GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

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

Nickel, Hildegard Maria

2007

https://doi.org/10.25595/293

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nickel, Hildegard Maria: *Tertiarisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung - neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis?*, in: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobson, Heike; Völker, Susanne (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog (Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2007), 27-44. DOI: https://doi.org/10.25595/293.

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

Geschlecht & Gesellschaft
Band 40

Herausgegeben von
Ilse Lenz
Michiko Mae
Sigrid Metz-Göckel
Ursula Müller
Mechtild Oechsle

Mitbegründet von
Marlene Stein-Hilbers (†)

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

Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft

Forschung im Dialog



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

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

1. Auflage Juli 2007

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

Lektorat: Frank Engelhardt

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



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

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

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

ISBN 978-3-531-15139-7

Inhaltsverzeichnis

Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen, Susanne Völker
Forschung im Dialog – Einleitung 9

Teil I
Dienstleistungen: Interaktion, Wissen und Privatisierung

Hildegard Maria Nickel
Tertiarisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis? 27

Hedwig Rudolph
Client first.
Geschlechtshierarchische Konturen der Projektarbeit in Unternehmensberatungen 45

Margit Weihrich und Wolfgang Dunkel
Doing Gender in der interaktiven Arbeit – ein handlungstheoretischer Vorschlag zur Verbindung der Geschlechter- und Arbeitssoziologie 61

Birgit Riegraf
Der Staat auf dem Weg zum kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen?
New Public Management geschlechtsspezifisch analysiert 78

Teil II
Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung

G. Günter Voß
Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft.
Die Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel 97

Sylvia M. Wilz
De-Institutionalisierung, Individualisierung und Personalisierung?
Arbeit, Organisation und Geschlecht im Wandel 114

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

Ute Luise Fischer
Krise der Arbeit, Krise der Sinnstiftung – Ein kulturtheoretisch-strukturaler Zugang zur Geschlechter- und Arbeitsforschung 149

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

Teil III
Arbeiten in der globalen Ökonomie

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

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

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

Teil IV
Zukunft der Arbeitsgesellschaft

Nick Kratzer und Dieter Sauer
Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion.
Genderfragen in der Arbeitsforschung 235

Regina Becker-Schmidt
Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung 250

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

Klaus Dörre
Prekarisierung und Geschlecht.
Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften 285

AutorInnenangaben 303

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

Hildegard Maria Nickel

1 Tertiarisierung, soziale Integration und paradoxe Teilhabe

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

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

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

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

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

2 Dienstleistungsökonomie, Marktradikalisierung und Subjektivierung

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

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

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

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

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

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

3 Dienstleistungsökonomie und Frauenbeschäftigung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In einer soeben abgeschlossenen weiteren Studie in der Deutschen Bahn AG[4] haben wir einerseits eine hochgradige männliche Überrepräsentanz im Führungskräftebereich festgestellt, andererseits eine relativ starke Präsenz von Frauen in Führungspositionen des Personalmanagements, denn – wie es ein Interviewter formulierte – „Personal(arbeit) (...) das ist so wie Krankenschwester". Das ist zwar eine treffende Lesart des Befundes, es bietet sich aber auch unter der „Optionsperspektive" eine etwas andere Lesart an: Personalverantwortung ist gerade unter den Bedingungen des Übergangs in die Dienstleistungsökonomie und von Vermarktlichung und Subjektivierung ein relevanter, wertschöpfungsintensiver Führungsbereich. Die aus dem Personalabbau resultierenden Sanierungspotentiale im Konzern gelten als weitgehend ausgeschöpft. Weitere Produktivitätssteigerung scheint nur noch über Wachstum möglich: Einerseits gilt es, neue Märkte zu erschließen, anderenteils Personalentwicklung zu betreiben, die auf qualitative Qualifizierungspotentiale abhebt.[5] Das impliziert eine Aufwertung der Personalarbeit. Personalarbeit soll nicht mehr nur „sozialpolitisches Beiwerk" sein, sondern zum wirtschaftlichen Unternehmenserfolg beitragen. PersonalerInnen sollen sich künftig stärker als „Geschäftspartner" der Betriebsleitungen verstehen.

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

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

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

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

5 (Markt-)Individualisierung und betriebliche Geschlechterpolitik

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 Fazit

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

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

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

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

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

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

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

Literatur

Aulenbacher, Brigitte (2005): Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 34-64

Aulenbacher, Brigitte/Goldmann, Monika (Hrsg.) (1993): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Baethge, Martin (2001): Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In: Baethge/Wilkens (Hrsg.) (2001): 23-44

Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid (Hrsg.) (2001): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske+Budrich

Beer, Ursula (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt a.M./New York: Campus

Beer, Ursula (Hrsg.) (1987): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld: Kleine-Verlag

Beer, Ursula/Chalupsky, Jutta (1993): Vom Realsozialismus zum Privatkapitalismus. Formierungstendenzen im Geschlechterverhältnis. In: Aulenbacher/Goldmann (Hrsg.) (1993): 184-230

Belinszki, Eszter/Hansen, Katrin/Müller, Ursula (Hrsg.) (2003): Diversity Management. Best Practice im internationalen Feld. Münster: Lit-Verlag

Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. In: WSI-Mitteilungen 3: 157-166

Bothfeld, Silke (2005): Arbeitsmarkt. In: Bothfeld et al. (2005): 109-186

Bothfeld, Silke et al. (2005): WSI FrauenDatenReport 2005. Berlin: ed. sigma

Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2006): Frauen in Führungspositionen, IAB Kurzbericht, Nr. 2, 24.4.2006

Castel, Robert (2000): Les métamorphoses de la question sociale, dt.: Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: Universitätsverlag

Dörre, Klaus (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und Industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Opladen: Westdeutscher Verlag

Erler, Wolfgang/Gerzer-Sass, Annemarie/Nußhardt, Christine/Sass, Jürgen (2002): Die Kompetenzbilanz. Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung. Manuskript. München

Frey, Michael (2004): Ist der "Arbeitskraftunternehmer" weiblich? Subjektivierte Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. In: Arbeit 13 (4): 62-77

Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (2004): Vermarktlichung und „neue" Unsicherheiten. Differenzen und Widersprüchlichkeiten in der Umgestaltung von Arbeit. In: Struck/Köhler (Hrsg.) (2004): 269-286

Funder, Maria/Dörhöfer, Steffen/Rauch, Christian (Hrsg.) (2005): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft. München/Mering: Hampp

Gerzer-Sass, Annemarie (2003): Familienkompetenzen – ein Baustein für die berufliche Kompetenz. In: Knauth/Wollert (Hrsg.) (2003): 1-36

Hansen, Katrin/Müller, Ursula (2003): Diversity in Arbeits- und Bildungsorganisationen. Aspekte von Globalisierung, Geschlecht und Organisationsreform. In: Belinszki et al. (Hrsg.) (2003): 9-60

Hardt, Michael (2004): Affektive Arbeit. In: Müller/Atzert (Hrsg.) (2004): 175-188

Heinze, Rolf G./Streeck, Wolfgang (2000): Institutionelle Modernisierung und Öffnung des Arbeitsmarktes: Für eine neue Beschäftigungspolitik. In: Kocka/Offe (Hrsg.) (2000): 234-264

Hochschild, Arlie R. (2001): Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert. In: Hutton/Giddens (Hrsg.) (2001): 157-176

Hornung, Ursula (2000): Stachel "Geschlecht". Der soziologische Diskurs über den Wandel und die Zukunft in Arbeit, Ökonomie und Geschlechterverhältnis – ein Überblick. In: Soziologie: Forum der Deutschen Gesellschaft für Soziologie: 3: 5-19

Hutton, Will/Giddens, Anthony (Hrsg.) (2001): Die Zukunft des globalen Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York: Campus

Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag

Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation. Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer (Hrsg.) (1987): 236-273

Knapp, Ulla (2004): Die neuen Gesetze am Arbeitsmarkt aus frauenpolitischer Sicht. In: Diskussionsbeiträge aus dem Fachgebiet Volkswirtschaftslehre an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik 9/2004. URL: http://www.hwp-hamburg.de/fach/fg_vwl/DP_VWL/dp_vwl.htm

Knauth, Peter/Wollert, Artur (Hrsg.) (2003): Human Resource Management. Loseblattwerk 48. Deutscher Wirtschaftsdienst

Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hrsg.) (2000): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York: Campus

Krüger, Helga (2003): Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: Berliner Journal für Soziologie 4: 497-510

Lehndorff, Steffen (Hrsg.) (2006): Das Politische in der Arbeitspolitik. Berlin: ed. sigma

Lehndorff, Steffen/Voss-Dahm, Dorothea (2006): Kunden, Kennziffern und Konkurrenz. In: Lehndorff (Hrsg.) (2006): 127-153

Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hrsg.) (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnisse im Umbruch. Wiesbaden: VS Verlag

Lewis, Jane (2004): Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen"-Familie. In: Leitner et al. (Hrsg.) (2004): 62-81

Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot

Lukoschat, Helga/Walther, Kathrin (2006): Karrierek(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung

MEMORANDUM (2005): Zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. GendA/Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Papers 13/2005

Müller, Jost/Atzert, Thomas (Hrsg.) (2004): Immaterielle Arbeit und imperiale Souveränität. Analysen und Diskussionen zu „Empire". Münster: Westfälisches Dampfboot

Nickel, Hildegard Maria (1999): Industriegesellschaft am Ende – Arbeit abgeschafft? Frauen und der Geschlechterkampf um Erwerbsarbeit. In: Stolz-Willig/Veil (Hrsg.) (1999): 9-28

Nickel, Hildegard Maria/Fahrenholz, Anja/Meißner, Hanna/Hüning, Hasko (2002): Forschungsprojekt Landesbank Berlin: Potenzialträgerinnen sichtbar machen. Unveröff. Projektbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. Berlin

Oschmiansky, Heidi/Oschmiansky, Frank (2003): Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), discussion paper

Personal- und Sozialbericht der DB AG (2003/2004)

Peters, Klaus/Sauer, Dieter (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner (Hrsg.) (2005): 23-58

Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: ed. sigma

Priddat, Birger P. (2005): Umstellung von Geschlecht auf Kompetenz: Gender in Organisationen. In: Funder et al. (Hrsg.) (2005): 79-96

Sauer, Dieter (2005): Arbeit unter (Markt-)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik? In: WSI-Mitteilungen 4: 179-186

Schumann, Michael (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriesoziologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik. Hamburg: VSA

Statistisches Bundesamt (2005): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Band 2: Deutschland. Wiesbaden

Stolz-Willig, Brigitte/Veil, Mechthild (Hrsg.) (1999): Es rettet uns kein höh'res Wesen. Hamburg: VSA

Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.) (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? München/Mering: Hampp

Voß, G. Günter/Weiß, Cornelia (2005): Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 65-92

Wagner, Hilde (Hrsg.) (2005): "Rentier' ich mich noch?" Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA

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