GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen :

Lohr, Karin; Nickel, Hildegard (Hrsg.)

2009

https://doi.org/10.25595/4403

Veröffentlichungsversion / published version
Buch / book

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

. Lohr, Karin; Nickel, Hildegard (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen :* . Münster: Westfälisches Dampfboot, 2009. DOI: https://doi.org/10.25595/4403.

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

Lohr/Nickel (Hrsg.)
Subjektivierung von Arbeit

FORUM FRAUENFORSCHUNG

Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Band 18

Karin Lohr, geb. 1954, Diplom-Soziologin, studierte an der Humboldt-Universität zu Berlin, dort ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin und außerplanmäßige Professorin am Institut für Sozialwissenschaften, gegenwärtig Studiendekanin der Philosophischen Fakultät III sowie Vertrauensdozentin der HBS. Arbeitsschwerpunkte in der Industrie-, Organisations- und Geschlechtersoziologie sind: Industrielle Beziehungen, Reorganisationsprozesse in Unternehmen, Transformation, Multinationale Unternehmen, Geschlecht und Organisation.

Hildegard Maria Nickel, Soziologin, geb. 1948, Professorin an der Humboldt-Universität Berlin, Helge-Pross-Preisträgerin 1994, 1993-2002 wissenschaftliche Leiterin des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung an der Humboldt-Universität; Forschungsschwerpunkt: Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, 1999-2002 Sprecherin der Sektion Frauenforschung in der DGS.

Karin Lohr / Hildegard Nickel (Hrsg.)

Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen

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.

Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 Lizenz (BY). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de)
Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

2. Auflage Münster 2009
Umschlag: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster
Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz
Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
ISBN 978-3-89691-218-3

Inhalt

Karin Lohr/Hildegard Maria Nickel
Vorwort 7

Hans-Peter Müller
Lebensführung durch Arbeit?
Max Weber und die Soziologie von Arbeit und Beruf heute 17

Brigitte Aulenbacher
Subjektivierung von Arbeit
Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben 34

G. Günter Voß/Cornelia Weiß
Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? 65

Sünne Andresen/Susanne Völker
Hat das Arbeitssubjekt der Zukunft (k)ein Geschlecht?
Überlegungen zur Analyse der aktuellen Umbrüche in der Arbeit aus genderkritischer Perspektive 92

Andreas Lange/Peggy Szymenderski/Nicole Klinkhammer
Forcierte Ambivalenzen?
Herausforderungen an erwerbstätige Frauen in Zeiten der Entgrenzung und Subjektivierung 115

Hildegard Matthies
'Entrepreneurshipping' in unvollkommenen Märkten –
das Beispiel der Wissenschaft 149

Klaus Dörre
Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit 180

Karin Lohr/Hildegard Maria Nickel
Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen 207

AutorInnenangaben 240

Vorwort

Im Zentrum der gegenwärtigen arbeitssoziologischen Debatte steht die Subjektivitätsthese (Schumann 2005; Aulenbacher i.d.B.). Es geht um Ambivalenzen und Paradoxien wie beispielsweise die neuen Gefahren der Indienstnahme der Gesamtperson durch die Unternehmen und die wachsende Selbstentfremdung einerseits wie das gleichwohl auch zu konstatierende „'Mehr' an Subjektivität, dem die positive Erfahrung entspricht, als Person ernster genommen zu werden, respektierter und auch anerkannter zu sein" (Schumann 2005: 9) andererseits. Auch der vorliegende Band rückt diese „riskanten Chancen" ins Zentrum.

Der von der Arbeits- und Industriesoziologie geführte Subjektivierungsdiskurs ist mittlerweile breit gefächert. Er setzt an der spezifischen Verfasstheit der Arbeit in der gegenwärtigen Gesellschaft an und umschließt sowohl die arbeitsorganisatorischen Formen von Arbeit, die Nutzung spezifischer Komponenten menschlicher Arbeitskraft wie auch die organisationale und institutionelle Einbettung von Arbeit und das je spezifische Verhältnis von Arbeit und Leben. Zunehmend kommt dabei auch das Geschlechterverhältnis in den Blick.

In der traditionellen arbeits- und industriesoziologischen Debatte wird Arbeit insbesondere als kapitalistisch verfasste industrielle Arbeit begriffen. Dabei liegt der Fokus darauf, dass

a) der Gegensatz von Kapital und Arbeit das grundlegende gesellschaftliche Strukturierungsmuster darstellt, welches sich
b) in spezifischen Organisationsformen widerspiegelt (betriebliche Kontrolle, Macht und Herrschaft, Arbeitsteilung) und
c) institutionell gestützt ist (Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, industrielle Beziehungen, soziale Sicherungssysteme, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung).

Unter fordistischen Bedingungen wird Arbeit als objektivierte Arbeit verstanden. Das Problem der Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung wurde dadurch gelöst, dass Arbeit betriebsförmig erfolgte und sie durch ein tayloristisches Korsett von Arbeitsteilung und Kontrolle programmiert war. Sie war damit fremdbestimmt, aber zugleich auch institutionell eingebettet, um soziale Risiken abzusichern. Schließlich war diese Form von Arbeit überwiegend männlich. Die Trennung von Arbeit und Leben und die geschlechtsspezifische Zuweisung von Produktions- und Reproduktionsarbeit erscheinen dabei als Funktionsvoraussetzungen objektivierter Arbeit.

In der Subjektivierungsdebatte wird nun ein grundlegender Paradigmenwechsel konstatiert. Neue „objektive Zwänge" (verschärfter Wettbewerb unter den Bedingungen von Globalisierung, wirtschaftsstruktureller Wandel, durch Kunden und Märkte hervorgerufene Flexibilitätserfordernisse, Potenziale der Informations- und Kommunikationstechnologien etc.), aber auch veränderte Erwartungen und Bedürfnisse der Arbeitssubjekte werden als Begründungen für die „Entgrenzung" von Arbeit, Organi-

sation und Leben (Sauer/Döhl 1997, Minssen 2000, Kratzer/Sauer 2004) und einen erweiterten Zugriff auf die subjektiven Potenziale menschlicher Arbeitskraft angeführt (Voß/Pongratz 1998, Baethge 1999, Böhle 1999, Böhle 2002, Moldaschl/Voß 2002). Obwohl mittlerweile eine Vielzahl von Analysen und Schriften zur Subjektivierung von Arbeit vorliegt, fällt eine knappe Bestimmung des Terminus „Subjektivierung von Arbeit" nicht leicht. Einigkeit besteht inzwischen darüber, dass Subjektivierung einer doppelten Konstituierung bedarf, zum einen „objektiver", die Arbeitssituation strukturierender Faktoren, zum anderen „subjektiver Relevanzsstrukturen", die sozialisationsbedingt sind und Selbstbilder in Bezug auf die Arbeit repräsentieren (Knapp 1982: 9) und ihren Ausdruck im „subjektiven Arbeitshandeln" (Böhle 1994, Böhle 2002) finden. Einen Versuch, den Begriff genauer zu bestimmen, unternehmen Kleemann, Matuschek und Voß (2002). Auch sie knüpfen an diese Zweiteilung an. Sie fassen unter Subjektivität einerseits das je Eigene und Besondere eines konkreten Individuums, das auf individuellen (z.B. charakterlichen) Eigenschaften beruht, die „Konstellationen von Wissen, Einstellungen, Motiven und Fertigkeiten einer Person" (Schimank 1986: 71), die Individuen zu intentionalem Handeln und eigenen konstitutiven Leistungen befähigen. Damit stellen sie eine entscheidende Voraussetzung für die Realisierung neuer Anforderungen, aber auch subjektiver Ansprüche dar. Anderseits wird Subjektivierung als der Prozess begriffen, in dem „historisch konkrete subjektive – also individuell je verschiedenartige – Leistungen bzw. Handlungen gesellschaftlich zunehmend funktional werden" (ebd.: 57). Böhle geht sogar noch weiter und argumentiert: „Die Subjektivierung der Arbeit geht demnach einher mit einer neuen Stufe der Rationalisierung, die auf eine „Objektivierung" des arbeitsorganisatorisch freigesetzten Arbeitshandelns abzielt. Ins Zentrum rückt damit die autonome, eigenverantwortliche Selbststeuerung und -regulierung der Arbeitstätigkeit nach den Prinzipien zweckrationalen Handelns" (Böhle 2002: 114). Subjektivierungsprozesse resultieren demnach aus der Entlassung der Subjekte aus fremdgesetzten arbeitsorganisatorischen Zwängen, Kontrollmechanismen, institutionell abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen und Lebensverläufen. Selbst-Organisation, Selbst-Ökonomisierung, Selbst-Kontrolle, Selbst-Verantwortung etc. oder gar „Selbst-Objektivierung" (ebenda) sind die entsprechenden zentralen Schlagworte des Subjektivierungsdiskurses, die zum Ausdruck bringen, dass im Arbeitshandeln zum einen mehr Freiräume gegeben sind, zum anderen diese aber auch zweckrational zur Realisierung der Anforderungen des Auftrag- oder Arbeitgebers sowie der eigenen Bedürfnisse genutzt werden müssen. Kleemann u.a. (2002) fassen beide Aspekte zusammen, in dem sie Subjektivierung als eine „Intensivierung von 'individuellen', d.h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen von Person und Betrieb" (a.a.O: 57f) fassen.

Diese doppelte Konstituierung von Subjektivierung zieht sich durch die Themen des vorliegenden Bandes.

Hans-Peter Müller nähert sich der aktuellen Debatte um die Subjektivierung von Arbeit aus der Perspektive Max Webers und thematisiert Paradoxien zwischen Kultur- und Strukturwandel der Arbeit. Paradoxien kämen beispielsweise darin zum Ausdruck, dass zum einen Erwerbs- bzw. Berufsarbeit von ungebrochener Zentralität sei und der Habitus beruflicher Selbstverwirklichung im Zuge der Subjektivierungsdebatte sogar eine neue Bedeutung erlange. Zum anderen aber diese Prozesse mit zunehmender Rationalisierung, Freisetzung und Flexibilisierung von Arbeit verbunden seien. Müller zeigt, dass Webers analytisches Instrumentarium zur Entstehung des modernen Kapitalismus durchaus auch geeignet ist, die gegenwärtigen Veränderungen im Bereich von Arbeit, Beruf und Lebensführung zu pointieren. Die Handlungs-, Ordnungs- und Kulturtheorie Webers, die Ökonomie, Politik und Kultur zusammen zu denken vermag, scheint analytische Potenziale für den heutigen Subjektivierungsdiskurs zu enthalten, die soziologisch noch kaum erschlossen sind. Müller zeigt, dass Webers Analysedimensionen (Arbeit, Arbeitsorganisation und Bürokratie; Arbeit, Beruf und soziale Schichtung; Arbeit und politische Gemeinschaften; Arbeit, Persönlichkeit und Lebensführung) höchst aktuell sind. Der fortschreitende Prozess der Rationalisierung macht einerseits Arbeit entbehrlich, führt aber andererseits zusammen mit Entbürokratisierungsprozessen zu Selbstregulierung und Subjektivierung. Die Entzauberung der Beruflichkeit im Sinne emphatischer Sinnkomponenten, die im fordistischen Kapitalismus mit dem typischen Normalarbeitsverhältnis als erfolgreichem Surrogat religiös bestimmter Berufsethik weiter fortschreitet, geht – so Müller – damit einher, dass sich eine neue soziale Kluft zwischen oben und unten und zwischen Hand- und Kopfarbeit auftut. Der Zusammenhang von Arbeit und politischen Gemeinschaften – wichtige Analysedimension bei Weber – hat sich deutlich gewandelt, aber nicht aufgelöst. Individualisierungsprozesse und die Konstitution von Konsum- und Kulturmilieus sind ebenso Momente politischer Gemeinschaften wie eine „inegalitäre Klassenlosigkeit". Politische Gemeinschaften erscheinen zunehmend als soziologisch amorph. Auf der Ebene der Persönlichkeit und Lebensführung konterkariert Müller die von Weber befürchteten „Fachmenschen ohne Geist und Genußmenschen ohne Herz" mit dem „Projektmenschentum", dem „Arbeitskraftunternehmer" und dem „flexiblen Menschen". Müller macht ein Tableau von durch Weber inspirierten Forschungsfragen auf, die auf der Tagesordnung stehen und dem Subjektivierungsdiskurs neue Impulse geben könnten.

Brigitte Aulenbacher zeigt, dass der aktuelle soziologische Subjektivierungsdiskurs Substantielles zu Tage gefördert hat, zugleich aber immer wieder systematische Leerstellen produziert. Das „ungleichgewichtige Neben- und einseitige Miteinander" von (hegemonialer) Industriesoziologie und feministischer Arbeitsforschung muss einem „Ergänzungsverhältnis" weichen, wenn diese systematischen Leerstellen überwunden werden sollen. Aulenbacher spricht bezogen auf das Verhältnis von Industriesoziologie und feministischer Arbeitsforschung von einer „vordialogischen Situation", weil zwar

die gesellschaftliche Wirklichkeit zunehmend Problemlagen hervor bringe, die die Sphären- und Geschlechtertrennung in der Forschung „entgrenzen", so dass die Industriesoziologie an der Wirklichkeit vorbei forscht, wenn sie nicht das „ganze Leben" in den Blick nimmt und die Frauen- und Geschlechterforschung an Relevanz verliert, wenn sie sich nicht der gesellschaftlichen Dynamik und dem Formenwandel von Erwerbsarbeit stellt. Dieser Druck der Verhältnisse auf die Annäherung in den Forschungsfragen habe allerdings bisher nicht zu einem Dialog der Forschungsperspektiven geführt. Diese Kritik ist zutreffend und vielfältig zu belegen. Allerdings ist bei den Analysen zum Umbruch der fordistischen Arbeitsgesellschaft auch ein, wie wir glauben, ernsthaftes Bestreben auf beiden Seiten zu erkennen, sich auf fremde Perspektiven einzulassen. Es ist, wie Aulenbacher betont, eine bedingte Annäherung über die Sache, ohne die Ungleichgewichtigkeit der Perspektiven aufzuheben. Das gehe zum Teil mit einer „diskursiven Enteignung" der feministischen Arbeitsforschung einher. Positiv formuliert, finden Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung verspäteten und zum Teil entkernten Eingang in den Mainstream der Industrie- und Arbeitssoziologie. Der vorliegende Band versucht von der „vordialogischen Situation" in einen Dialog zu kommen. Dass das im Forum Frauenforschung geschieht, könnte die Skepsis von Aulenbacher (auch Andresen/Völker i. d. B.) untermauern. Es könnte aber auch Indikator dafür sein, dass Berührungsängste tatsächlich schwinden, wenn es um „die Sache" geht.

Einen besonderen Stellenwert im Rahmen der Subjektivierungsdebatte hat die Arbeitskraftunternehmerthese (Voß/Pongratz 1998). Sie ist in der feministischen Arbeitsforschung bzw. aus einer geschlechtersensiblen Forschungsperspektive vielfach kritisiert worden. Brigitte Aulenbacher arbeitet pointiert Stärken und Schwächen des theoretischen Ansatzes und der Interpretation der empirischen Befunde heraus. *Günter Voß und Cornelia Weiß* nehmen die Kritik am male bias des Ansatzes auf und gehen detailliert auf die Frage ein, inwieweit der analytisch geschlechtsneutral angelegte Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers eher auf die weibliche oder männliche Wirklichkeit von nachfordistischer, entgrenzter Erwerbsarbeit verweist. In den empirischen Befunden wird hinsichtlich des Geschlechts des Arbeitskraftunternehmers eine mehrdimensionale Polarisierung erkennbar: Die (gut ausgebildeten und sozialstrukturell privilegierten) weiblichen Angestellten können nahezu als Prototypen des Arbeitskraftunternehmertums gelten, während Arbeiterinnen eher Musterbeispiele des vormals traditionell männlichen verberuflichten Arbeitnehmers sind. Zugleich deuten sich jedoch auch neue Differenzlinien an – Qualifikation, Lebensform, implizierte soziale Ungleichheit –, die sowohl Männer als auch Frauen betreffen. Das führt Voß/Weiß zu der These, dass die soziale Strukturkategorie Geschlecht unter entgrenzten Erwerbsbedingungen eingeschränkte Analysekraft habe. Auf dem Hintergrund ihrer empirischen Befunde schlussfolgern sie pointiert: Der Arbeitskraftunternehmer ist vielleicht eine Frau, aber ganz sicher ist er keine Mutter. Erfolgreiche

Frauen können unter entgrenzten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen keine Kinder haben – und Mütter können dort nicht erfolgreich sein. Damit sind die Autoren bei der dramatischen Frage nach der Reproduktion der Gesellschaft: Wer soll in Zukunft Kinder bekommen und wer wird sie erziehen? Oder mit Voß/Weiß weiter formuliert: Unter welchen Bedingungen kann zukünftig gesellschaftliche Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit miteinander verbunden werden?

Hier knüpft der Beitrag von *Sünne Andresen und Susanne Völker* unmittelbar an. Der Mainstream der Arbeitssoziologie orientiere sich nach wie vor an einem Begriff von Arbeit, der auf Erwerbsarbeit beschränkt bleibe. Das gelte auch für die Entgrenzungs- und Subjektivierungsdebatte. Am Beispiel von zwei betriebssoziologischen Untersuchungen zeigen die Autorinnen, was Subjektivierung von Arbeit in diesen Feldern jeweils bedeutet und mit welchen Widersprüchen und Problemen dieser neue Typus der Integration und Verwertung von Arbeitskraft mit Blick auf weibliche Beschäftigte verbunden ist. Andresen/Völker legen ihrer Argumentation ein analytisches Konzept zu Grunde, das Subjektivierung als neuen Modus von Rationalisierung fasst: Die Arbeitssubjekte sollen einerseits in neuer Qualität eigenverantwortliche, selbsttätige und flexible 'Bewältiger' ihrer Arbeit sein, zugleich ist ihnen aber andererseits die Mitbestimmung über wesentliche Dimensionen der Organisation des Arbeitsprozesses entzogen. Die dominante, tendenziell entgrenzte Struktur von Erwerbsarbeit nehme anderen Lebensinteressen und -bereichen den Raum. Diese werden abgespalten und 'delegitimiert' bzw. ausschließlich der individuellen Verantwortung anheim gestellt. Damit verbessern sich die Chancen für Frauen gerade nicht, sondern die neuen Arbeitskraftleitbilder begünstigen eher solche Arbeits- und Lebensmuster, wie sie bislang für die männliche Seite der Geschlechterverhältnisse typisch waren. Im Sinne einer geschlechterdemokratischen Erweiterung der arbeitssoziologischen Diskussion schlagen die Autorinnen vor, die gängigen Trennungen, Hierarchisierungen und Entwertungen von Lebenssphären und Arbeit zu durchbrechen und im Anschluss an Ingrid Kurz-Scherf (2004) von einem Verständnis von Arbeit auszugehen, „das der 'ganzen Arbeit' angemessen ist und ihren verschiedenen Formen und Komponenten auch eine je angemessene Anerkennung verschafft, die der Spontaneität und der Dynamik des Lebens aber zugleich auch wieder – und zwar auf einer demokratischen Grundlage – zu einem Primat gegenüber der Arbeit verhilft" (Kurz-Scherf 2004: 32).

Aus einer stärker familiensoziologischen Perspektive nehmen *Andreas Lange, Peggy Szymenderski und Nicole Klinkhammer* den Faden auf und gehen den Ambivalenzen der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit nach. Insbesondere Frauen, die versuchen, die beiden zentralen Quellen der Anerkennung und Identitätsstiftung – subjektivierte, anspruchsvolle Erwerbsarbeit und subjektiv sinnstiftendes Familienleben mit Kindern – miteinander in Einklang zu bringen, scheinen forcierte – über die klassische „doppelte Vergesellschaft" (Becker-Schmidt 1987) weit hinausgehende Ambivalenzerfahrungen zu machen. Besonders relevant, in der arbeitssoziologischen

Debatte hingegen kaum beachtet, ist in diesem Zusammenhang der parallel laufende Prozess des Formenwandels von Arbeit und Familie. Die AutorInnen fokussieren zwei Typen von Ambivalenzen, die damit verbunden sind, einesteils biografische Ambivalenzen, die sie an der Familiengründung aufzeigen, und Ambivalenzen in der alltäglichen Lebensführung. Hier gehen sie insbesondere auf Dilemmata permanenter Zeitnot ein: „Während die Männer relativ lange, ununterbrochene Phasen von Tätigkeiten in Erwerbsleben, Familie und Hobby aufweisen, sind die Tätigkeiten und damit die Zeiten der Frauen gesplittet, teilweise regelrecht fragmentiert" (i. d. B). Lange/Szymenderski/Klinkhammer widmen den letzten Teil ihres Beitrages ausführlicher den ambivalenzentlastenden familien- bzw. gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen. Einesteils geht es ihnen, ähnlich wie Andresen/Völker, um die gesellschaftliche Anerkennung und geschlechterdemokratische Verteilung von Fürsorgetätigkeit bzw. Care, anderenteils um einen Richtungswechsel in der gegenwärtigen Arbeits-, Familien- und Bildungspolitik.

Klaus Dörre geht über die bisher genannten Ansätze insofern hinaus, als er einerseits neben den Dimensionen Entgrenzung und Subjektivierung die Marktsteuerung von Arbeit ausleuchtet und andererseits Prekarität bzw. Prekarisierung als Schlüsselbegriff für die analytische Durchdringung der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft herausarbeitet. Neben strukturellen Kriterien für Prekarität betont Dörre vor allem die Rolle subjektiver Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung (dazu auch Andresen/Völker i. d. B.) und kommt zu einer den Bogen zu Robert Castel (2000) schlagenden Definition von Prekarität: „Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis immer dann bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten auf Grund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, welches in Gegenwartsgesellschaften als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Annerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert. Nach dieser Definition ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, absoluter Armut, totaler sozialer Isolation und erzwungener politischer Apathie. Vielmehr handelt es sich um eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt" (Dörre i.d.B.). Prekarität bringt nicht nur eine „Zone" mit Arbeitsverhältnissen hervor, die jederzeit verwundbar sind, sondern sie wirkt, wie Dörre am Beispiel von (männlicher) Leiharbeit in der Automobilindustrie zu zeigen sucht, trotz ihrer Destruktionskraft auch restrukturierend auf die gesamte Arbeitsgesellschaft zurück. Die Marktsteuerung dieser Restrukturierung von Arbeit basiert auf einem Marktmythos (Deutschmann 2003), der basalen Interessen von sozialen Gruppen, die am Modus flexibler Akkumulation zu partizipieren vermögen, entgegenkommt. Diese Gruppen (siehe auch Boltanski/Chiapello 2003) – neben der ökonomischen und politischen Elite auch relevante

Teile der Mittelschichten, der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten – verleihen der Kultur des Marktes im Innern der nationalen Gesellschaften einen mehr oder minder großen Rückhalt. Die damit verbundene (Wieder-)Ankopplung von Lohnarbeitsexistenzen an Marktrisiken führe zu einer tiefen Spaltung der nationalen Arbeitsgesellschaften, die sich in der Ausfransung des Normalarbeitsverhältnisses in den oberen und unteren Etagen der Arbeitsgesellschaft mit je verschiedener Dramatik zeige. „In manchen Branchen erzwingen mittlerweile auch tariflich definierte Armutslöhne eine Reproduktionsproblematik" (Dörre i. d. B.). Und doch – so Dörre – gibt es weder einen Vermarktlichungs- noch einen Prekarisierungsautomatismus. „In jedem Nationalstaat wirkt die Beharrungskraft spezifischer institutioneller Filter der Rekomodifizierungstendenz entgegen ... Offen ist, wie weit die 'Entbettung' von Beschäftigungsverhältnissen vorangetrieben werden kann, ohne dass nicht intendierte Effekte der Marktöffnung gesellschaftszerstörend wirken" (Dörre i.d.B.).

Einem typischen Feld subjektivierter Arbeit wendet sich *Hildegard Matthies* zu. Sie untersucht in ihrem Beitrag die Wissenschaft, die in besonderem Maße ein „Entrepreneurshipping" zur optimalen Vermarktung des eigenen Wissens und zum Aufbau von sozialen Beziehungen und Kooperationen verlangt. In ihrer Charakterisierung wissenschaftlicher Karrierewege arbeitet sie heraus, dass in wissenschaftlichen Einrichtungen ein „wilder Hasard" (Max Weber) und „Bastelexistenzen" (Enders 2003) zum einen personalpolitisch gewollt sind, um die Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems zu garantieren und zum anderen die Fortsetzung wissenschaftlicher Karrieren nicht nur von den wissenschaftlicher Leistungen und deren Anerkennung, sondern auch von sozialer Reziprozität (Dienen und Zuarbeiten), einem patriarchalischem Anerkennungssystem sowie opportunistischem Verhalten abhängt. Das „Leitbild Wissenschaft als Lebensform" (Mittelstraß 1997) gelte nach wie vor und andere (z.B. familiäre) Verpflichtungen seien demzufolge nicht karrierefördernd. Dies führt Matthies zu dem Schluss, dass Akteure, insbesondere Nachwuchswissenschaftler und -innen, die noch nicht den Professorenstatus erreicht haben, Entrepreneure in dem Sinn sind, dass sie auf eigene Rechnung (im Interesse ihrer wissenschaftlichen Karriere) arbeiten und dabei das Profit- und Verlustrisiko weitgehend allein tragen. Sie müssen ihre Produktionsfaktoren und Kooperationsprozesse selbst koordinieren und stetig nach Innovationen im Sinne neuer Erkenntnisse suchen. Stereotype Geschlechterbilder, männerbündische Ausgrenzungsmechanismen und das Leitbild der Wissenschaft als Lebensform erschweren es besonders Frauen, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Und dennoch sieht Matthies gerade unter den Bedingungen um sich greifender marktförmiger Strukturen auch im Wissenschaftssystem bessere Chancen für Frauen, allerdings nur dann, wenn vorrangig Leistung gratifiziert wird und nicht soziale Beziehungen. Sie plädiert daher für transparente, einheitliche und anonyme Verfahren der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen, da damit geschlechterstereotypen Bewertungen weniger Raum gegeben wird. Einschränkend

verweist sie jedoch darauf, dass vergeschlechtlichte Gesellschaftsstrukturen, z.B. die Ungleichverteilung privater Reproduktionsaufgaben, auf individuelle Handlungsmöglichkeiten durchschlagen. Die Kombination wettbewerbsorientierter Leistungskriterien und -bezahlung mit unbefristeten institutionellen Grundfinanzierungen könne das Dilemma des wissenschaftlichen Nachwuchses lösen und zugleich die Innovationsfähigkeit wissenschaftlicher Einrichtungen absichern.

In einem abschließenden Beitrag gehen die Herausgeberinnen zusammenfassend auf „riskante Chancen" der Subjektivierung ein und machen einige Leerstellen des Bandes wie der allgemeinen soziologischen Debatte zum Thema deutlich. *Karin Lohr und Hildegard Maria Nickel* arbeiten ein Paradoxon heraus, das gerade in Bezug auf Frauen relevant zu sein scheint: Ihre verstärkte Erwerbsarbeit verweist auf eine erweiterte Teilhabe und gesellschaftliche Integration, zugleich sind Frauen trotz und zum Teil wegen dieser erweiterten Teilhabe am Erwerbsprozess in höchstem Maße mit Gefährdungen und sozialen Risiken konfrontiert. Auf dem Hintergrund eines dieses Paradoxon in den Mittelpunkt stellenden Problemaufrisses fragen die Autorinnen zunächst, wo tritt Subjektivierung in welcher Form empirisch auf und in welchem Maße sind weibliche Beschäftigte damit konfrontiert? Das führt sie zu der Frage nach der Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit. Lohr/Nickel arbeiten zwei Ebenen dieser Teilhabe heraus: die betriebliche Ebene und die Ebene des Arbeitsmarktes. Das Zonenmodell von Castel (2000) bildet einen heuristischen Rahmen, um die Frage von Integration und Prekarität entfalten und eine Reihe von Problemdimensionen ausmachen zu können. In einem letzten Teil diskutieren Lohr/Nickel den Zusammenhang von Subjektivierung, betrieblichen Geschlechterverhältnissen und Geschlechterpolitik. Dabei werden Wandlungsprozesse im betrieblichen Geschlechterverhältnis deutlich, die eine Geschlechterpolitik erforderlich machen, die zugleich inklusiv ist und die besonderen Strukturbedingungen von Frauen berücksichtigt wie auch differenziert, indem sie an die diversifizierten Interessenlagen von Frauen und Männern anknüpft. Hier wie auch in den übrigen Teilen des Aufsatzes wird ein gravierender, vor allem empirischer Forschungsbedarf deutlich. Vermarktlichung und Subjektivierung sind mit kontingenten und ambivalenten Effekten verbunden, die auch normative Fragen neu aufwerfen: Wie ist der Gleichheitsanspruch mit dem auf Vermarktlichungsprozesse verwiesenen Handeln betrieblicher Akteure zu versöhnen? Können Arbeits- und Geschlechterpolitik sich erfolgreich verbünden und die in der Subjektivierung von Arbeit angelegte (Selbst)Befähigung der Subjekte auch im Sinne einer geschlechterdemokratischen „Politik der Teilhaberrechte" (Dörre) vorantreiben?

Abschließend ist ausdrücklich Kristiane Jornitz für die redaktionelle und technische Bearbeitung des Buch-Manuskripts zu danken.

Literatur

Baethge, Martin (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In: Schmidt, Gert: Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin: 29-44.

Becker-Schmidt, Renate (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. In: Unterkircher, I./I. Wagner: Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien: 10-25.

Böhle, Fritz (1994): Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: Beckenbach, N./W. van Treeck: Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Sonderband der Sozialen Welt. Göttingen: 183-206.

– (1999): Arbeit – Subjektivität und Sinnlichkeit. Paradoxien des modernen Arbeitsbegriffs. In: Schmidt, G.: Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin: 89-110.

– (2002): Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: Moldaschl, M./G. Voß: Subjektivierung von Arbeit. München/Mehring: 101-134.

Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz.

Castel, Robert (2000). Die Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz.

Deutschmann, Christoph (2003): Industriesoziologie als Wirklichkeitswissenschaft. In: Berliner Journal für Soziologie 4/03: 477-495.

Enders, Jürgen (2003): Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. In: R. Hitzler/M. Pfadenhauer (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: 253-262.

Kleemann, Frank/Ingo Matuschek/Günter G. Voß (2002): Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, M./G. Voß: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: 53-100.

Knapp, Gudrun-Axeli (1982): Industriearbeit und Industrialismus. Zur Geschichte eines Vorurteils. Bonn.

Kratzer, Nick/Dieter Sauer (2004): Entgrenzung von Arbeit. Konzepte, Thesen, Befunde. In: Hirschfellder, G./ B. Huber: Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/New York: 87-123.

Kurz-Scherf, Ingrid (2004): „Hauptsache Arbeit"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz, Dagmar/Clarissa Rudolph/Ayla Satilmis (Hrsg.): Hauptsache Arbeit. Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: 24-45.

Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin.

Mittelstraß, Jürgen (1997): Der Flug der Eule. Von der Vernunft der Wissenschaft und der Aufgabe der Philosophie. Frankfurt/Main.

Moldaschl, Manfred/Günter G. Voß (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit. Bd.2. München/Mering.

Sauer, Dieter/Volker Döhl (1997): Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF München (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996, Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin: 19-76.

Schimank, Uwe (1986): Technik, Subjektivtität und Kontrolle in formalen Organisationen – eine Theorieperspektive. In: Seltz, R./U. Mill/E. Hildebrandt: Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologien in Arbeitsorganisationen. Berlin: 71-91.

Schumann, Michael/Kuhlmann, Martin/Sanders, Frauke/Sperling, Hans Joachim (2005): Antitayloristisches Fabrikmodell – Auto 5000 bei Volkswagen. In: WSI-Mitteilungen 1/2005: 3-10.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans Joachim (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50: 131-158.

Hans-Peter Müller

Lebensführung durch Arbeit?
Max Weber und die Soziologie von Arbeit und Beruf heute

Die Diskussion um die „Subjektivierung von Arbeit" (Baethge 1991; Deutschmann 2002; Lohr 2003; Moldaschl/Voß 2002) muss in den Kontext des gesellschaftlichen Strukturwandels (Beck 1999, 2000; Castells 1996; Sennett 1998) eingebettet werden. Versucht man, aus der Beobachtung gegenwärtiger Trends und Tendenzen einen zeitdiagnostischen Ausgangspunkt zu gewinnen, so sticht ein bemerkenswertes Paradoxon ins Auge: der Hiatus zwischen dem Strukturwandel und dem Kulturwandel der Arbeit. Einerseits schreitet die Rationalisierung und forcierte Freisetzung von Arbeit, die Auflösung des sog. „Normalarbeitsverhältnisses" und die Flexibilisierung der Arbeit fort. Eine suboptimale Performanz des Arbeitsmarktes, hohe Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, aber auch die gesteigerte Exploitation der beschäftigten Arbeitnehmerschaft sind die Folge. Andererseits scheint das, was immer knapper wird, stets begehrter zu werden. Noch nie galt die Zentralität von Erwerbs- und Berufsarbeit so unangefochten und noch nie strahlte der Habitus beruflicher Selbstverwirklichung (Behrens 1984; Boltanski/Chiapello 1999) so hell wie heute. Die Statusgruppe der Frauen darf dabei als Nachzügler gelten, die zum Vorreiter wurde. Im weiblichen Lebensentwurf stehen Bildung und Beruf heute an oberster Stelle, dem wird alles andere untergeordnet, so dass bereits 42% der deutschen Akademikerinnen keine Kinder mehr bekommen. Was für dramatische Konsequenzen eine solche Entwicklung für die Paar- und Familienbildung, die häusliche Kultur, die Erziehung und Bildung, vor allem aber für den Intelligenzpool einer Gesellschaft hat, scheint noch kaum ins gesellschaftliche Bewusstsein gerückt zu sein.

Doch wie stets, wenn ein Wert oder Gut der Gesellschaft obsessiv von allen Seiten verfolgt wird, verflüchtigt es sich als Schimäre am Horizont der nahen Zukunft und rückt in weite Ferne. „Where everybody wants to be somebody nobody is anybody". Wo alle unter dem Vorzeichen der Selbstverwirklichung das Gleiche wollen – Bildung, Beruf und Karriere – wird es wie stets Gewinner und Verlierer geben, „beati possidentes" und Zukurzgekommene, Zufriedenheit und Ressentiment (Müller 2004). Die Chancengleichheit zur Selbstverwirklichung, so sie überhaupt angesichts der vorhandenen Strukturen sozialer Ungleichheit realisiert werden kann, führt im Kampf um knappe Lebens- und Erwerbschancen über Wettbewerb und Auslese zur meritokratischen Ungleichheit von unterschiedlichen Verdiensten und Einkommen wie von Arbeitsplatzbesitzern und Arbeitslosen. Auch auf dem Arbeitsmarkt gilt das simple Gesetz von Angebot und Nachfrage. Unter diesem Ansturm gilt die Formel: Die Erwerbsarbeit ist quantitativ unzureichend und qualitativ unzulänglich (Vobruba 2000).

Auch wenn dieses zeitdiagnostische Szenario den Kern der gegenwärtigen Lage trifft, neu ist diese Entwicklung nicht. Bereits im Jahre 1958 hatte Hannah Arendt

(1981: 11f.) die Problematik weitsichtig erkannt. „Die Erfüllung des uralten Traums trifft wie in der Erfüllung von Märchenwünschen auf eine Konstellation, in der der erträumte Segen sich als Fluch auswirkt. Denn es ist ja eine Arbeitsgesellschaft, die von den Fesseln der Arbeit befreit werden soll, und diese Gesellschaft kennt kaum noch vom Hörensagen die höheren und sinnvolleren Tätigkeiten, um deretwillen die Befreiung sich lohnen würde. Innerhalb dieser Gesellschaft, die egalitär ist, weil dies die der Arbeit angemessene Form ist, gibt es keine Gruppe, keine Aristokratie politischer oder geistiger Art, die eine Wiederholung des Vermögens des Menschen in die Wege leiten könnte. (...) Was uns bevorsteht, ist die Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit, auf die sich noch versteht. Was könnte verhängnisvoller sein?“

Hannah Arendts Überlegungen bringen drei Merkmale moderner Arbeitsgesellschaften auf den Punkt: ihre *Totalität*, denn alles dreht sich in diesen Gesellschaften um Arbeit und Produktion, kurz, abstrakt um Ökonomie und konkret um Kapitalismus; ihre *Zentralität*, denn Arbeit und Beruf haben die größte Bedeutung für die Menschen. Sie umschreiben Einkommen und Lebenschancen, Lebensstellung und Lebensstil der Menschen; ihre *Exklusivität*, denn laut Hannah Arendt haben moderne Menschen nur gelernt zu arbeiten; was anderes können sie nicht (mehr) und nimmt man ihnen ihre Arbeit weg, verfallen sie nicht nur in eine materielle Existenzkrise, sondern auch in eine existentielle Sinnkrise.

Totalität, Zentralität und Exklusivität der Arbeitswelt in modernen Gesellschaften verdeutlichen die Ängste und Befürchtungen, was passiert, „wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht“.

Freilich: eine Zeitdiagnose ersetzt weder eine Analyse, noch kann sie das letzte Wort in der Sache sein. Im Kontext der „Subjektivierung der Arbeit“ sensibilisiert sie für die Spannungen und Konflikte, welche das Paradoxon der Schrumpfung des Erwerbsarbeitsangebots und des Anstiegs der Nachfrage eröffnet. Trotz oder sogar gerade wegen ihrer vermeintlichen Krise dürfte auch das 21. Jahrhundert eine Arbeitsgesellschaft bleiben. Soziologisch geht es im Folgenden darum, ein analytisches Instrumentarium zu gewinnen, mit denen man die skizzierten Trends und Tendenzen studieren kann.

Vielleicht lohnt in diesem Zusammenhang ein Blick zurück auf Max Weber (Hamilton 1991; Kalberg 1994; Kocka 1986; Seyfarth/Sprondel 1981; Wagner/Zipprian 1994; Weiß 1989; Müller 2003), um den Zusammenhang von Arbeit und Leben, Beruf und Lebensführung zu untersuchen. Sein Interesse galt vor allem Sinn und Bedeutung von Arbeit, der Entstehung und Etablierung einer rationalen Arbeitsorganisation und der Beziehung zwischen Beruf und personaler Identität. Diese Beschäftigung mit der Problematik von Arbeit war ihrerseits eingebettet in einen größeren Problemzusammenhang, dem Aufstieg des westlichen Kapitalismus und der Einzigartigkeit der okzidentalen Moderne (Collins 1992; Giddens 1971; Hennis 1987; Münch 1982; Scaff 1989; Schluchter 1979; Tenbruck 1999).

Max Weber war wahrscheinlich der letzte Universalgelehrte des 19. und frühen 20. Jahrhundert, der gleichermaßen als Ökonom, Jurist, Historiker, Politikwissenschaftler und Soziologe gelten durfte. Seine weit gespannten Interessen erstreckten sich auf wirtschaftliche, rechtliche, historische und soziologische Studien von Antike, Mittelalter und Moderne. Wo andere Klassiker ihr Augenmerk auf Arbeit, Arbeitsteilung und soziale Differenzierung richteten, da studierte Max Weber die Einbettung von Arbeit in folgenden vier Bereichen (Granovetter/Swedberg 1992; Schluchter 1972; Swedberg 1998):

1. Mit Blick auf die technische und ökonomische Struktur analysiert er die Arbeitsorganisation und die Strukturierung der Arbeit durch Bürokratien;
2. Im Hinblick auf die Sozialstruktur interessiert er sich für das Verhältnis von Beruf und sozialer Schichtung;
3. Mit Blick auf die politische Struktur beschäftigt er sich mit „Klassen, Ständen und Parteien" als Formen politischer Gemeinschaft;
4. Im Hinblick auf die kulturelle Struktur konzentriert er sich auf den asketischen Protestantismus und die Kultur des Westens, um dem Zusammenhang von Beruf, Persönlichkeit und Lebensführung auf die Spur zu kommen.

Im Folgenden soll der erste und vierte Bereich in der Moderne im Mittelpunkt stehen. Es soll einerseits die technische und ökonomische Struktur mit Bezug auf die Arbeitsorganisation diskutiert werden, andererseits die kulturelle Struktur im Hinblick auf Arbeit, Persönlichkeit und Lebensführung. Der Fokus liegt also auf der strukturellen Seite – Gesellschaft und ihre Arbeitsorganisation – und der kulturellen Seite – das „Menschentum" und die Implikationen für Persönlichkeitsbildung und Lebensführung.

Der Begriff der Arbeit und seine Implikationen für Kultur und Lebensführung wird in vier Schritten entwickelt: zunächst wird Webers Problemstellung umrissen; sodann soll sein theoretischer Ansatz entfaltet werden; ferner wird die Entstehung der Berufsethik in seiner Protestantismus-Studie untersucht, um schließlich auf Webers primäres Interesse zurückzukommen, die Konsequenzen von Kapitalismus und Moderne für die Beziehung zwischen Arbeit, Persönlichkeit und Lebensführung zu diskutieren, vor allem anhand seiner beiden Vorträge „Wissenschaft" bzw. „Politik als Beruf". Erst am Ende dieser kleinen „tour de force" werden wir zum aktuellen Ausgangspunkt zurückkehren und im Lichte von Webers Bezugsrahmen einige Rückschlüsse für unsere Frage – Lebensführung durch Arbeit? – ziehen können.

1. Max Webers Problemstellung

In seiner Religionssoziologie geht Weber (1972a) der Frage nach, warum wir nur im Westen den Aufstieg des rationalen Kapitalismus und in ihrem Ensemble die Einzigartigkeit der okzidentalen Moderne erleben konnten. Wie lässt sich diese einzigartige

Konfiguration charakterisieren und ihre Eigenart erklären? Es ist die Koinzidenz von vier Merkmalen, welche die westliche Konfiguration von universeller Bedeutung erscheinen lässt: Kapitalismus und zwar als rationaler Betriebskapitalismus, nicht als gieriger „Abenteuerkapitalismus", Wissenschaft und Technologie, Kunst und Staat als rationale Anstalt im Verein mit rationaler Bürokratie und rationalem Recht.

Woher kommt dieser okzidentale Rationalismus und wie materialisiert er sich? Wie wir sehen werden, ist der Schlüssel zur Lösung dieses Puzzles nicht Arbeit per se, sondern er liegt in der Religion, die Arbeit als Beruf heilswirksam aufwertet. Rationalismus und Rationalisierung sind natürlich ambivalente Begriffe (Schluchter 1979), weil man das soziale Leben in alle möglichen verschiedenen Richtungen und in verschiedenen Formen rationalisieren kann. Die Aufgabe besteht zunächst darin zu bestimmen, welche Wertsphären und Lebensordnungen in welcher Form und in welche Richtung rationalisiert wurden und wie dies mit dem Rest der Gesellschaft zusammenhängt. „Es kommt also zunächst wieder darauf an: die besondere Eigenart des okzidentalen und, innerhalb dieses, des modernen okzidentalen Rationalismus zu erkennen und in ihrer Entstehung zu erklären" (Weber 1972a: 12).

Ein solcher Erklärungsversuch muss vornehmlich bei den ökonomischen Bedingungen und der rationalen Arbeitsorganisation ansetzen, wenn der Kapitalismus die wichtigste Macht des modernen Lebens verkörpert. Doch trotz dieses ökonomischen Fokus darf man nicht die soziokulturelle Seite vernachlässigen. Natürlich beruht der moderne ökonomische Rationalismus auf Wissenschaft und Technologie, Recht und Staat als materiellen Bedingungen; aber er hängt eben auch ab von der Fähigkeit und Bereitschaft der Menschen zu einem adäquaten Typus praktischer Lebensführung als geistiger Voraussetzung. Wo dieser „Fit", diese Passung zwischen materiellen Bedingungen und kulturellen Orientierungen nicht vorhanden war, so Webers Annahme, wurde eine gründliche Rationalisierung durch kulturellen Widerstand obstruiert. Da in der Vergangenheit magische und religiöse Mächte die wesentliche Quelle kultureller Orientierungen ausmachte, ist es die Religion, bei der man vermutlich die Antwort auf das Puzzle, den Aufstieg des Westens, finden kann. Aber bevor wir uns seiner Studie über Kapitalismus und Religion zuwenden, welche die Geburt einer neuen Bedeutung von Arbeit als Berufung zutage fördert, und bevor wir diese Gedankenlinie in seine Überlegungen zur modernen Arbeitsorganisation und den Professionen verlängern, müssen wir Webers Ansatz besser verstehen, den er in seinen Studien durchgängig benutzt.

2. Max Webers theoretischer Ansatz

Versucht man aus seinen materialen Arbeiten einen allgemeinen theoretischen Bezugsrahmen herauszulesen, so operiert Weber mit einer Handlungs-, Ordnungs- und Kulturtheorie, welche die „Wirtschaft und die gesellschaftlichen Ordnungen und

Mächte" untersucht. Die komplexe Architektonik seiner institutionellen Differenzierungstheorie kann hier (vgl. Schluchter 1979, 1988) im Einzelnen nicht dargestellt werden. Festgehalten sei, dass Weber in seinen Arbeiten stets zwischen Wirtschaft, Politik und Religion unterscheidet. Was ihn an diesen gesellschaftlichen Ordnungen interessiert, ist nicht nur ihr institutioneller Aufbau, ihre Gestaltungsmacht und ihr Einfluss auf die individuelle Lebensführung; sondern ihn beschäftigt als Handlungstheoretiker das Zusammenspiel von Ideen und Interessen (Lepsius 1990) – hier also der wirtschaftlichen Erwerbsinteressen, der politischen Herrschaftsinteressen und der religiösen Heilsinteressen – von Statusgruppen und gesellschaftlichen Akteuren.

Der Bezugsrahmen, den Weber benutzt – mit der sozialtheoretischen Intention einer Handlungs-, Ordnungs- und Kulturtheorie, und der gesellschaftstheoretischen Ausrichtung auf die Wirtschaft und die gesellschaftlichen Ordnungen und Mächte – wird unmittelbar an der Architektonik von *Wirtschaft und Gesellschaft* deutlich. Neben der allgemeinen Kategorienlehre ist *Wirtschaft und Gesellschaft* als Wirtschaftssoziologie, als Herrschaftssoziologie – erweitert um eine Soziologie der Stadt als räumlicher Sitz von Herrschaft und um eine Rechtssoziologie als Legitimation von Herrschaft – und als Religionssoziologie angelegt. Ökonomie, Politik und Kultur – das sind in der Tat die gesellschaftlichen Kernbereiche, mit denen sich Weber in seinem Werk hauptsächlich auseinander setzt.

Die Attraktivität und Applikabilität von Webers Ansatz hat sehr viel mit den beiden Säulen zu tun, auf denen seine Behandlung des okzidentalen Rationalismus ruht: dem Kapitalismus und der Religion. Sie markieren die zentralen Mächte, welche die Lebensführung der Menschen prägen; letztere vor allem die *traditionalen* Gesellschaften der Vergangenheit, wobei „der moderne Mensch im ganzen selbst beim besten Willen nicht imstande zu sein pflegt, sich die Bedeutung, welche religiöse Bewusstseinsinhalte auf die Lebensführung, die Kultur und die Volkscharaktere gehabt haben, *so* groß vorzustellen, wie sie tatsächlich gewesen ist" (Weber 1972a: 205). Der Kapitalismus im Verein mit Wissenschaft und Technik, bürokratischer Organisation und dem Berufsmenschentum drückt seinen Stempel vor allem den *modernen* Gesellschaften der Gegenwart auf und trägt maßgeblich dazu bei, die Säkularisierung und Entzauberung der Welt voranzutreiben, indem das gesellschaftliche Leben in wachsendem Maße seiner technisch-instrumentellen Rationalität unterworfen wird. Dieser Rationalisierungsprozess hat eine Reihe von gravierenden Konsequenzen: Erstens, wird die Religion als zentrale Wertsphäre „zunehmend aus dem Reich des Rationalen ins Irrationale verdrängt und nun erst: *die* irrationale oder antirationale überpersönliche Macht schlechthin" (Weber 1972a: 564). Zweitens, verliert die Religion im Alltagsleben der Menschen ihre fraglos höchste Priorität und an die Stelle des religiösen Heils als vornehmstem Ziel der Lebensführung treten andersgeartete säkulare Ziele wie Wohlstand oder Selbstverwirklichung. Drittens gewinnen nicht nur Wirtschaft und Politik als Wertsphären an Bedeutung, sondern andere Mächte machen der Religion auch

auf der Ebene der Kultur als Sinnstifter heftig Konkurrenz. Wie seine religionssoziologischen Schriften zeigen, zieht die Rationalisierung der Lebensordnungen und die Säkularisierung der Ideale den Rückgang religiös bestimmter Lebensführung nach sich. In der Folge wird die religiöse Wertsphäre durch eine in sich differenzierte „Kultur" ersetzt.

3. Religion und Kapitalismus: Die Entstehung der modernen Berufsethik

In seiner Studie über „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus" sucht Weber zu zeigen, dass es im Zuge der Reformation zu einer religiösen Aufwertung der Arbeit kommt, in der Tat zur Entstehung einer Berufsethik, die als zentrale Komponente des „Geist des Kapitalismus" den Aufstieg dieser Wirtschaftsform im Westen begünstigt hat. Die ganze Geschichte der Menschheit hindurch erfuhr Arbeit eine ambivalente Einschätzung. Einerseits ist Arbeit für die biologische und soziale Reproduktion notwendig und insofern ein unerlässliches Mittel zum Überleben; und doch wird sie als schwer, mühsam und unwillkommen aus der Perspektive des guten Lebens oder dem „eu zen" erlebt. Diese konstitutive Ambivalenz kommt in der Spannung zwischen Arbeit und Werk, zwischen der unbequemen Anstrengung und Verausgabung wie auch dem Produkt der Arbeit, dem Oeuvre zum Ausdruck – ein Konflikt, der sich in vielen europäischen Sprachen auch begrifflich widerspiegelt: „ponos" versus „ergon", „labor" versus „opus", „Mühe" versus „Werk", „travail" versus „oeuvre". Auf der einen Seite hat Arbeit die passive Bedeutung von Anstrengung, Schmerz und Last, vor allem im Hinblick auf Handarbeit. Auf der anderen Seite bezieht es sich auf den freiwilligen, aktiven und intentionalen Aufwand und sein Produkt, ein Werk, vor allem in Bezug auf die Kopfarbeit (Conze 1972). Diese ambivalente, wenn nicht abwertende Sichtweise der Arbeit sollte sich durch Antike und Mittelalter ziehen – cum grano salis versteht sich – mit dem Ergebnis, dass minderwertige Typen von Tätigkeit regelmäßig von den unteren Stufen der sozialen Hierarchie wahrgenommen wurden, also von Sklaven, Arbeitern, Bauern, Frauen und Kindern, mithin von Menschen ohne volles Bürgerrecht oder citizenship. „Bürger" oder Vollmitglieder einer politischen Gemeinschaft waren dagegen mit nobleren Aufgaben betraut wie der politischen Regierung, dem Militärhandwerk oder dem spirituellen Wohlergehen einer Gemeinschaft. In seinen „Agrarverhältnisse(n) im Altertum" bringt Weber (1988: 33) diesen Umstand auf den Begriff: „Andererseits fehlte jede ethische Verklärung der Erwerbsarbeit, zu der sich nur im Kynismus und in dem hellenistisch-orientalischen Kleinbürgertum leise Ansätze finden. Die Stütze, welche die Rationalisierung und Ökonomisierung des Lebens an der wesentlich religiös motivierten 'Berufsethik' der beginnenden Neuzeit fand, mangelte dem antiken 'Wirtschaftsmenschen'."

Das sollte sich mit der *Reformation* schlagartig ändern. Luthers Kritik an Müßiggang und Luxus der katholischen Kirche, der Hierarchie zwischen Kirchenadel und gemeinen Gläubigen stellte die Ranggleichheit zwischen *vita contemplativa* und *vita activa* in seinem Gebot von „ora et labora" wieder her. Die Arbeit ist eine Christenpflicht des Menschen und als Christen gehören alle Menschen einem, prinzipiell gleichen Stand an. Wir alle sind Christenmenschen, die arbeiten und beten. Wenn Beruf eine Berufung darstellt, dann soll man diese Berufung Gottes nicht willkürlich ausschlagen und etwas tun, nur um etwas Neues zu probieren oder gar mehr Geld zu verdienen. Diese mobilitätshemmende Vorstellung von Berufsarbeit pflanzt sich noch heute in säkularer Form in Deutschland fort, wo regionale und berufliche Mobilität gering sind und die Menschen, nicht mehr nur Männer, sondern zunehmend auch Frauen, hartnäckig am sog. „Normalarbeitsverhältnis" festhalten – also der lebenslangen Vollzeitbeschäftigung in einem Beruf, einem Betrieb und womöglich einer Position an ein- und demselben Ort.

Ganz anders Calvin. Zwar teilte er mit Luther die Gleichsetzung von *vita activa* und *vita contemplativa*, die Arbeit als Christenpflicht und die Verurteilung jeglichen eitlen Müßiggangs. In vielerlei Hinsicht jedoch war er radikaler als Luther. So sollte Berufsarbeit ein Palliativ gegen Faulenzerei und Arbeitsscheu oben und unten sein – gegen das Nichtstun in den privilegierten Kreisen des Adels und der Bettelei der niederen Schichten. Zweitens, wer nicht arbeitete, sollte nicht nur nicht essen, sondern zum Arbeiten „erzogen", sprich: gezwungen werden. Das zieht nicht nur zum ersten Mal die Ausbildung einer „Arbeitsgesellschaft" nach sich, sondern in calvinistischen Ländern entstehen Arbeits- und Zuchthäuser, in denen Arbeit eingeübt wird. Drittens wurde Arbeit vor allem in Gestalt von Berufsarbeit verpflichtend für alle.

„Der Puritaner wollte Berufsmensch sein, wir müssen es sein", stellt Weber (1972a: 203) ernüchtert fest. Aber wie konnte die Reformation, die eine „unendlich lästige und ernstgemeinte Reglementierung der ganzen Lebensführung" (Weber 1972a: 20) errichtete, zu der Entstehung eines „kapitalistischen Geistes" beitragen? Das ist Webers Frage in der „Protestantischen Ethik". Ausgehend von der empirischen Beobachtung, dass protestantische Kapitalisten erfolgreicher in quantitativer und qualitativer Hinsicht sind als katholische Unternehmer in Deutschland um 1900, illustriert er die Puritanische Ethik anhand der ethischen Maxime von Benjamin Franklin. Das „summum bonum" dieser Ethik scheint der Erwerb von mehr und mehr Geld als Selbstzweck zu sein, allerdings ohne die Versuchung zum Genuss dieses Vermögens oder der Nützlichkeit, wie dies wohl heute Rational Choice-Theoretiker zu erklären versuchen würden. Es ist dieses irrationale Moment, die Verkehrung der Zweck-Mittel-Relation, die verblüfft: Erwerb und Besitz werden zum ultimativen Ziel im Leben und nicht länger als Mittel zum Zweck eines guten Lebens angesehen. Das Motto lautet: „Leben um zu arbeiten" und nicht „Arbeiten um zu leben". Das zieht eine regelrechte „Dagobertianisierung" der Welt nach sich. Fähigkeit, Fleiß und Exzellenz

in einem Beruf umschreiben das Alpha und Omega in Franklins Konzept religiöser Moralität. Die empirischen Fakten wie auch der besondere Charakter der Puritanischen Ethik demonstrieren in Webers (1972a: 36) Augen unmissverständlich, dass Profit, Anstrengung und die Idee der Berufspflicht zusammengenommen die „Sozialethik der kapitalistischen Kultur" ausmachen.

Aber wie genau kann man dies erklären? Webers Erklärungsprinzip folgt dem Konzept der nicht-intendierten Konsequenzen, denn gerade der Einfluss von Ideen auf das Sozialleben folgt häufig diesem Muster. Das Ziel der Reformation lag ja weder in der Schaffung eines ethischen Reformprogramms noch in dem Versuch, dem Kapitalismus die geeignete Berufsethik zu verschaffen, um gute Arbeiter und erfolgreiche Entrepreneure hervorzubringen. Das Ziel war eindeutig nicht materialistisch oder ökonomisch, sondern rein spiritualistisch und religiös: Es ging um das Heil und die „certitudo salutis". Das trieb die Reformatoren um. Thesen wie: „Die Reformation hat den Kapitalismus *kausal bedingt*!" sind daher schlechterdings falsch und verkennen, wie religiöse Ideen auf die ökonomische Entwicklung und das Arbeitsregime wirken können. Das Gros der kulturellen Konsequenzen der Reformation, so Weber, war unvorhergesehen, größtenteils unintendiert und sogar unerwünscht aus der Perspektive von Luther und Calvin. Um diese intuitive Idee unintendierten Einflusses weiter auszuarbeiten, untersucht Weber das Zusammenspiel von materiellen Grundlagen, den sozialen und politischen Organisationsformen und dem spirituellen Gehalt. Diese Vorgehensweise entspricht seinem Ansatz, stets die Beziehungen zwischen Wirtschaft, Politik und Kultur zu untersuchen.

Um dieses Syndrom aufzuklären, verfährt Weber in zwei Schritten: Erstens zeigt er in „den religiösen Grundlagen des innerweltlichen Asketismus", wie die religiöse Ethik zu einer neuen Puritanischen Berufsethik beigetragen hat; zweitens versucht er zu bestimmen, in welcher Weise die Puritanische Berufsethik das kapitalistische Leben beeinflusste. Die historischen Träger des asketischen Protestantismus waren die religiösen Bewegungen von Calvinismus, Pietismus, Methodismus und die Baptistischen Sekten. Weber untersucht die Glaubenssysteme und das religiöse Leben dieser Bewegungen, um die psychologischen Anreize für eine spezifisch methodisch-rationale Lebensführung herauszufinden. Zentral für seine Analyse ist die Prädestinationslehre. In Calvins Theologie ist Gott ein *deus absconditus*. Nach seinem unerschütterlichen Ratschluss steht von jeher fest, wer in den Himmel kommt und wer in die Hölle. Eine derart mitleid- und trostlose Doktrin sollte eigentlich bei den Gläubigen Fatalismus oder Rebellion gegen einen solch unbarmherzigen Gott hervorrufen. Freilich lässt zwar nicht Calvin, aber die seelsorgerische Praxis vor allem in Gestalt von Richard Baxter eine kleine Hintertür: Es ist eine Christenpflicht, sich für erwählt zu halten; denn wer das nicht tut, ist vielleicht schon des Teufels Beute. Diese Selbstsicherheit in der Erwähltheit demonstriert am ehesten, wer erfolgreich in seinem Beruf ist und viel Geld als äußeres Symbol von Erfolg verdient. Weltlicher Erfolg im Beruf ist

zweifellos kein „Beweis" für die Erwähltheit, aber ein viel versprechendes Zeichen. Es war dem Einzelnen aufgetragen, durch fortgesetzte gute Taten seinen Gnadenstand ständig zu kontrollieren, ein Umstand, der rationale ethische Lebensführung begünstigte. „Diese Rationalisierung der Lebensführung innerhalb der Welt im Hinblick auf das Jenseits war die Wirkung der Berufskonzeption des asketischen Protestantismus" (Weber 1972a: 163).

Diese Puritanische Idee der Berufsarbeit hatte enorme Konsequenzen für das ökonomische Leben im Allgemeinen und den kapitalistischen Lebensstil im Besonderen. In den theologischen Diskursen des Christentums wurden Geld und Reichtum schlimmstenfalls als abträglich für einen religiösen Lebensstil, bestenfalls als indifferent angesehen. Mit dem Puritanismus werden Geld und Reichtum einer regelrechten Nietzscheanischen „Umwertung der Werte" unterworfen, denn sie gelten so lange als erwünscht, wie Reichtum nicht genossen wird oder gar zur Faulheit verführt. Jegliches Nachlassen in einer dieser Richtungen lenkt von einem gottwohlgefälligen Leben ab. Aber weltlicher materialistischer Erfolg, gemessen am akkumulierten Vermögen, ist ein Zeichen für die Reichen, auf dem richtigen Weg zu sein. Der Arme und Bettler dagegen wird nicht nur zum Außenseiter in der Puritanischen Gemeinschaft ohne Prestige und Anerkennung, sondern darüber hinaus als Werk des Teufels oder doch als leichte Beute für ihn angesehen. Das beweist ihr bequemer und gottloser Lebensstil. Arbeit als Beruf und Berufung hingegen wird zum institutionellen Rückgrat für religiöse Lebensführung. Die kapitalistische Arbeitsteilung, berufliche Differenzierung und Spezialisierung wird ohne Einschränkung vom Puritanismus begrüßt, denn dieser Differenzierungsprozess ist gleichsam „ad maiorem gloriam dei". „Die religiöse Wertung der rastlosen, stetigen, systematischen, weltlichen Berufsarbeit als schlechthin höchstes asketisches Mittel und zugleich sicherster und sichtbarster Bewährung des wiedergeborenen Menschen und seiner Glaubensechtheit mußte ja der denkbar mächtigste Hebel der Expansion jener Lebensauffassung sein, die wir hier als 'Geist' des Kapitalismus bezeichnet haben. Und halten wir nun noch jene Einschnürung der Konsumtion mit dieser Entfesselung des Erwerbsstrebens zusammen, so ist das äußere Ergebnis naheliegend: Kapitalbildung durch asketischen Sparzwang (...) Soweit die Macht puritanischer Lebensauffassung reichte, kam sie unter allen Umständen – und dies ist natürlich weit wichtiger als die bloße Begünstigung der Kapitalbildung – der Tendenz zu bürgerlicher, ökonomisch rationaler Lebensführung zugute; sie war ihr wesentlichster und vor allem: ihr einzig konsequenter Träger. Sie stand an der Wiege des modernen 'Wirtschaftsmenschen'" (Weber 1972a: 192ff.).

Der innerweltliche Asketismus ist eine dämonische Macht, die an Mephistopheles in Goethes „Faust" gemahnt: „Die Kraft, die stets das Böse will und stets das Gute schafft". Am Ende der „Protestantischen Ethik" zieht Weber ein nüchternes Resümee und gibt einen dunklen Ausblick auf die Zukunft. Die Puritaner suchten eine

Berufung und die modernen Menschen müssen einem Beruf nachgehen, ob sie wollen oder nicht. Der etablierte Kapitalismus hat sich seiner Puritanischen Wurzeln längst entledigt und ein weltweites mechanisches System errichtet, dass niemanden irgendwo auslässt, sondern den Lebensstil jedes Einzelnen prägt. Der globalisierte Kapitalismus bildet ein „ehernes Gehäuse". „Indem die Askese die Welt umzubauen und in der Welt sich auszuwirken unternahm, gewannen die äußeren Güter dieser Welt zunehmende und schließlich unentrinnbare Macht über den Menschen, wie niemals zuvor in der Geschichte (...). Niemand weiß noch, wer künftig in jenem Gehäuse wohnen wird und ob am Ende dieser ungeheuren Entwicklung ganz neue Propheten oder eine mächtige Wiedergeburt alter Gedanken und Ideale stehen werden, oder aber – wenn keins von beiden – mechanisierte Versteinerung, mit einer Art von krampfhaftem Sich-wichtig-nehmen verbrämt. Dann allerdings könnte für die 'letzten Menschen' dieser Kulturentwicklung das Wort zur Wahrheit werden: 'Fachmenschen ohne Geist, Genußmenschen ohne Herz: dies Nichts bildet sich ein, eine nie vorher erreichte Stufe des Menschentums erstiegen zu haben'" (Weber 1972a: 203f.).

4. Arbeit, Persönlichkeit und Lebensführung

Studien über die empirische Verfassung der Arbeitsorganisation und das Schicksal von Land- und Industriearbeitern, die Weber (1989, 1988: 1-60, 1988: 61-255) auch vornahm, demonstrieren überzeugend, wie lang der Weg ist, den wir von der „Heiligung" der Arbeit zu einem Beruf oder einer Berufung durch die Puritaner bis zum heutigen Tag gegangen sind. Gegenwärtige Arbeitsbedingungen bieten nicht unbedingt jedem einen Beruf oder gar eine Berufung an, sondern eine Anstellung und einen Job, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Arbeit heißt Überleben und führt keineswegs auf die Heerstraße zu einem sinnvollen Leben – von einem guten Leben häufig ganz zu schweigen. Webers Überlegungen in vielen Schriften kreisen daher um die Frage, ob und inwieweit Arbeit ihre Kraft zur Inspirierung einer methodisch-rationalen Lebensführung und zur Herausbildung einer autonomen Persönlichkeit, der berühmten „self-reliance" des Puritaners, nicht verloren hat.

Trotz des engen Konnex zwischen Beruf, Persönlichkeit und Lebensführung in seinem Denken (Goldmann 1988; Hennis 1987; Müller 1992; Seyfarth 2001), hat Weber niemals eine Typologie der Arbeit entwickelt und etwa die Trias von Arbeit, Beruf und Profession (Hartmann 1968; Luckmann/Sprondel 1972) näher ausgearbeitet, wie es die Berufssoziologie nach ihm versuchen sollte. Arbeit kann einfach ein Job bedeuten, wie er am Schicksal ungelernter Industriearbeiter eindrucksvoll demonstriert; es kann auch heißen einen Beruf als „jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person" (Weber 1972b: 80), was Ausbildung, Qualifikation und lizensierte Kompetenzen einschließt. Oder endlich eine Professi-

on, die zusätzlich zur lizensierten Kompetenzqualifikation der betroffenen Berufsgruppe relative Autonomie in der Definition ihrer beruflichen Identität, ihrer sozialen Stellung und ihrem Prestige beschert.

Da er diese Ausarbeitung unterlässt, stellt sich die Frage, ob das Bild des ehernen Gehäuses mit den „Fachmenschen ohne Geist, Genußmenschen ohne Herz" am Ende sein letztes Wort in dieser Angelegenheit bedeutet. Droht also das Krisenszenario der „Ägyptisierung" und werden wir eines Tages oder sind wir schon längst wie einst die Fellachen als kleine, austauschbare Rädchen in das Getriebe der globalen kapitalistischen Maschinerie eingebunden oder besser: eingesperrt?

Am Ende seines Lebens kommt Weber (1971, 1973) auf dieses Problem in seinen beiden Reden, „Wissenschaft als Beruf" und „Politik als Beruf" zurück. Beide Schriften kombinieren einen schon fast prophetisch zu nennenden Ausblick mit einer nüchternen soziologischen Analyse dieser beiden Professionen. Wissenschaft und Politik sind Sphären eigenen Rechts, so dass ihre institutionelle Ausgestaltung einerseits, ihre innere Eigenart andererseits betrachtet werden muss. Erst auf dieser Grundlage kann man fragen, welche Eigenschaften Wissenschaftler und Politiker mitbringen müssen, um diese Berufe sinnvoll auszufüllen und welche Bedeutung solchermaßen ausgelesenen „Persönlichkeiten" innerhalb der „sittlichen Gesamtökonomie der Lebensführung" (Weber 1971: 635) zukommt.

In *Wissenschaft als Beruf* untersucht Weber daher zunächst die äußere Bedeutung des Gelehrtenberufs durch den Vergleich der Karriereorganisation in Deutschland und in den Vereinigten Staaten; sodann analysiert er seine innere Bedeutung, fragt nach den Vorbedingungen wissenschaftlicher Arbeit und widmet sich ausführlich dem Sinnproblem in der Wissenschaft, wie es sich aus der inneren Stellung des Wissenschaftlers zu seinem Beruf im Besonderen, dem Wert der Wissenschaft für das Gesamtleben der Menschheit im Allgemeinen ergibt. Ganz ähnlich verfährt Weber in *Politik als Beruf*. Er skizziert die Ausdifferenzierung einer eigenständigen Sphäre der Politik mit dem Staat als Hort der legitimen physischen Gewaltsamkeit, den verschiedenen Herrschaftsformen und ihren Legitimitätsgründen sowie der politischen Führungsauslese in einem Zeitalter, in dem die Menschen nicht *für*, sondern *von* der Politik leben müssen. Welcher Eigenschaften bedarf ein Politiker, wenn er nicht zum karriere- und erfolgsorientierten Gesinnungsopportunisten einerseits, zum reinen Machtpolitiker andererseits degenerieren soll? Nur wer seine Leidenschaft diszipliniert dem Dienst an einer „Sache" unterstellt und seine politische Gestaltungsmacht mit Verantwortlichkeit und Augenmaß zugleich ausübt – nur der, so Weber, hat den Beruf zur Politik.

Liest man die beiden Reden zusammen, wird der Zusammenhang zwischen Beruf, Persönlichkeit und Lebensführung deutlich. Webers Grundgedanke kulminiert in der Vorstellung, dass „Beruf" heute im Gegensatz zum modischen Persönlichkeitskult „Selbstbegrenzung"(Weber 1973: 494) verlangt. Wissenschaft als Beruf heißt daher entsagungsvolles, nicht versöhntes Leben, impliziert „Dienst an der Sache" und „Be-

schränkung auf Facharbeit", bedeutet also gerade nicht „die faustische Allseitigkeit des Menschentums, (...) dies asketische Grundmotiv des bürgerlichen Lebensstils – wenn er eben Stil und nicht Stillosigkeit sein will", so Weber (1972a: 203), ist konstitutiv für den modernen Berufsmenschen, sei er Wissenschaftler oder Politiker, und unterscheidet ihn von der degenerierten Spielart, dem „Fachmenschen ohne Geist, Genußmenschen ohne Herz" (Weber 1972a: 204). Wo dies asketische Grundmotiv, das schon an der Wiege bürgerlicher Lebensführung gestanden hat, sich entfalten kann, wo Beruf in diesem Sinne zur „Berufung" wird, da kann sich eine „Persönlichkeit" durch „Konstanz ihres inneren Verhältnisses zu bestimmten letzten 'Werten' und Lebens-'Bedeutungen'" (Weber 1973: 132) bilden.

So wie uns Marx' Gespenst des Kapitalismus heute mehr denn je verfolgt so auch Webers Gespenst einer puritanischen Arbeitsethik. Trotz des Umstandes, dass die fortwährende Zunahme der Arbeitsproduktivität der Arbeitsgesellschaft immer weniger Beschäftigungschancen eröffnet und stets geringere Aussichten auf sinnvolle Arbeit bereithält, wollen mehr und mehr Menschen einen Job, der ihnen Geld und Identität verspricht. Ein wahres Paradox und eine hübsche Ironie, aber offenkundig sind wir, was wir tun (Offe 1984; Kocka/Offe 2000).

5. Schlussbemerkung

Was gewinnen wir aus Webers pluridimensionalem Ansatz und seinen vielschichtigen Analysen der Arbeitsverhältnisse der industriegesellschaftlichen Moderne? Was können wir hundert Jahre später, am Beginn des 21. Jahrhunderts, daraus für die Untersuchung der informationsgesellschaftlichen Moderne gewinnen? Wie muss man die „Subjektivierung der Arbeit" aus der Weberschen Perspektive verstehen? Kurz: Wie steht es um seine empirische und theoretische Anschlussfähigkeit im Zeitalter der globalen kapitalistischen Informations- und Wissenschaftsgesellschaft?

Es sind vier empirische Befunde, die wir im Geiste Webers weiter verfolgen sollten.

1. Arbeit, Arbeitsorganisation und Bürokratie: Der bereits von Weber konstatierte Prozess der Rationalisierung der Arbeit hat sich auf breiter Front fortgesetzt. Im 20. Jahrhundert erfuhr die Arbeit eine Halbierung, was das Arbeitsvolumen pro Kopf (von 1350 auf 686 Stunden) wie auch die individuelle Arbeitszeit pro Jahr (von 3000 auf 1530 Stunden) anbetrifft, während sich das Volkseinkommen pro Kopf versechsfachte, die Stundenproduktivität hingegen verzwölffachte (Miegel 2001). Arbeit scheint mehr und mehr entbehrlich zu werden. Würde etwa mit einem Schlag das Rationalisierungpotenzial in öffentlicher Verwaltung und im Dienstleistungssektor durch digitale Technologien ausgeschöpft, so könnte ein Drittel der Erwerbstätigen freigesetzt werden. Gleichzeitig ist die von Weber befürchtete „Ägyptisierung" nicht eingetreten. Das „eherne Gehäuse der Hörigkeit" verändert seine Form, ohne deshalb

unbedingt seine Funktion als hegemoniale Konfiguration der Herrschaft zu verlieren. Statt „Ägyptisierung" beobachten wir auf breiter Front eine Enthierarchisierung der Bürokratien in der Wirtschaft, eine wachsende Selbstregulierung der Arbeit, die Wiederentdeckung von Team- und Projektarbeit, kurz: die Subjektivierung von Arbeit. Wollte man diesen Prozess auf eine vereinfachte Formel bringen, so lautete sie: Von der hierarchischen Bürokratie zur heterarchischen Netzwerkorganisation – die Arbeit bleibt freilich fremdbestimmt durch Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, die Restrukturierungsstrategien der Unternehmen und die wachsenden Qualifikationserfordernisse. Dahinter verbirgt sich ein massiver Prozess der Umstrukturierung der Arbeit. Das betrifft zunächst die Erosion des sog. „Normalarbeitsverhältnisses". Wie die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/7) errechnet hat, waren 1970 noch 83% aller Arbeitnehmer in dieser Form beschäftigt, während es 1996 nur noch etwas mehr als 66% waren. Fast jede fünfte Person ist heute nicht mehr ganztags beschäftigt. Sodann wächst die Flexibilisierung der Arbeit und parallel dazu nimmt geringfügige Beschäftigung rasant zu, die Schätzungen schwanken zwischen drei und sechs Millionen. Es nimmt der Anteil an Teilzeit, befristeter Beschäftigung, Leiharbeit, Heimarbeit, abhängigen Selbständigen und Scheinselbstständigen zu. Der Anteil der Selbständigen stieg in Westdeutschland von 7, 4% (1985) auf 8, 9% (1996), besonders stark bei denen, die keine zusätzlichen Beschäftigten nachweisen konnten (von 2, 9% auf 4, 1%). Im Übergang von der klassischen Industriegesellschaft, die Weber untersucht hatte, zur postindustriellen Informationsgesellschaft gerät die Arbeitsgesellschaft in die Krise und eine Alternative wie eine Tätigkeitsgesellschaft ist erst in Ansätzen erkennbar.

2. *Arbeit, Beruf und soziale Schichtung*: Weber hatte die religiöse Aufwertung der Arbeit in Gestalt vom Beruf als Berufung beschrieben und die mit Säkularisierung und Entzauberung der Welt einhergehende Profanierung der Arbeit. Was bleibt, so Weber, ist der Habitus der methodisch-rationalen Lebensführung, auch wenn der etablierte Kapitalismus als Maschinerie keinerlei religiöser Stützen bedarf. Seither ist die Entzauberung der „Beruflichkeit" weiter gegangen. Nach dem Zweiten Weltkrieg trat nach und nach an die Stelle eines emphatisch verstandenen Berufes das „Normalarbeitsverhältnis", ein Verdienst der Gewerkschaften. Es hatte alles, was ein Beruf alter Prägung auch versprach: lebenslange Beschäftigung, Einkommen und soziale Sicherheit, alles, wohl gemerkt, bis auf die emphatische Sinnkomponente, die Selbstverwirklichung, also Kultur und Lebensführung durch Beruf. Das Surrogat war enorm erfolgreich, bis es durch die Probleme der Arbeitsgesellschaft selbst in die Krise geriet. Seither gilt: Die Arbeit ist quantitativ ungenügend und qualitativ unbefriedigend. Atypische Beschäftigungsformen und Bildungsunterschiede reißen gleichzeitig eine ungeahnte Kluft zwischen oben und unten, Kopf- und Handarbeit, „symbolic analyst" und „generic labor" (Castells 1996; Reich 1991) auf. Der „Wissensarbeiter" gegen den Überflüssigen, so heißt die neue soziale Frage. Weber würde heute nicht

Studien zu Land- und Industriearbeitern anstellen, sondern sich dem „digital divide" widmen, also der Ungleichverteilung der Zugangschancen zur digitalen Welt.

3. *Arbeit und politische Gemeinschaften*: Weber konnte noch mit einem klar geschnittenen Bild einer ständisch-kulturell vermittelten Klassengesellschaft aufwarten. Stände und Klassen haben sich seither aufgelöst ebenso wie die klassischen sozialen Milieus, die Lepsius kongenial untersucht hatte. Stattdessen diskutieren wir über Individualisierung (Beck 1986) und konstatieren inegalitäre Klassenlosigkeit auf der Basis eines Klassenverhältnisses ohne Klassen. Soziologisch überzeugender freilich sind Szenarien der sozialen Konstitution von Kultur- und Konsummilieus auf der Basis von Alter, Bildung und Konsum- und Freizeitstil (Schulze 1992). Im gleichen Zuge haben sich die Parteienbindungen, einst weltanschaulich und klassenmäßig gebunden, stark gelockert und die Affiliationsbasis für politische Gemeinschaften ist soziologisch amorph geworden.

4. *Arbeit, Persönlichkeit und Lebensführung*: Weber befürchtete den Freiheitsverlust im Zuge der „Ägyptisierung" ebenso wie den Sinnverlust durch die Entleerung der Berufsarbeit. „Fachmenschen ohne Geist, Genußmenschen ohne Herz" begegnen uns heute in einer tonangebenden ökonomischen Klasse von Managern, Controllern und Consultants. Ob Yuppies wie in den 80er Jahren oder den Finanzgenies und Start-Up-Unternehmern der „New Economy" in den 90er Jahren – diese Sozialfiguren hatten kurze Konjunkturen, ohne sinn- und stilprägende Langzeitwirkung, aber verbunden mit einer gewaltigen Renaissance der puritanischen Berufsethik mit charismatischem Ansteckungsausmaß. Wenn man so will, das Paradox einer Berufsethik ohne Berufe, auf jeden Fall aber mit unzureichender Erwerbsarbeit. Für die breite Masse im Übergang von der kapitalistischen Industriegesellschaft zur kapitalistischen Informationsgesellschaft gilt wohl eher die Transformation vom Berufsmenschentum zum „Projektmenschentum" als gemeinsames Schicksal. Ob „Ich-AG", die neueste sozialdemokratische Vision von blairiteschem Zynismus, ob der „Arbeitskraftunternehmer" (Voß/Pongratz 1998; Voß 1991), ob der „flexible Mensch" (Sennett 1998) oder der „cité par projet" (Boltanski/Chiapello 1999), der juvenile Spät-Neukapitalismus offenbart nicht nur eine charismatische Anziehungskraft, die auch Max Weber verblüfft hätte als eine Wiedergeburt alter Ideale in neuem Gewand. Was einstweilen in Weberianischer Sicht noch unklar, wenn nicht vollends unheimlich bleibt, ist die Wiederkehr der „kulturellen Hegemonie des beruflichen Arbeitsethos" (Behrens 1984) in einer Zeit, in der der Arbeitsgesellschaft Erwerbschancen für alle gerade auszugehen scheinen. Denn nach den Puritanern, die Berufsmenschen sein wollten, und der männlichen Erwerbsbevölkerung, die es sein musste, hat die Aufbruchs- und Emanzipationsbewegung der Frauen dazu geführt, dass in einem nie da gewesenen Ausmaß die Erwachsenenbevölkerung am Arbeitsleben zu partizipieren wünscht. Nie standen die Chancen dafür freilich schlechter. Der Hiatus zwischen objektiver Lage, der von Weber schon diagnostizierten ökonomischen und techno-

logischen Rationalisierung mit der Folge schrumpfender Erwerbstätigkeitschancen und der subjektiven Ausbreitung einer hegemonialen Berufsethik stellt jedenfalls die sich etablierende Informations- und Wissensgesellschaft vor ungekannte Herausforderungen.

Literatur

Arendt, Hannah (1981): Vita activa oder Vom tätigen Leben. München: Piper.

Beck, Ulrich (1986): Die Risikogesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

– (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

– (2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42, 6-19.

Behrens, Johann (1984): „Selbstverwirklichung" – Oder: Vom Verblassen aller Alternativen zur Berufsarbeit. In: Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny/Friedhelm Gehrmann (Hg.), Ansprüche an die Arbeit. Frankfurt a. M./New York: Campus, 117-135.

Boltanski, Luc/Eve Chiapello (1999): Le nouvel esprit du capitalism. Paris: PUF

Castells, Manuel (1996): The Information Age: Economy, Society, and Culture. Vol. 1: The Rise of the Network Society. Oxford: Blackwell.

Collins, Randall (1992): Weber's Last Theory of Capitalism: A Systematization. In: Mark Granovetter und Richard Swedberg (Hrsg.), The Sociology of Economic Life, Boulder, S. 85-110.

Conze, Conze (1972): Arbeit. In: Otto Brunner/Werner Conze/Reinhard Koselleck (Hrsg.), Geschichtliche Grundbegriffe, Bd.1. Stuttgart, S.154-215.

Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim/München: Juventa.

Drucker, Peter F. (1993): Post-Capitalist Society. Oxford.

Giddens, Anthony (1971): Capitalism and Modern Social Theory. An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Weber. London.

Goldmann, Harvey (1988): Max Weber and Thomas Mann. Calling and the Shaping of the Self, Berkley – Los Angeles.

Granovetter, Mark/Richard Swedberg (Hrsg.) (1992), The Sociology of Economic Life, Boulder.

Hamilton, Peter (Hrsg.) (1991): Max Weber: Critical Assessments. London/New York.

Hartmann, Heinz (1968): Arbeit, Beruf, Profession. In: Soziale Welt 19, S.193-216.

Hennis, Wilhelm (1987): Max Webers Fragestellung. Tübingen: Mohr-Siebeck.

Honneth, Axel (Hrsg.) (2002): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Kalberg Stephen (1994): Max Weber's Comparative Historical Sociology, Cambridge.

Kocka, Jürgen (Hrsg.) (1986): Max Weber, der Historiker. Göttingen.

–/Claus Offe (Hrsg.) (2000): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland, 3 Bde. Bonn.

Lepsius, Rainer M. (1990): Interessen, Ideen und Institutionen, Opladen.

Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie. In: Berliner Journal für Soziologie 13, 4, S. 511-530.

Luckmann, Thomas/Walter Sprondel (Hrsg.): (1972), Berufssoziologie, Köln.

Matthes, Joachim (Hrsg.) (1983): Krise der Arbeitsgesellschaft? Frankfurt.

Miegel, Meinhard (2001): Von der Arbeitskraft zum Wissen. Merkmale einer gesellschaftlichen Revolution. Sonderheft Merkur 623, S. 203-210.

Moldaschl, Manfred/G. Günter Voß (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München/ Mehring: Rainer Hampp.

Müller, Hans-Peter (1992): Gesellschaftliche Moral und individuelle Lebensführung. Ein Vergleich von Émile Durkheim und Max Weber. In: Zeitschrift für Soziologie 21, S. 49-60.

– (1993): Sozialstruktur und Lebensstile, 2. Aufl. Frankfurt a.M.

– (2001): Soziologie. Eine Kolumne: Die Arbeitsgesellschaft am Ende, ohne Ende? In: Merkur, S. 429-435.

– (2003): Kultur und Lebensführung – durch Arbeit? In: Gert Albert et al. (Hrsg.), Das Weber-Paradigma. Tübingen: Mohr-Siebeck, S. 271-300.

– (2004): Soziale Ungleichheit und Ressentiment. In: Karl-Heinz Bohrer, Kurt Scheel (Hrsg.), Ressentiment. Zur Kritik der Kultur. Sonderheft Merkur 665/666. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 885-894.

Münch, Richard (1982): Theorie des Handelns: zur Rekonstruktion der Beiträge von Talcott Parsons, Emile Durkheim und Max Weber. Frankfurt a.M.

Offe, Claus (1984): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M.

Reich, Robert (1991): The Work of Nations. New York.

Scaff, Lawrence A. (1989): Fleeing the Iron Cage. Culture, Politics and Modernity in the Thought of Max Weber. Berkeley/Los Angeles: UCCalifornia Press.

Schluchter, Wolfgang (1972): Aspekte bürokratischer Herrschaft. München.

– (1979): Die Entwicklung des okzidentalen Rationalismus. Eine Analyse von Max Webers Gesellschaftsgeschichte. Tübingen.

– (1988): Religion und Lebensführung. 2 Bde. Frankfurt a.M.

Schulze, Gerhard (1992): Die Erlebnisgesellschaft. Frankfurt a.M.

Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Berlin: Berlin Verlag.

Seyfarth, Constans (2001): Ein Gespenst geht um in unserem Leben. Max Webers Rezeption des modernen Berufsmenschentums. In: Roland Burkholz/Christel Gärtner/Ferdinand Zehentreiter (Hrsg.), Materialität des Geistes. Zur Sache Kultur – im Diskurs mit Ulrich Oevermann. Weilerswist.

–/Walter M. Sprondel (Hrsg.) (1973): Seminar: Religion und gesellschaftliche Entwicklung: Studien zur Protestantismus-Kapitalismus-These Max Webers. Frankfurt a.M.

–/– (1981): Max Weber und die Rationalisierung sozialen Handelns. Stuttgart.

Swedberg, Richard (1998): Max Weber and the Idea of Economic Sociology. Princeton.

Tenbruck, Friedrich (1999): Das Werk Max Webers. Gesammelte Aufsätze zu Max Weber. Tübingen.

Vobruba, Georg (2000): Alternativen zur Vollbeschäftigung: Die Transformation von Arbeit und Einkommen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Voß, G. Günter (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart.

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

Wagner, Gerhard/Heinz Zipprian (Hrsg.) (1994): Max Webers Wissenschaftslehre: Interpretation und Kritik. Frankfurt a.M.

Weber, Max (1892/1989): Die Verhältnisse der Landarbeiter im ostelbischen Deutschland. Vaduz.

– (1904-05/1972): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Bd.1, S.17-206.

– (1904-05/1987): Die Protestantische Ethik II. Kritiken und Antikritiken, 5. Aufl. Gütersloh.

– (1908/1924): Methodologische Einleitung für die Erhebung des Vereins für Sozialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Tübingen, S. 1-60.

– (1908-09/1988): Zur Psychophysik der industriellen Arbeit. Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Tübingen, S. 61-255.

– (1909/1988): Agrarverhältnisse im Altertum. In: Gesammelte Schriften zur Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, 2. Aufl. Tübingen, S. 1-288.

– (1919/ 1973): Wissenschaft als Beruf. Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, 4. Aufl. Tübingen, S. 582-613.

– (1919/1971): Politik als Beruf. Gesammelte Politische Schriften, 3. Aufl. Tübingen, S. 505-560.

– (1920/1972a): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Bd.1, 6. Aufl. Tübingen.

– (1921/1971): Gesammelte Politische Schriften, 3. Aufl. Tübingen.

– (1921/1972b): Wirtschaft und Gesellschaft, 5. rev. Aufl. Tübingen.

– (1921/1976): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Bd.3, 6. Aufl. Tübingen.

– (1921/1978): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Bd.2, 6. Aufl. Tübingen.

– (1922/1973): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, 4. Aufl. Tübingen.

– (1924/1988): Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, 2.Aufl. Tübingen.

Weiß, Johannes (Hrsg.) (1989): Max Weber heute: Erträge und Probleme der Forschung, Frankfurt a.M.

Brigitte Aulenbacher

Subjektivierung von Arbeit
Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben

Subjektivierung von Arbeit ist ein industriesoziologischer Topos. Die Begrifflichkeit selber dürfte Martin Baethge (1991) zuzurechnen sein. Gleichwohl bedarf es bei ihrer Nennung keiner Anführungszeichen mehr. Subjektivierung von Arbeit ist zum Etikett eines der hegemonialen Diskurse der Industriesoziologie geworden. Er wird innerhalb des Fachs als Debatte geführt, in der sich zahlreiche Forscher, weniger Forscherinnen an der Profilierung des Topos beteiligen (vgl. Moldaschl/Voß 2002). Dabei werden genuin industriesoziologische Betrachtungen mit punktuellen Rekursen auf den Erkenntnisstand anderer Teildisziplinen und Disziplinen, etwa der Arbeitspsychologie, verbunden. Und auch Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung finden Erwähnung, allerdings kaum Aufnahme (vgl. beispielsweise: Moldaschl 2002; Kleemann/Matuschek/Voß 2002). Umgekehrt hat der Topos Subjektivierung von Arbeit die Grenzen der Industriesoziologie überschritten und kommt, wovon der vorliegende und weitere Sammelbände zeugen (vgl. Gottschall/Voß 2003; Baatz/Rudoph/Satilmis 2004; Arbeitsgruppe SubArO 2005), in übergreifenden Forschungskonstellationen zum Tragen. Es handelt sich um einen dieser Topoi, die sich als durchsetzungsfähig erweisen, wenn und weil 'die Zeit' gesellschafts- und wissenschaftsgeschichtlich 'reif' dafür ist. Was das heißt, was an diesem Topos dran ist und was fehlt, darum geht es im Weiteren.

Im ersten Schritt wird die soeben angedeutete Forschungskonstellation in ihrem zeitgeschichtlichen Kontext betrachtet. Konzentrieren werde ich mich dabei auf einen Ausschnitt der Konstellation, auf das Zusammentreffen von industriesoziologischem mainstream und feministischer Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse. Im zweiten Schritt gehe ich ihr am Beispiel eines Ansatzes aus der Subjektivierungsdebatte nach. Eine Bemerkung zu den Chancen und Risiken der Forschungskonstellation schließt den Beitrag ab.

Come together right now[1]
Über das Zusammentreffen der Forschungsstränge

Come together, dieser Aufforderung scheinen der mainstream der Industriesoziologie und die industriesoziologische Frauenarbeitsforschung beziehungsweise die feministische Arbeitsforschung nach mehr als fünfundzwanzig Jahren des ungleichgewichtigen Neben- und einseitigen Miteinanders[2] heute zu folgen. Und dabei treffen sie sich

nicht nur, sondern, right now eben, treten miteinander in einen Dialog beziehungsweise, vorsichtiger formuliert, versuchen es zumindest (vgl. über den vorliegenden Sammelband hinaus vor allem: Gottschall/Voß 2003; Baatz/Rudoph/Satilmis 2004). Bloß, warum treffen sie sich überhaupt und warum ausgerechnet jetzt? Und wie sieht dieses Zusammentreffen aus? Um diese Fragen geht es nun ausgehend von einem Blick auf den zeitgeschichtlichen Kontext dieser Forschungs- und Dialogkonstellation und mit Schwerpunkt auf die Subjektivierungsdebatte.

Der zeitgeschichtliche Kontext

Der zeitgeschichtliche Kontext, in dem sich die genannten Forschungsstränge und -strömungen bewegen und begegnen, lässt sich mit einer begrifflichen Anleihe bei Oskar Negts (2001, 119-123) Gesellschaftsanalyse als „Erosionskrise" beschreiben. Darunter versteht der Autor die seit Mitte der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts voranschreitende „Zersetzung" (ebd., 123) des Sozialgefüges, des Normen- und Wertesystems, der Bindungsqualität und der Sozialcharaktere zunächst der 'alten' kapitalistischen Gesellschaft. In deren Sog ist, was insbesondere die Situation in Deutschland angeht, mit der Übertragung des bereits erodierenden, westlich-fordistischen Institutionengefüges auf die vormals sozialistische Gesellschaft seit den neunziger Jahren und über alle Nachwirkungen hinweg, welche deren Ordnung anhaltend zeitigt, auch die 'neue' kapitalistische Gesellschaft insgesamt geraten (vgl. ebd., 679-712; Nickel 1995; Lutz u.a. 1996). Als historisch neue, über die Erosion des Bestehenden hinausweisende und seit den neunziger Jahren Dominanz beanspruchende Tendenz diagnostiziert Oskar Negt (2001, 335) zudem die „totale Vermarktung der Gesellschaft", welche sich mit der Hervorbringung des „universell verfügbaren", „allseitig funktionsfähigen" Menschen als ihrem adäquaten Sozialcharakter (ebd., 334-335) verbinde. Mit den Prinzipien des Marktes münden zudem, wie Hildegard Maria Nickel (1995, 2000), Irene Dölling (2003, 2005) und Iris Peinl (2004) feststellen, die Erosion der fordistischen Arrangements und der Umbau der vormals sozialistischen Gesellschaft in die Reorganisation des Gesamts nach ein und derselben Maxime.

All diese Entwicklungen sind nicht losgelöst von der sozialen Kategorie Geschlecht zu sehen. Das zeigen diesbezüglich einschlägige Arbeiten der Rationalisierungs-, Transformations- und Globalisierungsforschung wie Ansätze der feministischen Theoriebildung und der Männlichkeitsforschung (vgl. Aulenbacher 2005; Aulenbacher/Siegel 1993; Becker-Schmidt 1991, 2003; Beer 1991; Beer/Chalupsky 1993; Connell 1999; Dölling 2003, 2005; Gottschall 1995; Lenz 1995, 2000; Nickel 1995, 2000, 2004; Peinl 2004; Young 1998). So war beziehungsweise ist, wie ich an dieser Stelle und in meinen Worten lediglich den gemeinsamen Nenner all dieser Forschungen herausstellen will, in die 'alte' kapitalistische, die vormals sozialistische und die 'neue' kapitalistische Gesellschaft auch eine je spezifische Formation des Geschlechterverhältnisses

eingelassen, die dem jeweiligen Sozialgefüge mit seine Gestalt verleiht. Erodieren nun diese Sozialgefüge, dann erodieren auch die in ihnen bis dato herausgebildeten Geschlechterarrangements. Wird die jeweilige Gesellschaftsformation neu formiert oder reorganisiert, so gilt dies auch für das darin eingelassene Geschlechterverhältnis. Auf die Gegenwart bezogen heißt das: Die marktorientierte Reorganisation des Sozialgefüges und des Normen- und Wertesystems der 'neuen' kapitalistischen Gesellschaft und die Herausbildung ihr gemäßer Sozialcharaktere geht zur materiellen wie zur ideellen Seite hin mit der Reorganisation ihres Geschlechterverhältnisses einher, und beide Prozesse beeinflussen einander wechselseitig.

Diese Entwicklung markiert nicht nur den zeitgeschichtlichen Kontext, in dem sich die genannten Forschungsstränge und -strömungen bewegen und begegnen, sondern sie ist in Ausschnitten auch ihr Gegenstand. Allerdings sind es verschiedene Ausschnitte, für die sie sich jeweils vorrangig interessieren, und sie unterscheiden sich in ihrem Vorgehen voneinander. Dies sei ausgehend vom industriesoziologischen mainstream nun skizziert.

Industriesoziologischer mainstream und Subjektivierungsdebatte

Die Industriesoziologie zeichnet sich nach dem Dafürhalten ihres mainstreams durch ihren „Doppelcharakter ... als soziologische Teildisziplin und als Beitrag zu einer Theorie der Gesellschaft in zeitdiagnostischer Perspektive" (Beckenbach 1991, 2) aus. Ihre so charakterisierte Ausrichtung lässt sich ausgehend von ihrem Vorgehen, ihrem Gegenstandsbezug und ihrem Zuschnitt aufschlüsseln. Was ihr Vorgehen angeht, so bewegt sich die Industriesoziologie in der Tradition der (modernen) Klassiker, insbesondere der marxschen, weberschen und älteren Kritischen Theorie. Deren Gesellschaftsanalysen wie zudem zeitgenössische Theorien sucht sie für ihre empirischen Forschungen nutzbar zu machen. Umgekehrt will sie ausgehend von ihren empirischen Befunden und deren Theoretisierung einen eigenständigen Beitrag zur Gegenwartsanalyse leisten (vgl. hierzu: Beckenbach 1991, 7-24, 44-74, 92-106; Deutschmann 2002, 13-52). Zeitdiagnostisches Potenzial sieht die Industriesoziologie bei sich vor allem aufgrund ihres Gegenstandsbezugs und Zuschnitts gegeben. So galt den frühen industriesoziologischen Studien der Betrieb als dasjenige Feld, in dem sich die gesellschaftlichen Verhältnisse, Dynamiken und Entwicklungen am ehesten abzeichneten und sich mit Blick auf ihre zukünftige und gesamtgesellschaftliche Bedeutung studieren ließen (vgl. etwa: Brandt 1990; Hirsch-Kreinsen 2003). Später und allgemeiner ist die Rede davon, dass die Teildisziplin mit der Erwerbsarbeit denjenigen Bereich gesellschaftlicher Reproduktion in den Blick nimmt, der aufgrund seiner für den Kapitalismus spezifischen Vorrangstellung als besonders bedeutsam für die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt zu gelten habe (vgl. beispielsweise: Schmidt 1999; Zenker 2000; Hirsch-Kreinsen 2003; zu noch anderen Varianten außerdem: Deutschmann

2002, 53-94; kontrovers: Kühl 2003). In jedem Falle gelten die Dynamiken ihres Feldes beziehungsweise ihres Gegenstands der Industriesoziologie als Indikatoren für die Dynamiken der gesellschaftlichen Entwicklung. Und so gründet das Vorgehen der Teildisziplin, die empirische Analyse über die Theoretisierung der Befunde zur Zeitdiagnose zu verdichten, mit in der Art und Weise, wie sie ihr Feld und ihren Gegenstand begreift. Bei diesem Vorgehen selber vollzieht die Industriesoziologie, da sie wie alle Soziologie Teil der Gesellschaft ist, die sie zu analysieren beansprucht, die gesellschaftliche Entwicklung ebenso nach, wie sie ihr vorauszueilen versucht. Auch ist sie aus demselben Grund nicht frei von der Affirmation der bestehenden Verhältnisse. Gleichwohl geht es gemäß der Tradition des Fachs um Forschung in kritischer Intention (vgl. Beckenbach 1991, 43-188; zu diesbezüglichen Kontroversen auch: Schumann 2002).

Was hier für die Industriesoziologie, wie sie durch ihren mainstream repräsentiert wird, gesagt worden ist, gilt auch für die Subjektivierungsdebatte als einem seiner Zweige. Gegenstandsbezogen fokussiert auf Erwerbsarbeit, analytisch darüber hinaus dem Zusammenhang von „Arbeit und Leben" (vgl. vor allem: Voß 2000; Pongratz/Voß 2003) und dem sozialstrukturellen Wandel wie dem Wertewandel (vgl. zuerst: Baethge 1991) Rechnung tragend benennt der industriesoziologische Topos Subjektivierung von Arbeit als einen gegenüber dem Taylorismus und Fordismus veränderten Rationalisierungsmodus (vgl. Kocyba 2000, 128-131, 137-138). Er trage der, wie mit einer kategorialen Anleihe bei Dieter Sauer und Volker Döhl (1997) gesagt werden kann, Vermarktlichung der Gesellschaft[3] Rechnung, indem er der damit einhergehenden, so etwa Manfred Moldaschl (2002a, 37-39; vgl. zuvor Moldaschl/Sauer 2000), neuen Unmittelbarkeit von Ökonomie und Individuum zuarbeitet und zum Durchbruch verhilft. „Immer mehr" auf die „ganze Person" (Voß 2000, 318) gerichtet gehe es in betrieblicher Perspektive nicht mehr nur um beispielsweise die Verwertung vermeintlich extrafunktionaler Qualifikationen, höherer Bildungsabschlüsse oder fachfremder Ausbildungen, sondern gezielter als bislang auch um den Zugriff auf die Kreativität und die Spontanität von Menschen, auf Haltungen ethisch-moralischer Art und auf ihre Emotionalität wie Sensualität (vgl. ebd., 317-319; vor allem auch: Böhle 2002; Schmiede 1999). Die ganzheitliche Nutzung von Haltungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie sie mit dem Topos Subjektivierung von Arbeit bezeichnet ist, ist letztlich dann zu denken als neue „Passung zwischen arbeitender Person" (Kleemann/Matuschek/Voß 2002, 58) und der betrieblichen Organisation von Arbeit. Sie erstreckt sich auf die Anforderungen an die Beschäftigten einerseits und auf ihre Ansprüche an Arbeit andererseits, wobei beides auf die betriebliche Arbeitssituation und das individuelle Arbeitshandeln wie auf die gesellschaftlichen Normen und Werte bezogen zu sehen ist. Anforderungen und Ansprüche könnten dabei empirisch durchaus zur Deckung gelangen, sie seien – gleichsam Ausdruck des intendiert kritischen Blicks auf diese Entwicklung – unter bestehenden gesellschaftlichen Verhält-

nissen grundsätzlich jedoch als widersprüchlich zu begreifen (vgl. Kleemann/Matuschek/Voß, 88-91; auch Moldaschl/Sauer 2000; Moldaschl 2002).

Auch empirisch setzt die Subjektivierungsdebatte die Forschungsorientierung des industriesoziologischen mainstreams zeitgemäß fort. Sie führt dessen traditionelle Schwerpunktsetzung auf die fordistischen Grundlagen- und Leitindustrien weiter, indem sie der marktorientierten Reorganisation dieser Betriebe, Branchen und Sektoren Rechnung trägt und darüber hinaus vor allem die neuen Dienstleistungsindustrien und den tertiären Sektor aufnimmt (vgl. den Überblick bei: Kleemann/Matuschek/Voß 2002). Und auch innerhalb dieser Vorreiterbranchen der Rationalisierung geht es, wie dies im industriesoziologischen mainstream traditionell der Fall ist, vor allem um die technologisch avancierteren und/oder ökonomisch bedeutenderen Segmente mit den betriebswichtigen Beschäftigtengruppen, die darum auch als gesellschaftlich wichtig angesehen werden (vgl. Voß 2000, 315). Befunden, die den dortigen Analysen entstammen, wird gemäß dem gesellschaftlichen Gewicht dieser Bereiche dann besondere Aussagekraft für die gesellschaftliche Entwicklung schlechthin zugebilligt, während 'rückständigere' Segmente und 'randständigere' Gruppen, wenn überhaupt, vor allem als Kontrastfälle einbezogen werden.

Im Ergebnis des skizzierten Vorgehens bezeichnet Subjektivierung von Arbeit einen Zugriff auf und Einsatz von Subjektivität, der sich aus Untersuchungen vor allem im Segment (hoch)qualifizierter Beschäftigung in den ökonomischen Kernbereichen und Zukunftsbranchen speist. Ob es sich dabei, wie die Debatte in zeitdiagnostischer Manier wähnt (vgl. Voß/Pongratz 1998; Moldaschl 2002; Moldaschl/Sauer 2000; Schmiede 1999; Böhle 2002), um einen weiterreichenden Trend handelt, kann auf dieser Grundlage allein jedoch nicht beurteilt werden. Zwar strahlt das Geschehen in den ökonomisch bedeutenderen und/oder technologisch avancierteren Segmenten durchaus auf andere Segmente aus, aber zum einen wird es dort nicht ohne weiteres übernommen, sondern den jeweiligen Gegebenheiten angepasst oder durch diese konterkariert oder auch schlichtweg ignoriert (vgl. Wittke 1990; Aulenbacher 2003). Und zum anderen erhalten diese Bereiche selber, indem sie auf Vorleistungen aus anderen Bereichen angewiesen sind und zurückgreifen, ihre spezifische Gestalt nur innerhalb des gesellschaftlichen Gesamts und in Relation zu den übrigen Segmenten (vgl. Young 1998, 176-180, 188-194). Anders gesagt: Die Bedeutung eines Rationalisierungsmodus lässt sich erst dann ausmachen, wenn das Gesamt des gesellschaftlichen Gefüges in seiner „Relationalität" (Becker-Schmidt 1998, 2001) veranschlagt wird. Und so steht die Rede von der Subjektivierung von Arbeit, sofern sie als Zeit- und nicht nur als bereichsspezifische Sozialdiagnose verstanden werden soll, angesichts des skizzierten Zuschnitts der ihr zugrunde liegenden Forschung auf einem löchrigen Fundament (vgl. auch: Aulenbacher 2005a).

Brachliegende Potenziale und bedingte Zusammentreffen zwischen Subjektivierungsdebatte und feministischer Arbeitsforschung

Wenngleich sich die Subjektivierungsdebatte also recht nahtlos in den bisherigen mainstream der Industriesoziologie einfügt und seine Forschungsorientierung fortschreibt, so heißt das aber nicht, dass es nicht auch Veränderungen gäbe. Eine Veränderung zeigt sich in der schon erwähnten Erweiterung der Analyseperspektive auf das Verhältnis von „Arbeit und Leben" und die „Vermittlungslogik" beider (Voß 2000, 333), womit eine von der Frauenarbeitsforschung von ihrem Beginn an eingemahnte Analyseperspektive nun auch im mainstream Geltung erlangt. Allerdings ist diese Weiterung nicht der Rezeption von Erkenntnissen dieses Stranges gedankt, sondern Rekursen auf das Projekt „Alltägliche Lebensführung" (vgl. Jurczyk/Rerrich 1993; Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" 1995; Kudera/Voß 2000) und auf Forschung zum Wertewandel (vgl. zuerst Baethge 1991). Gleichwohl ist sie für die hier interessierende Forschungs- und Dialogkonstellation besonders interessant, weil der Subjektivierungsdebatte, ohne dass sie davon Kenntnis nimmt (oder gibt), damit eine Thematisierungsweise der Rationalisierung in den Blick gerät, welche charakteristisch ist für die Frauenarbeitsforschung und feministische Theoriebildung.

Im Rekurs auf die feministische Theoriebildung weisen Erkenntnisse der Frauenarbeitsforschung von den achtziger Jahren an zum einen dergestalt einen gezielten und ganzheitlichen Zugriff der Rationalisierung auf die „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) von Frauen aus, dass vermeintlich extrafunktionale Qualifikationen, höhere Bildungsabschlüsse oder fachfremde Ausbildungen genutzt werden, aber auch emotionale Momente wie Anerkennungs- oder Missachtungsbedürfnisse und -erfahrungen in die Verrichtung von Tätigkeiten einfließen (vgl. richtungsweisend für die Industriesoziologie: Bednarz-Braun 1983; für die feministische Theoriebildung: Becker-Schmidt 1983, 2003). Außerdem weisen sie einen solchen Zugriff auf die Subjektivität von Frauen bezogen auf ihren flexiblen Einsatz zwischen Markt und Familie nach. Demnach wird – so das traditionelle Muster – betrieblicherseits eine nur bedingte Verfügbarkeit von Frauen für Erwerbsarbeit affirmiert oder antizipiert, welche im Sinne höchstmöglicher Effizienz dann nutzbar gemacht und dadurch fortgeführt oder überhaupt erst erzeugt wird (vgl. allen voran: Bednarz-Braun 1983; weiterhin: Gottschall 1990; Aulenbacher 1991). Dort, wo solche Zuweisungen inzwischen brüchig und damit weniger realitätsmächtig sind, zeigen sich Formen eines gleichen Zugriffs auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Männern und Frauen. Zudem zeigt sich aber auch die (Re)Aktivierung von Stereotypen, um erneut andere Zugriffe zu ermöglichen oder zu legitimieren (vgl. Kutzner 2003; Nickel 2004). All dies zusammen, der Zugriff auf die „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) der Beschäftigten, die damit einhergehende Nutzung und Formung von Subjektivität und die Art und Weise, wie die Einzelnen sie in der Gestaltung ihres Arbeits- und Lebenszusammenhangs entäu-

ßern, prägt – kategorial gefasst etwa als „Produktivkraft Subjektivität“[4] – umgekehrt dann das Rationalisierungsgeschehen.

Wenngleich die Parallelen zur zuvor skizzierten Betrachtungsweise der Subjektivierungsdebatte offensichtlich sind, soll nun nicht behauptet werden, dass die Frauenarbeitsforschung genau das bereits seit langem thematisiert, was der mainstream heute in den Blick nimmt. Es sind eine Reihe von Unterschieden zu vermerken. Während die Frauenarbeitsforschung einen in der skizzierten Weise gezielten und ganzheitlichen Zugriff auf die „Subjektpotentiale“ (Knapp 1987, 241) der Beschäftigten in Verbindung auch bereits mit der „tayloristischen Missachtung“ (Kocyba 2000, 127) von Subjektivität ausgemacht hat, erstreckt sich der Topos Subjektivierung von Arbeit ausschließlich auf deren nachfordistische „strategische Instrumentalisierung“ (ebd.). Außerdem haben vor allem die früheren Arbeiten der Frauenarbeitsforschung empirisch in erster Linie die peripheren Sektoren und Segmente des Beschäftigungssystems wie den herkömmlichen tertiären Sektor und die Beschäftigtengruppen unteren bis mittleren Qualifikationsniveaus im Blick; dies liegt an der traditionell gynozentrischen Orientierung dieses Forschungsstrangs, durch die ihm in erster Linie diese Haupteinsatzbereiche weiblicher Arbeitskraft und nicht die vom mainstream implizit favorisierten Männerdomänen in den Blick geraten sind. Mit beiden Unterschieden geht ferner einher, dass die „Subjektpotentiale“ (Knapp 1987, 241), welche den Forschungssträngen in den Blick geraten, je verschiedene sind. Und schließlich verbindet die Frauenarbeitsforschung ihre empirischen Analyse anders als der mainstream kaum mit einer Theoretisierung der „großen Fragen“ (Nickel 1999, 10[5]) der Rationalisierung, sondern vor allem der Entwicklungen im Geschlechterverhältnis. Insofern wir es bei diesen Unterschieden auch mit unterschiedlichen Perspektiven auf die gesellschaftliche Entwicklung zu tun haben, stehen die Erkenntnisstände der Forschungsstränge in einem Ergänzungsverhältnis zu einander. Sie könnten, wenn sie als einander ergänzende Blickwinkel in die Diskussion gebracht werden, Licht auf das Gefüge von Erwerbsarbeit als Ganzes und die darin eingelassene „Relationalität“ (Becker-Schmidt 1998, 2001) zwischen den Segmenten und den Geschlechtern werfen. Dies würde die Industriesoziologie ihrem zeitdiagnostischen Anliegen ein ganzes Stück näher bringen, als es der mainstream, von dem es proklamiert wird, derzeit ist.

Es handelt es sich bei den Parallelen zwischen den Strängen und bei ihrem Ergänzungsverhältnis jedoch um brachliegende Potenziale der Forschungs- und Dialogkonstellation von mainstream und Frauenarbeitsforschung. Sie werden durch das ungleichgewichtige Neben- und einseitige Miteinander der Stränge und Strömungen verdeckt gehalten, welches ihre Nutzbarmachung zudem in noch anderer Weise blockiert. Als herrschaftsförmige Konstellation hat dieses Neben- und Miteinander auf Seiten der Frauenarbeitsforschung nämlich den Effekt, dass ‘ihre’ Themen sich nicht oder erst dann durchsetzen, wenn sich der mainstream dafür interessiert und sie zu ‘seinen’ Themen macht. In unserem Fall ist das Interesse erwacht, seit der Zugriff auf

die Subjektivität der Beschäftigten und ihren Arbeits- und Lebenszusammenhang zusammen mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses die Kernbereiche des Beschäftigungssystems und damit nicht zuletzt Männer in neuer Weise erfasst hat. In dieser Weise affirmiert die Subjektivierungsdebatte die gesellschaftliche Gewichtung von Männer- und Frauenarbeit und repräsentiert sie, indem sie ihr gemäße Themen setzt. En passant findet eine „diskursive Enteignung" (Müller 1999, 66) der Frauenarbeitsforschung statt. Auf Seiten des mainstreams hat das ungleichgewichtige Neben- und einseitige Miteinander – gleichsam als Kehrseite der „diskursiven Enteignung" der Frauenarbeitsforschung – den Effekt, den Neuigkeitswert seiner Befunde und Erkenntnisse zu steigern. Dies gilt zumindest so lange, bis dann wieder ins wissenschaftliche Bewusstsein zurückgeholt wird, dass die eine oder andere 'Neuentdeckung' eine recht lange Wissenschaftsgeschichte aufzuweisen hat und darin auch eine feministische Etappe; die „Produktivkraft Subjektivität" ist ein Beispiel dafür, weitere Beispiele werden sich, ohne dass ich in dieser Weise nochmals darauf eingehe, im nächsten Schritt noch zeigen.

Die gynozentrische Orientierung der Frauenarbeitsforschung, um nun zu einer weiteren Veränderung überzugehen, gründet – von der Genese dieses Strangs her gesehen – in dem Bestreben, zunächst einmal die Leerstellen zu füllen, die der mainstream in seiner bis dato implizit androzentrischen Ausrichtung auf die Hochtechnologie- und ökonomonischen Kernbereiche hat entstehen lassen. Beides, der traditionelle Andro- beziehungsweise Gynozentrismus der Strömungen und Stränge, wird heute nun partiell durchbrochen. Dies ist, so meine These, vor allem Entwicklungen im Forschungsfeld selber geschuldet. Durch die im Verlauf der „Erosionskrise" (Negt 2001) und der Vermarktlichung der Gesellschaft vollzogene Reorganisation der bisherigen Rationalisierungs- und Geschlechterarrangements, konnten Frauen in historisch neuem Ausmaß, wenngleich unter nach wie vor ungleichen Voraussetzungen und parallel zur Beibehaltung der Geschlechtersegregation in vielen Bereichen auch in den ökonomisch bedeutenderen und/oder technologisch avancierteren und damit in den den mainstream besonders interessierenden Segmenten Fuß fassen (vgl. zur Durchmischung von Segmenten: Heintz u.a. 1997; Kutzner 2003; zur Behauptung ostdeutscher Frauen in zukunftsträchtigen Segmenten: Hüning/Nickel u.a. 1998; Nickel 1999, 2004; Peinl 2004; in gesellschaftlicher Perspektive: Gottschall 1995; Nickel 2000). Dieser Einzug der 'Kontrastgruppe' Frau in angestammte Bereiche der Männerbeschäftigung oder in neue, noch nicht beziehungsweise anders als bislang gekannt geschlechtsspezifisch codierte Bereiche (vgl. hierzu: Nickel 2004) hat im mainstream, so meine These weiter, zur Folge, dass die Kategorie Geschlecht auf der Ebene einzelner Untersuchungen in Design, Erhebung und Auswertung umfassend einbezogen wird und zwar in Bezug auf Frauen und auf Männer (vgl. am weitestgehenden bei: Pongratz/Voß 2003; aber auch schon: Baethge 1991)[6]. Aus vermutlich denselben Gründen, aber anders, zeichnet sich derzeit außerdem in der Frauenarbeits-

forschung eine Veränderung ab. In Folge des bedingten Einzugs von Frauen in die ökonomisch bedeutenderen und/oder technologisch avancierteren Bereiche befasst sie sich stärker als zuvor mit diesen Segmenten; dies geht damit einher, dass der Blick auf Frauen ergänzt wird um den Blick auf Männer. Und so kann heute von einer feministischen Arbeitsforschung oder industriesoziologischen Geschlechterforschung neben, bisweilen aber auch an Stelle der früheren Frauenarbeitsforschung gesprochen werden (vgl. im Überblick auch: Kutzner 2003).

Im Ergebnis dieser Veränderung treffen die Subjektivierungsdebatte und die feministische Arbeitsforschung in der Erforschung vor allem der ökonomisch bedeutenderen und/oder technologisch avancierteren Segmente gegenwärtig aufeinander und nehmen denselben Wirklichkeitsausschnitt in den Blick. Dies mag mit dazu geführt haben, dass ein Dialog zwischen den Strängen in Gang gekommen ist. Allerdings thematisieren sie – wie dies zuvor für die Frage des Zugriffs auf und den Einsatz von Subjektivität gesagt worden ist – auch diesen gemeinsamen Wirklichkeitsausschnitt in unterschiedlicher Weise. In der Subjektivierungsdebatte stehen vom Anspruch her Zeit-, von seiner Realisierung her bereichsspezifische Sozialdiagnosen zur Entwicklung von Arbeit, Rationalisierung und Gesellschaft unter empirischer Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht, aber ohne Aufnahme des einschlägigen Erkenntnisstands der Frauen- und Geschlechterforschung im Mittelpunkt. In der feministischen Arbeitsforschung geht es vorrangig um die Reorganisation der bisherigen Geschlechterarrangements (vgl. auch: Kurz-Scherf 2004, 41-43), wie sie sich unter den Vorzeichen der vom mainstream diagnostizierten und von ihr reinterpretierten nachfordistischen und -sozialistischen Entwicklung vollzieht, weniger um eine eigenständige Theoretisierung dieses Rationalisierungsgeschehens. Kurzum: Bei unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und Perspektive erfolgt eine bedingte Annäherung über die Sache, ohne dass das ungleichgewichtige Neben- und einseitige Miteinander der Forschungsstränge aufgebrochen ist.

Diesen Blick auf das Zusammentreffen der Stränge ergänzend seien noch die feministischen Gesellschaftsanalysen erwähnt. Es handelt sich um den traditionsreichsten Strang der Theoriebildung in der Geschlechterforschung, der ebenso wie der mainstream der Industriesoziologie an die marxsche, webersche und Kritische Theorie anknüpft. Was deren androzentrischen Zuschnitt und Gehalt angeht, bewegt sich die feministische Forschung aber auch im gezielten Bruch mit diesen, ihren Bezugstheorien, reformuliert deren Argumentationsfiguren und erweitert deren Perspektive auf Gesellschaft (vgl. hierzu: Bologh 1990; Beer 1991; Knapp 1996; Fraser 2003). Dieser Teil der Geschlechterforschung ist in der hier skizzierten Forschungs- und Dialogkonstellation insofern bereits mit im Spiel, als es sich dabei in unterschiedlichem Umfang um Bezugstheorien der Frauenarbeitsforschung und feministischen Arbeitsforschung handelt. Darüber hinaus ist er aber auch für meine weitere Auseinandersetzung mit der Forschung zur Subjektivierung von Arbeit von Interesse.

Die bis hierhin herausgearbeitete Forschungs- und Dialogkonstellation sei nun exemplarisch weiterverfolgt.

Die These vom „Arbeitskraftunternehmer" Eine Diskussion im Rekurs auf die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse

Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' „Arbeitskraftunternehmer"-These dürfte innerhalb der Subjektivierungsdebatte der meist beachtete Ansatz sein (vgl. auch: Pongratz/Voß 2004). Seine Prominenz ist jedoch nicht der Grund, warum er hier ein weiteres Mal verhandelt wird. Zwei Gründe gibt es für diese Wahl: Erstens handelt es sich um den in Sachen Geschlecht differenziertesten Ansatz des mainstreams. Die Argumentationsfigur des „Arbeitskraftunternehmers" fußt unter anderem auf dem Konzept „Alltägliche Lebensführung", das sich grenzgängerisch zwischen Rationalisierungs-, Ungleichheits- und Geschlechterforschung bewegt (vgl. vor allem: Jurczyk/Voß 1995). In der industriesoziologischen Konzeptualisierung dieser Figur (vgl. Voß/Pongratz 1998; Pongratz/Voß 2000; Voß 2000) bleibt die Kategorie Geschlecht allerdings völlig außen vor, womit auch die Vermittlung von „Arbeit und Leben" (Voß 2000, 333), insoweit sie nicht nur durch Rationalisierung, sondern auch im Geschlechterverhältnis erfolgt (vgl. Aulenbacher 2005), unterbelichtet wird. In der empirischen Prüfung der „Arbeitskraftunternehmer"-These wird sie dann wieder einbezogen (vgl. Pongratz/Voß 2003), wodurch die beiden Autoren zu vergleichsweise differenzierten Ergebnissen bezüglich der Rationalisierung von Frauen- und Männerarbeit kommen. Zweitens handelt es sich auch in Bezug auf das Kernanliegen des industriesoziologischen mainstreams, in kritischer Intention zu „einer Theorie der Gesellschaft in zeitdiagnostischer Perspektive" (Beckenbach 1991, 2) beizutragen, um einen der empirisch differenziertesten Ansätze der Subjektivierungsdebatte. Anders, als weite Teile der Subjektivierungsdebatte dies praktizieren und/oder programmatisch vorsehen (vgl. am pointiertesten: Moldaschl 2002a, 44-46), richten Hans J. Pongratz und G. Günter Voß (2003) ihren Blick nicht nur auf die fortgeschrittensten Bereiche der Rationalisierung, sondern suchen einen breiteren Korridor, darin auch verschiedene Segmente und Beschäftigtengruppen, empirisch in Relation zueinander zu betrachten. Und doch oder vielleicht auch gerade aufgrund der empirischen Differenziertheit fallen zwei theoretisch-konzeptionelle Probleme besonders auf, welche symptomatisch für die Subjektivierungsdebatte insgesamt sind (vgl. hierzu: Aulenbacher 2005): die Verdrängung von Gesellschaftskritik und die Verallgemeinerung von Einzelbefunden, ohne sie analytisch hinreichend mit dem Gesamt der gesellschaftlichen Bewegungen in Verbindung gebracht zu haben; dieser Problematik gehe ich zunächst immanent nach. Im Anschluss daran und in Verbindung damit geht es dann um die Frage, wie der Zusammenhang „Arbeit und Leben" und die Kategorie

Geschlecht in Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' Ansatz aufgegriffen werden, wo sie den Autoren verloren gehen und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse zum Thema beizutragen haben.

Der „Arbeitskraftunternehmer" – eine konzeptionell fordistische und kategorial widerstandslose Argumentationsfigur

Zu Beginn von Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' Arbeiten steht die folgende theoretisch-analytisch gewonnene, zeitdiagnostisch intendierte These: Nach dem „proletarisierten Lohnarbeiter" der „Frühphase" des Kapitalismus und dem „verberuflichten Arbeitnehmer" im „Fordismus" bilde sich mit dem „Arbeitskraftunternehmer" im „Postfordismus" gegenwärtig ein neuer „Leittypus" von Arbeitskraft heraus (Pongratz/Voß 2003, 26-27; vgl. vor allem auch: Voß/Pongratz 1998, 150). Er schäle sich aus dem erodierenden Normalarbeitsverhältnis einschließlich der es begleitenden, nunmehr ebenfalls in Auflösung begriffenen sozialpolitischen Regularien und der ihm unterlegten Kleinfamilie heraus. Und umgekehrt verbänden sich mit diesem Arbeitskrafttypus auch neue vergleichsweise entsicherte, phasenspezifische Lebensformen und Arrangements (vgl. Voß/Pongratz 1998, 150; Pongratz/Voß 2003, 26-27). In der Sache interessiert diese Entwicklung die Autoren vor allem zu zwei Seiten hin, zu Fragen des, im weitesten Sinne, Arbeitskrafteinsatzes und daran anschließend zu Fragen der Interessenvertretung dieses Beschäftigtentypus (vgl. vor allem: Pongratz/Voß 2000, 2003). Ich konzentriere mich auf erstere, da es sich dabei um den Teil ihres Ansatzes handelt, der für die Konstruktion der Argumentationsfigur des „Arbeitskraftunternehmers" (Pongratz/Voß 1998) relevant ist. Die beiden Probleme, das Verschwinden der Kritik und unzulässige Verallgemeinerungen, werden hier durch die konzeptionelle und kategoriale Engführung von Forschung erzeugt.

Mit der skizzierten Reihung von vormaligen und für die Zukunft angenommenen Leitfiguren der Industrialisierung und Rationalisierung affirmieren, so ist zunächst einmal festzuhalten, G. Günter Voß und Hans J. Pongratz ein für den Fordismus spezifisches Denkmuster und verlängern es in die Zukunft hinein. Es handelt sich dabei um die Vorstellung, dass es wie im Falle des „verberuflichten Arbeitnehmers" (Voß/Pongratz 1998, 150) weiterhin eine (einzige) richtungsweisende Norm dazu geben werde, wie in dieser Gesellschaft gearbeitet und gelebt werden soll (vgl. zum fordistischen Denkmuster: Siegel 1995). Damit aber greifen sie den gesellschaftlichen Auseinandersetzungs- und Aushandlungsprozessen, in denen solche Rationalisierungsarrangements und darin eingelassen auch Geschlechterarrangements wie vormals das Normalarbeitsverhältnis, die Kleinfamilie und der „verberuflichte Arbeitnehmer" (Voß/Pongratz 1998, 150) überhaupt erst herausgebildet werden, in bestimmter Weise vor. Sie schneiden konzeptionell die empirische Möglichkeit ab, dass am Ende solcher Prozesse nicht mehr nur eine (einzige) „Schlüsselfigur" (Voß/Pongratz 1998, 150)

steht, sondern angesichts der Pluralisierungsprozesse in der nachfordistischen und nachsozialistischen Gesellschaft (vgl. hierzu: Dölling 2003; Fraser 2003) möglicherweise mehrere Leittypen oder aber auch gar keiner. Anders gesagt, der „Arbeitskraftunternehmer" ist eine zutiefst fordistische Argumentationsfigur, die aufgrund der ihr unterlegten 'Ableitungslogik', was die gesellschaftliche Entwicklung und damit die empirische Existenz eines solchen Arbeitskrafttypus angeht, von vornherein mit Zweifeln belegt werden muss.

Allerdings soll mit diesem Einwand nicht abgesprochen werden, dass die „Erosionskrise" (Negt 2001) und die Vermarktlichung der Gesellschaft neue Formen von Arbeitskraft und auch neue Arbeitskrafttypen hervorbringen werden (vgl. auch: Dölling 2005, 23). Angesichts der mit Macht in den Diskurs eingespeisten neoliberalen Vorstellungen vom unternehmerischen Menschen in der unternehmerischen Gesellschaft (vgl. kritisch hierzu: Bergmann 1998) und/oder nach dem Motto 'Not macht erfinderisch' angesichts des Wegbrechens sozialer Sicherheiten (vgl. Negt 2001) und/oder aufgrund der Vermarktlichung von Unternehmens- und Arbeitsbeziehungen (vgl. Sauer/Döhl 1997) und/oder der Vermarktung bislang nicht oder weniger vermarkteter Güter und Leistungen (vgl. Hochschild 1997; Gather/Geissler/Rerrich 2002) mögen sie, beziehungsweise einige davon, auch unternehmerische Züge tragen. Aber die Vermarktlichung der Gesellschaft ist nicht die einzige derzeit feststellbare Entwicklungslinie. Sie hat auch Gegenstücke, beispielsweise die Privatisierung gesellschaftlich notwendiger Arbeiten (vgl. Young 1998; Kurz-Scherf 2004), welche als Einflussgrößen auf die Herausbildung neuer Formen oder Typen von Arbeitskraft ebenfalls zu veranschlagen wären. Außerdem betrifft sie das gesellschaftliche Gefüge und auch das Gefüge von Erwerbsarbeit weder in Gänze noch in den entsprechenden Teilen auf ein und dieselbe Weise (vgl. Young 1998). Und schließlich trifft sie 'im Großen' der gesellschaftlichen Aushandlungen wie 'im Kleinen' des Lebenszusammenhangs der einzelnen Menschen auch auf widerständiges Potenzial (vgl. ebd., Negt 2001). G. Günter Voß' und Hans J. Pongratz' Argumentation fokussiert jedoch allein das unternehmerische Moment; widerständiges Potenzial ist konzeptionell und kategorial nicht vorgesehen.

So verleihen G. Günter Voß und Hans J. Pongratz (1998; Pongratz/Voß 2000) dem „Arbeitskraftunternehmer" als „Idealtypus" (im Sinne Max Webers) im Rahmen der Annahme Kontur, dass die Beschäftigten auf die „'neuen Produktionskonzepte' tendenziell mit neuen Reproduktionskonzepten antworten werden" (Voß 2000, 309, i.O.m.Hervorh.)[7]. Ihre Kernargumentation sieht folgendermaßen aus: Als Ausdruck der neuen Unmittelbarkeit von Markt und Individuum und der „Selbstvergesellschaftung" (Jurczyk/Voß 1995, 388) als neuem Vergesellschaftungsmodus ist dieser Arbeitnehmertypus nach G. Günter Voß und Hans J. Pongratz (1998,139) gekennzeichnet durch, wie es zunächst heißt, „Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Verbetrieblichung". Die „Selbstkontrolle der Arbeitskraft" meint dabei, dass die Arbeitskraft selber für die vormals betrieblicherseits geleistete Transformation von Arbeits-

vermögen in Arbeitshandeln und Arbeitsleistung sorge (vgl. auch: Pongratz/Voß 2000, 232). „Selbstökonomisierung" meint die selbstkontrollierte Aufbereitung und gezielte, dauerhafte Entwicklung des Arbeitsvermögens zum Zwecke seiner Vermarktung (Voß/Pongratz 1998, 142-143). „Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung" schließlich besagt, dass die betriebliche Rationalisierung in formal gleicher Weise nun auch auf den Umgang der Arbeitskraft mit sich selbst übergreife (ebd. 144-145) und „Lebensführung" und „Betriebsführung" sich einander anglichen (Voß 2000, 324). Und so treffen am Markt nach G. Günter Voß (2000) nun „zwei systemische Zusammenhänge in relativer Autonomie aufeinander (...): der Unternehmer (...) mit dem kapitalistisch verfassten Betrieb und die lohnabhängige Person mit ihrer alltagspraktisch angelegten Lebensführung" (ebd., 323), welche im Rahmen der „Selbst-Kontrolle", „Selbst-Ökonomisierung" und „Selbst-Rationalisierung" (vormals: Verbetrieblichung) (Pongratz/Voß 2003, 45), wie es schließlich heißt, als „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft" auftrete (Voß 2000, 327)[8].

Mit dieser Argumentation wollen Hans J. Pongratz und G. Günter Voß Unternehmer und Arbeitnehmer weder gleichsetzen, noch gehen sie davon aus, dass Lebens- und Betriebsführung wirklich vergleichbar sind. Im Gegenteil, dass bei der Rationalisierung der Betriebs- und der Lebensführung material Verschiedenes ein und demselben Prinzip unterworfen wird, machen sie als Grenze ihrer Analogiebildung aus (Vgl. Voß/Pongratz 1998, 144-145; Voß 2000, 324).

Meine Kritik an diesem Vorgehen setzt daran an, dass Hans J. Pongratz und G. Günter Voß diese Grenze hinsichtlich des darunter liegenden Sachverhaltes selber, der Unterwerfung des material Verschiedenen unter ein und dasselbe Prinzip, nicht ausloten. Dadurch bleiben in ihrem Ansatz die Gewaltförmigkeit und Zwanghaftigkeit der Rationalisierung ungenannt, mit der sie Eigenlogiken und -zeiten von Tätigkeiten, sei es im Haushalt, der Kindererziehung oder der Freizeit, bricht und nach ihrem Maß umformt (vgl. hierzu: Siegel 1993). Und – was im Begriff der „Verbetrieblichung" (Voß/Pongratz 1998,139) der Lebensführung anders als in demjenigen der „Selbst-Rationalisierung" (Pongratz/Voß 2003, 45) noch mitschwingt – auch die Herrschaftsförmigkeit des rationalisierenden Übergriffs von der Produktions- auf die Reproduktionssphäre bleibt außen vor. Und so macht sich das Versprechen der Rationalisierung, dass sich alles rational und rationell gestalten lässt und sich auch gesellschaftliche Widersprüche, nicht zuletzt derjenige zwischen Erwerbs- und Hausarbeit, rationalisierend bewältigen lassen, nicht nur im Alltag der Menschen geltend (vgl. auch: Siegel 1993), sondern zieht mit der Gegenüberstellung der beiden 'Unternehmer' unreflektiert auch in Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' Ansatz ein. In der Folge stehen die in „arbeitskraftorientierter" Perspektive (Pongratz/Voß 2003, 45) betonten 'Selbsts' bei ihnen im Zentrum, während gesellschaftliche Zwänge und Widersprüche wie die Artikulation widerständiger „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) konzeptionell und kategorial herausfallen. All diese Momente machen sie jedoch der Empirie geltend.

Die 'Arbeitskraftunternehmerin' und was die feministische Arbeitsforschung dazu zu sagen hat

In ihrer empirischen Untersuchung geht es Hans J. Pongratz und G. Günter Voß (2003) um die Füllung und Überprüfung der soeben rekonstruierten Figur des „Arbeitskraftunternehmers" und in diesem Sinne um die Untermauerung ihrer Zeitdiagnose[9]. Im Rahmen dieser Untersuchung kommen die Autoren zu zahlreichen Befunden, die viele der mit dem Topos Subjektivierung von Arbeit benannten Anforderungen an und Ansprüche der Beschäftigten belegen. Von dem „Arbeitskraftunternehmer" als neuem „Leittypus" oder überhaupt von einem (einzigen) neuen „Leittypus" von Arbeitskraft zu sprechen (Pongratz/Voß 2003, 26), ist durch sie aber nicht gedeckt (vgl. auch: Pongratz/Voß 2004); sie verweisen vielmehr auf unterschiedliche Bewegungen. Diesen Sachverhalt will ich ausgehend von den von Hans J. Pongratz und G. Günter Voß besonders herausgestellten Befunden zu weiblichen Angestellten in avancierten Feldern der Projektarbeit in den Blick nehmen und im Rekurs auf die feministische Arbeitsforschung weiter verfolgen.

Unter der Fragestellung „Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?" (Pongratz/Voß 2003, 208) stellen die Autoren fest, dass zumindest sein „Prototyp" (ebd. 211) es zu sein scheint. Sie zeigen anhand ihrer Befunde, dass und wie vor allem weibliche Angestellte in der qualifizierten Projektarbeit eine ausgeprägte Haltung der „Leistungsoptimierung" entwickeln (ebd.) und bieten hierzu die folgende Beschreibung und Interpretation an: „Charakteristisch für die Projektarbeiterinnen ist die reflexive Haltung, mit der sie unterschiedliche und in vielerlei Hinsicht konfligierende Ansprüche an Projektarbeit in eine flexible Arbeitsstrategie umsetzen. Diese spezifische Art von Professionalität äußert sich in der Formulierung dezidierter Ansprüche, der nüchternen Analyse von Hindernissen und immer wieder in konkreten Gestaltungsüberlegungen. Beim Typus der moderaten Leistungsoptimierung, der vorwiegend von Männern vertreten wird, bleiben ähnliche Überlegungen entweder Absichten oder sie werden gegenüber Widerständen nur halbherzig vertreten. Der 'ambitionierte' Subtypus dagegen zeigt sich von der Angemessenheit der Leistungsoptimierung überzeugt, drückt sich entsprechend selbstbewusst aus und versucht, sie auch unter schwierigen Bedingungen zu realisieren. (...) In der professionellen Haltung der Projektarbeiterinnen kommt die Überzeugung zum Ausdruck, etwas Wichtiges und Zukunftsweisendes zu leisten. Sie befinden sich damit zwar in Übereinstimmung mit den vorherrschenden Managementlehren, aber in mehr oder weniger starkem Konflikt zur jeweiligen Unternehmenskultur. (...) Warum sie diesen Konflikt offenbar weniger scheuen als ihre männlichen Kollegen, könnte mit den geschlechtsspezifischen Karrierebedingungen zusammenhängen." (Pongratz/Voß 2003, 212, i.O.m.Hervorh.)

Hinweise darauf finden die Autoren in ihrem Datenmaterial dergestalt, dass Frauen die Frage, „ob und wann man Kinder bekommt" (ebd., 212), in ihrer Berufstätigkeit durchgängig mitführen, während sie sich für Männer als punktuell zu beachtender

Aspekt sortiere. Außerdem antizipierten Frauen unternehmensseitig geringere Karrierechancen für sich; dies sei unabhängig von der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern der Fall oder aber ihr in spezifischer Weise Rechnung tragend. Im zuletzt genannten Fall sei dann zu bemerken, dass die Auseinandersetzung damit eine „selbstbewusste und eigenständige Haltung zur Arbeit" (ebd., 213, i.O.m.Hervorh.) befördere, verbunden mit dem Versuch, für sich eine „inhaltlich anspruchsvolle, selbständig auszuführende Arbeitstätigkeit ... stets von neuem sicherzustellen" (ebd.). Dies zeige sich insbesondere bei Frauen mit Kindern und „auch noch in jenem mittleren Lebensalter (...), in welchem die männlichen Angestellten, die ihre Karriereabsichten enttäuscht sehen, sich häufig in gesicherten Positionen auf Dauer einrichten und/oder Familie und Freizeit einen erhöhten Stellenwert einräumen" (ebd., 213).

Entlang dieses Befundes setzen Hans J. Pongratz und G. Günter Voß (ebd., 213-215) zudem verschiedene Beschäftigtengruppen in Relation zueinander. Die Projektarbeiterinnen markieren sie als diejenige Gruppe, die in Form des soeben nachgezeichneten reflektierten Arbeitsstils neuen Leistungsanforderungen am stärksten gerecht wird, ohne dass dies jedoch entsprechend gratifiziert würde. Ihnen stehen die männlichen Angestellten gegenüber, welche sich, gleichsam Ausdruck ihrer bislang größeren Abgesichertheit durch das androzentrische Normalarbeitsverhältnis, als „karriereorientierte 'Normalarbeiter' mit defensiver Routiniertheit" präsentieren (ebd., 215). Im untersten Segment des Beschäftigungssystems bewegen sich Arbeiter und, ebenfalls das Nachwirken des androzentrischen Normalarbeitsverhältnisses spiegelnd, vor allem Arbeiterinnen, welche von einem solchen Geschehen in Bezug auch auf andere neue Arbeitsformen, insbesondere Gruppenarbeit entkoppelt seien und resignierten. Aus all dem schlussfolgern Hans J. Pongratz und G. Günter Voß (ebd.) schließlich, „dass die Geschlechterdifferenz mit einer Entwicklung der Arbeits- und Erwerbsverhältnisse in Richtung Arbeitskraftunternehmer keineswegs an Relevanz verlieren wird".

Geschlecht wird hier aus der Empirie heraus thematisiert, und zwar so, als gäbe es zu den hier geschilderten Befunden keinen Erkenntnisstand. Wird die Interpretation jedoch im Kontext des einschlägigen Forschungsstandes betrachtet, so kann zunächst einmal festgestellt werden, dass die aus verschiedenen Strängen der Frauen- und Geschlechterforschung alt bekannte Erkenntnis, wonach Frauen nicht selten zu Pionierinnen der Rationalisierung werden, hier ein weiteres Mal bestätigt wird. Wie sich dies unter den Vorzeichen der Vermarktlichung der Gesellschaft darstellt, sei mit Hasko Hünings, Hildegard Maria Nickels u.a. (1998; Nickel 1999; 2000; 2004) chronologisch früherer Untersuchung betrieblicher Transformationsprozesse bei der Deutschen Bahn AG und der darin eingelassenen Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse angesprochen. Es finden sich dabei ganz ähnliche Befunde in Verbindung mit einer teilweise weiterreichenden Interpretation[10]. Auch die Arbeiten der ForscherInnengruppe um Hasko Hüning und Hildegard Maria Nickel ha-

ben, gleichsam als Beispiel für die Befassung der Forschungsstränge mit dem gleichen Wirklichkeitsausschnitt, Segmente qualifizierter Beschäftigung und avancierter Rationalisierungsbestrebungen zum Thema. Anders als bei Hans J. Pongratz und G. Günter Voß steht hier aber die Situation ostdeutscher Frauen im Vordergrund. Und ebenfalls anders als die beiden Autoren dies intendiert haben, aus genannten Gründen aber nicht realisieren können, geht es hier nicht um umfassende Zeitdiagnosen, sondern werden bereichsspezifisch genau klassifizierte, sozialdiagnostische Aussagen im Rückgriff auf die Regulationstheorie hinsichtlich ihrer Anhaltspunkte für Veränderungen der „Geschlechterordnung" und der „Geschlechterregime" (Nickel 1999, 2000; Peinl 2004) in der Erwerbsarbeit ausgelotet.

Die Befunde der AutorInnen beziehen sich auf die qualifizierte Dienstleistungsarbeit, welche Frauen als weiblich codiertes, deshalb im Geschlechterverhältnis kaum umkämpftes, gleichwohl aber bedingt zukunftsträchtiges Segment für sich gewinnen konnten. Iris Peinl (1998, 2004, 172) spricht hier von „Gelegenheitsstrukturen" dergestalt, dass im Zuge des Tertiarisierungsprozesses und der Vermarktlichung wie verbunden mit der Verfügbarkeit eines qualifizierten weiblichen Arbeitskräftepotenzials tradierte Geschlechterzuweisungen – zumindest unterhalb der Führungsebene (vgl. Nickel 2004, 244) – an Bedeutung verlören. Die Chancen, diese „Gelegenheitsstrukturen" (Peinl 1998, 2004) nutzbar zu machen, würden jedoch konterkariert dadurch, dass der Abbau sozialstaatlicher Leistungen zusammen mit der nach wie geringen Bereitschaft von Männern, ihren Anteil an den reproduktionsnotwendigen Arbeiten zu übernehmen, zu neuen Belastungen für Frauen führe. Und so setzt die Nutzung dieser „Gelegenheitsstrukturen" (Peinl 1998, 2004) nach Susanne Völker (1998, 50) eine hohe Bereitschaft voraus, sowohl betriebliche Anforderungen an die Arbeits- und Lebensgestaltung (etwa in Arbeitszeit- und Mobilitätsfragen) zu erfüllen als darüber hinaus unter Effizienzgesichtspunkten auch die „aktive Gestaltung arbeitsinhaltlicher und organisatorischer Anforderungen" mit voranzutreiben. Die Autorin spricht in diesem Zusammenhang vom „SelbstunternehmerInnentum" (ebd.) insbesondere ostdeutscher Frauen. Sie verfügten mit dem „Wandelmanagement" über eine Ressource, die auf der Bewältigung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses aufbaut, wie er sich in Form „lebensgeschichtlicher Zäsuren" (ebd., 51) niederschlägt. Diese Ressource erweise sich in Verbindung mit der aus DDR-Zeiten anhaltenden Orientierung ostdeutscher Frauen auf Vollzeiterwerbstätigkeit (vgl. hierzu: Nickel 1995; Dölling 2003) als hochgradig passförmig für die Bewältigung betrieblicher Reorganisationsprozesse (vgl. Völker 1998). Der bis dahin aus der Beschäftigtenperspektive beschriebene Arbeitskrafteinsatz wird, gegenläufig, dann als rationalisierender Zugriff auf die „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) von Frauen, wie sie zwischen Markt und Familie herausgebildet werden, von Michael Frey, Hasko Hüning und Hildegard Maria Nickel (2004, 8) schließlich folgendermaßen aufgegriffen: „Frauen könnten sich als Vorreiterinnen von 'Vermarktlichung' und 'Subjektivierung' in dem Sinne

erweisen, dass sie aufgrund gesellschaftlicher Zuweisungen und Zumutungen ('Vereinbarkeit') spezifische Fähigkeiten und Qualifikationen ausbilden mussten (wie z.B. Empathie oder das flexible Koordinieren und Integrieren auch widerstrebender Anforderungen), die nun in einem ganz anderen Zusammenhang (und 'familienferner' denn je) gewissermaßen auf 'der Höhe der Zeit' sind und den gegenwärtig in den Betrieben formulierten Anforderungen an die Subjektivität und Flexibilität der Beschäftigten nahe kommen. Aufgrund des ihnen gesellschaftlich abverlangten Spagats zwischen den Lebensbereichen könnten Frauen so zu 'Pionierinnen' – oder negativ ausgedrückt: zum 'Schmiermittel' – der Marktökonomie werden." Dies mag für ostdeutsche Frauen aufgrund ihrer Orientierung auf Vollzeiterwerbstätigkeit im Zusammenspiel mit der gegenüber den alten Bundesländern forcierten neoliberalen Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse in den neuen Bundesländern verschärft gelten (vgl. Dölling 2003, 76-80; 2005), zeigt sich aber auch in anderen Kontexten (vgl. Hochschild 1997).

Ähnlich wie Hans J. Pongratz und G. Günter Voß sieht auch Hildegard Maria Nickel (2004, 245) neue Differenzierungslinien unter den Beschäftigten als wahrscheinlich an. Während die Vermarktlichung Geschlecht als Platzanweiser im Falle junger, qualifizierter, kinderloser Frauen relativiere, seien andere Frauen – eingedenk auch des Abbaus sozialstaatlicher Leistungen – von dem genannten Spagat stärker denn je betroffen. Zudem gewönnen weitere Kategorien, beispielsweise Alter, an Bedeutung.

Gemeinsam ist beiden Projekten das Ergebnis, dass Frauen offensichtlich eine hohe 'Bereitschaft' an den Tag legen, die unter den Vorzeichen der Vermarktlichung der Gesellschaft und der Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse gestellten Anforderungen zu erfüllen. Gleichwohl bleibt bei Hans J. Pongratz und G. Günter Voß (2003), indem sie Geschlecht lediglich als das thematisieren, was ihre Empirie zeigt – Männer und Frauen mit oder ohne Kind(erplanung) –, die Betrachtung der Zusammenhänge zwischen der im Geschlechterverhältnis geprägten Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten und dem Rationalisierungsgeschehen vage. Dadurch verkennen sie anders als Michael Frey, Hasko Hüning und Hildegard Maria Nickel die sozialen Zwänge, welche im Geschlechterverhältnis hervorgebracht werden und sich im rationalisierenden Zugriff auf die „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) von Frauen nun als hochfunktional für die gegenwärtige ökonomische Entwicklung erweisen. Hingegen geht Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' Untersuchung dort über die Arbeiten der ForscherInnengruppe um Hasko Hüning und Hildegard Maria Nickel hinaus, wo ihre Geschlechtervergleiche den unterschiedlichen Umgang von Männern und Frauen mit den gestellten Anforderungen zeigen. Allerdings – da ist ihre Argumentationsfigur des „Arbeitskraftunternehmers" (Voß/Pongratz 1998) mit den in „arbeitskraftorientierter" Perspektive betonten 'Selbsts' vor – verfolgen sie dies nicht weiter. Es ist aber doch nicht nur bemerkenswert, sondern auch erklärungsbedürftig, dass Frauen nicht nur hohes Engagement an den Tag legen und dies nicht gratifiziert

wird, während Männer mit ihrer routinierten Abwehr von Anforderungen möglicherweise zwar nicht gerade Karriere machen, aber doch Beschäftigungssicherheit erlangen und/oder sich nach ihrem Bedarf ihrer Familie zuwenden und/oder an Freizeit denken können (vgl. hierzu auch: Hochschild 1997). Indem dies außen vor bleibt, bleiben auch die Bedingungen und Zusammenhänge – sei es die wechselseitige Konstruktion von Geschlecht und Arbeitsteilung (vgl. etwa: Wetterer 2002) oder die gendered organization (vgl. beispielsweise: Wilz 2002) – außen vor, unter und in denen Männer und Frauen handeln. Außen vor bleibt zudem, dass damit auch der Rationalisierungsmodus der Subjektivierung von Arbeit selber, je nachdem ob er vor dem Hintergrund der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse auf männliche oder weibliche Arbeitskräfte zugreift, in verschiedener Weise Gestalt annimmt.

Allerdings, um nun die zuvor in Bezug auf die Argumentationsfigur des „Arbeitskraftunternehmers" (Voß/Pongratz 1998) angesprochene kategoriale Engführung von Forschung mit Blick auf die Empirie nochmals anzusprechen, belichtet auch die Rede von der „SelbstunternehmerIn" (Völker 1998) widerständige „Subjektpotentiale" unter, welche in den Befunden beider Projekte durch alle Beschäftigtengruppen hindurch empirisch zum Vorschein kommen. So verleihen in dem Projekt von Hildegard Maria Nickel, Hasko Hüning u.a. (1998) nicht zuletzt die „SelbstunternehmerInnen" (Völker 1998) ihrem Wunsch nach einer Verstetigung ihrer Beschäftigungssituation Ausdruck und verweisen dabei direkt oder indirekt auf das erodierende Normalarbeitsverhältnis; in der Interpretation der Befunde spielt dies jedoch kaum eine Rolle (vgl. Aulenbacher 1998, 54-55). Auch der für Hans J. Pongratz und G. Günter Voß selber zentrale Untersuchungsbefund weist in diese Richtung. Anders als Hasko Hüning, Hildegard Maria Nickel u.a. (1998) gehen sie dem jedoch nach und schließen daran zudem eine gesellschaftstheoretische Interpretation der gegenwärtigen Entwicklung an.

Die industriesoziologische und die feministische Marx-Interpretation

Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' Befunden zufolge zeigen die Beschäftigten in den avancierten Arbeitsformen zwar eine neue Haltung der „Leistungsoptimierung", in welcher Leistungserbringung in einer Mischung aus Effizienzorientierung und Spaß an der Arbeit erfolgt (Pongratz/Voß 2003, 215). Allerdings sei dies mit einer weitgehend ungebrochenen normativen Orientierung am fordistischen Normalarbeitsverhältnis verbunden, die sie als „Absicherungsmentalität" (ebd.) fassen. Dieser Befund gilt ihnen im Hinblick auf die Kontur des sich aus dem erodierenden Normalarbeitsverhältnis herausschälenden „Arbeitskraftunternehmers" als Beleg dafür, dass „Selbst-Kontrolle" und „Selbst-Ökonomisierung" sich – anders als in ihrem „Idealtypus" zunächst gedacht – nicht kongruent entwickelten (vgl. Pongratz/Voß 2003, 215-217). Kurzum, die Bereitschaft zur Leistungsverausgabung geht nicht ohne weiteres mit der Bereitschaft einher, alle Kraft für eine verwertungskonforme Zurichtung des

Arbeitsvermögens aufzuwenden, sondern ist mit Ansprüchen an soziale Sicherung verknüpft.

Nun gilt die mit dem Begriff der „Selbst-Kontrolle" (ebd., 45) angesprochene Lösung des Transformationsproblems von Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung durch die Beschäftigten den Autoren als diejenige Qualität, die „den fundamentalen Unterschied (des Arbeitskraftunternehmers, BA) zu den anderen Arbeitskrafttypen" (ebd., 217, i.O.m.Hervorh.) ausmacht. Sie markiert in puncto Neukonturierung von Arbeitskraft den Übergang zur nachfordistischen Phase. In diesem Zusammenhang wollen sie die „Leistungsoptimierung", in welcher sich die Subjektivierung von Arbeit als „Initiative zur betriebsfunktionalen Erschließung der Subjektivität durch die Person selbst" (ebd.) ausdrücke, in ihrem Verhältnis zur „Absicherungsmentalität" (ebd., 215) zum Thema einer weiterführenden gesellschaftstheoretischen Interpretation machen.

Aussichtsreich erscheint Hans J. Pongratz und G. Günter Voß (2003, 215-226) dabei der Rückgriff auf die marxsche Trias von Produktivkräften, Produktionsverhältnissen und Produktionsweise, ergänzt um einen Rekurs auf die regulationstheoretische Thematisierung des Fordismus. Selber bewegen sie sich dabei analog zur marxschen Theorie, da die genannte Trias in ihrer ursprünglichen Fassung auf die Analyse gesellschaftlicher Transformationsprozesse ziele, während es ihnen mit der Frühindustrialisierung, dem Fordismus und dem Postfordismus um „Entwicklungsphasen innerhalb des Kapitalismus" geht (ebd., 223, i.O.m.Hervorh.). Erklären wollen sie mit ihrer Anwendung der Trias auf diese Phasen „Anpassungen der institutionellen Arrangements an Weiterentwicklungen der subjektiven Produktivkräfte innerhalb des Strukturrahmens kapitalistischer Produktionsverhältnisse." (ebd.) Hierzu setzen sie das fordistische „Insitutionengefüge" als historisch besondere Formation der kapitalistischen Produktionsverhältnisse und die „Erwerbsorientierungen" der Beschäftigten, darunter die „Leistungsoptimierung" und „Absicherungsmentalität", als Moment der Produktivkraftentwicklung (ebd.). In diesem Konstrukt ist Subjektivität in der Dialektik von Produktivkraftentwicklung und Produktionsverhältnissen dann als Wandel ermöglichender und/oder die Verhältnisse stabilisierender Faktor zu denken – in gesellschaftlicher Perspektive ebenso wie in der Reproduktion der „dialektischen Bewegung innerhalb einer Person" (ebd. 224). Die „Haltung der Leistungsoptimierung" schlagen Hans J. Pongratz und G. Günter Voß (ebd., 223) als „Moment einer aktuell sich vollziehenden Produktivkraftentwicklung" dann dem Wandel zu, die „Absicherungsmentalität" deuten sie „als subjektive Verbundenheit mit dem Institutionengefüge von Normalarbeit ..." (ebd.), welche sich als „Stabilitätsfaktor" der Produktionsverhältnisse geltend mache (ebd., 220-221, i.O.m.Hervorh.). Im Ergebnis machen sie zwischen der „Leistungsoptimierung" und der „Absicherungsmentalität" ein „Spannungsverhältnis divergierender Bewegungskräfte" aus (ebd., 222, i.O.m.Hervorh.).

Es scheint so, als kämen widerständige „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) in Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' Ansatz nun doch noch systematisch zum

Tragen. Aber auch an dieser Stelle ihres Ansatzes werden sie zur Seite geschoben, indem sie gemäß der konzeptionellen und kategorialen Ausrichtung der Figur des „Arbeitskraftunternehmers" (Pongratz/Voß 1998) sortiert werden. So gilt den Autoren die „Leistungsoptimierung" als Ausdruck der „Strukturierungsbereitschaft" der Beschäftigten und die „Absicherungsmentalität" als Ausdruck des „Strukturvertrauens" (Pongratz/Voß 2003, 127-128)[11]. Erstere weist kategorial über das Bestehende hinaus, letztere ist kategorial daran gebunden. Anders gesagt: Ansprüche der Beschäftigten, die auf Widersprüche und Ambivalenzen im derzeitigen Rationalisierungsgeschehen hindeuten, werden nach dem Schema alt/fordistisch/Beharrung – neu/postfordistisch/Wandel sortiert[12]. Damit bleibt die Widersprüchlichkeit der Situation selber und bleiben auch sich darin formierende widerständige „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) außen vor. Und so wird die „Arbeitskraftunternehmer"-These weniger durch die Empirie erhärtet, als durch die Dateninterpretation verdoppelt.

Abschließend will ich Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' Marx-Interpretation, welche im Kontext aktueller gesellschaftstheoretischer Diskussionen in der Industriesoziologie zu sehen ist, mit der in der feministischen Gesellschaftsanalyse zuvor von Ursula Beer (1990, 1991) teilweise zusammen mit Jutta Chalupsky (Beer/Chalupsky 1993) vorgelegten Reformulierung der genannten Trias konfrontieren. Ursula Beer (1990, 1991) schließt theoretisch vor allem an die feministische Hausarbeitsdebatte und den französischen strukturalen Marxismus an. Empirisch geht es ihr und Jutta Chalupsky selber um die Transformation von Feudalismus zum Kapitalismus und vom Sozialismus zum Kapitalismus (vgl. Beer 1990, 1991; Beer/Chalupsky 1993).

Ursula Beer (1990, 78-130) spricht, um nicht nur die Produktions-, sondern auch die Reproduktionsweise einer Gesellschaft und dabei Arbeit und Generativität in den Blick nehmen zu können, von deren „Wirtschafts- und Bevölkerungsweise", wobei erstere die Marktökonomie und letztere die „Fortpflanzungs- und Versorgungsökonomie" umfasst. Mit Blick auf die Analyse gesellschaftlicher Transformationsprozesse knüpft sie dann folgendermaßen an Maurice Godeliers (1973) Marx-Interpretation an (vgl. Beer 1990, 120-140): Sie unterscheidet mit ihm zwischen dem strukturinternen Widerspruch von Kapital und Arbeit einerseits und dem Grundwiderspruch von Gesellschaft, nämlich demjenigen zwischen der Struktur der Produktionsverhältnisse und der Produktivkraftstruktur, andererseits (vgl. Beer 1990, 120-148; Beer/Chalupsky 1993, 193-202); das dynamische Moment von Gesellschaft ist in der Produktivkraftstruktur, das Moment der Invarianz hingegen in der Struktur der Produktionsverhältnisse verankert. Sozialer Wandel entfaltet sich in dieser Lesart dann im Zusammenspiel beider Strukturen, nach Ursula Beer (1990, 153) unter den Bedingungen ihrer „Korrespondenz" beziehungsweise „Nicht-Korrespondenz". Wenn zwischen beiden Strukturen keine „Korrespondenz" mehr erzeugt werden kann, haben wir es mit der Transformation einer bestehenden „Wirtschafts- und Bevölkerungsweise" (Beer 1990) zu einer neuen zu tun. Kann hingegen eine neue „Korrespon-

denz" erzeugt werden, handelt es sich um die Reorganisation der bisherigen „Wirtschafts- und Bevölkerungsweise" (vgl. hierzu: Aulenbacher 2005). Die Kategorie Geschlecht verankert Ursula Beer (1990, 127) in diesem Theoriekonstrukt dann dergestalt, dass sie das Geschlechterverhältnis in der Struktur der Produktionsverhältnisse und die „Geschlechtsindividuen" in der Produktivkraftstruktur verortet. Gesellschaftlicher Wandel, sei es in Form der Reorganisation, sei es in Form der Transformation einer „Wirtschafts- und Bevölkerungsweise" (Beer 1990) ist dann zurückzuführen auf eine Dynamik, die hervorgerufen wird von einer Entwicklung der Produktivkraftstruktur, welche im Hinblick auf die Hauptproduktivkraft Mensch von der sozialen Kategorie Geschlecht geprägt ist (vgl. Beer 1990, 120-140). Ferner geht er in der Logik des Konstrukts mit der Reorganisation oder mit der „Neuformierung" (Beer/Chalupsky 1993) des Geschlechterverhältnisses einher.

Diese strukturtheoretische Argumentation öffnen Ursula Beer und Jutta Chalupsky (vgl. Beer 1990, 133-148; Beer/Chalupsky 1993, 209-212) über die Kategorie der Produktivkraft folgendermaßen für subjekttheoretische Fragestellungen: „Individuen fungieren im Rahmen einer Verhältnisbestimmung als 'deren' Träger (...). 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 Verhältnisse 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 letztendlich 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, 209-210). Indem sie als in diesem Sinne gesellschafts- und individualgeschichtlich gewordene Individuen ihren Arbeits- und Lebenszusammenhang gestalten, entäußern Menschen ihre „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) als „Produktivkraft Subjektivität" (ursprünglich: Knapp 1981, 1987, 241; Beer 1990) in Produktions- und Reproduktionsverhältnissen, deren Entwicklung sie darüber dann mit beeinflussen.

Damit ist im Vergleich zu der von Hans J. Pongratz und G. Günter Voß vorgelegten Interpretation der genannten Trias dreierlei gewonnen. Neben gesellschaftlichen Transformationsprozessen, etwa demjenigen vom Kapitalismus zum Sozialismus, lässt sich, begriffen als Reorganisation einer „Wirtschafts- und Bevölkerungsweise" (Beer 1990) auch die Entwicklung vom Fordismus zum Postfordismus fassen, ohne Analogiebildungen zu bemühen (vgl. Aulenbacher 2005). Mit der systematischen Erweiterung der Analyseperspektive über die Marktökonomie hinaus auf die „Fortpflanzungs- und Versorgungsökonomie" wird der Zusammenhang von „Arbeit und Leben" (Voß 2000, 333) mit einbezogen, der Hans J. Pongratz und G. Günter Voß entgegen ihrem

Anspruch, auf dem Weg zu ihren gesellschaftstheoretischen Überlegungen verloren geht. Und schließlich erlaubt sie es, gesellschaftlichen Wandel nicht nur in seiner kapitalistischen Gestalt, sondern auch als Wandel im Geschlechterverhältnis zu thematisieren. Auf diese Weise können Befunde wie derjenige, dass der „Arbeitskraftunternehmer", was seinen derzeitigen „Prototyp" angeht, „weiblich" ist, während „Männer mit ihrem gegenüber den Frauen weniger ausgeprägten Leistungsbezug stärker an den vorherrschenden Normalitätsstrukturen vor Erwerbsarbeit ... ausgerichtet sind" (Pongratz/Voß 2003, 82), eine theoretische Bettung erfahren, welche sie über den Einzelfall hinaus deutbar und interessant macht. Der ungleich ausgeprägte „Leistungsbezug" (Pongratz/Voß 2003) von Männern und Frauen ist dann als Ausdruck der Art und Weise zu begreifen, wie sie ihre gesellschafts- und individualgeschichtlich auch im Geschlechterverhältnis ausgebildeten „Subjektpotentiale" (Knapp 1987, 241) vor dem Hintergrund ihrer ungleichen Verankerung in der Markt-, „Versorgungs- und Fortplanzungsökonomie" als Produktivkraft entäußern und wie dies die gesellschaftliche Entwicklung mit all ihrer inneren Widersprüchlichkeit prägt. Der Nachteil von Ursula Beers und Jutta Chaluskys Marx-Interpretation gegenüber derjenigen Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' besteht im Kontext der Rationalisierungsforschung, dass sie in der vorliegenden Form keinerlei Konkretion in Bezug auf den Formwandel der Rationalisierung und der Arbeit enthält; ihre diesbezügliche Leistungsfähigkeit wäre zu prüfen.

Weder in der einen noch in der anderen der hier angesprochenen Fassungen ist der Anschluss an die marxsche Theorie die Lösung schlechthin für die Analyse der Gegenwartsgesellschaft. Es handelt sich in beiden Fällen um Re-Visionen der marxschen Theorie, die sich in zahlreiche theoretische Suchbewegungen einreihen, bei denen es darum geht, die gegenwärtige gesellschaftliche Entwicklung angemessen zu fassen. Im Kontext dieses Beitrags sind sie ein weiteres Beispiel für Parallelen zwischen den Forschungssträngen, welche auszuloten sich lohnt.

Forschung im Dialog. Schlussbemerkung

In zahlreichen Teildisziplinen der Soziologie hat die Kategorie Geschlecht mittlerweile in den jeweiligen mainstream Einzug gehalten. Darüber hinaus gibt es inzwischen auch eine beachtliche Geschichte der Rezeption von Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung im mainstream und des Dialogs zwischen den Strängen und Strömungen (vgl. ausführlich hierzu: Müller 2003). Die Industriesoziologie hinkt dieser Entwicklung hinterher, insofern das ungleichgewichtige Neben- und einseitige Miteinander der Forschungsstränge hier bislang kaum aufgebrochen ist. Die Teildisziplin befindet sich in einer, optimistisch betrachtet, vordialogischen Situation, die nicht zuletzt durch die gesellschaftliche Entwicklung selber geschaffen worden ist. Dass ein darüber hinausgehender Dialog zwischen den Forschungssträngen und -strömungen

für das Fach wünschenswert ist, habe ich deutlich zu machen versucht, indem ich auf Parallelen, Gemeinsamkeiten, brachliegende Potenziale, wechselseitige Bereicherungen und mögliche Erkenntnisgewinne verwiesen habe, die sich zeigen, wenn die Stränge und Strömungen in Relation zueinander betrachtet werden. Gleichwohl geht es mir damit nicht um eine verklärte Sicht auf den gegenwärtigen Zustand der Industriesoziologie und einen solchen Dialog.

Ein Dialog, der diese Bezeichnung verdient, setzt voraus, dass die Stränge sich wechselseitig so zur Kenntnis nehmen, dass über eine Zusammenführung und Diskussion von Forschungsständen, wie sie hier erfolgt ist, hinausgehend ein Austausch über die verschiedenen Stand-, Themenschwerpunkte und Perspektiven in Bezug auf das Forschungsfeld, die gegenstände und die -geschichte möglich ist. In diesem Punkt ist die Resistenz des mainstreams gegenüber Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung – zumal das ungleichgewichtige Neben- und einseitige Miteinander der Stränge in der genannten Weise 'für ihn' arbeitet – sicher nicht zu unterschätzen. Was ferner die Rezeption von Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung und solche Dialoge angeht, so liegt aus anderen Disziplinen und Teildisziplinen bereits Erfahrung damit vor, dass sich neben Erkenntnisgewinnen, auch „Risiken und Nebenwirkungen" (ebd., 57-63) einstellen, so etwa androzentrische Verkürzungen und Verzerrungen. Letzteres ist insofern nicht verblüffend, als das bisherige ungleichgewichtige Neben- und einseitige Miteinander (nicht nur in der Industriesoziologie) als herrschaftsförmige Konstellation solchen „Risiken und Nebenwirkungen" mit den Boden bereitet. Dies spricht nicht dagegen, den Dialog aufzunehmen, sondern dafür, die Forschungs- und Dialogkonstellationen mit auf die Tagesordnung der dialogrelevanten Themen zu setzen, um solchen Tendenzen entgegenzuarbeiten.

Anmerkungen

1 Aus: The Beatles, Come together

2 Von einem ungleichgewichtigen Neben- und einseitigen Miteinander spreche ich vor allem im Hinblick auf die Situation innerhalb der Industriesoziologie. Was das ungleichgewichtige Nebeneinander angeht, so ist die Frauenarbeitsforschung und feministische Arbeitsforschung zwar eine breite, aber marginalisierte Strömung. In einschlägigen Bestandsaufnahmen zur und Einführungen in die Industriesoziologie, um nur einen möglichen Indikator zu nennen, findet sie erst zu Beginn der neunziger Jahre überhaupt Erwähnung. Und bis heute wird sie – entgegen dem Sinn und Zweck solcher Werke – lediglich unsystematisch gestreift (vgl. zur in diesem Rahmen weitestgehenden Berücksichtigung: Beckenbach 1991; Deutschmann 2002). Von einem einseitigen Miteinander kann hinsichtlich der Rezeptionsgepflogenheiten in der Industriesoziologie gesprochen werden. Während die Frauenarbeitsforschung Arbeiten des mainstreams in systematischer Weise berücksichtigt, finden ihre Erkenntnisse in der Regel keine oder allenfalls punktuelle Berücksichtigung. Ein ungleichgewichtiges Nebeneinander ist außerdem noch mit Blick auf die Stellung der Industriesoziologie und der Frauen- und Geschlechterforschung in der Soziologie festzustellen. So hat die

Industriesoziologie beziehungsweise, genauer, ihr mainstream für das Fach über Jahre eine hervorgehobene Position im Reigen der soziologischen Teildisziplinen beanspruchen und behaupten können, wenngleich dies nie unumstritten war und auch zur Zeit wieder heftig umstritten ist (vgl. etwa: Hirsch-Kreinsen 2003; Kühl 2003). Die Frauen- und Geschlechterforschung hingegen bewegt sich nicht nur in der Industriesoziologie, sondern auch in der Soziologie insgesamt, obgleich es sich bei ihr um den wohl innovativsten Strang der Disziplin handelt, immer noch eher an deren Rändern als in deren Mitte (vgl. Müller 2003).

3 Der Begriff der „Vermarktlichung" ist bei Dieter Sauer und Volker Döhl (1997) selber auf das Unternehmen bezogen, darauf, dass vormals nicht marktförmig organisierte Vorgänge und Beziehungen nunmehr – tatsächlich oder fiktiv – den Prinzipien des Marktes unterworfen werden. In dieser Weise – nämlich im Sinne der Vermarktung bislang nicht vermarkteter Güter und Leistungen und der marktförmigen Gestaltung bislang nicht marktförmig organisierter Prozesse und Beziehungen – reicht er über das Unternehmen hinaus und wird von mir hier auf die Gesellschaft bezogen.

4 Dieser Begriff wird erstmalig von Gudrun-Axeli Knapp (1981) im Kontext ihrer Diskussion der Instrumentalismusthese aufgebracht. Systematisch entfaltet wird er von ihr im Rahmen der feministischen Theoriebildung (vgl. Knapp 1987) und daran anschließend dann gesellschaftstheoretisch (vgl. Beer 1990) wie industriesoziologisch (vgl. Aulenbacher 1991) nutzbar gemacht.

5 Hildegard Maria Nickel (1999, 10) spricht im Rahmen der Transformationsforschung davon, dass die „großen Fragen" der Transformation angestammtes Terrain vor allem des mainstreams weniger der Frauen- und Geschlechterforschung sind. In der Rationalisierungsforschung ist es ähnlich (vgl. Aulenbacher 2005).

6 Ob dies letztlich ausreicht, um das im mainstream der Industriesoziologie übliche Muster, Männerbeschäftigung theoretisch als asexuelles Normalmodell von Erwerbsarbeit und Frauen als vom vermeintlich Allgemeinen abweichende Besonderung zu thematisieren, was dann wiederum ausschließlich Frauen als Geschlecht erscheinen lässt (vgl. Müller 1984; Gensior 1984; Aulenbacher 2005a), bleibt abzuwarten. Ungebrochen fortgeschrieben wird dieses Muster, gleichsam die These bestätigend, dass hier die gesellschaftliche Entwicklung selber am Werk war und ist, bislang im Hinblick auf Segmente, die unverändert fest in Männerhand sind (so etwa bei: Böhle 1994, 2002; kritisch: Aulenbacher 2005).

7 Der Terminus neue Produktionskonzepte steht an dieser Stelle für den Formwandel der Rationalisierung insgesamt und nicht nur für die Entwicklungen, für die Horst Kern und Michael Schumann (1984) diesen Begriff ursprünglich geprägt haben.

8 Der Griff zur Unternehmermetapher ist dabei bereits in der Art und Weise zugrunde gelegt, wie die alltägliche Lebensführung in dem gleichnamigen Konzept thematisiert wird. Konkret ist sie zurückführbar auf das Verständnis der Lebensführung als „System sui generis" (Voß 2000, 323), welches weder rein gesellschaftlich bedingt noch rein individuell gestaltet und gestaltbar ist, sondern „zwischen Gesellschaft und Individuum" vermittele (ebd.). Indem Lebensführung in dieser Weise als eigenständiges „System" imaginiert wird, bereitet diese Argumentation der genannten Analogiebildung zwischen Lebens- und Betriebsführung und damit dem Konstrukt des „Arbeitskraftunternehmers" (Pongratz/Voß 1998) den Boden und entzieht ihn zugleich der Frage nach der „Vermittlungslogik" von „Arbeit und Leben" (Voß 2000, 333).

9 In dieser Untersuchung nehmen Hans J. Pongratz und G. Günter Voß (2003) empirisch Arbeiter- und Angestelltenbereiche in den Blick, für welche das Normalarbeitsverhältnis Gültigkeit hatte und hat und welche nunmehr zu avancierteren Bereichen der Neugestaltung von Arbeit durch Gruppen- und Projektarbeit geworden sind. Gegenstand ihrer Untersuchung sind die „Erwerbsorientierungen" der Beschäftigten, sortiert entlang der marxschen Unterscheidung von konkreter, abstrakter und lebendiger Arbeit, übersetzt in „Leistungsorientierungen" bezogen auf das „Arbeitsfeld", „berufsbiographische Orientierungen" hinsichtlich der „Erwerbsperspektive" und „Elastizitätsmuster von Arbeit und Privatleben" bezüglich der „Lebensführung". Die jeweilige empirische Gestalt der „Erwerbsorientierungen" wird dann bereichs- und gruppenspezifisch typologisiert zum Indikator für die „Selbst-Kontrolle", die „Selbst-Ökonomisierung" und die „Selbst-Rationalisierung" genommen. Anhand der Art und Weise, wie diese Dimensionen gefüllt werden, ist dann ablesbar, in Richtung auf welchen Typus von Arbeitskraft sich welche Beschäftigten(gruppen) bewegen. Das „Differenzkriterium" für die Frage, ob es sich eher um den „verberuflichten Arbeitnehmer" oder eher um den „Arbeitskraftunternehmer" handelt, ist die „Bezugnahme auf institutionalisierte Regelungsstrukturen der Erwerbsarbeit" in Form von „Strukturvertrauen" einerseits und die „Strukturierungsbereitschaft" der Beschäftigten andererseits, beides zu denken im „Verhältnis von Grundlage und Erweiterung" (Pongratz/Voß 2003, 127-128, i.O.m.Hervorh.).

10 Neben weiteren Sektoren gilt das Interesse der ForscherInnengruppe und der studentischen Forschungsprojekte um Hasko Hüning und Hildegard Maria Nickel (vgl. hierzu: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung 1998; Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien 2004) insbesondere der Deutschen Bahn AG. Dies ist deshalb der Fall, weil sich in diesem Unternehmen die Situation der Gegenwartsgesellschaft wie in einem Brennglas gebündelt zeige. Die Deutsche Bahn AG sei, entstanden aus der Deutschen Bundes- und der Deutschen Reichsbahn, Beispiel für die im Transformationsprozess von Sozialismus zum Kapitalismus zu vollziehende gesellschaftliche Integration. Sie sei, da hierbei zwei staatliche zu einem privatwirtschaftlichen Unternehmen transformiert werden, Beispiel für die Vermarktlichung von Unternehmens- und Arbeitsbeziehungen. Und sie gehöre als modernes Dienstleistungsunternehmen zu den Beschäftigungssegmenten, welche sich Frauen im Zuge der Erosion des fordistischen Geschlechterarrangements West und des Umbaus der DDR-Gesellschaft einschließlich ihrer Geschlechterarrangements erschließen konnten (vgl. Nickel/Völker/Hüning 1998, 4-10; Nickel 2004, 243).

11 Diese Interpretation ist selber ist nicht ohne weiteres plausibel. In analytischer Perspektive sehe ich keine Gründe dafür, warum die „Leistungsoptimierung" von Hans J. Pongratz und G. Günter Voß auf Dynamik und Wandel hin thematisiert wird und nicht auch auf die Fortführung des Bestehenden. Und umgekehrt erschließt sich mir nicht, warum die „Absicherungsmentalität" lediglich auf die Stabilität der fordistischen Institutionen hin thematisiert wird, nicht auch auf Innovationsprozesse (vgl. zur Problematik des Strukturierungsbegriffs in der Subjektivierungsdebatte auch: Aulenbacher 2005).

12 Selbst dann, wenn Hans J. Pongratz' und G. Günter Voß' empirische Befunde zur „Absicherungsmentalität" vor allem die Schwerkraft der Verhältnisse dokumentieren, mit der das fordistische Normalarbeitsverhältnis – forciert möglicherweise gerade auch durch seine Erosion und den Abbau von „Schutzschichten" (Negt 2001) – als geschichtliche und individuelle Erfahrung nachwirkt, so muss dies doch nicht heißen, dass die Beschäftigten nicht auch neue Formen der sozialen Sicherung akzeptabel fänden und diese 'mitstrukturie-

ren' würden. Und umgekehrt sehe ich nicht, warum „Leistungsoptimierung" zwingend auf Neues zielen muss.

Literatur

Arbeitsgruppe SubArO (Hg.) (2005): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie, Berlin.

Aulenbacher, Brigitte (1991): Arbeit – Technik – Geschlecht, Industriesoziologische Frauenforschung am Beispiel der Bekleidungsindustrie, Frankfurt/New York.

– (1998): Frauenarbeit unter dem Vorzeichen flexibler Rationalisierung, Ein Kommentar zu dem DFG-Projekt „Frauen im betrieblichen Transformationsprozess", in: Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard M. u.a., Transformation – betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer, Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/1998: 53-59.

– (2003): Rationalisierungsleitbilder – wirkmächtig, weil machtvoll und machbar, in: Geideck, Susan/Liebert, Wolf-Andreas (Hg.) (2003): Sinnformeln, Linguistische und soziologische Analysen von Leitbildern, Metaphern und anderen kollektiven Orientierungsmustern, Berlin/New York: 105-117.

– (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen, Wiesbaden.

– (2005a): Zeitdiagnostik im Nachvollzug der Rationalisierung, Die besondere Berücksichtigung von Geschlecht und die Perspektiven der Debatte zur Subjektivierung von Arbeit, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hg.), Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie, Berlin.

–/Siegel, Tilla (1993): Industrielle Entwicklung, soziale Differenzierung, Reorganisation des Geschlechterverhältnisses, in: Frerichs, Petra/Steinrücke, Margareta (Hg.), Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, Reihe Sozialstrukturanalyse Band 3, Opladen: 65-98.

Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.) (2004): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster.

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Zapf, Wolfgang (Hg.), Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990, Frankfurt/New York: 260-278.

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

Beckenbach, Niels (1991): Industriesoziologie, Berlin-New York.

Becker-Schmidt, Regina (1983): Widerspruch und Ambivalenz: Theoretische Überlegungen, methodische Umsetzungen, erste Ergebnisse zum Projekt „Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter", in: Becker-Schmidt, Regina u.a. (Hg.), Arbeitsleben – Lebensarbeit, Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn: 13-43.

– (1991): Individuum, Klasse und Geschlecht aus der Perspektive der Kritischen Theorie, in: Zapf, Wolfgang (Hg.), Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990, Frankfurt/New York: 383-394.

– (1998): Trennung, Verknüpfung, Vermittlung: zum feministischen Umgang mit Dichotomien, in: Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), Kurskorrekturen, Feminismus zwischen Kritischer Theorie und Postmoderne, Frankfurt/New York: 84-125.

– (2001): Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennnung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), Soziale Verortung der Geschlechter, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster: 91-131.

– (2003): Umbrüche in Arbeitsbiografien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), Achsen der Differenz, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Forum Frauenforschung Band 16, Münster: 101-132.

Bednarz-Braun, Iris (1983): Arbeiterinnen in der Elektroindustrie, Zu den Bedingungen von Anlernung und Arbeit an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen von Frauen, München.

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

Beer, Ursula (1991): Zur Politischen Ökonomie der Frauenarbeit, in: Brüsemeister, Thomas u.a. (Hg.), Die versteinerten Verhältnisse zum Tanzen bringen, Berlin: 254-263.

–/Chalupsky, Jutta (1993): Vom Realsozialismus zum Privatkapitalismus, Formierungstendenzen im Geschlechterverhältnis, in: Aulenbacher, Brigitte/Goldmann, Monika (Hg.), Transformationen im Geschlechterverhältnis, Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung, Frankfurt/New York: 184-230.

Bergmann, Joachim (1998): Die negative Utopie des Neoliberalismus oder Die Rendite muss stimmen, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Wolf, Harald (Hg.), Arbeit, Gesellschaft, Kritik, Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin: 225-250.

Böhle, Fritz (2002): Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt, in: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.), Subjektivierung von Arbeit, München und Mering: 101-133.

Bologh, Roslyn Wallach (1990): Love or Greatness, Max Weber and masculine thinking – A feminist Inquiry, London.

Brandt, Gerhard (1990): Marx und die neuere Industriesoziologie, in: Brandt, Gerhard, Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung, Transformationsprozesse des modernen Kapitalismus, Aufsätze 1971-1987, herausgegeben von: Daniel Bieber und Wilhelm Schumm, Frankfurt a.M.: 254-302.

Connell, Robert W. (1999): Der gemachte Mann, Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Reihe Geschlecht und Gesellschaft Band 8, Opladen.

Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie, Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten, Weinheim und München.

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

– (2005): Ostdeutsche Geschlechterarrangements in Zeiten des neoliberalen Gesellschaftsumbaus, in: Schäfer, Eva u.a. (Hg.), Irritation Ostdeutschland, Geschlechterverhältnisse seit der Wende, Münster: 16-34.

Fraser, Nancy (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik, Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung, in: Fraser, Nancy/Honneth, Axel, Umverteilung oder Anerkennung? Frankfurt a.M.: 13-128.

Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (2004): Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung – Formwandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse, Empirische Fallstudien aus der Deutschen Bahn AG und einer kommunalen Verwaltung, in: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Bulletin Nr. 27 – Texte, Wandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse, Humboldt-Universität zu Berlin: 1-15.

Gather, Claudia/Geissler, Birgit/Rerrich Maria S. (Hg.) (2002): Weltmarkt Privathaushalt, Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel, Forum Frauenforschung Band 15, Münster.

Gensior, Sabine (1984): Arbeitskraft als unbestimmte Größe? Frauenarbeit als Leerstelle in Forschung und Politik, in: Jürgens, Ulrich/Naschold, Frieder (Hg.), Arbeitspolitik, Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Opladen: 113-132.

Godelier, Maurice (1973): System, Struktur und Widerspruch im „Kapital", in: Internationale marxistische Diskussion 8, Berlin.

Gottschall, Karin (1990): Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen, Frankfurt/New York.

– (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation, in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt/New York: 125-162.

–/Voß, G. Günter (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben, Mering und München

Heintz, Bettina u.a.(1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmaktes, Frankfurt/New York.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2003): Renaissance der Industriesoziologie?, in: Soziologie 1/2003: 5-20.

Hochschild, Arlie (1997): The Time Bind, When Work Becomes Home & Home Becomes Work, New York.

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria u.a. (1998): Transformation – betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse, Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer, in: Institut Frau und Gesellschaft (Hg.), Zeitschrift für Frauenforschung, 16. Jg., Heft 1+2/1998.

Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hg.) (1993): Die Arbeit des Alltags, Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg.

–/Voß, G. Günter (1995): Zur gesellschaftsdiagnostischen Relevanz der Untersuchung von alltäglicher Lebensführung, in: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" (Hg.), Alltägliche Lebensführung, Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung, Opladen: 371-407.

Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung, München.

Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit, Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion, in: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.), Subjektivierung von Arbeit, München und Mering: 53-100.

Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation. Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen, in: Beer, Ursula (Hg.), Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld: 236-273.

– (1996): Traditionen – Brüche: Kritische Theorie in der feministischen Rezeption, in: Scheich, Elvira (Hg.), Vermittelte Weiblichkeit, Feministische Wissenschafts- und Gesellschaftstheorie, Hamburg: 113-150.

Kocyba, Hermann (2000): Der Preis der Anerkennung, Von der tayloristischen Missachtung zur strategischen Instrumentalisierung der Subjektivität der Arbeitenden, in: Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hg.), Anerkennung und Arbeit, Konstanz.

Kudera, Werner/Voß, G. Günter (Hg.) (2000): Lebensführung und Gesellschaft, Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung, Opladen.

Kühl, Stefan (2003): Organisationssoziologie. Ein Ordnungs- und Verortungsversuch, in: Soziologie, Forum der deutschen Gesellschaft für Soziologie 1/2003: 37-47.

Kurz-Scherf, Ingrid (2004): „Hauptsache Arbeit"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht, in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster: 24-46.

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

Lenz, Ilse (1995): Geschlecht, Herrschaft und internationale Ungleichheit, in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt/New York: 19-46.

– (2000): Globalisierung, Geschlecht, Gestaltung?, in: Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard Maria/Riegraf, Birgit (Hg.), Geschlecht – Arbeit – Zukunft, Forum Frauenforschung Band 12, Münster: 16-48.

Lutz, Burkart u.a. (Hg.) (1996): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Opladen.

Moldaschl, Manfred (2002): Subjektivierung, Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?, in: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.), Subjektivierung von Arbeit, München und Mering: 23-52.

– (2002a): Ökonomien des Selbst, Subjektivität in der Unternehmergesellschaft, in: Klages, Johanna/Timpf, Siegfried (Hg.), Facetten der Cyberwelt, Subjektivität, Eliten, Netzwerke, Arbeit, Ökonomie, Hamburg: 29-62.

–/Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: Minssen, Heiner (Hg.), Begrenzte Entgrenzungen, Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin: 205-224.

–/Voß, G. Günter (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit, München und Mering.

Müller, Ursula (1984): Arbeits- und industriesoziologische Perspektiven von Frauenarbeit – Frauen als „defizitäre" Männer?, in: Sektion Frauenforschung in den Sozialwissenschaften in der DGS (Hg.), Frauenforschung, Beiträge zum 22. Deutschen Soziologentag, Dortmund 1984, Frankfurt/New York: 76-86.

– (1999): Geschlecht und Organisation, Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen, in: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hg.), Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung, Reihe Geschlecht und Gesellschaft Band 22, Opladen: 53-71.

– (2003): „Gender" kommt – die Geschlechter gehen? Selbst- und Fremdpositionierungen in den Sozialwissenschaften, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 21. Jg., Heft 2+3/2003: 48-66.

Negt, Oskar (2001): Arbeit und menschliche Würde, Göttingen.

Nickel, Hildegard Maria (1995): Frauen im Umbruch der Gesellschaft, Die zweifache Transformation in Deutschland und ihre ambivalenten Folgen, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 36-37/95, Bonn: 23-33.

– (1999): Erosion und Persistenz, Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung, in: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hg.), Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung, Reihe Geschlecht und Gesellschaft Band 22, Opladen: 9-33.

– (2000): Ist Zukunft feministisch gestaltbar? Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit, in: Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard Maria/Riegraf, Birgit (Hg.), Geschlecht – Arbeit – Zukunft, Forum Frauenforschung Band 12, Münster: 243-268.

– (2004): Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive, in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster: 242-254.

Peinl, Iris (1998): Aspekte ambivalenter Gelegenheitsstrukturen für Frauenerwerbsarbeit in ostdeutschen Niderlassungen der Deutschen Bahn AG, in: Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard M. u.a., Transformation – betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer, Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/1998: 40-47.

– (2004): Transformation von Erwerbsarbeit und Konturen des Geschlechterregimes, in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster: 165-176.

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

–/– (2003): Arbeitskraftunternehmer, Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin.

–/– (Hg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer?, Befunde der empirischen Arbeitsforschung, Berlin.

Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" (Hg.) (1995): Alltägliche Lebensführung, Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung, Opladen.

Sauer, Dieter/Döhl, Volker (1997): Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren, in: IfS/INIFES/ISF/SOFI (Hg.), Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '96 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin: 19-76.

Schmidt, Gert (1999): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft, Überlegungen zum Wandel des Paradigmas der Arbeit in „frühindustrialisierten Gesellschaften" am Ende des 20. Jahrhunderts, in: Schmidt, Gert (Hg.), Kein Ende der Arbeitsgesellschaft, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess, Berlin: 9-28.

Schmiede, Rudi (1999): Informatisierung und Subjektivität, in: Konrad, Wilfried/Schumm, Wilhelm (Hg.), Wissen und Arbeit, Neue Konturen von Wissensarbeit, Münster: 134-151.

Schumann, Michael (2002): Das Ende der kritischen Industriesoziologie?, in: Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen (Hg.), Mitteilungen Nr. 30/ Juni 2002, Göttingen: 11-25.

Siegel, Tilla (1993): Das ist nur rational, Ein Essay zur Logik der sozialen Rationalisierung, in: Reese Dagmar u.a. (Hg.), Rationale Beziehungen? Geschlechterverhältnisse im Rationalisierungsprozess, Frankfurt a.M.: 363-396.

– (1995): Schlank und flexibel in die Zukunft, Überlegungen zum Verhältnis von industrieller Rationalisierung und gesellschaftlichem Umbruch, in: Aulenbacher, Brigitte/Siegel, Tilla (Hg.), Diese Welt wird völlig anders sein, Denkmuster der Rationalisierung, Pfaffenweiler: 175-195.

Völker, Susanne (1998): Wandelmanagement als Ressource?, in: Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria u.a. (1998), Transformation – betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse, Frauen im betrieblichen Tranformationsprozess der neuen Bundesländer, in: Institut Frau und Gesellschaft (Hg.), Zeitschrift für Frauenforschung, 16. Jg., Heft 1+2/ 1998: 47-52.

Voß, G. Günter (2000): Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben"? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung, in: Kudera, Werner/Voß, G. Günter (Hg.), Lebensführung und Gesellschaft, Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung, Opladen.

–/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer, Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, Heft 1/ 1998: 131-158.

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

Wilz, Sylvia Marlene (2002): Organisation und Geschlecht, Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen, Opladen.

Wittke, Volker (1990): Systemische Rationalisierung – zur Analyse aktueller Umbruchprozesse in der industriellen Produktion, in: Berstermann, Jörg/Brandherm-Böhmker, Ruth (Hg.), Systemische Rationalisierung als sozialer Prozess, Bonn: 23-41.

Young, Brigitte (1998): Genderregime und Staat in der globalen Netzwerk-Ökonomie, in: Prokla 111, Juni 98: 175-198.

Zenker, Claudia (2000): Organisation der Arbeit und Organisation der Gesellschaft, Zur sozialen Logik der Arbeitsgesellschaft in der industriellen Moderne, in: Brose, Hanns-Georg (Hg.), Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/New York: 31-53.

Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (1998): Bulletin 16, Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit, Humboldt-Universität zu Berlin.

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (2004): Bulletin Nr. 27 – Texte, Wandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse, Humboldt-Universität zu Berlin.

G. Günter Voß/Cornelia Weiß

Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?[1]

Nicht erst heute wird ein mehr oder weniger dramatischer „Strukturwandel von Arbeit" diagnostiziert. In der Entwicklung der modernen Arbeit (und der dazu komplementären Arbeitsforschung) hat es schon mehrfach markante Schübe beschleunigten Wandels gegeben, in deren Zusammenhang jeweils deutlich wurde, dass sich neue Formen von Arbeit (genauer: der betrieblichen und gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung) mit vielfältigen sozialen Folgen abzeichneten. Dennoch ruft jede Phase der Veränderung der Arbeitswelt – meist durchaus zu Recht – erneut besondere öffentliche wie wissenschaftliche Aufmerksamkeit, wenn nicht gar beunruhigte Aufgeregtheit hervor. Der von der aktuellen Politik noch einmal kräftig angeheizte Strukturwandel (vgl. z.B. Jäger 1999, Willke 1999) erzeugt jedoch offensichtlich in besonderer Weise Verunsicherung bei potenziell Betroffenen und in der Öffentlichkeit.[2]

Die Folgen des zur Zeit in der Arbeits- und Industriesoziologie oft mit Begriffen wie „Entgrenzung" und „Subjektivierung" benannten Wandels der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse sind jedoch keineswegs ausschließlich negativ. Sie sind vielmehr als hoch ambivalent zu bewerten. D.h. es gibt erheblich benachteiligte Beschäftigtengruppen, aber eben auch Kategorien von Betroffenen, für die sich in zumindest begrenztem Umfang neue Chancen abzeichnen.[3] Nicht nur, aber gerade auch unter letzteren finden sich Berufstätige, die zumindest in ihren Arbeits- und Lebensorientierungen dem Typus des „Arbeitskraftunternehmers" nahe zu kommen scheinen.

Mit der These vom *Arbeitskraftunternehmer* als einem neuem Typus von Arbeitskraft wurde ein theoretisches Argument formuliert, das sich in vielen Aspekten mit Alltagswahrnehmungen des aktuellen Wandels von Arbeit zu decken scheint und daher nicht ohne Grund weithin als plausibel aufgenommen wurde (vgl. zuerst Voß/Pongratz 1998; s. u.a. auch Pongratz/Voß 2003, 2004, Voß 2001, 2002). Die Thematisierung des gesellschaftlichen Wandels von Arbeit mit Blick auf den postulierten neuen Typus des Arbeitskraftunternehmers korrespondiert offensichtlich mit wichtigen Bedürfnissen der wissenschaftlichen Diskussion und der darüber hinausgehenden arbeitspolitischen oder öffentlichen Debatten. Nicht zuletzt bedingt durch die knappe und pointierte Form, in der die These zum Teil präsentiert wurde, blieben gleichwohl viele wissenschaftliche wie vor allem politisch-praktische Fragen offen. Die Reaktionen changierten in der Folge zwischen weitgehender Zustimmung (Peter 2003; Schumann 1999; Hoff u.a. 2003; Kurtz 2001a; 2001b) und vielfältig sich äußernder Kritik (u.a. Bosch 2000; Deutschmann 2001; Drexel 2002; Faust 2002; Jäger 1999; Korfmacher/Mutz 2001; Urban 2001; Schöni 2000, Welti 2000, 2001). Ein aus der Sicht der Protagonisten der These sehr ernst zu nehmender Diskussionspunkt war und ist dabei die an mehreren Stellen monierte „*Geschlechtsblindheit*" (u.a. Gott-

schall 1999) der Arbeitskraftunternehmer-These bzw. ihr „*geschlechtsspezifisch-männlicher Bias*“ (Jurczyk 2002). Im folgenden Artikel soll dieses (nach ersten Überlegungen in Pongratz/Voß 2003) noch einmal als Thema aufgegriffen und dazu mit Blick auf empirische Befunde in einem weitergehenden Zugriff eine geschlechtssensible(re) Betrachtung des Typus „Arbeitskraftunternehmer“ versucht werden.

Dazu resümiert der Beitrag zunächst noch einmal in geraffter Form die zentralen Aussagen der Arbeitskraftunternehmer-These (1). In einem zweiten Schritt werden darauf aufbauende Anlage und zentrale Befunde des HBS-Projekts „Arbeiter und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer?“ (vgl. v.a. Pongratz/Voß 2003) dargestellt (2). Vor dem Hintergrund einiger sich dort zeigender auffälliger Unterschiede in den Arbeitsorientierungen von Männern und Frauen, die eine besondere Affinität weiblicher Beschäftigter zum Typus des Arbeitskraftunternehmers zu indizieren scheinen, wird anschließend speziell dem Genderthema nachgegangen (3), um dann die Frage zu diskutieren, ob der Arbeitskraftunternehmer tatsächlich (wie gelegentlich vermutet) „weiblich“ ist (4). Leitende Annahme bzw. Ergebnis der Überlegungen ist, dass spätestens angesichts der zunehmenden Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit nicht mehr von einer generellen an die pure Geschlechtszugehörigkeit gekoppelten Verteilung von beruflichen Chancen und Risiken ausgegangen werden kann. Vielmehr deutet auch das Thema Arbeitskraftunternehmer daraufhin, dass zunehmend gravierende Unterschiede gerade auch *zwischen* Frauen zu erwarten sind, die vor allem in Zusammenhang mit den nach wie vor stark von ihnen übernommenen gesellschaftlichen Sorgeverpflichtungen gesehen werden müssen.

Die Arbeitskraftunternehmer-These

Mit der Arbeitskraftunternehmer-These wird als Folge des Strukturwandels der Arbeit eine grundlegende Veränderung der gesellschaftlichen Verfassung der Ware Arbeitskraft prognostiziert (zuerst Voß/Pongratz 1998). Hintergrund dessen ist vor allem die Beobachtung, dass sich seit einigen Jahren flächendeckend tief greifende betriebliche Reorganisationsprozesse vollziehen. Die lange Zeit dominierende rigide manageriale Durchsteuerung und Detailkontrolle des Handelns von Beschäftigten nach mehr oder minder eng ausgelegten tayloristischen Prinzipien gestalten sich dabei unter den sich verschärfenden Konkurrenzbedingungen für Unternehmen zunehmend als hinderlich – nicht zuletzt, weil sie mit erheblichem betrieblichen Kontrollaufwand verbunden sind und vor allem die stark an Bedeutung gewinnende Innovativität und Reagibilität der Arbeitenden beschränken. Als wesentlich günstiger wird infolgedessen eine „Flexibilisierung“ bzw. allgemeiner eine strukturelle *Entgrenzung* (u.a. Gottschall/Voß 2003; Voß 1994, 1998; Kratzer 2003; Minssen 1999) von Arbeit angesehen, die im Kern fast immer auf eine steigende (aber hoch ambivalente) Verantwortlichkeit der Arbeitenden abzielt. Marktliche, resp. marktähnlich gestaltete Auf-

tragsbeziehungen treten dabei auch innerbetrieblich verstärkt an die Stelle einer Arbeitssteuerung durch strikt vorstrukturierte Tätigkeitsformen (vgl. Moldaschl 1998, Moldaschl/Sauer 1999).

Von einem qualitativ und quantitativ bedeutsamen Strukturwandel der Nutzung von Arbeitskraft kann dabei vor allem deshalb ausgegangen werden, weil das Verhältnis von Betrieb und Beschäftigten im Zuge dieses Wandels auf eine neue Grundlage gestellt wird: Arbeitskräfte können und müssen nun weitgehend ihre Arbeit 'selbstorganisiert' gestalten, wozu sie wesentlich mehr als bisher gezwungen sind, umfassend Kompetenzen und Commitment zu entwickeln und einzusetzen. Mit dieser *Subjektivierung* von Arbeit (u.a. Moldaschl/Voß 2003, Schönberger/Springer 2003) gehen jedoch keineswegs nur größere Freiheiten in der Gestaltung von Arbeit einher, sondern neue *Zwänge* und ein erheblich erweiterter *Leistungsdruck*. Eine zentrale und rigide Führung tritt zwar oft eher in den Hintergrund, in gleichem Maße wird jedoch fast überall im Gegenzug der Zugriff auf die Arbeitskraft dadurch ausgeweitet, dass Formen *indirekter Arbeitssteuerung*, z.B. durch die Vorgabe von Leistungsbedingungen und -zielen und deren harte Überwachung, ausgebaut werden. Theoretisch gesehen wird auf diese Weise die komplexe betriebliche Aufgabe der „Transformation" von Arbeitspotenzial in betrieblich funktionale Leistung[4] zunehmend den Beschäftigten zugewiesen. Die Arbeitenden selbst übernehmen systematisch mehr als bisher die Managementfunktion der „Kontrolle" ihrer Arbeit – betrieblich gesehen wird sie also in neuer Qualität auf die Betroffenen *externalisiert*.

Historische Typen von Arbeitskraft

Mit der Arbeitskraftunternehmer-These wird der mögliche gesellschaftliche Leittypus von Arbeitskraft für eine posttayloristische, verstärkt marktorientierte Betriebsorganisation und dazu komplementäre Organisation der sich transformierenden Arbeitsgesellschaften insgesamt beschrieben. In früheren Phasen der Industrialisierung dominierten dagegen aus Sicht der These andere Basistypen:

(a) Für die ersten Industrien im Übergang zum modernen Kapitalismus wurden vorwiegend aus feudalen Verhältnissen freigesetzte bäuerlich-handwerkliche Arbeitskräfte genutzt. Das Arbeitsvermögen des dort typischen *proletarisierten Lohnarbeiters* war sozusagen noch weitgehend 'roh'. Insbesondere die Fähigkeiten zu Pünktlichkeit und disziplinierter Arbeit in komplexen Kooperationssystemen waren noch relativ gering ausgeprägt und den großbetrieblichen Strukturen noch nicht angepasst. Eine betrieblich-funktionale Verausgabung von Arbeitskraft wurde in der Folge nicht selten mit drastischen Mitteln unmittelbarer Herrschaft und der Drohung mit existenziellen Risiken regelrecht erzwungen. Frühkapitalistische Arbeitskräfte waren entsprechend in hohem Maße körperlichem Verschleiß und großen persönlichen Unsicherheiten ausgesetzt.

(b) Mit der Hochindustrialisierung des frühen 20. Jahrhunderts im Übergang zum fordistischen Regulationsmodus etablierte sich nach und nach eine sozial- und rechtsstaatliche Flankierung der Arbeitsbeziehungen, die eine erweiterte Arbeitskraftnutzung ermöglichte, deren Basis nicht zuletzt die Institutionalisierung eines leistungsfähigen Systems öffentlich getragener allgemeiner und beruflicher Bildung war. Es wird eine neue, als „Beruf" bezeichnete Formierung von wirtschaftlich nutzbaren Qualifikationen geschaffen, die auf standardisierten Fähigkeitsmustern und grundlegenden Arbeitstugenden (Fleiß, Pünktlichkeit, Ordnung usw.) beruht. Es bildet sich eine neue Basisform von Arbeitskraft, die als *verberuflichter Arbeitnehmer* bezeichnet werden kann. Betrieblich wird es auf dieser Grundlage möglich, unmittelbare Arbeitskontrolle durch verwissenschaftlichte Methoden einer strukturellen Steuerung zu ersetzen. Bei steigenden Löhnen und sinkenden Arbeitszeiten geht eine nun 'gedämpfte' Ausbeutung von Arbeitskraft mit hohem staatlichem Schutz einher – zumindest für die, in der Regel männlichen, Kerngruppen auf dem Arbeitsmarkt. Strukturell unterstützt wird dies durch eine am Modell der bürgerlichen Kleinfamilie orientierte Arbeitsteilung der Geschlechter, die Frauen meist unter weitgehendem Verzicht auf ökonomische und soziale Unabhängigkeit verpflichtet, den erwerbstätigen Männern in Haushalt und Familie zuzuarbeiten und dadurch die Bedingungen für eine reproduktionsorientierte Gestaltung einer sich nun etablierenden „Freizeit" zu schaffen.

(c) Diese in den westlichen Industriegesellschaften bis heute vorherrschende Form von Arbeitskraft wird, so die leitende Vermutung, nun nach und nach in ihrer Funktion als Leitbild durch den Typus des *verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmers* abgelöst, dessen betrieblich entscheidende Qualität eine erweiterte Fähigkeit zur Selbstdisziplinierung und Selbstintegration in betriebliche Funktionszusammenhänge ist. Manageriale Fremdkontrolle weicht einer individuellen Selbst-Kontrolle der Arbeitenden. Hoch entwickelte fachliche Kompetenzen bleiben nach wie vor wichtige Voraussetzung der Arbeitskraftverausgabung, müssen aber zunehmend durch überfachliche Kompetenzen ergänzt werden, damit eine betriebliche funktionale Tätigkeit auf der einen und Erwerbserfolg auf der anderen (personalen) Seite möglich werden (Plath 2000). Die starre Qualifikationsform des standardisierten Berufs beginnt sich in der Folge aufzulösen und macht langfristig einem neuen Modell von Beruflichkeit, dem „Individualberuf", Platz (Voß 2001).

Der Arbeitskraftunternehmer als neuer Basistypus von Arbeitskraft

Zwei methodologische *Vorbemerkungen*: Die beschriebenen historischen Arbeitskrafttypen weisen zum einen jeweils ein Profil von komplexen Merkmalen bzw. Fähigkeiten auf, die Arbeitenden unter den jeweiligen Bedingungen typischerweise abverlangt werden. Wie der Begriff Arbeitskraft-*Typus* nahe legt, sind dies theoretisch konstruierte idealtypische Merkmale, die nicht vorschnell mit konkreten individuellen Aus-

prägungen gleichgesetzt werden können. Der Idealtypus ist (wie dies schon Weber forderte; vgl. Weber, s. auch Schmid 1994) ein *analytisches Instrument*, in dem für den zu untersuchenden Gegenstand charakteristische Elemente in theoretisch stringenter („reiner") Form zusammengefasst dargestellt sind. Die Konstruktion beabsichtigt kein Abbild konkreter Realität, sondern ist erst einmal nur ein theoretischer Maßstab zur Analyse der Wirklichkeit. Entsprechend ist die Arbeitskraftunternehmer-These in ihrer idealtypischen Form zunächst bewusst geschlechtsneutral angelegt, so wie auch andere empirisch relevante Aspekte (etwa Unterschiede in Qualifikation, Beruf, Branche, Lebensform, Lebensalter bzw. biographischer Situation usw.) nicht in den Typus selbst eingeflossen sind. Die These eines neuen Leit- oder Basistypus von Arbeitskraft bezieht sich zum anderen zwar auf aktuelle Entwicklungen in Betrieb, Arbeitsmarkt und privatem Leben von Berufstätigen und leitet daraus (als Indizien) Vermutungen über einen möglichen Strukturwandel von Arbeitskraft ab. Sie ist also durchaus empirisch beschreibend zu verstehen, versucht aber vor allem eine *Prognose*. Die These intendiert insoweit erst einmal nicht eine Aussage über die aktuelle Situation, sondern sie spekuliert (empirisch angeregt und theoretisch geleitet) darüber, was möglicherweise entstehen könnte, wie dies gesellschaftstheoretisch und damit auch historisch einzuordnen wäre und was dies praktisch bedeuten könnte.

In diesem Sinne sollen hier noch einmal kurz die auf drei grundlegende theoretische Analysestränge abzielenden *Merkmale* des Idealtypus Arbeitskraftunternehmer[5] vorgestellt werden:

(a) Die sich mit der nun verstärkt geforderten 'selbstorganisierten' Umformung des Fähigkeits-Potenzials von Personen in betrieblich funktionale konkrete Arbeits-Leistung manifestierende *Selbst-Kontrolle* von Arbeitskraft entspricht einer verstärkten selbständigen Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit durch die Betroffenen in letztlich allen Dimensionen der Gestaltung von Arbeit (zeitlich, räumlich, sachlich, sozial, motivational usw.). Dies verringert tendenziell den betrieblichen Aufwand für die Arbeitssteuerung (obwohl nicht auszuschließen ist, dass an anderen Stellen genau dadurch neue Probleme entstehen), die nun Teil der von Unternehmen gekauften Arbeitskraft ist.

(b) Arbeitskraftunternehmer betreiben in neuer Qualität eine *Selbst-Ökonomisierung* ihrer eigenen Arbeitskraft. Dies zeigt sich vor allem in einer zweckgerichteten 'Produktion' und dann 'Vermarktung' der eigenen Fähigkeiten und Leistungen auf dem Arbeitsmarkt wie vor allem auch innerhalb von Betrieben, also im Rahmen von konventionellen Beschäftigungsverhältnissen. Die Arbeitsperson organisiert systematisch mehr als bisher in eigener Regie die Herstellung, Veräußerung und betriebliche Vernutzung und Verwertung ihrer selbst, genauer ihrer „Ware Arbeitskraft". Konkret bedeutet dies etwa, dass sie auch innerhalb von Betrieben aktiv Nachfrager für die eigenen Potenziale finden und dann eine angemessene praktische wie wirtschaftliche Realisierung sichern muss. Aus den bisher in dieser Hinsicht strukturell eher 'passi-

ven' Arbeitnehmern werden damit tatsächlich im engeren ökonomischen Sinne so etwas wie 'Unternehmer ihrer selbst'.

(c) Die steigenden Anforderungen an eine Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung der eigenen Arbeitskraft setzt auch die existenzielle Basis der Betroffenen unter einen steigenden Anforderungsdruck. Ein berufliches wie persönliches Leben als Arbeitskraftunternehmer ist nur möglich, wenn es gelingt, Alltag und Lebensverlauf in neuer Qualität einer bewussten rationalen Durchorganisation und damit *Selbst-Rationalisierung* zu unterziehen. Es geht darum, den gesamten Lebenszusammenhang effizienzorientiert zu strukturieren, um die eigenen Ressourcen für das Ziel der ökonomischen Produktion und Vermarktung und dann der praktischen Anwendung, resp. der Vernutzung des Arbeitsvermögens zu mobilisieren. Die Produzenten und Anbieter der Ware Arbeitskraft sind so gesehen nicht nur zunehmend Unternehmer ihrer selbst, sondern sie entwickeln und unterhalten als Grundlage dessen mit ihrer darauf ausgerichteten alltäglichen Lebensführung eine Art persönlichen 'Betrieb' („Verbetrieblichung von Lebensführung").

Als typisches empirisches Bezugsfeld für die Arbeitskraftunternehmer-These wurde oft, zustimmend wie auch kritisch, der Bereich der „New Economy" und dort vor allem das Feld relativ autonomer hochqualifizierter Experten und Führungskräfte genannt. Und in der Tat, dort finden sich besonders markante Belege, die die Prognose zu bestätigten scheinen (Boes/Baukrowitz 2002, Eichmann 2004). Um genauere Aussagen über die konkreten Erscheinungen und die gesellschaftliche Verbreitung von Momenten des Typus Arbeitskraftunternehmer entwickeln zu können, sind jedoch empirische Untersuchungen in Bereichen nötig, die jenseits dieses für die neue Arbeitskraft möglicherweise besonders günstigen Umfeldes liegen. Dies konnte im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes durch exemplarische vergleichende Untersuchungen in sechs Betrieben umgesetzt werden.

Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen

Als theoretisch angeleiteter Idealtypus ist die Arbeitskraftunternehmer-These streng genommen empirisch nicht überprüfbar; genauso, wie die mit der These formulierte Prognose über die weitere Entwicklung der Arbeitskraftnutzung und ihrer Grundlagen (etwa mit der These des „Individualberufs") erst einmal keine weitergehende empirische Basis hat und haben kann. Dennoch stellte sich nicht zuletzt aufgrund der großen Aufmerksamkeit, die die These von Anfang an gefunden hat, die Aufgabe einer zumindest annäherungsweise empirischen Konkretisierung, Plausibilisierung und vielleicht auch erweiterten Fundierung der mit der These präsentierten weitreichenden Überlegungen.

Anspruch und Anlage der Untersuchung

Mit dem Projekt „Arbeiter und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen" (Pongratz/Voß 2003, s.a. dies. 2004) wurde daher in begrenztem Rahmen und mit auf wenige ausgewählte Aspekte eingeschränkter Fragestellung eine explorative Studie durchgeführt. Es wurde eine Gruppe von qualifizierten Arbeiter/innen und Angestellten befragt, die in unterschiedlicher Weise dem Typus des Arbeitskraftunternehmers nahe kommen, aber noch unter Normalarbeitsbedingungen (also nicht völlig entgrenzt) tätig sind. Ziel sollte und konnte nicht die Bestätigung bzw. Widerlegung der Arbeitskraftunternehmer-These sein – im Mittelpunkt des exemplarisch eingeschränkten Forschungsinteresses standen vielmehr allein mögliche Ausprägungen der *Erwerbsorientierungen* von Beschäftigten in partiell entgrenzten Arbeitsformen. Leitende Frage war, ob – und wenn ja, inwieweit – die untersuchten Arbeitskräfte als Folge ihrer erweiterten Möglichkeiten (und der damit verbundenen höheren Anforderungen) den Merkmalen des theoretisch formulierten Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen.

Demzufolge ging es bei der Suche nach Entsprechungen von These und Wirklichkeit zunächst nicht darum, reale Personen daraufhin zu überprüfen, ob sie nun „Arbeitskraftunternehmer" sind oder nicht, und schon gar nicht um eine quantifizierende Abschätzung der empirischen Verbreitung des Typus. Absicht war allein festzustellen, inwieweit unterschiedliche Kategorien von Erwerbspersonen der These komplementäre Orientierungen und ggf. korrespondierende Fähigkeiten entwickelt haben. Gleichwohl sollten die vorgefundenen Orientierungen und ihre Verteilung im Sample die Basis für nun empirisch begründete Schlussfolgerungen dahingehend bilden, inwieweit von einer sich abzeichnenden nennenswerten Ausbreitung des postulierten Arbeitskrafttypus ausgegangen werden kann.

Von vorneherein klar war zudem gerade auch hier (und sollte bei der Beurteilung des Folgenden immer beachtet werden), dass systematisch zwischen dem analytischen Strukturmuster des Arbeitskraftunternehmers und der empirisch erfassten *konkreten Subjektivität* von realen Erwerbstätigen zu unterscheiden ist. Dies ist, wie oben ausgeführt, der Konstruktion des Arbeitskraftunternehmers als Idealtypus geschuldet, aber mehr noch der Definition des Typus als gesellschaftliche Strukturform der „Ware Arbeitskraft": Der neue Arbeitskrafttypus bezeichnet einen *Warentypus* und erst einmal keinen Typus von Subjektivität (was weit darüber hinausginge) und eben schon gar nicht konkrete personale Subjekte. Erfasste Personen sollten also keineswegs, wie oft missverstanden, mit dem Leistungspotenzial (und schon gar nicht mit dessen gesellschaftlicher Form) gleichgesetzt werden, das sie auf dem Arbeitsmarkt anbieten. Der Arbeitskrafttypus ist, verkürzt gesagt, eine gesellschaftliche Form/Kategorie, die zwischen konkreter subjektiver Arbeitskraft, oder der Arbeits-Person, und dem jeweiligen Arbeitsmarkt bzw. dann dem konkreten Betrieb vermittelt.

Die 2000 bis 2001 durchgeführte Untersuchung beruhte methodisch auf leitfadengesteuerten Intensivinterviews, mit denen Deutungen der arbeitsbezogenen Interessen und Strategien der Betroffenen zu ihrer kurz- und langfristigen Erwerbsgestaltung, zu Aspekten ihrer aktuellen Arbeitssituation, zu berufsbiografischen Perspektiven und zum Zusammenhang von Arbeit und Privatleben erhoben wurden. Erfasst wurden in Verbindung mit Expertengesprächen und Betriebsbegehungen 60 qualifizierte Arbeitnehmer/innen (20 Frauen, 40 Männer) ohne formale Führungsposition in sechs mittelgroßen Betrieben (zwischen 500 und 1000 Mitarbeitern) aus verschiedenen Branchen (Maschinenbau, Elektrotechnik, Automobilzulieferung, Versicherung, IT-Unternehmen). Alle Befragten waren in ihrer Tätigkeit mit ausgeprägten Selbstorganisationsansprüchen durch Gruppenarbeit und/oder Projektorganisation konfrontiert. Ihre Erwerbs- und Tätigkeitssituation konnte somit als „entgrenzte Normalarbeit" charakterisiert werden.

Die theoretische Bestimmung der Arbeitskrafttypen ist nicht nur idealtypisch zugespitzt und prognostisch spekulativ, sondern sie zielt auch in einem sehr weiten Sinne letztlich auf sämtliche Aspekte der betrieblich-praktischen Nutzung und Verwertung sowie der ökonomisch ausgerichteten Entwicklung und Vermarktung von Arbeitskraft einschließlich nicht zuletzt der privaten existenziellen Einbindung und Absicherung dieser Funktionen. Dieser weitreichende Anspruch erschwert zusätzlich einen empirischen Zugang. Für die Untersuchung bedeutete dies, dass die angestrebte exemplarische Analyse von Orientierungen sich noch einmal auf eine Auswahl möglichst charakteristischer Orientierungs-*Aspekte* konzentrieren musste. Gewählt wurden spezifische Momente der *Arbeits- und Erwerbsorientierung* der Betroffenen in den drei Merkmalsbereichen des Typus, mit dem vorrangigen Ziel der Bildung von Orientierungstypen: (a) im Bereich Kontrolle ging es um den Aspekt der *Leistungsorientierung*, der die aktuelle Arbeitssituation widerspiegeln sollte; (b) im Bereich Ökonomisierung wurden *berufsbiografische Orientierungen* gewählt, um Auskunft über wahrgenommene Perspektiven der Selbstvermarktung zu erhalten; und (c) im Bereich Lebensführung konzentrierte sich die Untersuchung auf *alltagsorganisatorische Elastizitätsmuster*, d.h. um Orientierungen auf die Möglichkeiten, resp. die wahrgenommenen Probleme der Verknüpfung/Balance von Erwerbsarbeit und privatem Leben.

Zentrale Befunde

(a) In den *Leistungsorientierungen* bündeln sich Vorstellungen über die Art und Weise, wie Beschäftigte ihre Arbeitsleistungen erbringen wollen. Im Sample sind dazu deutliche Unterschiede zwischen einer als *„Leistungssicherung"* bezeichneten Orientierung (ein Merkmal, das in Richtung 'Verberuflichter Arbeitnehmer' deutet) und einer mehrheitlich artikulierten Orientierung auf *„Leistungsoptimierung"* (ein Merkmal, das mit dem 'Verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmer' korrespondiert) feststell-

bar. Leistungsoptimierung verweist auf ein starkes Interesse an einer Abstimmung zwischen dem eigenen Arbeitsbeitrag und flexiblen Handlungserfordernissen in einem permanent selbstgesteuerten Optimierungsprozess. Leistungssicherung hingegen steht für die Gewährleistung erprobter Leistungsstandards zur Erzielung zuverlässiger Ergebnisse in bewährter Qualität. Als besonders charakteristisch für eine Orientierung in Richtung Leistungsoptimierung erweist sich ihre emotionale Qualität, die sich als ausgeprägte Ausrichtung auf „Spaß an der Arbeit" und als Suche nach neuen affektiven Herausforderungen ausdrückt. – Zentraler Befund dazu ist, dass in der Untersuchungsgruppe nicht sehr stark, aber doch deutlich erkennbar die Haltung der Leistungsoptimierung überwiegt (34 von 60 Befragte), die darüber hinaus häufig in einer besonders ambitionierten Form feststellbar ist (15 Befragte).

(b) Während beim Thema Leistungsorientierung die Befunde deutlich in Richtung des Typus Arbeitskraftunternehmer zeigen, sind sie bezüglich der *berufsbiografischen Orientierungen* weniger klar. Der hierzu überwiegend festgestellte Orientierungstypus *„Statusarrangement"* (bei deutlich über 50% der Befragten) steht für eine bereitwillige Anpassung an die gegebenen Erwerbsbedingungen, wie sie eher für den Typus des Arbeitnehmers charakteristisch ist. Die befragten Personen haben sich dabei mehrheitlich in ihrer Situation eingerichtet und streben allenfalls kleine realistische Verbesserungen an. Eine systematische Verbesserung der Erwerbssituation ist eher kennzeichnend für den Orientierungstypus *„Karriereambition"*, bei dem noch einmal zwischen „Laufbahnorientierung" und „Chancenoptimierung" zu unterscheiden war (jeweils ca. 16-18% der Befragten). Die klassische Karriere ist das Ziel der Laufbahnorientierten (Aufstieg in der Hierarchie in enger Anlehnung an die betriebliche Struktur), während der Subtypus Chancenoptimierung für gezielte Anstrengungen zur Verbesserung der Erwerbssituation steht, die sich deutlicher auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt ausrichten. Ein dritter (deutlicher als die beiden anderen mit Merkmalen des neuen Arbeitskrafttypus korrespondierender) Orientierungstypus *„Autonomiegewinn"* war in eindeutigen Ausprägungen nur in einer kleinen Kontrastgruppe von Selbständigen zu finden. – Im Sample legt die Verteilung der Typen den Schluss nahe, dass die Befragten in ihren berufsbiographischen Orientierungen nur bedingt eine dem neuen Typus entsprechende aktive Einstellung haben und stattdessen eine *„Mentalität berufsbezogener Absicherung"* dominiert. Berufliche, betriebliche und sozialpolitische Strukturen werden dabei als selbstverständlich vorausgesetzte institutionelle Rahmen der Erwerbstätigkeit gesehen. Berufliche und betriebliche Mobilität gehören dagegen nicht zum Spektrum der üblichen Erfahrungen; berufliche Alternativen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt werden von vielen nicht systematisch kalkuliert. Man lässt mehrheitlich die Dinge auf sich zukommen, in der Hoffnung, dass man von Erwerbsrisiken persönlich nicht betroffen sein wird.

(c) Mit *Elastizitätsmustern* werden verschiedene Formen der Rhythmen von Arbeitszeit und Freizeit beschrieben, die die Alltagsorganisation bestimmen. Die Flexi-

bilität der Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben bewegt sich im Sample in einem Spektrum zwischen „*Starrer Segmentation*“ (der konsequenten Scheidung der Sphären nach industriellem Muster) und starker „*Entgrenzung*“ (der Vermischung der Sphären nach landwirtschaftlichem oder dem in handwerklichen Familienbetrieben bekannten Muster), zwischen denen sich Formen einer besonders häufig geäußerten „*Gleitenden Segmentation*“ und „*Integration*“ der Sphären verorten lassen. Eine deutliche Entgrenzung findet sich vor allem in der Kontrastgruppe der Selbständigen. – Der Typus Integration mit vielfältig verflochtenen und dennoch abgegrenzten Lebensbereichen und einer immer wieder neu herzustellenden Balance zwischen den Sphären zeigt sich bei ca. 1/3 der Befragten. Der Typus der Gleitenden Segmentation stellt mit ca. der Hälfte der Befragten die zahlenmäßig stärkste Fraktion. Hier werden Spielräume (Gleitzeit und Zeitkonto) vor allem dazu genutzt, Beeinträchtigungen zwischen Erwerbs- und Privatsphäre zu minimieren, der Anspruch auf regelmäßige Arbeitszeiten jedoch deutlich beibehalten; Flexibilitätsbereitschaft besteht allenfalls in Bezug auf das tägliche Arbeitsende.

Bei der Zuordnung der erhobenen Orientierungen zu den *Arbeitskrafttypen* ergibt sich zusammen gesehen ein eher uneinheitliches Bild, das für sich jedoch einen wichtigen Befund darstellt: In Bezug auf die *Leistungsorientierung* entspricht der größere Teil der Untersuchungsgruppe dem Typus des Arbeitskraftunternehmers. Hinsichtlich der *berufsbiografischen Orientierungen* ist dagegen eine markante Mehrheit von ca. 2/3 der Befragten dem Typus des verberuflichten Arbeitnehmers zuzuordnen. Bei den *Elastizitätsmustern* ist demgegenüber mit den Typen Entgrenzung und Integration immerhin bei einem Drittel der Fälle eine relativ deutlich auf den Arbeitskraftunternehmer verweisende „*Strukturierungsbereitschaft*“ zu erkennen. Kurz gesagt heißt dies: Idealtypische Arbeitskraftunternehmer haben sich unter moderat entgrenzten Verhältnissen nicht finden lassen; bei vielen der Betroffenen sind aber wichtige Merkmale des neuen Typus deutlich erkennbar angekommen.

Der Arbeitskraftunternehmer ist weiblich ...

In besonders deutlicher Ausprägung wurden mit dem Typus Arbeitskraftunternehmer korrespondierende Orientierungen bei den befragten *Frauen* in der Gruppe der Angestellten gefunden. Dieser in seiner Deutlichkeit für die Forscher, wie auch für manche Rezipienten, überraschende geschlechterrelevante Befund[6] soll im Folgenden etwas näher betrachtet und vor diesem Hintergrund unter erneutem Rückgriff auf die zentralen Merkmale des Idealtypus gedeutet werden, um daran einige weiterführende, thesenhaft zugespitzte Überlegungen zur Bedeutung des Genderthemas anzuschließen. Dazu ist es hilfreich, sich zuvor noch einmal die wichtigsten Stellungnahmen zur Frage der Kategorie Geschlecht in Bezug auf die These des Arbeitkraftunternehmers zu vergegenwärtigen.

Ist die Arbeitskraftunternehmer-These geschlechtsblind?

Der Arbeitskraftunternehmer ist als theoretische Konstruktion ein erst einmal bewusst geschlechtsneutral angelegter analytischer Idealtypus. Durch das nach wie vor eher männliche Gesicht der Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft und die dadurch immer noch vorhandene teilweise Abkopplung einer Mehrheit der Frauen von einem kontinuierlichen Erwerbsprozess[7] bietet der Typus jedoch, völlig zu Recht, Anlass für vielfältige Fragen nach der Relevanz des Themas Geschlecht. Vier derartige Nachfragen wollen wir herausgreifen und dazu, vorbereitend zu den dann folgenden Überlegungen, kommentieren:

Besonders deutlich klingt der zugespitzte Vorwurf einer systematischen „*Geschlechtsblindheit*" der Arbeitskraftunternehmer-These (u.a. Gottschall 1999). – Diesem eher pauschalen Einwand kann und soll entgegengehalten werden, dass hier vermutlich ein grundlegendes Missverständnis über den Status der These vorliegt: Gerade bei der Geschlechterthematik ist es wichtig, wie erläutert, zwischen dem theoretischen Analyseinstrument und den konkreten empirischen Ausprägungen mit all ihren politisch-praktischen Folgen zu unterscheiden. Konkret: Auf Ebene der realen Praxis von Arbeitskraft und vor allem der realen Subjektivität von Betroffenen ist es in jeder Hinsicht notwendig, geschlechtersensibel den empirisch evidenten Erscheinungen eines evtl. Arbeitskraftunternehmertums bzw. den Erwerbsorientierungen von konkreten Erwerbspersonen nachzuspüren, die dem theoretischen ('in vitro'?) Typus Arbeitskraftunternehmer 'in vivo' mehr oder weniger entsprechen. Das Konstrukt Arbeitskraftunternehmer zielt demgegenüber auf eine (mögliche neue) basale Formbestimmung der existenziellen Fundierung und Einbindung, der ökonomisch ausgerichteten Herstellung, Formierung und Vermarktung sowie der betrieblichen Nutzung und Verwertung von Arbeitskraft als allgemeines (praktisch wie ideologisch) gesellschaftliches Leitmodell, unabhängig von seinen jeweiligen empirischen Erscheinungen, Folgen und Relevanzen mit all den dann bedeutsamen Einzelmomenten.

Mehrfach wurde der Gender-Einwand auch so formuliert, dass die Arbeitskraftunternehmer-These einen „*geschlechtsspezifisch-männlichen Bias*" habe, d.h. dass sie der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen schon im Ansatz nicht gerecht werde, weil rein männlich konnotiert (vgl. etwa Jurczyk 2002). – Und tatsächlich ist nicht zu bestreiten, dass eine allgemeine Analyse und Diagnose zur Verfassung bzw. zum Wandel von Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft (wie sie, zumindest auf den ersten Blick gesehen, das Arbeitskraftunternehmer-Konzept vornimmt) meist eher die typische Lebenssituation von Männern rekonstruiert. Dies ist jedoch, genau besehen, erst einmal alles andere als falsch, da unsere Gesellschaft eben nach wie vor durch eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gekennzeichnet ist. Mehr noch, wie beim Vorwurf der Geschlechtsblindheit ist zu betonen, dass die These des Arbeitskraftunternehmers nicht eine einseitig männliche Sicht einnimmt oder gar normativ

präferiert, sondern dass sie die faktische (und im Wandel der Arbeit sich vielleicht sogar wieder vertiefende ...) strukturelle geschlechtsspezifische Einseitigkeit der Arbeitswelt in Form eines analytisch-neutralen Konzepts abbildet. Es sind die (sich ändernden) strukturellen Anforderungen von Betrieben, Arbeitsmärkten und schließlich des Wirtschafts- und Erwerbssystems insgesamt an moderne Arbeitskräfte, die sich gegenüber den Unterschieden der Lebenssituationen von Männern und Frauen notorisch 'gleichgültig' zeigen und damit angesichts der unterschiedlichen sozialen Lage der beiden Geschlechter einseitig die männliche Seite bevorteilen – und es ist nicht die Theorie, die versucht, dies zu konzeptualisieren. Kurz, es ist (mehr denn je?) die *Realität*, die einen „männlichen Bias" hat, und nicht das Modell dieser Realität, das gleichwohl diese Einseitigkeit faktisch inkorporiert hat. Man kann nachgerade herausstellen, dass es eine Qualität des am herrschenden (bzw. am sich nun neu ausbildenden) und in seinen Folgen die männlich Situation bevorzugendem Real-Modell von Arbeit und Arbeitskraft ansetzenden Theorie-Modells ist, zu ermöglichen, die offensichtlichen Unterschiede der potenziellen Auswirkungen des Wandels der Arbeit auf Männer und Frauen scharf kontrastierend zu fassen – und dann bei Bedarf auf dieser Basis auch wertend zu beurteilen.

Bezogen auf Alleinselbständige als Extrembeispiel entgrenzter Arbeit und damit potenziell des Arbeitskraftunternehmers wurde die Frage nach der „*Reproduktion des Arbeitskraftunternehmers*", oder wie Henninger so schön titelt: „Wer versorgt den Arbeitskraftunternehmer?" (Henninger 2003), vor dem Hintergrund nach wie vor hoch disparitätischer Geschlechterarrangements gestellt. – Dies ist aus Sicht des Arbeitskraftunternehmerkonzepts jedoch alles andere als eine Kritik (wenn es überhaupt so gemeint ist), im Gegenteil: Die Frage betont mit allem Recht, dass Männer angesichts steigender Anforderungen in Richtung Arbeitskraftunternehmer meist auf die haushaltliche, organisatorische und emotionale Unterstützung einer Partnerin zurückgreifen können (und damit meist massiv bevorteilt sind); während Frauen in vergleichbarer Lage in der Regel 'Glück' haben müssen, damit es Partner gibt, die Verständnis für eine entgrenzte Arbeit und die darin begründete eingeschränkte Verfügbarkeit der Partnerin für häusliche Belange haben. „Kinderlosigkeit ist", wie Kratzer dazu ausführt, unter stark entgrenzten Bedingungen für Frauen zunehmend „eine Selbstverständlichkeit", und mehr noch, „'verständnisvolle' Partner" sind für sie „eine Voraussetzung, um überhaupt eine Partnerschaft führen zu können" (2003: 187). Karrierechancen von Frauen werden auch bei formal gleicher Bildung immer noch davon bestimmt, ob (bzw. wie) sie sich vor häuslichen Verpflichtungen schützen bzw. diese delegieren können. Frauen ohne Fürsorge- und Hausarbeitsverpflichtung haben mehr Aussicht auf beruflichen Erfolg – und das bekommt mit sich entgrenzenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen noch einmal eine völlig neue Dramatik. Dies differenziert zu thematisieren ist jedoch eine empirische Aufgabe, für die der theoretische Idealtypus eines sich nun ausbildenden neuen Real-Modells von Arbeitskraft (das,

wie jetzt mehrfach gesagt, nach wie vor de facto männlich konnotiert ist, weil es die weibliche Situation mehr denn je ignoriert) eine hilfreiche Referenzfolie darstellt.

Wie bei vielen Momenten der aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen zeigen sich auch in den Geschlechterrelationen zum Teil ausgesprochen *paradoxe Erscheinungen*, die eine Beurteilung, theoretisch wie praktisch, sehr erschweren. Eine dieser höchst ambivalenten Entwicklungen besteht darin, dass Frauen offensichtlich (wie oft gezeigt) besonders geübt sind im Balancieren von Anforderungen, im Verknüpfen widersprüchlicher Sphären, im Managen der im wahrsten Sinne des Wortes 'vielfältigen' Dinge des Alltags usw. – und dass sie daher Fähigkeiten und Erfahrungen mitbringen, die sie eine Erwerbstätigkeit à la Arbeitskraftunternehmer möglicherweise besser bewältigen lassen als ihre männlichen Kollegen. Genau dies hat Kommentatoren der Arbeitskraftunternehmer-These und der empirischen Untersuchung zu ausgesprochen optimistischen Einschätzungen geführt. So werden die im Untersuchungsbericht unter der Frage „Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?" referierten Befunde zu der fast euphorischen These gewendet: „*Der Arbeitskraftunternehmer ist weiblich*" (Frey 2004). Besonders betont wird dabei die spezifische Kompetenzausstattung von Frauen in unserer Gesellschaft, „dass sie aufgrund gesellschaftlicher Zuweisungen und Zumutungen ('Vereinbarkeit') notwendigerweise Fähigkeiten und Qualifikationen ausbilden *mussten*, die nun ... in einem ganz anderen Zusammenhang (und 'familienferner' denn je) gewissermaßen auf der 'Höhe der Zeit' sind und nahezu vollständig den gegenwärtig in den Betrieben formulierten Anforderungen an die Beschäftigten entsprechen" (Frey 2004: 69). Die empirisch zu beobachtende große Strukturierungsbereitschaft, die Frauen offensichtlich entfalten können und die ihnen die Arbeit unter entgrenzten Bedingungen im Betrieb anscheinend erleichtert, wird zu der Vermutung oder Hoffnung überhöht, dass ihnen nun Wege offen stünden, die bisher verstellt blieben. – Dem wiederum ist aus Sicht der Arbeitskraftunternehmer-These ausgesprochen skeptisch zu begegnen. So hilfreich die oft thematisierten Balance-Fähigkeiten von Frauen, ihre besondere Kompetenz, Unterschiedliches unter einen Hut zu bekommen und ein „vermischtes Tun" zu bewältigen, ihre Qualitäten im Umgang mit häufig wechselnden, ambivalenten und sogar widersprüchlichen Anforderungen usw. in der modernen Arbeitswelt auch sein mögen, so ist zugleich sehr fraglich, ob dies bedeutet, dass Frauen ungebrochen und uneingeschränkt für eine extrem selbstverantwortliche, ungesicherte, marktnahe Beschäftigung prädestiniert sind. Das Gegenteil ist zu vermuten: Ein wesentliches Moment erfolgreicher Erwerbstätigkeit stellen nach wie vor (und unter sich entgrenzenden Bedingungen mehr denn je) die Randbedingungen dar, unter denen gelebt und gearbeitet wird. Folge ist, dass viele Frauen nicht nur wenig Vorteil aus der Entwicklung ziehen werden, sondern sogar zu befürchten steht, dass unter den sich ausbreitenden unsichereren Bedingungen einmal mehr zumindest diejenigen Gruppen von Frauen, die nicht zu jeder Zeit und an jedem Ort für die Erwerbsarbeit und erwerbsnahe Tätigkeiten

(etwa die Pflege von Netzwerken, die Weiterbildung usw.) zur Verfügung stehen können, zu den strukturellen Verlierern der Entwicklung zählen werden. Jurczyk bringt dies auf den Punkt: „Frauen werden sich entweder im Verliersegment der neuen Arbeitswelt befinden oder aber sie passen sich bedingungslos männlichen, in die Erwerbsarbeit strukturell eingelagerten Vorgaben an und arbeiten wie Männer, d.h. ohne tätige und tägliche Verpflichtungen in privaten bzw. familialen Beziehungen" (Jurczyk 2002: 110). Das entscheidende Moment dieses Strukturdilemmas ist also, wie seit jeher, die den Frauen nach wie vor dominant zugewiesene „Verpflichtung für andere". Haus-, Familien- und Fürsorgearbeit sind für Arbeitskraftunternehmer/innen noch schwieriger mit der Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, als im demgegenüber noch vergleichsweise zuverlässigen Modell des Arbeitnehmers. Unter den Bedingungen einer wirklich entgrenzten Tätigkeit als Arbeitskraftunternehmerin ist eine persönlich praktizierte Sorge- oder gar Pflegetätigkeit für 'abhängige' Kinder, Partner und/oder andere Angehörige kaum mehr leistbar (Jurczyk 2002). Aber all dies ist unseres Wissens in der Genderdebatte seit langem ein Thema.

Hier wird schließlich eine Demarkationslinie nicht nur zwischen Männern und Frauen sichtbar, sondern zwischen *Frauen*: zwischen denen, die sich ohne Care-Verpflichtungen wie ihre männlichen Kollegen ausschließlich auf Job und Karriere konzentrieren können –, und denen, die sich (am anderen Ende des Spektrums) als 'Mütter' um zu versorgende Angehörige kümmern und sich daher unter den sich entgrenzenden Arbeits- und Erwerbsbedingungen wachsenden Problemen bei der Integration in den Arbeitsmarkt gegenübersehen. Auf der Männerseite setzt sich das Problem, so unser Eindruck, auf bemerkenswerte Weise fort: Wenn, was durchaus partiell als Entwicklung zu beobachten ist, zumindest eine jüngere Generation von *Männern* die Bereitschaft zeigt, sich an den familialen und gesellschaftlichen Care-Funktionen zu beteiligen, dann geraten auch diese Protagonisten einer neuen Geschlechterrealität zunehmend in die bisher Frauen vorbehaltene Geschlechter-Falle – die dann eben keine reine Geschlechter-Falle mehr ist. Tatsächlich sieht sich eine wachsende Anzahl von jüngeren Männern mit denselben alten (und zugleich neuen) Hindernissen konfrontiert, wie bisher nur die Frauen[8]. Zugleich ist jedoch nicht zu leugnen, dass sich für beide Geschlechter neben mehr Risiken und Problemen auch neue Chancen ergeben – sofern es gelingt, ein darauf zugeschnittenes Lebensmodell zu etablieren. Gerade für qualifizierte Frauen mit Fach- und Führungserfahrung scheinen sich Karrierechancen durch erhöhte Mobilität auf den Arbeitsmärkten zu eröffnen, aber eben nur für diese Gruppe, und nur dann, wenn ein hohes berufliches Engagement und eine gewisse Unabhängigkeit von familialen Verpflichtungen gegeben sind. Nur junge Frauen, die Kinder in ihrer Lebensplanung noch nicht berücksichtigen müssen, oder Frauen mittleren Alters nach der Betreuungsphase können den Anforderungen an eine Existenz und Tätigkeit als Arbeitskraftunternehmer auf Dauer gerecht werden – oder Frauen, die ganz auf Familie verzichten.

Genderaspekte der Untersuchungsbefunde: Der Arbeitskraftunternehmer ist deutlich weiblich konnotiert

Nehmen wir die Kommentare und unsere knappen Repliken zum Anlass, noch einmal die geschlechtsspezifischen *Befunde* der referierten Untersuchung zu betrachten, denn manches des eben Diskutierten wird dort bestätigt und vertieft (vgl. zum Folgenden insbes. Pongratz/Voß 2003: S. 208ff):

Als generelle Erkenntnis des vorgestellten Projekts erweist sich tatsächlich, dass die *Geschlechterdifferenz* ein markantes Kriterium für signifikante Unterschiede in den Erwerbsorientierungen angesichts entgrenzter Arbeitsbedingungen und -anforderungen zu sein scheint. Es sind die qualifizierten weiblichen Angestellten unter den Befragten, die eindeutig Orientierungselemente erkennen lassen, die auf eine „Strukturierungsbereitschaft" verweisen und damit in unserer Interpretation ausgeprägt den Arbeitskraftunternehmer-Typus indizieren. Die Unterschiede in den Erwerbsorientierungen von Frauen und Männern sind bei den Angestellten[9] zudem nicht nur in ihrer Verteilung im Sample, sondern vor allem auch in ihrer *Ausprägung* sehr deutlich.

Besonders auffällig ist dies im Bereich der *Leistungsorientierungen*: alle(!) weiblichen Angestellten sind klar dem Typus der Leistungsoptimierung zuzurechnen (mehrheitlich sogar dem *ambitionierten* Subtypus). Aber auch bei den *berufsbiografischen Orientierungen* und den *Elastizitätsmustern* von Arbeit und Leben ist die stärkere Tendenz zum Arbeitskraftunternehmer bei den befragten Frauen in Projektarbeit deutlich. Exponierte Orientierungen ('Autonomiegewinn' und 'Entgrenzung') werden auch hier primär von den weiblichen Angestellten vertreten. Dem Typus des traditionellen Verberuflichten Arbeitnehmers entsprechen unter den Angestellten hingegen etliche der Männer, aber keine einzige Frau(!). Die Orientierungen, die auf den Arbeitskraftunternehmer verweisen, sind bei weiblichen Angestellten zudem in besonders stimmiger und prägnanter Form zu erkennen. Die befragten Projektarbeiterinnen im Angestelltenbereich können daher regelrecht als *Prototypen des Arbeitskraftunternehmers* unter entgrenzten Bedingungen gelten.

Um die *Gründe* für die auffälligen geschlechtsspezifischen Ausprägungen der Orientierungen näher zu eruieren, muss vorangestellt werden, dass ein zentrales Auswahlkriterium für die Befragten eine qualifizierte Tätigkeit war, was bei den erfassten Angestellten noch einmal besonders ausgeprägt eine Rolle spielt. Festzuhalten ist außerdem, dass die damit erfassten Frauen nicht nur eine vergleichsweise hohe Kompetenzausstattung haben, sondern, wie die Auswertung zeigt, auch durchwegs voll engagiert (wenn auch nicht unbedingt vollzeitlich) im Berufsprozess stehen, ihre Lebensführung und Potenziale entschieden auf die Erwerbssphäre ausrichten und/oder auf Ressourcen zurückgreifen können, die eine dezidierte Teilnahme am Erwerbsleben ermöglichen. Wichtig ist jedoch vor allem, dass es sowohl bei diesen Frauen selbst als auch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen keine nennenswerten

Unterschiede in den unmittelbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gibt, die die Differenzen sinnvoll erklären könnten.

Besonders charakteristisch und für die Befunde möglicherweise entscheidend ist dagegen für die weiblichen Beschäftigten in Projektarbeit eine auffallend ausgeprägte private wie vor allem auch berufliche *Reflektiertheit*. Mit deren Hilfe werden von den Frauen, viel stärker als dies bei den Männern erkennbar wäre, sehr unterschiedliche und auch konfligierende Ansprüche an ihre Tätigkeit gezielt in eine flexible Arbeits- und Berufsstrategie umgesetzt. Sie zeigen ein ausgesprochen *professionelles Handeln und Denken*, das sich etwa in der Formulierung dezidierter inhaltlicher Arbeitsansprüche, der nüchternen Analyse von beruflichen Hindernissen, der selbstbewussten Bekundung von konkreten Gestaltungsüberlegungen usw. äußert. Bei den Männern des Samples bleiben solche Überlegungen entweder vage Absichten oder werden gegenüber Widerständen nur halbherzig vertreten.

Derart dezidiert *leistungs- und karriereorientierte Haltungen* bei den angestellten Frauen haben sich möglicherweise durch die bei allen von Anbeginn ihrer Berufstätigkeit im Raum stehende Frage entwickelt, ob und wann man ggf. Kinder bekommen will. Ein solches als Folge sich ergebendes *strategisches Familienkalkül* ist anscheinend für die Situation von Frauen in professionellen Kontexten charakteristisch, insbesondere da solche Überlegungen von männlichen Kollegen, wenn überhaupt, dann nur am Rande erwähnt werden. Durch eine bewusste und eigenständige Auseinandersetzung mit der Frage, ob und wie Beruf und Kinder potenziell vereinbart werden können, scheint sich ein erweiterter Horizont der Betrachtung von Arbeit und Beruf zu öffnen, der entgrenzten Strukturen sehr entspricht. Die intensive Auseinandersetzung mit den beruflichen wie privaten Zielen und Möglichkeiten (oder Restriktionen) scheint zudem eine sehr eigenständige und selbstbewusste Haltung zur Arbeit zu schaffen, die gleichfalls unter modernen Bedingungen sehr funktional ist. Eine anspruchsvolle und selbständig auszuführende Arbeit ist für diese Frauen damit alles andere als eine Selbstverständlichkeit; sie entscheiden sich nicht nur gezielt für einen bestimmten Berufsweg und eine möglichst anspruchsvolle Aufgabe, sondern auch für eine möglichst engagierte und selbständige Art, sie auszuführen. Und sie entwickeln viele Ideen und anhaltendes Engagement, um diese intendierte Qualität auch gegen Widerstände zu behaupten. Die befragten angestellten Frauen agieren daher, wie es scheint, mit großer *Entschiedenheit* und zugleich *Ungezwungenheit* sowie mit auffallender *Offenheit* und *Beweglichkeit*, die bei den befragten Männern in vergleichbarer Situation so kaum anzutreffen ist.

Mit diesen Beschreibungen lässt sich durchaus die zugespitzte Behauptung begründen, dass der neue Arbeitskrafttypus empirisch in markanter Weise von *Frauen* vertreten wird, der Arbeitskraftunternehmer daher als möglicherweise (eher) *weiblich* gelten kann. Dies bedeutet jedoch *nicht*, dass *alle Frauen* eine besondere Affinität zum Arbeitskraftunternehmer hätten. Im Gegenteil: Es scheint Gruppen von Frauen

zu geben, die sich dem (aus welchen Gründen auch immer) regelrecht entgegenstellen oder entziehen. In der Untersuchung zeigte sich dies deutlich daran, dass die befragten Frauen in (gegenüber den Angestelltentätigkeiten weniger entgrenzten) *Arbeiter*bereichen, in auffallendem Kontrast zu ihren angestellten Kolleginnen, klar dem Typus des Arbeitnehmers zuzuordnen waren. Mehr noch: Die beiden Gruppen von Frauen *polarisierten* sich regelrecht. Die *weiblichen Angestellten* können nahezu als Prototypen des Arbeitskraftunternehmers gelten, während die *Arbeiterinnen* nahezu Musterbeispiele des traditionellen Typus sind – und die Männer stehen dazwischen.

Um diesen Befund, dass *Arbeitskraftunternehmer in der Praxis möglicherweise tatsächlich eher weiblich* sind, aber *keineswegs alle Frauen dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen,* noch genauer aufzuklären, soll in Engführung der bisherigen Überlegungen zum Abschluss noch einmal eine systematisch geschlechtssensible Betrachtung des Modells „Arbeitskraftunternehmer" entlang der zentralen theoretischen Dimensionen (vgl. 1.2) versucht werden. Dabei geht es jedoch nicht um eine Öffnung des typologischen Analysewerkzeuges. Im Gegenteil: Es soll gezeigt werden, was eine Entwicklung zunehmender Entgrenzung von Arbeit für Frauen angesichts einer persistierenden geschlechtspezifischen Differenzierung der Lebenslagen in der Gesellschaft bedeutet. Es geht also um eine genderspezifisch angeleitete Interpretation der möglichen praktischen *Folgen* des mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers interpretierten Wandels der Arbeit. Dies ist nicht vordringlich einem konzeptionellen Bedürfnis angesichts der Einwände gegen das Konzept geschuldet (dies aber auch), sondern der Erwartung, dass mit der gegenwärtigen Entwicklung die sozialen (aber biologisch fundierten) Geschlechterverhältnisse und darüber letztlich sogar generell die biopolitische (Foucault) Situation der Gesellschaft in eine ganz neue und überaus problematische Konstellation geraten könnten. Es geht nicht nur darum, wer wie an wichtigen Funktionen der Gesellschaft (Care vs. Ökonomie) Teilhabe praktizieren kann (oder muss), sondern von wem und wie zukünftig diese Funktionen überhaupt erfüllt werden können (und müssen).

… aber der Arbeitskraftunternehmer ist ganz sicher keine Mutter!

Die Überlegungen setzen noch einmal an dem überraschenden wie deutlichen Befund der eigenen Untersuchung an, dass es markante Unterschiede in den Erwerbsorientierungen zwischen den weiblichen und männlichen Angestellten des Samples gibt, mit einer klaren Affinität der Frauen zum Typus Arbeitskraftunternehmer. Wie kann dies interpretiert werden, wenn man versucht, sich den Befund entlang der zentralen Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers verständlich zu machen?

(a) Es ist plausibel, dass Frauen ihren männlichen Kollegen in Bezug auf *Selbst-Rationalisierung* anscheinend in nichts nachstehen, dass sie vielleicht sogar in der

bewussten Durchorganisation und Ausbalancierung von Alltag und Lebensverlauf (und damit in dem, was als Verbetrieblichung von Lebensführung bezeichnet wird) überlegen sind. Dies scheint eine aus der weiblichen Lebenslage typischerweise resultierende fast schon klassische Domäne oder ein besonderer Kompetenzschwerpunkt von Frauen zu sein: Frauen sind traditionell gute „Managerinnen des Alltags" (Ludwig u.a. 2002), oder, so könnte man hier sagen, gute 'Unternehmerinnen einer verbetrieblichten Lebensführung'. Zugleich ist dies der Bereich, der für Frauen, im Gegensatz zu den Männern, schnell zu einem massiven Problem wird, wenn sie andere Personen zu versorgen haben und nicht auf informelle Unterstützung oder bezahlte Dienstleistungen im Haushalt zurückgreifen können. Aber selbst der oft immer wieder erzwungene Umgang genau damit gehört zum typischen Erfahrungspotenzial von Frauen, das ihre Kompetenzen zur Bewältigung entgrenzter Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse stärkt und sie der Tendenz nach für eine Tätigkeit als Arbeitskraftunternehmer prädestiniert erscheinen lässt.

(b) Als wirklich zentrale Eigenschaft/Fertigkeit der angestellten Frauen mit Bezug zum Arbeitskraftunternehmer stellte sich jedoch ihre Bereitschaft und Fähigkeit zur *Selbst-Kontrolle* der jeweils konkret ausgeübten beruflichen Arbeit heraus. Im theoretischen Konzept meint Selbst-Kontrolle insbesondere eine verstärkte Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeiten. Dass dies Frauen gut und bereitwillig beherrschen, ist ebenfalls plausibel, denn es kann in jeder Hinsicht unterstellt werden, dass dieses Set von Fertigkeiten traditionell bei Frauen sehr ausgeprägt und vor allem lange geübt ist, da viele typisch weibliche Tätigkeiten (vor allem in der Familie) die kontinuierliche Organisation von komplexen Abläufen, das Koordinieren unterschiedlichster Funktionen, komplizierte Planungen unter notorisch unsicheren Bedingungen usw. und damit eine hoch reflexive Selbstkontrolle erfordern. Gerade auch in dieser unmittelbar auf ein praktisches Tätigkeitsfeld bezogenen Dimension sind sie ganz sicher oft ausgesprochene kompetente 'Managerinnen'. Der Feststellung von Frey (2004), wonach Frauen gerade im Anschluss an die intensiven Erfahrungen einer Familienphase über Qualifikationen verfügen, die für eine Erwerbstätigkeit unter entgrenzten Bedingungen auf der „Höhe der Zeit" und daher mit den Anforderungen an Arbeitskraftunternehmer konform sind, ist vor allem in dieser Hinsicht zuzustimmen und deckt sich mit den eigenen Befunden.

Die Untersuchungsergebnisse (nicht nur in der HBS-Untersuchung)[10] sprechen aber auch dafür, dass Frauen typischerweise nicht nur über eine ausgeprägte Fähigkeit und Motivation zum diszipliniert selbst-kontrollierten Arbeiten verfügen, sondern sogar über eine bezeichnende *Strukturierungsbereitschaft*. D.h. dass sie bereit und in der Lage sind, nicht nur im Rahmen vorgegebener Strukturen perfekt zu funktionieren, sondern diese ggf. auch aktiv selbst immer wieder neu zu organisieren, notfalls auch gegen Widerstände – und genau das ist es letztlich, was den Arbeitskraftunternehmer in dieser Dimension von seinem Vorgänger trennt. Dass gerade auch

dies in charakteristischer Weise einer weiblichen Lebenswirklichkeit entspricht und damit hoch plausibel ist, muss unter Rückblick auf das eben Gesagte nicht noch einmal begründet werden.

(c) Die auf die Marktfähigkeit des Arbeitskraftunternehmers orientierte Eigenschaft wird in der These der *Selbst-Ökonomisierung* beschrieben. Gemeint ist die zunehmend aktiv zweckgerichtete 'Produktion' und 'Vermarktung' der eigenen Fähigkeiten und Leistungen in einem umfassenden Sinne – nach außen (Arbeitsmarkt) wie nach innen (Betrieb). Dieser strategische, genauer: dieser explizit ökonomische Umgang mit sich selber ist es jedoch, der nicht nur den Frauen, aber möglicherweise in besonderer Weise auch ihnen große Probleme macht.

Das eigene Humankapital oder die eigene „Ware Arbeitskraft" als Arbeitskraftunternehmer/in kontinuierlich auf aktuellstem Stand zu halten und immer wieder effektiv zu verkaufen, ist eine anspruchsvolle Leistung. Sie ist nur möglich, wenn der/die Betreffende zeitlich, räumlich und nicht zuletzt funktional, d.h. in der sachlichen Ausrichtung auf eine Aufgabe zumindest potenziell ständig hoch flexibel verfügbar ist. Dass dies nur geht, wenn der/die Betreffende im alltäglichen Aktionsspektrum maximal mobil und ungebunden ist, liegt auf der Hand. Eine dem auch nur annähernd entgegenstehende *externe* Verpflichtung wird hier sofort zur massiven Behinderung. Genau das ist jedoch (nach wie vor) charakteristisch für viele Frauen, wie ihre familiäre Situation auch aussehen mag. Kaum eine Frau ist auf Dauer wirklich so ungebunden und damit für eine Berufstätigkeit freigestellt, wie dies typischerweise (immer noch) für die meisten Männer möglich ist. Nicht zuletzt die Materialien des Projekts zeigen das einmal mehr in eindringlicher Weise. Kaum eine der befragten Frauen ist wirklich in dem Maße zeit- und raumsouverän, wie es eine strikte ökonomische Orientierung als Arbeitskraftunternehmerin erfordern würde; zumindest, wenn es ihr nicht gelingt, sich rigide von familialen Verpflichtungen zu befreien – sei es durch Verzicht auf Familie und Kinder oder durch eine (meist erkaufte) Delegation.

In der Dimension Selbst-Ökonomisierung deuten sich also für Frauen, die sich eine Beschäftigung als Arbeitskraftunternehmerin vielleicht vorstellen können und die (wie gezeigt) in den anderen Dimensionen durchaus gute Voraussetzungen mitbrächten, keine geringen Probleme an – ja, diese Dimension ist die entscheidende Falle für sie. Hier bekommen die schönen Visionen von den zukünftigen weiblichen Arbeitskraftunternehmerinnen Risse. Wenn wirklich mehrere Sphären mit anspruchsvollen sozialen 'Neben-Tätigkeiten' zusätzlich zum Beruf unter einen Hut gebracht werden müssen, dann ist es, so legen die Befunde nahe, schnell vorbei mit dem schönen neuen (weiblichen) Arbeitskraft-Unternehmertum.

Gerade mit der Dimension der Selbst-Ökonomisierung gerät der neue Arbeitskrafttypus für Frauen in eine nur mit großem Aufwand oder biographischen Verzichtsleistungen überwindbare *Ambivalenz*. Dies könnte erklären, warum die in der Untersuchung gefundenen Frauen, die dem Arbeitskraftunternehmertypus vergleichsweise

nahe kommen, qualifizierte Frauen jenseits der Familienphase sind. Unter entgrenzten Bedingungen ökonomisch effizient erwerbstätig zu sein und vielleicht sogar eine auf permanente Selbstvermarktung angewiesene Karriere zu machen, ist für Frauen durchaus möglich – und sie haben keine schlechten Karten. Aber sie schaffen dies trotz hoher fachlicher Qualifikation und ausgeprägten Selbstrationalisierungs- und Selbstkontroll-Kompetenzen anscheinend nur, wenn sie auf Kinder und einen perfekten Haushalt verzichten oder dies schon 'hinter sich' haben – wenn sie dann nicht schon zu alt sind.

Zusammenfassend wollen wir festhalten, dass gerade Frauen typischerweise in den Dimensionen Selbst-Rationalisierung und Selbst-Kontrolle über ausgeprägte Orientierungen, Fähigkeiten und Routinen verfügen, die dem Arbeitskraftunternehmer sehr nahe kommen. Im Gegensatz dazu stellt sich die Anforderung an eine Selbst-Ökonomisierung, d.h. zielgerichtete Entwicklung und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft im Betrieb wie auf dem Arbeitsmarkt gerade für sie problematisch dar. Hier sehen sich weibliche Erwerbstätige, vor allem wenn sie Sorgeverpflichtungen nachkommen müssen, mit massiven Hindernissen konfrontiert.

Als zugespitzte *These* formuliert kann dies heißen: *Der Arbeitskraftunternehmer ist vielleicht tatsächlich eher weiblich – aber er ist ganz sicher keine Mutter.* Oder: für qualifizierte und karriereorientierte Frauen, die neben ihrer Erwerbstätigkeit nicht auch noch akut und unmittelbar Care-Verpflichtungen in Verbindung mit einer grundsätzlichen Verantwortung für Hausarbeit tragen müssen oder wollen, scheint der neue Arbeitskrafttypus eine interessante und vor allem weiterführende Option zu sein. Eine Option, bei der sie nicht nur mit den Männern mithalten können, sondern aufgrund ihrer Erfahrungen möglicherweise sogar einen gewissen Startvorteil besitzen. Dies sagt jedoch erst einmal nichts darüber aus, ob es wirklich den biografischen Wünschen von Frauen entspricht, unter Abwahl der Familien- und Kinderoption auf Dauer hoch rationalisiert, systematisch selbst-kontrolliert, strikt marktorientiert und wohl auch noch in ständiger Konkurrenz mit darauf gut eingestellten (und vielleicht von aufopferungsvollen Familienfrauen unterstützten) Männern zu arbeiten, selbst wenn die Bedingungen günstig sind. Aber dies ist eine ganz andere Frage.

Die vielen anderen Frauen, vor allem wenn sie ohne Unterstützung anspruchsvolle Sorgeverpflichtungen zu erfüllen haben, sehen das mit Sicherheit ganz anders![11] Für sie ist eine sich entgrenzende Arbeitswelt mit einer Tendenz zum Arbeitskraftunternehmer wenig attraktiv und bedeutet vielleicht sogar eine Gefährdung ganz neuer Art, denn da können sie möglicherweise endgültig nicht mehr mithalten.

Zusammenfassung und Folgerungen

Die These vom Arbeitskraftunternehmer ist in ihrer theoretischen Form erst einmal ein bewusst geschlechtsneutral formuliertes Analyseinstrument. Die idealtypisch

konstruierten Eigenschaften sind als vollständiges Profil zudem empirisch nicht oder nur sehr unwahrscheinlich in dieser reinen Form anzutreffen. Die empirisch sichtbaren Konturen des neuen Erwerbstypus wurden in der vorgestellten empirischen Studie anhand von Erwerbsorientierungen rekonstruiert. Auf dieser, den jeweiligen konkreten Erwerbspersonen zugewandten, Ebene spielte die Kategorie 'Geschlecht' dann jedoch (was manche Rezipienten überrascht und andere eher bestätigt hat) eine ohne jeden Zweifel wichtige Rolle. Die Geschlechterdifferenz erweist sich sogar als ein empirisch entscheidendes Kriterium für signifikante Unterschiede in den Erwerbsorientierungen von Berufstätigen. Da sich jedoch die industriesoziologische Forschung zum Bewusstsein von Arbeitern und Angestellten traditionellerweise auf Männer konzentriert hat und Studien zur Lage von erwerbstätigen Frauen auf einzelne Gruppen (z.B. niedrig qualifizierte Arbeiterinnen oder in Teilzeit arbeitende Verkäuferinnen) und ausgewählte frauenspezifische Problemstellungen (z.B. Doppelbelastung in Haushalt und Beruf) fokussiert waren (vgl. z.B. Becker-Schmidt et al. 1983, Jurczyk/Rerrich 1993, Oechsle/Geissler 1993), ist eine vergleichende Interpretation dieser Befunde schwierig, so attraktiv dies wäre.

Festzuhalten ist auf alle Fälle die generelle und zumindest im Rückblick nicht überraschende Einsicht, dass die Erwerbsorientierungen von Frauen und Männern sich insbesondere bei den qualifizierten Angestellten deutlich unterscheiden. Diese Differenzen betreffen sowohl die inhaltliche Ausprägung als auch die Verteilung im Sample. Besonders die qualifizierten weiblichen Angestellten in Projektarbeit weisen Orientierungselemente auf, die deutlich auf den Typus des Arbeitskraftunternehmers verweisen. Dieser auf eine spezielle Gruppe bezogene Befund darf jedoch nicht ohne weiteres auf erwerbstätige Frauen generell übertragen werden. Es ist vielmehr zu vermuten, dass dies nur für eine sehr kleine Gruppe von hochqualifizierten oder anders privilegierten Frauen gilt, die auf entgrenzte und deutlich marktförmige Arbeits- und Erwerbsbedingungen mit erhöhter Strukturierungsbereitschaft reagieren können. Das wirklich entscheidende Trennungsmerkmal scheint jedoch die *Unabhängigkeit der Frauen von familiären Sorgeverpflichtungen* zu sein.

Das heißt mit anderen Worten: *Geschlecht* als soziale Strukturkategorie verliert mit zunehmender Entgrenzung von Arbeit als analytische Kategorie möglicherweise an Interpretationskraft, zumindest wird ihre Handhabung schwieriger, die Befunde werden diffuser und ambivalenter. Die Trennlinien verlaufen nicht mehr nur in eindeutiger Weise entlang der Genderlinie, sondern zunehmend auch quer dazu. Es erweist sich in der Folge, so unsere Vermutung, noch mehr als bisher als entscheidend die Dimension Geschlecht mit der *Zusatzbedingung Mutterschaft* zu betrachten. Gerade die immer noch mit Weiblichkeit verbundene gesellschaftliche Zuweisung von Care-Verpflichtungen scheint unter entgrenzten Erwerbsbedingungen gleich mehrfach überaus hinderlich, vor allem da die (kurz-)zeitliche Reagibilität, die räumliche Mobilität und schließlich auch die langfristige biographische Flexibilität von Sor-

genden systematisch eingeschränkt ist. Darüber hinaus sorgt die unter dem Stichwort „Feminisierung der Arbeit" (Eckart 1998) beschriebene wachsende Prekarisierung männlicher Erwerbsarbeit für zusätzliche Unsicherheiten. In der Folge wird weibliche Erwerbsarbeit nicht nur schwieriger sondern auch notwendiger, da das alte Modell des „male breadwinner – female homemaker" auch unter ökonomischen Gesichtspunkten nicht mehr haltbar ist.

Neue massive *Ungleichheiten* gerade *zwischen Frauen* sind in der Folge zu befürchten, da sich die patriarchalen Muster der Arbeitsteilung nicht in der Weise modernisieren, dass sich das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis grundsätzlich ändert. Es ist eher die zunehmende Entstehung ausgeprägter *Hierarchien von Frauen* zu erwarten (vgl. Jurczyk/Rerrich 1993). Hinter jeder qualifizierten, erfolgreichen Erwerbs-Frau muss (sozusagen) mindestens eine, wenn schon nicht unqualifizierte, so doch häufig prekär beschäftigte, Haus-Frau stehen, die den Dienst in der nach wie vor weiblichen Domäne der Haus- und Sorgearbeit leistet. Zugespitzt kann man sagen, was ja keine ganz neue Erkenntnis ist, dass sich 'Frau' (d.h. bestimmte Kategorien von Frauen) nur auf Kosten anderer Kategorien von Frauen emanzipieren und erfolgreich sein kann – aber mit sich entgrenzenden Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen dürfte sich dies aller Voraussicht nach noch einmal zuspitzen. Unter diesem Gesichtspunkt ist es wenig verwunderlich, dass sich gerade viele akademisch gebildete Frauen nur zögerlich für eigenen Nachwuchs entscheiden[12]. Pointiert formuliert hieße das:

Erfolgreiche Frauen können unter entgrenzten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen keine Kinder haben – und Mütter können dort nicht erfolgreich sein[13].

Dass sich an dieser Stelle nicht nur uns mit Dramatik die Frage nach der *Reproduktion der Gesellschaft* stellt, wird nicht verwundern: Wer soll in Zukunft in unserer Hemisphäre Kinder bekommen und wer wird sie erziehen? Oder anders formuliert: Unter welchen Bedingungen kann zukünftig gesellschaftliche Sorgearbeit und zumindest bedarfsdeckende, wenn nicht gar erfolgreiche Erwerbstätigkeit (was ja keine unziemliche Erwartung von Arbeitskräften ist) praktiziert, d.h. mit einander verbunden werden?[14] Dass es durchaus eine Elite von Frauen gibt, die über materielle, kulturelle und soziale Kapitalien (Bourdieu) in einem Umfang verfügt, das ihnen ermöglicht, sowohl die Erziehung von Kindern als auch eine erfolgreiche Erwerbstätigkeit anzustreben, steht unserer Frage nicht entgegen – im Gegenteil.

Anmerkungen

1 Der Beitrag entstand u.a. im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts „Theorieentwicklung Entgrenzung von Arbeit" als Kooperationsprojekt des Verbundes „Lernender Forschungszusammenhang" im Forschungsprogramm „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" (FKZ 01HN0145). – Wir danken Eva Scheder-Voß für ihre wertvolle redaktionelle Unterstützung.

2 Ein Strukturwandel, von dem der zuständige Arbeits- und Wirtschaftsminister nicht ohne Grund sagt: „*Alles wird anders, alles wird schneller*" (Süddeutsche Zeitung v. 28.12.04) – wobei man nicht weiß, ob er dies euphorisch oder drohend meint – oder gar beides ...

3 Den empirischen Ergebnissen aus verschiedenen Studien zufolge könnten sich etwa für eine kleine Gruppe v.a. qualifizierter Frauen durchaus neue Perspektiven öffnen (vgl. u.a. Nickel/Frey/Hüning 2003).

4 Vgl. dazu die industriesoziologische Kontroll-Theorie (s. für einen aktuellen Überblick Lang/Alt 2003).

5 Zur Erinnerung: Diese Thesen beziehen sich zum einen auf bekannte arbeits- und industriesoziologische Theoriepositionen (Kontroll-Theorie, Subsumtionsansatz, Betriebsstrategiekonzept) wenden sie aber anders an als gewohnt, nämlich zur Thematisierung von Arbeitskraft. Zum anderen, und für die folgenden Überlegungen zentral, zielen sie insbesondere jedoch auf drei grundlegende gesellschaftliche und darüber vermittelt auch persönliche Funktionsbestimmungen von Arbeitskraft, die mit der Durchsetzung einer neuen Grundform von Arbeitskraft eine veränderte Bedeutung erhalten: (a) Die *konkrete*, d.h. gebrauchswertschaffende Qualität von Arbeitskraft in der praktischen Arbeitstätigkeit, als Basis sowohl der betrieblich erforderlichen Herstellung von verkaufbaren nützlichen Produkten wie der sinnlichen Erfahrung von Verläufen und Effekten der konkreten Tätigkeit im Betrieb für die Arbeitenden; (b) die *abstrakte*, d.h. tauschwertorientierte Formung und Verwertung von Arbeitskraft als Basis sowohl der betrieblichen Produktion von ökonomischen Werten wie der Sicherung des notwendigen Gelderwerbs der Person; sowie (c) die notwendige Bindung von Arbeitskraft an eine *lebendige*, d.h. psycho-physisch konstituierte, aktiv tätige Person und damit auch an deren alltagspraktisch existenziellen Lebens- und Sozialzusammenhang, als Basis sowohl der betrieblich erforderlichen Innovativität und Flexibilität konkreter Menschen, wie auch der Entwicklung und Entfaltung der Arbeits- und Lebenspotenziale der betroffenen Personen.

6 Durch die geringe Fallzahl und Verteilung im Sample sind selbstverständlich keine Verallgemeinerungen möglich, jedoch können die vorliegenden Ergebnisse als Hinweise auf mögliche Verteilungen eingeschätzt werden.

7 Historisch gesehen kann man feststellen, dass auf der Stufe des „verberuflichten Arbeitnehmers" (vorübergehend) eine tendenzielle Verdrängung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt stattgefunden hat. Den (Ehe-)Frauen wurde die Hintergrund(pflege)arbeit in Haushalt und Familie zugewiesen (vgl. Beck-Gernsheim 1980). Dieses Muster hat den Arbeitsmarkt und die Lebensentwürfe der betreffenden Generationen (vgl. Born/Krüger 1993) nachhaltig strukturiert. Mittlerweile zeigt sich, wie oft beschrieben, eine Trendwende, die sich in neuen Lebensentwürfen und Ausbildungszielen von Frauen niederschlägt (vgl. etwa Oechsle 1995). Beteiligung am Erwerbsleben ist für die meisten (jungen) Frauen zum selbstverständlichen Ziel geworden. Die Zuweisung von bezahlter Erwerbsarbeit nahezu ausschließlich an Männer und unbezahlter Hausarbeit an Frauen funktioniert durch die stärkere Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben nicht mehr. Für die häusliche Arbeitsteilung gilt jedoch nach wie vor eine relativ strenge „traditionelle Rollenzuweisung". Männer beteiligen sich eher sporadisch oder unwillig an Hausarbeit und Kinderbetreuung (vgl. Koppetsch/Burkart 1999).

8 Mit „Feminisierung der Arbeit" (Eckart 1998) wird einerseits der Prozess der Ausweitung von Frauenerwerbsarbeit bzw. ihres Anteils an gesellschaftlicher Gesamtarbeit beschrieben.

Andererseits kennzeichnet der Begriff zudem die Angleichung männlicher Erwerbsbiografien an bis dahin für Frauen typische Beschäftigungsformen und -bedingungen. Heute ist eine wachsende Zahl von Menschen auf geringfügige, ungeschützte, „informelle" Arbeit angewiesen und mit befristeten Arbeitsverträgen, Unterbezahlung und Arbeitslosigkeit konfrontiert.

9 in deutlicher Differenz zu den ArbeiterInnen des Samples

10 Vgl. u.a. Pongratz/Voß 2003, Kratzer 2003, Frey 2004, Behnke/Meuser 2003.

11 Und dies ist besonders dann der Fall, wenn es sich, wie die Befunde zeigen, um Arbeiterinnen (oder gering qualifizierte weibliche Angestellte) handelt.

12 „Auffallend hoch ist ... der hohe Kinderlosigkeitsanteil der 35- bis 39-jährigen Frauen mit *Fachhochschul- und Hochschulabschluss* von 41% bzw. 44%." (Peuckert 2004, S.148)

13 „Im Karrieremilieu, zu dem vollzeiterwerbstätige, höher qualifizierte, unverheiratete Frauen gehören, wurde ein Kinderlosenanteil von 89% ermittelt. In der Regel dürfte es sich um eine bewusste Entscheidung gegen Ehe und Kinder aufgrund der Unvereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf handeln." (Peuckert 2004, S. 148)

14 In einer auf die USA bezogenen Analyse deckt Janine Brodie (2004) sehr schlüssig den Zusammenhang von Armut und Mutterschaft und Integration in den Arbeitsmarkt auf.

Literatur

Becker-Schmidt, Regina, Brandes-Erlhoff, Ulrike, Rumpf, Mechthild & Schmidt, Brigitte (1983): Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Industriearbeiterinnen. Bonn.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980): Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf – Frauenwelt Familie. Frankfurt a.M..

Behnke, Cornelia & Meuser, Michael (2003): Modernisierte Geschlechterverhältnisse? Entgrenzung von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren. In: Karin Gottschall & G. Günter Voß. Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag (Band 5 der Reihe „Arbeit und Leben im Umbruch"). München, Mering: 285-306.

Boes, Andreas & Baukrowitz, Andrea (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung ? Berlin.

Born, Claudia & Krüger, Helga (Hrsg.) (1993): Erwerbsverläufe von Ehepaaren und Modernisierung weiblicher Lebensverläufe. Weinheim.

Bosch, Gerhard (2000): Entgrenzung von Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit auf? In: Heiner Minssen (Hrsg.). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: 249-268.

Brodie, Janine (2004): Die Reformierung des Geschlechterverhältnisses. Neoliberalismus und die Regulierung des Sozialen. Widerspruch, 24 (46): 19-32.

Deutschmann, Christoph (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? Leviathan, 29 (1): 58-69.

– (2001): Postindustrielle Industriesoziologie. München: Juventa.

Drexel, Ingrid (2002): Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers – ein Leitbild für gewerkschaftliche Bildungspolitik. In: Eva Kuda/Jürgen Strauß (Hrsg.), Arbeitnehmer als Unternehmer? Hamburg: 119-131.

Eckart, Christel (1998): Keine Angst vor der Feminisierung der Arbeit – es kommt darauf an, was wir daraus machen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 6/7 (49): 341-345.

Eichmann, Hubert (2004): Arbeitskraftunternehmer in der New Economy. In: Hans J. Pongratz/ G. Günter Voß (Hrsg.). Typisch Arbeitskraftunternehmer?. Berlin: 73-92.

Faust, Michael (2002): Der 'Arbeitskraftunternehmer' – eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung. In: Eva Kuda/Jürgen Strauß (Hrsg.), Arbeitnehmer als Unternehmer? Hamburg: 56-80.

Frey, Michael (2004): Ist der „Arbeitskraftunternehmer" weiblich? „Subjektivierte" Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. ARBEIT, 13 (1): 61-77.

Gottschall, Karin (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. KZfSS, 51: 635-654.

– & Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag (Band 5 der Reihe „Arbeit und Leben im Umbruch"). München, Mering.

Henninger, Anette (2003): Wer versorgt den Arbeitskraftunternehmer? Überlegungen zur Entgrenzung von Arbeit und Leben bei Alleinselbständigen. In: Klaus Schönberger/Stefanie Springer (Hrsg.), Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a.M., New York: 164-182.

Hoff, Ernst H. (2003): Kompetenz und Identitätsentwicklung bei arbeitszentrierter Lebensgestaltung. Vom „Arbeitskraftunternehmer" zum „reflexiv handelnden Subjekt"". QUEM-Bulletin, 4/2003: 1-7.

Jäger, Wieland (1999): Reorganisation der Industriearbeit. Ein Überblick zu aktuellen Entwicklungen. Opladen.

Jürgens, Kerstin (2001): Familiale Lebensführung. Familienleben als alltägliche Verschränkung individueller Lebensführung. In: G. Günter Voß/Margit Weihrich (Hrsg.), tagaus – tagein. neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München, Mering: 33-60.

– & Reinecke, Karsten (2000): Anpassung an „atmende Unternehmen" – Anforderungen an Familien. In: Eckart Hildebrandt (Hrsg.), Reflexive Lebensführung Berlin: 207-229.

Jurczyk, Karin (2002): Entgrenzung von Arbeit und Gender – Neue Anforderungen an die Funktionslogik von Lebensführung. In: Margit Weihrich/G. Günter Voß (Hrsg.), tag für tag. Alltag als Problem – Lebensführung als Lösung? Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung 2. München, Mering: 95-115.

– & Rerrich, Maria S. (1993): Einführung: Alltägliche Lebensführung: der Ort, wo alles zusammenkommt. In: Karin Jurczyk/Maria S. Rerrich (Hrsg.), Die Arbeit des Alltags. Freiburg: 11-45.

– & Voß, G. Günter (2000): Flexible Arbeitszeit – Entgrenzte Lebenszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Eckart Hildebrandt (Hrsg.), Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: 151-206.

Koppetsch, Cornelia & Burkart, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich. Konstanz.

Korfmacher, Susanne & Mutz, Gerd (2001): Unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement und zivile Arbeitsgesellschaft. WSI-Mitteilungen, 54: 172-178.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

Kurtz, Thomas (Hrsg.) (2001): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen.

– (2001a): Die Form Beruf im Kontext gesellschaftlicher Differenzierung. In: Thomas Kurtz (Hrsg.), Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: 179-208.

– (2001b): Form, strukturelle Kopplung und Gesellschaft. Systemtheoretische Anmerkungen zu einer Soziologie des Berufs. Zeitschrift für Soziologie, 30: 135-156.

Lang, Rainhart & Alt, Ramona (2003): Organisationale Kontrolle. In: Rainhart Lang/Elke Weik, Moderne Organisationstheorien 2. Wiesbaden: 307-339.

Ludwig, Isolde, Schlevogt, Vanessa, Klammer, Ute, & Gerhard, Ute (2002): Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin.

Matuschek, Ingo, Kleemann, Frank & Brinkhoff, Cornelia (2004): „Bringing Subjektivity back in". Notwendige Ergänzungen zum Konzept des Arbeitskraftunternehmers. In: Hans J. Pongratz/G. Günter Voß (Hrsg.), Typisch Arbeitskraftunternehmer? Berlin: 115-138.

Minssen, Heiner (Hg.) (1999): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin.

Moldaschl, Manfred (1997): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: SOFI/ IfS/ ISF/ INIFES (Hg.), Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin: 197-250.

– (2001): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz, Burkart (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Weinheim: 269-303.

– & Sauer, Dieter (1999): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Heiner Minssen (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzung. Berlin.

– & Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003, zuerst 2002): Subjektivierung von Arbeit (2. Aufl.). München, Mering.

Nickel, Hildegard, Frey, Michael Hüning, Hasko (2003): Wandel von Arbeit – Chancen für Frauen? Thesen und offene Fragen. Berliner Journal für Soziologie, 4: 531-543.

Oechsle, Maria & Geissler, Birgit (1993): Zeitperspektiven und Zeitknappheit in der Lebensplanung junger Frauen. In: Lutz Leisering (Hrsg.), Moderne Lebensläufe im Wandel. Weinheim.

Oechsle, Mechthild (1995): Erwerbsorientierung und Lebensplanung junger Frauen. Arbeit, Jg. 4, Heft 1: 7-23.

Peter, Lothar (2003): Alte und neue Subjektivität von Arbeit – Max Webers Arbeitsethik und das Konzept des Arbeitskraftunternehmers. Sozial. Geschichte, 18 (1): 72-88.

Peuckert, Rüdiger (2004): Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden.

Plath, Hans Eberhardt (2000): Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft – eine folgenkritische Auseinandersetzung mit aktuellen Positionen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33 (4): 583-591.

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

– & – (Hrsg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin.

– & – (2004): Erlebnisorientierung und Sicherheitsbedürfnis von Beschäftigten in Gruppen- und Projektarbeit. In: dies. (Hrsg.), Typisch Arbeitskraftunternehmer? Berlin: 209-227.

Schmid, Michael (1994): Idealisierung und Idealtypus. Zur Logik der Typenbildung bei Max Weber. In: Gerhard Wagner/Heinz Zipprian (Hrsg.), Max Webers Wissenschaftslehre. Frankfurt a.M.: 415-444.

Schönberger, Klaus & Springer, Stefanie (Hrsg.) (2003): Subjektivierte Arbeit – Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a.M., New York.

Schöni, Walter (2000): Die unternehmerische Arbeitskraft. Eine neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik. Widerspruch, 39: 5-12.

Schumann, Michael (1999): Das Lohnarbeiterbewusstsein des „Arbeitskraftunternehmers". SOFI-Mitteilungen, 27: 59-63.

Urban, Hans-Jürgen (2001): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neues Produkt der Spektakel-Soziologie? In: Hilde Wagner (Hrsg.), Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Hamburg.

Voß, G. Günter (1994): Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben"? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In: Niels Beckenbach/Werner v. Treeck (Hrsg.), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen: 269-294.

– (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3): 473-487.

– (2001): Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Thomas Kurtz (Hrsg.), Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: 287-314.

– (2002): Der Beruf ist tot! Es lebe der Beruf! Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers und deren Folgen für das Bildungssystem. In: Eva Kuda/Jürgen Strauß (Hrsg.), Arbeitnehmer als Unternehmer? Hamburg: 100-118.

– & Pongratz, Hans, J (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft"? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1): 131-158.

Weber, Max (1968): Idealtypus, Handlungsstruktur und Verhaltensinterpretation. In: ders. Methodologische Schriften. Frankfurt a.M.: Fischer: 65-167.

Welti, Felix (2000): Formwandel der Arbeitskraft im flexibilisierten Kapitalismus. Herausforderung für politische Theorie und Praxis. spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, 2/00 – Heft 112: 33-37.

– (2001): Wandel der Arbeit und Reform von Sozialstaat und Sozialrecht. Sozialer Fortschritt. Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik, 50 (3): 69-79.

Willke, Gerhard (1999): Die Zukunft unserer Arbeit. Frankfurt a.M., New York.

Sünne Andresen/Susanne Völker

Hat das Arbeitssubjekt der Zukunft (k)ein Geschlecht? Überlegungen zur Analyse der aktuellen Umbrüche in der Arbeit aus genderkritischer Perspektive

Während wir an diesem Beitrag schreiben, vermitteln uns die wöchentlichen Montagsdemonstrationen gegen das Hartz IV-Gesetz, der von der Bundesregierung und einigen Wohlfahrtsverbänden in Aussicht gestellte Anstieg von 'gemeinnützigen' 1-Euro- bzw. 50-Cent-Jobs für Langzeitarbeitslose, die Berichte über den Versorgungsnotstand alter Menschen in deutschen Altenheimen, die Arbeits(zeit)kämpfe bei Daimler Chrysler und die sich bereits abzeichnenden Lohnkämpfe beim VW Konzern, wie umkämpft Arbeit in unserer Gesellschaft ist. Für die übergroße Mehrzahl der Menschen hat sie sich zur „Hauptstütze für die Verortung in der Sozialstruktur" (Castel 2000: 13) entwickelt: Vom Platz, der in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung eingenommen wird, hängen die Höhe des Lebensstandards, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie das Ausmaß an gesellschaftlicher Anerkennung ab, mit dem wiederum individuelles Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen korrespondieren. Verhandelt wird bei den derzeitigen Kämpfen um Arbeit und ihren Preis also auch die Frage, wer, auf welchem Niveau dazugehört und wer herausfällt – und dies schließt Aushandlungen darüber ein, ob die Entscheidung hierüber allein der Logik der kapitalistischen Verwertungsdynamik und des Marktes überlassen werden soll. Zur Diskussion steht somit das Problem der „Verknüpfung des Ökonomischen mit dem Sozialen" (ebd.: 21) und wie dieses Verhältnis in der Zukunft gestaltet sein soll.

Gezeigt und kritisiert zu haben, dass die sozialstaatliche Lösung, die für diese Verhältnissetzung im Anschluss an den Zweiten Weltkrieg gefunden wurde, eine ausgeprägt geschlechtshierarchische Grundierung hat(te), ist ein zentrales Verdienst der feministischen und genderkritischen Analysen – nicht nur, aber auch – zu Arbeit. Sie haben die vergeschlechtlichte und hierarchische Strukturierung von Erwerbsarbeit für zahlreiche Berufsfelder und Branchen nachgewiesen und deren inneren Zusammenhang zur vermeintlich 'natürlichen' geschlechtlichen Arbeitsteilung aufgezeigt, in der den Frauen im Privaten die Haus- und Reproduktionsarbeiten als unbezahlte Arbeiten überantwortet werden und dies zugleich die Form ist, in der diesen Arbeiten Produktivität und größere Bedeutung für den 'Reichtum einer Nation' und für 'gutes Leben' abgesprochen wird.

Auch diese geschlechtliche Strukturierung und Teilung von Arbeit gerät in den aktuellen Umbrüchen unter Veränderungsdruck. Hierfür sprechen die Veränderungen, die sich mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse bspw. in dem beständigen Stellenabbau und dem Anwachsen der Massenarbeitslosigkeit zeigen, aber auch die steigende Zahl 'atypischer', häufig prekärer Arbeitsverhältnisse, die im Dienstleistungs-

bereich und in privaten Haushalten entstehen. Auf der Ebene der betrieblichen Organisation ist es die Suche nach neuen effektiveren und produktiveren Formen der Nutzung von Arbeitskraft, in deren Folge sich die Modi der Erwerbsintegration wandeln und die geschlechtliche Aufteilung von Arbeit verändern könnte. Dabei ist noch offen bzw. wird kontrovers diskutiert, ob im Resultat mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern oder eher neue Spaltungslinien herauskommen werden.

Wir gehen davon aus, dass alternative Konzepte, denen es um den Entwurf einer insgesamt demokratisch partizipativen Gestaltung des aktuellen Wandels von Arbeit geht (vgl. Kurz-Scherf 2004: 25), die systematische Analyse und Kritik ihrer bisherigen „geschlechtssegregierten und geschlechtshierarchischen Organisation, Verteilung und Bewertung" (ebd.) einschließen müssen. Ein Blick in die aktuellen arbeitssoziologischen Debatten, die sich meist auf die Entwicklungen *in* den Unternehmen konzentrieren, belegt, dass es durchaus Ansätze gibt, den 'male bias' in der Arbeitsforschung zu überwinden. So wird die nahezu ausschließliche Orientierung an der männlichen Erwerbsbiografie und an männlich dominierten Arbeitswelten, die in der Geschlechterforschung auch als „industriegesellschaftlicher bias" (vgl. Gottschall/Pfau-Effinger 2002: 9) kritisiert worden ist, mittlerweile überschritten; Frauen geraten als spezifisch betroffene Beschäftigtengruppe in den Blick und/oder die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird aufgenommen. Gleichwohl wird die Einbindung von Erwerbsarbeit in einen geschlechtshierarchisch strukturierten Zusammenhang von 'Arbeit' und 'Leben' nicht angemessen reflektiert (vgl. Kurz-Scherf/Lepperhoff/Rudolph 2003: 588) und der Mainstream der Arbeitssoziologie orientiert sich nach wie vor an einem Begriff von Arbeit, der diese auf Erwerbsarbeit fixiert und beschränkt.

Wir wollen im Folgenden der Frage nachgehen, inwieweit diese verengte Perspektive auch in neueren arbeitssoziologischen Konzepten wie dem der „Entgrenzung" oder „Subjektivierung" von Arbeit wirksam ist. Zwar verweisen einige Vertreter dieses Begriffswerkzeugs auf die Notwendigkeit, die *Widersprüchlichkeiten* der aktuellen Entwicklungen in der Arbeit in den Blick zu nehmen und die Konzeptionalisierungen von Arbeit in den „Zusammenhang von gesellschaftspolitischen Entwicklungen und veränderten individuellen Lebensentwürfen" (Moldaschl 2003: 37) zu stellen. Soweit wir sehen, hat dies aber bislang kaum dazu geführt, dass an einen geschlechterkritischen Diskurs zu Arbeit angeknüpft wird, der alle gesellschaftlich notwendigen und nützlichen Tätigkeiten einschließt und die Qualität des Wandels von Arbeit insbesondere auch daran misst, ob und inwiefern dieser einen gerechteren Ausgleich in der Verteilung von Arbeit und Ertrag zwischen den Geschlechtern befördert. Häufig wird die Frage nach Selbstbestimmung und entfaltung in arbeitssoziologischen Analysen immer noch auf die – durchaus wichtige – Dimension der subjektiven Zwänge und Freiräume *in der Erwerbsarbeit* beschränkt, während die Folgen, die die Art und Weise der betrieblichen Integration als Arbeitskraft für das übrige Leben hat, meist ausgeklammert bleiben. Dabei dürfte hiervon für viele der Beschäftigten wesentlich abhängen,

welche Ansprüche an Erwerbsarbeit überhaupt entwickelt werden und was als Bereicherung oder Zumutung erfahren wird. Nicht zuletzt könnte eine im beschriebenen Sinne begrenzte Perspektive die Schwächung der Kritik- und Prognosefähigkeit arbeitssoziologischer Ansätze zur Folge haben, weil die Dynamik der Veränderungen und das Ausmaß der Verwerfungen so nur unzureichend erfasst werden.

Am Beispiel von zwei Untersuchungen, die eine geschlechtertheoretische Perspektive auf Veränderungen in der Erwerbsarbeit zum Ausgangspunkt nehmen, wollen wir konkretisieren, was 'Subjektivierung von Arbeit' in diesen Feldern bedeutet und mit welchen Widersprüchen und Problemen dieser neue Typus der Integration und Verwertung von Arbeitskraft für die einzelnen Beschäftigten verbunden ist. Dabei legen wir ein *analytisches* Konzept von Subjektivierung zu Grunde, das hierunter ein Modell von Rationalisierung fasst, in dem die Arbeitssubjekte einerseits in neuer Qualität als eigenverantwortliche, selbsttätige und flexible 'Bewältiger' ihrer Arbeit vorgesehen sind, ihnen zugleich aber andererseits die Mitbestimmung über wesentliche Dimensionen der Organisation des Arbeitsprozesses und damit zentrale Handlungs- und Gestaltungsoptionen entzogen bleiben.

Die empirische Basis unserer Argumentation bilden eigene Forschungen, in deren Zentrum die Frage steht, wie sich die aktuellen Umbrüche in der Arbeit auf die Geschlechterhierarchien und -arrangements auswirken, ob sich damit Chancen für den Abbau von tradierten Arbeitsteilungen und -segregierungen nach Geschlecht innerhalb der Unternehmen eröffnen und inwiefern die Trennung zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit und damit deren geschlechtliche Aufteilung hiervon tangiert wird. Untersucht haben wir diese Fragen am Beispiel zweier Dienstleistungsunternehmen: einer öffentlichen kommunalen Verwaltungsorganisation und ausgewählten Unternehmensteilen der Deutschen Bahn AG. In beiden Unternehmen bzw. Unternehmenssegmenten ist der Frauenanteil an den Beschäftigten vergleichsweise hoch bis sehr hoch[1], und beide werden seit einigen Jahren grundlegenden Reform- bzw. Transformationsprozessen unterzogen. Neben der Gemeinsamkeit, dass jeweils der Zusammenhang zwischen betrieblicher Umstrukturierung und Vergeschlechtlichungsprozessen im Zentrum des Erkenntnisinteresses steht, weisen die zwei Fallstudien auch einige grundlegende Unterschiede auf. Diese entspringen einerseits der Spezifik des jeweiligen Untersuchungsfeldes und dem unterschiedlich weit gediehenen Stand der (arbeitsorganisatorischen) Transformationen und betreffen andererseits den besonderen Zuschnitt und die methodische Anlage der jeweiligen Untersuchung (vgl. hierzu ausführlicher Andresen/Dölling/Kimmerle 2003, Völker 2004). Dies macht es erforderlich, zunächst kurz auf jede Betriebsfallstudie einzeln einzugehen sowie bei der Darstellung der Veränderungen auf *der* Betrachtungsebene zu verbleiben, die mittels des jeweiligen Untersuchungsdesigns in den Blick genommen werden kann. Das heißt für den Aufbau unseres Aufsatzes, dass wir zunächst kurz vorstellen, welche neuen Formen der Arbeitsorganisation in beiden Unternehmen umgesetzt wor-

den sind bzw. sich für die Zukunft abzeichnen. Anhand der Ergebnisse der Studie zur öffentlichen Verwaltung zeigen wir sodann auf, welche neuen Arbeitskraftleitbilder sich im Zuge der auf 'Subjektivierung' basierenden Effektivierung und Ökonomisierung der Arbeit herausbilden und welche Folgen dies für die Legitimität von Gleichstellungspolitiken in diesem Feld hat. Bei der Studie zur Deutschen Bahn AG konzentrieren wir uns darauf, die neuen Formen der Erwerbsintegration, zu denen es durch die Subjektivierung der Arbeit kommt, vor allem in ihren Konsequenzen für die Verbindung von Arbeit und Leben darzustellen und zu problematisieren. Besonderen Raum geben wir dabei jeweils der Ebene der 'subjektiven Bearbeitung' der arbeitsorganisatorischen Veränderungen, d.h. jenen praktischen Aneignungen, mittels derer sich die Beschäftigten zu den neuartigen Anforderungen in Beziehung setzen bzw. sich diese zu Eigen machen. Abschließend beziehen wir die Ergebnisse zusammenfassend auf die aktuelle arbeitssoziologische Debatte und stellen einige Aspekte heraus, die diese produktiv erweitern könnten.

Subjektivierung der Arbeit: Befunde aus den Fallstudien zur öffentlichen Verwaltung und zur Deutschen Bahn AG

Trotz der Tatsache, dass es sich bei den von uns untersuchten Unternehmen im einen Fall um eine öffentlich finanzierte Verwaltungsorganisation, im anderen um ein privatwirtschaftliches Dienstleistungsunternehmen handelt, weisen die Transformationsprozesse, die hier seit dem Beginn bzw. seit Mitte der 1990er Jahre eingeleitet worden sind, deutliche Gemeinsamkeiten auf, die sie zudem mit anderen Erwerbsfeldern teilen. Dies betrifft insbesondere das *Ziel* der Umstrukturierungen, das darin besteht, die Dienstleistungserbringungen zu effektivieren und zu einer Senkung der Kosten zu gelangen sowie die *Strategien*, mit deren Hilfe dieses Ziel angestrebt wird, d.h. die verschiedenen Maßnahmen, die eingeleitet werden, um die Leistungserbringung an die Marktforderungen und -konkurrenzen anzupassen bzw. sich dem Bild einer effizienten und bürgerfreundlichen Verwaltung anzunähern und zu einer Verbilligung der Kosten zu gelangen, die die lebendige Arbeit verursacht.

Betriebsübergreifend sind es zum einen der direkte *Abbau von Stellen*, zum anderen Maßnahmen der *internen Rationalisierung* von Arbeitsabläufen, auf die hierfür zurückgegriffen wird. Für letztere wird auch in den von uns untersuchten Betrieben auf die Einführung von solchen neuen Formen der Arbeitsorganisation gesetzt, die in der arbeitssoziologischen Debatte als „marktgesteuerte Dezentralisierung" (Deutschmann 2001: 62) bzw. als „Ergebnis orientierte indirekte Steuerung" beschrieben und als „subjektwissenschaftliche Stufe" der Arbeitsorganisation (vgl. Moldaschl 2003: 29) gefasst werden. Zu welchen Veränderungen dies in der öffentlichen Verwaltung geführt hat bzw. welche sich abzeichnen und inwiefern dies mit Vergeschlechtlichungen einhergeht, wird im Folgenden dargestellt.

Der sozial kompetente 'autonomous man': Neues Arbeitskraftleitbild in der öffentlichen Verwaltung

In seinem Entwurf einer analytischen Perspektive auf Arbeit, die „die Bedeutung von Subjektivität ... sowie Praktiken ihrer Verwertung in den Blick nimmt" (2003: 25), bestimmt Manfred Moldaschl „Subjektivierung als neue Logik der Rationalisierung" (ebd.: 29), in deren Zuge sich das Arbeitskraftleitbild des „autonomous man" herausbilde. Er charakterisiert diesen als „unternehmerische Persönlichkeit", die zwar die bekannten Züge des homo oeconomicus trägt, zugleich aber auch das Repertoire sozialer Verhaltenstechniken souverän beherrscht" (ebd.: 32). Gänzlich unthematisiert bleibt hier die tendenziell *soziale Männlichkeit* dieses Leitbildes. Als zentrale arbeitsorganisatorische Mittel, mit deren Hilfe dieser Arbeitskrafttypus zu erschaffen versucht wird, nennt Moldaschl: „Formen organisatorischer Dezentralisierung, verbunden mit 'Empowerment' und partizipativen Verfahren, z.B. in Gestalt organisierter Innovationsarbeit ... und individualisierter Leistungsaushandlung ..., ferner Formen der ökonomischen Dezentralisierung ... und Beteiligung" (ebd.: 31f.). Abstrakter formuliert wird damit deutlich, dass „*Ökonomisierung, Individualisierung* und *Prozeduralisierung*" die „Kernprozesse der neuen Arbeitsgestaltung" (ebd.: 32, Herv. i. O.) bilden.

Dieses analytische Raster eignet sich auch, die Logiken und Dynamiken zu beschreiben, die die Reformprozesse in der öffentlichen Verwaltung kennzeichnen. Die grundsätzliche Orientierung für die Verwaltungsreform in Berlin stellt das so genannte Neue Steuerungsmodell (NSM) dar, das zu Beginn der 1990er Jahre von der 'Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung' (vgl. KGSt 1993) erarbeitet wurde und mittlerweile zum unumstrittenen Paradigma für die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung in Deutschland geworden ist. Durch die Verfolgung der Zieltrias: 1. mehr Produktivität und Leistung, 2. stärkere Kunden- bzw. Bürgerorientierung und 3. bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten (vgl. Wiechmann/Kißler 1997: 9f.) verspricht es eine Lösung für das Grundproblem, das seit Mitte der 1990er Jahre nahezu alle Kommunen belastet: den Rückgang der Einnahmen und die daraus resultierenden Finanzierungsengpässe. Um die anvisierten Ziele zu erreichen, schlägt das NSM im Wesentlichen folgende drei Grundoperationen für die Verwaltungsorganisationen vor:

- den Aufbau einer unternehmensähnlichen Führungs- und Organisationsstruktur mit dezentraler Gesamtverantwortung in den Fachbereichen,
- die Einführung ergebnisorientierter Verfahren,
- die Aktivierung dieser Struktur durch Wettbewerb (vgl. Jann 1998: 73).

Zu dem Zeitpunkt, da wir[2] unsere empirischen Forschungen in der Bezirksverwaltung begannen, war diese Programmatik dort allerdings erst in Anfängen umgesetzt worden. Die wichtigste Veränderung bestand darin, dass die bisherigen Ämter in so genannte 'Leistungs- und Verantwortungszentren' (LuVs) überführt worden waren, die der Idee nach eigenständig die Erstellung der in ihren Aufgabenbereich fallenden

Dienstleistungen bzw. Produkte bewerkstelligen sollen. Deren Eigenständigkeit ist bislang allerdings in entscheidenden Punkten begrenzt geblieben: So liegen die Haushalts- und Personalverantwortung weiterhin beim zentralen Finanz- bzw. Personalservice; verbindliche Zielvereinbarungen mit der politischen Ebene konnten nicht abgeschlossen werden, weil sich die Höhe des Gesamtbudgets durch immer neue Kürzungen ständig verändert; mit der vollständig über den Output (die Produktkosten) gesteuerten Zuweisung der Haushaltsmittel ist erst für das Jahr 2005 zu rechnen, da erst dann die Kosten-Leistungsrechnung abgeschlossen und der 'Median' (d.h. der Durchschnittswert der Produktkosten aller Bezirke) als Grundlage für die zukünftige Mittelzuteilung ermittelt sein wird.[3] Auch gibt es bislang keine individuell ausgehandelten Formen der Leistungsgratifikation, da das im öffentlichen Dienst noch geltende Beamtenrecht bzw. der Bundesangestelltentarifvertrag solche individuellen Differenzierungen bislang nicht vorsehen.

Gleichwohl kündigt sich – wie unsere Analyse des Auswahlverfahrens für die neuen Leitungskräfte ergeben hat – in diesem 'Noch-nicht' an, wohin die Entwicklung gehen soll: Sehr viel stärker als in der Vergangenheit sollen die Beschäftigten, hier insbesondere die LuV-LeiterInnen, *individuell* für die Ergebnisse 'ihrer' Arbeit verantwortlich sein und vor allem auch zur Verantwortung gezogen werden können.[4] Für die erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgabe der Ergebnisverantwortung bei gleichzeitig geringem Einfluss auf die Rahmenbedingungen (beständige Mittelkürzungen und Stellenstreichungen, Verdichtung von Arbeit, wachsende Unzufriedenheit bei den Beschäftigten) gewinnen neben dem fachlichen Können so genannte 'außerfachliche' oder soziale Fähigkeiten von Führungskräften an Bedeutung. Dies belegen auch die Anforderungsprofile, die im Vorfeld des Besetzungsverfahrens für diese Leitungsstellen im Bezirksamt entwickelt wurden und die als *idealtypische Konstruktion* dieser Beschäftigtengruppe deutliche Parallelen zum in der arbeitssoziologischen Debatte als 'subjektivierte' Arbeitskraft gefassten Leitbild aufweisen. In diesen stellenbezogenen Anforderungsprofilen werden die bisherigen laufbahn- und fachbezogenen Qualifikationen um Kompetenzen wie unternehmerisches Denken, Ergebnisverantwortung, Kommunikations-, Kritik- und Konfliktfähigkeit, vernetztes Denken, persönliche Flexibilität usw. als wichtige neue Bestandteile von Führungskompetenz ergänzt (vgl. hierzu ausführlich das Kapitel 5 in: Andresen/Dölling/Kimmerle 2003: 89ff.).

Da die Aufwertung und Anerkennung von sozialen Kompetenzen in der arbeitssoziologischen Debatte häufig als eine Bedingung gewertet wird, durch die sich die Chancen auf Einstellung für Frauen verbessern könnten, hatte uns dieser Komplex der in den Stellenprofilen als 'außerfachlich' bezeichneten Anforderungen in unserer Untersuchung besonders interessiert. D.h. aus einer für Hierarchisierungsprozesse sensibilisierten (und sensibilisierenden) Geschlechterperspektive haben wir die 'außerfachlichen' Kompetenzen einer weitergehenden Analyse unterzogen und danach gefragt, *welcherart* die 'sozialen' und 'außerfachlichen' Kompetenzen sind, die dem

Profil der modernen Leitungskraft als wichtiger Bestandteil hinzugefügt werden. Dabei zeigte sich als Ergebnis, dass sich die Chancen für Frauen durch die Erweiterung der Anforderungsprofile auf dieser Ebene eher *nicht* verbessern sowie dass die neuen Arbeitskraftleitbilder insgesamt eher solche Arbeits- und Lebensmuster voraussetzen und begünstigen, die bislang für die männliche Seite der Geschlechterverhältnisse typisch waren. Dies soll im Folgenden kurz näher ausgeführt werden.

Stärkung der Zustimmung zu Individualisierung durch Subjektivierung

Analysiert man die Anforderungsprofile für die zu besetzenden 20 Leitungspositionen daraufhin, welche 'außerfachlichen' Kompetenzen hier am häufigsten als zentrale Fähigkeiten von Führungskräften gefordert werden, so fällt auf, dass es sich tatsächlich um ein abgegrenztes „Repertoire sozialer Verhaltens*techniken*" handelt (Moldaschl 2003: 32; Herv. d.V.), d.h. um einen Vorrat an *instrumentell* verstandenen und abrufbaren Fähigkeiten, die eingesetzt werden, um den Erfordernissen der Organisation nachzukommen. Als meist geforderte 'außerfachliche' Fähigkeiten erwiesen sich mit dem „vernetzten Denken", der „Zielorientierung", dem „unternehmerischen Denken und Handeln" sowie der „Ergebnisorientierung" zudem solche Fähigkeiten, „die mit der strategischen Orientierung auf eine stärkere Ökonomisierung der Verwaltung korrespondieren" (Andresen/Dölling/Kimmerle 2003: 101). Am zweithäufigsten finden sich die Kriterien „Kommunikationsfähigkeit" und „Konfliktfähigkeit". Sie verweisen darauf, in welcher Richtung 'soziale' Kompetenzen in einem etwas breiteren Sinne in der modernisierten Verwaltungsorganisation an Bedeutung gewinnen: als Fähigkeit, zwischen Interessen auszugleichen, Zusammenhalt zu stiften, die MitarbeiterInnen einzubinden und zu motivieren (vgl. ebd.: 102).

Werden die Beschäftigten selbst nach dem Stellenwert der 'außerfachlichen' Kompetenzen für ihre Tätigkeit in der reformierten Organisation gefragt, so zeigen sich ihre Deutungen diesem Bedarf gegenüber überwiegend angepasst. Als wichtigste Anforderung nehmen sie wahr, das vorgegebene betriebsökonomische Ziel zu erreichen, wobei in den Hintergrund gerät, ob und inwieweit dies sozial kompetent oder sozial verträglich geschieht: „Ihnen wird das betriebswirtschaftliche Ziel vorgelegt und das *ist* zu erreichen, egal wie. ... ob Sie unter diesem Ziel das Thema dezentrale Fach- und Ressourcenverantwortung mit der höheren Sozialkompetenz vorantreiben, ist völlig uninteressant, völlig uninteressant" (LuV-Leiter, Herv.i.O.).

Betrachtet man die subjektiven Bezugnahmen auf diese Anforderungen geschlechtsdifferenziert, so fällt auf, dass die männlichen und weiblichen Interviewten das 'Außerfachliche' bzw. 'Soziale' in der Tendenz geschlechtsgebunden deuten: Während die männlichen Führungskräfte das 'Soziale' in erster Linie als 'sozialen Kitt' interpretieren, dessen Funktion in der Entschärfung der angespannten Arbeitsatmosphäre und Personalsituation liegt, und dieses dem Ziel der Effektivierung und Ökonomisierung

der Verwaltungsorganisation deutlich unterordnen, bringen die weiblichen Führungskräfte ein an umfassenderen Gestaltungszielen orientiertes, aber auch unspezifischeres Verständnis des 'Sozialen' ins Spiel, das z.B. die Rücksicht auf „familiäre Bindungen" und Belange, das „für andere Mitdenken" u.ä. einschließt (vgl. Andresen/Dölling/Kimmerle 2003, 108ff.). Sie setzen dieses allerdings nicht in Beziehung zu den konkreten neuen Anforderungen an die Führungskräfte und/oder zu den ökonomischen Vorgaben im Feld. Obgleich sich die männlichen Führungskräfte mit ihrer Interpretation als noch 'passgenauer' erwiesen als ihre Kolleginnen, hat sich dies in dem von uns untersuchten konkreten Auswahlverfahren nicht nachteilig auf die Chancen von Frauen ausgewirkt: Etwa die Hälfte der Führungsstellen ist an Bewerber*innen* gegangen.[5]

Es steht aber zu befürchten, dass die neuen Arbeitskraftleitbilder auf andere Weise geschlechterdifferenzierende und für Frauen negative Wirkungen entfalten werden: nämlich über die allgemeinen Vorstellungen von Arbeit, Leistung und deren 'sinnvoller' betrieblicher Organisation und Nutzung, die damit transportiert und zustimmungsfähiger werden. Hierauf verweisen unsere Ergebnisse zum „Geschlechter-Wissen" sowie zum „Organisationsverständnis", das die interviewten Führungskräfte angesichts der in der modernisierten Verwaltung geltenden neuen Anforderungen entwickelt haben: Die mit der Reform in Gang gesetzte Ökonomisierung impliziert vor allem eine Stärkung des *Leistungsgedankens* in den Verwaltungsorganisationen. Dadurch erfahren zwar die Normative des Beamten- und Laufbahnrechts (wie die kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit, das Anciennitäts- und Senioritätsprinzip usw.), die bislang über Aufstieg und Fortkommen entschieden und vor dem Hintergrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung vielfach Frauen diskriminierend gewirkt haben, eine Schwächung. *Gestärkt* wird mit den neuen Arbeitskraftleitbildern allerdings ein *individualisierendes* Konzept von Leistung und Leistungsfähigkeit, wonach deren Erwerb, Erhalt und Verausgabung die Privatsache eine/r/s jeden Einzelnen ist und ansonsten 'alle die gleichen Chancen haben' (vgl. Andresen/Dölling/Kimmerle 2003: 201). Dieser Deutung der reformierten Verwaltung als einer in diesem Sinne tendenziell chancengleichen, weil leistungsgerechten Organisation entspricht das, was wir in unserer Studie als „Dominanz des universalistischen Codes" in Bezug auf Geschlecht bezeichnet haben: D.h. soziale Beziehungen, Kooperationsformen und Verhaltensweisen werden vom Standpunkt eines allgemeinen Mensch-Seins wahrgenommen, während dagegen die Betrachtung „einer geschlechtsspezifischen bzw. gendersensiblen Perspektive ... als Abweichung vom dominierenden Klassifizierungsmuster (gilt), wonach Menschen zuallererst bzw. ausschließlich 'als Menschen' wahrgenommen und bewertet werden sollten" (vgl. ebd.: 154). Dieses Wahrnehmungsmuster impliziert weiter, dass gleichstellungspolitische Maßnahmen wie Frauenförderung oder Quoten, deren Ziel vor allem auch darin besteht, strukturelle Nachteile zu kompensieren, die aus der Unvereinbarkeit von Beruf und Reproduktionsarbeit resultieren, an Legitimität verlieren. Dies zeigt sich etwa darin, dass diese Maßnahmen noch stär-

ker als zuvor als partikularistische und organisationsfremde Regelungen wahrgenommen werden, die zudem der Chancengleichheit aller eher entgegenstehen als diese fördern.

Verallgemeinert man dieses Ergebnis, so ist zu befürchten, dass die stärker auf individuelle Leistung abhebenden Beschäftigungsformen und subjektivierten Arbeitskraftleitbilder reproduktive Aufgaben noch weniger einbeziehen bzw. noch stärker individualisieren (und vergeschlechtlichen) werden, als dies bei den alten Mustern des Karriereaufstiegs der Fall war. Es erhöhen sich damit eben nicht die Chancen, die Erfordernisse der Arbeit und des je nach Lebenslage unterschiedlichen 'ganzen Lebens' in eine ausgeglichenere Balance zu bringen. Diese Tendenz bestätigen auch die Ergebnisse der Analyse der betrieblichen Transformation bei der Deutschen Bahn AG, um die es im Folgenden geht.

'Subjektivierung' als Zuspitzung der Friktionen zwischen Arbeit und Leben

Im Verlauf der Umstrukturierungsprozesse bei der Deutschen Bahn AG[6] zeigen sich zunehmende Spannungen zwischen der betrieblichen Strategie einer flexibleren und umfassenden Nutzung der subjektiven Potenziale der einzelnen und den – unterschiedlichen – Erwerbs(arbeits)- und Lebensinteressen der Beschäftigen. Bestimmend für die Unternehmensentwicklung war der mit der *Privatisierung* der ehemaligen Staatsunternehmen Deutsche Bundesbahn und Deutsche Reichsbahn verbundene Umbau der seit 1994 *fusionierten Bahn* zu einem effektiven, marktfähigen Dienstleistungsunternehmen. So ist die DB AG nach einer Phase der Divisionalisierung der Unternehmensstrukturen seit Beginn des Jahres 1999 eine Holding, die wirtschaftlich und rechtlich selbständige, auf dem (regionalen) Markt agierende Aktiengesellschaften in einem lockeren Verbund zusammenhält. Sowohl auf der Ebene der Unternehmensstruktur als auch auf der Ebene des Arbeitshandelns und der Beschäftigungsverhältnisse zielt(e) die betriebliche Reorganisation darauf, Marktlogiken und -konkurrenzen auch intern zum bestimmenden Regulierungsmodus zu machen. Es wurden und werden Instrumente installiert, um einer flexiblen Nachfrageorientierung und einem verstärkten Wettbewerbsdruck in der Arbeitsorganisation zum Durchbruch zu verhelfen. Dies zeigt sich bspw. in der Erweiterung der bedarfsorientierten und individualisierten Arbeitszeitregelungen (u.a. durch den 1998 eingeführten Jahresarbeitszeit-Tarifvertrag). Es wurde zudem von Seiten der Unternehmensleitung die Erarbeitung eines differenzierten Tarifvertragssystems vorangetrieben, um Optionen für Entgeltanpassungen an regionale Märkte oder an die individuelle Leistungserbringung der Beschäftigten zu eröffnen. Ihr Pendant findet diese Entwicklung einer stärkeren Vermarktlichung der Erwerbsarbeit(sorganisation) in dem propagierten MitarbeiterInnenbild der '*aktiven Teilhaberschaft*' (vgl. Vorstand der Deutschen Bahn

AG 1999). Gemeint ist die Erfolgsbeteiligung ebenso wie die Risikoteilhabe der MitarbeiterInnen (bspw. Vergütung nach dem Volumen verkaufter Fahrkarten) am Marktgeschehen als Vision für die nähere und bereits jetzt zu gestaltende Zukunft. Entsprechend werden die Beschäftigten als unternehmerisch tätige Subjekte entworfen: Gefordert werden wirtschaftlich effizientes, selbstverantwortliches Denken und Handeln (ebd.: 16f.), umfassende und vor allem bedarfsangepasste örtliche, zeitliche und auch arbeitsinhaltliche Flexibilität (wie die Bereitschaft zur bedarfsgerechten Umschulung, vgl. ebd.: 26) und die maximale Ausrichtung der hochwertigen, individuellen Dienstleistung am KundInneninteresse.

Ganz im Sinne jenes neuen Rationalisierungsmodus 'Subjektivierung', der die einzelnen durch die Anrufung ihrer 'Subjekthaftigkeit' vergesellschaftet und 'vernutzt', appelliert das Unternehmen Bahn an die Subjektpotenziale seiner MitarbeiterInnen, um die Unwägbarkeiten der Marktanforderungen und der betrieblichen Umstrukturierung flexibel bewältigen zu können. Man kann hier also von einem wachsenden „Subjektivitätsbedarf" (Modaschl 2003: 25) des Unternehmens sprechen. Denn als „'Logik' und Programmatik betrieblicher Praktiken" (ebd.: 30) soll „Re-Subjektivierung (...) die bürokratisch verschütteten subjektiven Potenziale freilegen, Engagement und Begeisterung mobilisieren, teure Kontrollsysteme durch kostenlose und effektivere *Selbstkontrolle* substituieren, Herrschaft durch *Selbstbeherrschung* virtualisieren und Planung durch *Improvisation* flexibilisieren" (ebd.: 31, Herv.i.O.).[7]

Diese veränderte Inanspruchnahme der Arbeitskraft trifft nun im Zeitverlauf zunehmend konfliktreicher auf jene Erwartungen, die die Beschäftigten selbst an ihre Tätigkeit, an betriebliche Handlungsräume und Partizipationschancen und an ihr Leben jenseits der Erwerbsarbeit haben. Damit rückt jener Aspekt in den Blick, den Baethge (1991) zu Beginn der 1990er Jahre als 'normative Subjektivierung' bezeichnet und hervorgehoben hat. Gemeint sind erweiterte subjektive Ansprüche an eine (erfüllende) Erwerbsarbeit und der Bedeutungsgewinn von Selbstverwirklichungs- und Selbstbestimmungsmomenten als Resultat veränderter Lebenswelten und Wertorientierungen. Angesichts der Krise der Arbeit sowie der Infragestellung gesellschaftlicher Regulierungsformen und Institutionen mutet die Betonung dieses Aspekts der 'Subjektivierung' heute wie das Rufen aus einer anderen Zeit an. Denn gegenwärtig scheint es eher um die *Reduktion* solcher Ansprüche zugunsten einer Anpassung an die raren, flexibilisierten und zunehmend disparaten Erwerbsverhältnisse und um die Unterordnung subjektiver Erwerbs- und Lebensvorstellungen unter diese Rahmenbedingungen zu gehen. Bei der DB AG jedenfalls sind die Befunde zur Wahrnehmung und Bewertung des betrieblichen Transformationsprozesses eindeutig: Im Zeitverlauf zeigen sich, trotz großer Anstrengungen der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz zu halten und den neuen Anforderungen gerecht zu werden, desintegrative Effekte der Unternehmenspolitik; die Bindung an das Unternehmen nimmt deutlich ab.[8] Während die in der Fallstudie befragten Beschäftigten 1997 durchaus noch Gestaltungs- und

Partizipationschancen in den betrieblichen Umstrukturierungen ausmachten, den '*Spaß*' an ihrer Arbeit und ihrem 'Eisenbahner'-Sein positiv hervorhoben, geht es im Jahr 2000 je nach individuellen Ressourcen entweder um den schlichten Arbeitsplatzerhalt, um ein Durchhalten (bis zur Rente) bei psychisch und physisch belastenden Arbeitsbedingungen oder (vor allem bei den Jüngeren) darum, sich nach einer Alternative umzusehen.

Dabei sind es insbesondere drei Anforderungskonstellationen, die das *subjektive Handeln* der Beschäftigten im Sinne einer neuen Rationalisierungsstrategie eben nicht nur *er*fordern, sondern *über*fordern: Die Beschäftigten erfahren den Umbauprozess *erstens* in Form von *Arbeitsverdichtungen*, die von einem massiven Beschäftigungsabbau und der Ausdünnung ganzer Hierarchieebenen begleitet werden. Dabei werden ihnen tagtäglich Balanceakte bei der Bewältigung höchst widersprüchlicher Aufgaben abverlangt – etwa zwischen Zeit- und Kosteneffizienz einerseits und kundInnenorientiertem Service andererseits –, die die Beschäftigten durch den Einsatz ihrer Person, ihrer Persönlichkeit austarieren müssen. Dabei haben gerade Beschäftigte, deren Arbeit durch direkten KundInnenkontakt gekennzeichnet ist, häufig gar keine Entscheidungs- und Handlungsmacht, um individuelle Wünsche wirklich bedienen zu können.

Zweitens unterliegen die Arbeitsverhältnisse *Flexibilisierungen*, die in ihrer Dynamik eine neue Qualität aufweisen. So sind die Arbeitszeiten in individuellen, zum Teil täglich wechselnden Schichten organisiert, die ausschließlich an betrieblichen Erfordernissen und Bedarfsspitzen ausgerichtet sind. Die flexible Nutzung der Arbeitskräfte ist zudem systematisch in Form von so genannten Dispo-Schichten institutionalisiert, bei denen die Beschäftigten auf Abruf für den 'Arbeitseinsatz im Bedarfsfall' bereitstehen. Mitunter sind die Schichten so kleinteilig, dass sie an einem Tag einen zweimaligen Dienstantritt erfordern. Auch die Arbeits*orte* des stationären Bahnhofspersonals können in diskontinuierlichen Abständen wechseln. Damit zeigen sich die Grenzverschiebungen oder auch 'Entgrenzungen' zwischen (Erwerbs-)Arbeit und außerbetrieblichem Leben (Freizeit, 'private' Reproduktion) hier einseitig von der Strukturdominanz des Erwerbsbereichs bestimmt. Verbindliche soziale Zeiten wie gemeinsame Wochenenden und Abende gibt es kaum mehr, die 'Familienzeiten' schrumpfen zugunsten der Takte des Unternehmens auf ein Minimum zusammen.

Die *große Diskontinuität der Umstrukturierungen* – wie das Pendeln zwischen Zentralisierungs- und Dezentralisierungsmaßnahmen oder auch der häufige Führungswechsel – markiert ein *drittes* Kernproblem der Unternehmenspraxis. Die unkalkulierbaren Betriebsentwicklungen desorientieren Versuche der betrieblichen Selbstverortung der Beschäftigten und konterkarieren damit jene 'Subjektivierungsaspekte', auf die Baethge (1991) verwiesen hat. Unter den Bedingungen einer 'auf Dauer gestellten Diskontinuität' (Hüning 1998) wird das Improvisationsvermögen überfordert und durch die anhaltende Verunsicherung den Karrierebestrebungen und Zukunftsvorstellungen der Boden entzogen.

Ohne das vorliegende qualitative Sample verallgemeinernd zu überdehnen, lässt sich hinsichtlich der Wirkungsweise der Rationalisierungsstrategie „Subjektivierung" am Betriebsfall Deutsche Bahn AG eine variantenreiche, aber deutliche Tendenz der zunehmenden Desintegration ausmachen. Zwar unterscheiden sich die subjektivierten Arbeitskraftanrufungen je nach Tätigkeitsbereich – so sind etwa die Arbeitszeiten insbesondere in den kundenintensiven Servicebereichen maximal nach Bedarf flexibilisiert, während die interne Verwaltung eine beschäftigtenfreundliche Gleitzeitregelung praktiziert. Auch die Begrenzung der Handlungsräume in den Tätigkeitsbereichen und Hierarchieebenen folgt durchaus unterschiedlichen 'Logiken': In den qualifizierteren Verwaltungsbereichen ist es der massive Druck zur Kostenreduzierung, im Kundenservicebereich sind es eher hierarchische Entscheidungsstrukturen, die Handlungsspielräume auf ein Minimum reduzieren. Jenseits dieser Variationen zeigt sich jedoch, dass 'Subjektivierung' als Modus der Arbeitskraftnutzung soziale Differenzen zwischen den Beschäftigten konturiert und verschärft. So scheint gehobenes *Lebensalter* für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unter den veränderten Inanspruchnahmen zu einer zentralen Dimension erwerbsbezogener Benachteiligung bis hin zur Exklusion zu werden. Dies trifft für ältere, niedrig qualifizierte Servicekräfte im individualisierten Schichtbetrieb, die die körperliche und psychische Belastung und damit die immanente Altersgrenze ihrer Tätigkeit betonen, ebenso zu wie für die ältere, erfahrene und bisher erfolgreiche (weibliche) Führungskraft, die angesichts der Entwertung von Erfahrung und gewachsenen Arbeitszusammenhängen sich nun als '*Auslaufmodell*' bezeichnet und den Vorruhestand vorzieht. Die Überforderungen in unterschiedlichen Lebens- und Familienphasen verweisen ebenfalls auf die Dynamik sozialer Differenzierung und Desintegration, die der veränderte Rationalisierungsmodus verstärkt. So ist die Versorgung von (kleinen) Kindern mit einer Schichtarbeit im Servicebereich eigentlich nicht mehr zu vereinbaren.

Zusammenfassend zeigen die betrieblichen Problemkonstellationen also vor allem die *negativen* Effekte einer ausschließlich an Markterfordernissen ausgerichteten 'Subjektivierung' von Arbeit. Der neue Rationalisierungsmodus macht zwar die lebendige menschliche Arbeitskraft zum flexibilisierten Vermittler und Überwinder von ungelösten Friktionen und unvereinbaren Anforderungen, ja der eigentliche Wert der menschlichen Arbeitskraft scheint sich erst in der effektiven Nutzung ihrer je spezifischen Lösungs-, Improvisations- und Selbstoptimierungskompetenzen zu beweisen, doch müssen auch die körperlichen und psychischen TrägerInnen dieser Arbeitskraft 'mitspielen'. Diese Personen müssen – ganz im Sinne der auf 'Versöhnung von Arbeitskraft und Person' abzielenden Subjektivierungslogik (vgl. Moldaschl 2003: 31) – bereit und in der Lage sein, ihre Potenziale auch zu entfalten. Dies hieße jedoch, ihren – auch über die Erwerbsarbeit hinausgehenden – vielfältigen Interessen Rechnung zu tragen. Denn die subjektiven Aneignungen der erwerbsbezogenen Anforderungsstrukturen folgen eigensinnigen Orientierungen, die auch aus den Ver-

mittlungen unterschiedlicher Lebensinteressen der Subjekte generiert werden. Für die 'Subjektivierung' von Erwerbsarbeit, d.h. hier für ihre subjektive 'Sinnbelegung', sind dabei sowohl die Bezüge zur beruflichen Tätigkeit oder zum sozialen Gefüge Betrieb entscheidend als auch die jeweilige Lebensform, die Situation der Familienmitglieder, biographische Erfahrungen, Erwartungen und Einschätzungen, die sich auf die gesamte Gesellschaft beziehen oder aber auf die eigene 'Materialität'/Körperlichkeit. Einbezogen sind also auch Fragen, die das Altern, die Gesundheit und somit Voraussetzungen und Grenzen von Leistungsfähigkeit betreffen. Wenn diese komplexe Einbettung des Arbeitshandelns in den Unternehmensstrategien verdrängt oder gänzlich ausgeschlossen wird, nehmen die Friktionen zwischen betrieblichen Anforderungen und subjektiven Aneignungen zu. Dies umso mehr, wenn die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und außerbetrieblichem Leben ausschließlich zugunsten einer umfassenderen Vereinnahmung durch den Betrieb verwischt werden.

Im Folgenden soll am Beispiel der Erwerbsorientierungen von ostdeutschen, bei der DB AG beschäftigten Frauen, die nicht nur weitgehende betriebliche Umstrukturierungen, sondern häufig mit lebensgeschichtlichen Zäsuren verbundene gesellschaftliche Umbrüche und andauernde Transformationsprozesse zu bewältigen und zu gestalten haben, gezeigt werden, mit welchen 'Strategien' die betrieblichen Anforderungen bearbeitet, bewertet, in die eigenen Lebenskonzepte integriert und – gleichzeitig – auch zurückgewiesen werden. Diese praktischen Stellungnahmen speisen sich aus einem Gesamt von erworbenen Lebens- und Erwerbsarbeitsvorstellungen und 'Normalitätserwartungen' an die Gesellschaft sowie von aktuellen Anpassungen und Revisionen. Dabei zeigen sich sowohl Verwerfungen – so werden Vorstellungen aufgegeben, weil sie unter den aktuellen Bedingungen nicht (mehr) umzusetzen sind – als auch eigensinnige 'Interpretationen', Anpassungen *und* widerständige Strategien, in denen die gesellschaftlichen Ausblendungen und Schieflagen vermittels alltäglicher Praxis 'thematisiert' werden.

Subjektive Aneignungen durch Grenzsetzung

Die zum Teil drastischen Veränderungen in den Lebensarrangements der ostdeutschen weiblichen Beschäftigten, aber auch in den Haltungen zur eigenen Erwerbsarbeit, die durch die zwei Befragungsphasen 1997 und 2000 rekonstruierbar wurden, verweisen auf die besondere Bedeutung der Dauer und des Verlaufs des betrieblichen Umbauprozesses. So spitzen sich über die Zeit einerseits die Arbeitsverdichtungen und Flexibilisierungsanforderungen zu und zeigen ansteigende desintegrative Effekte in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Zum anderen überdehnt die ständige Unkalkulierbarkeit der Prozesse die subjektiven Potenziale. Anforderungen wie die Bewältigung eigener positionaler und arbeitsinhaltlicher Unsicherheiten und Offenheiten werden, wenn sie sich auf einen 'überschaubaren' Zeitraum beziehen, durchaus

als positive Herausforderungen gesehen – dies war ein wichtiges Ergebnis der Befragung 1997. Wird die Unklarheit von Perspektiven zum Dauerzustand, zeigen sich allerdings Erschöpfungen und Enttäuschungen über die mangelnde Anerkennung des bereits Erreichten – und dies bestimmte im Jahr 2000 die Interviews. Hinzu kommt, dass die betrieblichen Umstrukturierungen derzeit gerahmt sind von gesellschaftlichen Wandlungsprozessen, die nicht nur die 'Normalitätserwartungen'[9] der Einzelnen enttäuschen, sondern in ihren vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Effekten die Belastungen gerade für die befragten Frauen potenzieren.

Einen zentralen, nicht einmal spezifisch ost- oder gesamtdeutschen Kernpunkt der gesellschaftlichen Umbauprozesse stellt die neoliberale Reformulierung des Verhältnisses zwischen Ökonomie, Politik und Sozialem bzw. des Verhältnisses und der 'Funktionen' von Institutionen wie Familie, Staat und Erwerbsarbeit/Markt dar.[10] Am Beispiel der US-amerikanischen 'welfare'-Politik diskutiert Janine Brodie (2004) einige Aspekte der 'Re-Formierung' des Geschlechterverhältnisses, die für unseren Blick auf die betrieblichen Umbruchprozesse und deren Betrachtung aus geschlechtertheoretischer Perspektive von Belang sind. Gewissermaßen als Begleiterscheinung des Schweigens neoliberaler Positionen über Geschlechterverhältnisse und über Probleme der sozialen Reproduktion macht sie zwei Achsen der Veränderung in der sozialen Codierung von Geschlecht aus: „Erstens die *gleichzeitige Erodierung und Intensivierung von Geschlecht* und zweitens die gleichzeitige *Autotomie*[11] *und das Verantwortlichmachen von Individuen und Familien*." (ebd.: 25, Herv. i.O.) Sie hebt damit einerseits auf den Umstand ab, dass Geschlecht in der neoliberalen Programmatik als „organisierendes Prinzip der Sozialpolitik" (ebd.: 27) verschwindet, da diese von einer Welt der geschlechtslosen und autonomen Individuen ausgeht, die sich alle gleichermaßen durch eigene Arbeit erhalten, sowie darauf, dass dies andererseits insbesondere vor dem Hintergrund des Abschiebens von immer mehr Fürsorgepflichten aus der öffentlich-staatlichen in die private Sphäre den paradoxen Effekt hat, dass die Bedeutung von Geschlecht im Alltag der meisten Frauen an Gewicht gewinnt.

Diese widersprüchlichen Bewegungen der Abnahme *und* Zunahme der Relevanz von Geschlecht strukturier(t)en auch wesentliche Transformationserfahrungen der befragten ostdeutschen Frauen. Ein wichtiger Ausgangspunkt der Revisionen und Neukonfigurationen in den Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements waren die Enttäuschungen, die die ostdeutschen Frauen erlebten, wenn es darum ging, ihre biographisch hervorgebrachten 'Normalitätserwartungen' unter den Bedingungen der Transformationsgesellschaft einzulösen. So galten allen Befragten die Vollzeiterwerbsarbeit von Frauen und ihre tendenziell gleichberechtigte Erwerbsintegration in der DDR sowie das dort praktizierte Doppel-Versorger-Modell als wichtige Bezugspunkte ihres Lebenskonzeptes. Weiterhin wirksam zeigte sich auch die bereits in der DDR übliche Zuweisung der 'privaten Hausarbeit' an das weibliche Geschlecht. Allerdings

hatten sich die gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen für die praktische Umsetzung dieser 'Normalitätserwartungen', die in der DDR noch von einer vergleichsweise umfangreichen staatlichen Übernahme von Versorgungs- und Betreuungsleistungen gekennzeichnet waren, gravierend geändert. Die umfassende Flexibilisierung der Arbeit bei gleichzeitig steigender struktureller Massenarbeitslosigkeit sowie der Abbau von Einrichtungen zur Kinderbetreuung bewirkten, dass für die Frauen die Verknüpfung von Erwerbs- und Familienarbeit nun auf neue Weise reibungsvoll und konflikthaft wurde. Ihre Belastungen vervielfachten sich, wenn – wie gerade bei den Interviewten – die Partner zunehmend mit ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen oder mit Arbeitslosigkeit zu kämpfen hatten.

In den neuen gesellschaftlichen und betrieblichen Konfigurationen der Mehrfachbelastung entwickelten die befragten Frauen vor allem eine ambivalente 'Lösungsstrategie' zwischen Anpassung und Abwehr.[12] Sie 'bearbeiten' die zunehmende Flexibilisierung und Entgrenzung der Sphäre der bezahlten Arbeit, indem sie ihre Lebensführungen dem betrieblichen Takt unterordnen *und* gleichzeitig strikte Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und 'Leben' ziehen und sich damit einem Kernelement betrieblichen Wandels zu verweigern versuchen. Sie praktizieren zudem in ihrem beruflichen Handeln eine distanziertere, instrumentellere und 'kräfteschonende' Haltung (vgl. Völker 2003). Freiwillige Zusatzarbeiten gerade auch außerhalb der Arbeitszeit unterbleiben bewusst, der Einsatz der *gesamten* Person zur Lösung betrieblicher Probleme wird zunehmend verweigert.[13] Die Frauen halten so einerseits an ihrem biographisch verankerten Anspruch auf (gleichberechtigte) Erwerbsteilhabe fest, sie erbringen in ihrem Bemühen um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes die erforderlichen Anpassungsleistungen, andererseits verweigern sie sich jedoch der umfassenden Vereinnahmung ihrer Arbeitskraft.[14] Diese zunehmend instrumentelleren Ausrichtungen der Erwerbsorientierungen als 'Regression' auf einen überholten, 'tayloristisch geprägten', den veränderten Modi der Erwerbsintegration gewissermaßen hinterherhinkenden 'Sozialcharakter' zu deuten, halten wir vor dem Hintergrund ihres Entstehens für eine den subjektiven Zerreißproben nicht gerecht werdende Verkürzung. Unseres Erachtens stellen sie hochaktuelle ambivalente Positionierungen im Verhältnis zu den betrieblichen Vereinnahmungspolitiken dar und lassen sich als eigensinnige Aneignungen des Zusammenhangs von (Erwerbs-)Arbeit und Leben begreifen.

Subjektivierung von Erwerbsarbeit – für eine geschlechterdemokratische Erweiterung der Diskussion

In den von uns untersuchten Erwerbsfeldern vollziehen sich Wandlungsprozesse, die im Anschluss an die aktuelle arbeitssoziologische Diskussion als betriebliche Rationalisierungsmodi charakterisiert werden können, die der Logik der 'Subjektivierung'

entsprechen. Unser Ziel war es, diese betrieblichen Veränderungen hinsichtlich der neuen Anforderungen, die sie an die Beschäftigten stellen, insbesondere aus einer Geschlechterforschungsperspektive zu betrachten, um von hier aus einen kritischen Blick auf die unausgesprochenen Voraussetzungen, Widersprüche und 'Potenziale' sozialer Differenzierung und Ausgrenzung dieser neuen Rationalisierungsstrategie zu werfen. Im Anschluss an die Ergebnisse der Untersuchung zum Zusammenhang von kommunaler Verwaltungsreform und Vergeschlechtlichungsprozessen haben wir uns dabei auf die geschlechtliche Kodierung des neuen Arbeitskraftleitbilds konzentriert, das hier im Zuge der Einführung eines neuen Steuerungsmodells verankert wird, während ausgehend von der Studie zur Deutschen Bahn AG das Verhältnis von 'Arbeit' und 'Leben' und damit die Grenzen der 'Entgrenzung' im Vordergrund standen.

Im Ergebnis wurden folgende Problemkonstellationen sichtbar:

(1) Die mit der Verwaltungsreform verbreiteten neuen Arbeitskraftleitbilder korrespondieren eher mit den bislang sozial männlichen Arbeits- und Lebensorientierungen, und vieles deutet darauf hin, dass sie reproduktive Aufgaben i.w.S. noch stärker ausschließen werden als dies bei den tradierten stärker regulierten Formen der Integration von Arbeitskraft der Fall ist bzw. war. Hierfür spricht auch, dass im Zuge der Durchsetzung der neuen Arbeitskraftleitbilder auf Seiten der Beschäftigten die *Zustimmung zu einem individualisierten Leistungs- und Chancengleichheitsdenken* wächst sowie dass – als Kehrseite hiervon – Frauenförder- und Gleichstellungspolitiken, die auf den Ausgleich von struktureller Ungleichheit abzielten, noch stärker abgelehnt bzw. gar als ungerecht wahrgenommen werden als bisher.

(2) Bei den Beschäftigten der DB AG offenbarte die längsschnittige Betrachtung der betrieblichen Transformationsprozesse, dass die Subjekte den neuen *Anforderungen* an sie *nicht dauerhaft* nachkommen können, weil die damit verbundene Entgrenzung der Arbeit eben eher nicht die Möglichkeit eröffnet, eine bessere Balance zwischen Arbeit und Leben zu finden, sondern vielmehr die Unterwerfung des 'ganzen Lebens' unter die Belange der Erwerbsarbeit verlangt. Der Befund der zunehmenden Überforderung der Einzelnen verweist dabei erstens auf die Unmöglichkeit individueller 'Lösungen' und darauf, dass Interessengegensätze (zwischen Kapital und Arbeit), unterschiedliche Lebensäußerungen und -bedürfnisse (arbeiten – faulenzen, Zeit verschwenden, lieben, umsorgen) nicht einfach qua 'subjektiver Vermittlungsarbeit' harmonisch in eins gesetzt, eben „versöhnt" werden können. Er verweist zweitens auf das der Subjektivierung innewohnende Potenzial der Verstärkung von sozialen Differenzierungsprozessen, bei denen Dimensionen wie Tätigkeits- und Qualifikationsbereich, aber auch Lebensform/-phase und Alter mit Blick auf ihre vergeschlechtlichende und vergeschlechtlichte Wirksamkeit gerade die Erwerbs- und Lebenschancen von Frauen negativ beeinflussen können.

Es bleibt also festzuhalten, dass Analysen zur 'Subjektivierung' zu kurz greifen, wenn sie diese darauf begrenzen, eine betriebliche, mehr oder weniger erfolgreiche

Rationalisierungsstrategie darzustellen. Denn mit der ihr eigenen Art der Beanspruchung der 'ganzen' Person unter dem Diktat der Ökonomie und des Marktes treibt sie wesentlich auch die '*Individualisierung*' von gesellschaftlichen Problemfeldern, von strukturellen Widersprüchen und Dimensionen von Ungleichheit voran. Diese Komplexität müsste u.E. stärker zum Ausgangs- und Reflexionspunkt kritischer Arbeitsforschung werden.

Auf die *gesellschaftliche* Ausstrahlungskraft der qualitativ veränderten Erwerbsintegration durch Subjektivierung hat gerade auch die Geschlechterforschung hingewiesen. So sei das Geschlechterverhältnis vom Wandel der Arbeit „auf massive und eben nicht einfach schon bekannte, traditionelle Weise betroffen" (Nickel/Frey/Hüning 2003: 533) und es könnten durchaus auch geschlechterdifferenzierende (Selbst-)Zuschreibungen und Positionierungen in Bewegung geraten. Ein Ausdruck dessen mögen die unterschiedlichen, zum Teil geradezu gegenteiligen Befunde zu den Erwerbsorientierungen und 'Subjektivierungspraktiken' von Frauen sein, die in der arbeitssoziologischen Forschung erarbeitet wurden und aktuell diskutiert werden. Während Michael Frey (2003) z.B. betont, dass gerade qualifizierte, ostdeutsche Frauen mittleren Alters mit 'Familien-Organisations-Erfahrung' das erfolgreiche 'Wandelmanagement' praktizieren, das die subjektivierte Arbeit verlangt, und Hans Pongratz und Günter Voß (2003) die Haltung der „ambitionierten Leistungsoptimierung", das Verbinden von Arbeit mit „Spaß und Erfolg" insbesondere als Erwerbsorientierung weiblicher, gut qualifizierter Beschäftigter auffinden, zeigen unsere Untersuchungen eine andere Facette der Bearbeitung veränderter Modi der Erwerbsintegration. In der öffentlichen Verwaltung entwickeln sich mit der Einführung der auf Subjektivierung zielenden Neuen Steuerungsmodelle solche Arbeitskraftleitbilder, die Frauen nur dann gleiche Chancen eröffnen, wenn sie sich ähnlich frei verfügbar halten wie dies in der Vergangenheit meist nur Männer taten. Bei der Deutschen Bahn AG erwiesen sich die 'subjektivierten' Anforderungen im Zeitverlauf als Überforderungen. Dabei korrespondiert hier der Distanznahme zur Erwerbsarbeit auch die Strategie der 'reflexiven Karrierebeschränkung' (Völker 1999), bei der auf offen stehende Karrierechancen wegen der damit verbundenen 'Kosten' 'freiwillig' verzichtet wird (vgl. auch Kurz-Scherf 2004: 37f.).

Dieses Spektrum der Befunde gründet einerseits in der Widersprüchlichkeit der Veränderungen und den je nach Alter, Erwerbsposition, Lebensform, praktiziertem Geschlechterarrangement usw. unterschiedlichen Bedingungsgefügen, mit denen der Wandel der Erwerbsarbeit jeweils individuell vermittelt werden muss. Unseres Erachtens ist dies aber andererseits auch auf die unterschiedlichen analytischen Perspektiven zurückzuführen, mittels derer die aufgefundenen Phänomene interpretiert werden. So wäre nicht vornehmlich danach zu fragen, wer in die abgeforderten Subjektivierungsformen passt, sondern ebenso auch danach, wer mit diesen ausgeschlossen wird. Dann ginge es in einem etwas erweiterten Rahmen um die – soziale

– Tatsache, dass es sich bei der menschlichen Arbeitskraft eben um eine *lebendige* handelt – mit entsprechend vielfältigen Bedürfnissen, Leistungspotenzialen wie auch Leistungsgrenzen, Leistungs- und Lebenszyklen. Im Sinne einer geschlechterdemokratischen Erweiterung der gegenwärtigen arbeitssoziologischen Diskussion möchten wir daher abschließend zwei Aspekte hervorheben, die u.E. in der gegenwärtigen Diskussion stärkere Berücksichtigung finden sollten:

1. Fähigkeiten und Zumutungen – zu den Bedingungen des 'Wandelmanagements':
Die These von der qualifizierten berufs-, leistungs- und erfolgsorientierten Frau als dem Prototyp des Arbeitskraftunternehmers verweist nicht nur auf die 'Chancen', die sich diesen Frauen u.a. wegen der spezifischen Fähigkeiten eröffnen, die sie aufgrund ihrer 'doppelten Vergesellschaftung' mitbringen, sondern gibt auch wichtige Hinweise auf die zukünftig tendenziell für alle geltenden *Bedingungen*, unter denen beruflicher Erfolg erlangt oder auch nur ein gesicherter Platz in der Erwerbssphäre gehalten werden kann. Aus dieser Perspektive wird deutlich: Es verallgemeinert sich die Anforderung, flexibel mehrere Lasten und Aufgaben gleichzeitig managen zu können, sich an betriebliche Erfordernisse anzupassen, immer sein Bestes zu geben, Positionen niemals für gesichert zu halten, ständig auf dem Sprung zu sein usw. Die dominante, tendenziell entgrenzte Struktur Erwerbsarbeit nimmt dabei anderen Lebensinteressen und -bereichen den Raum, diese werden abgespalten und 'delegimiert' bzw. ausschließlich der individuellen Verantwortung anheim gestellt. Individualisiert wird dabei auch, dass die (Bewältigungs-)Kapazitäten begrenzt sind.

2. Verhältnissetzungen zwischen 'Arbeit' und 'Leben' –
Verschiebungen und Leerstellen:
Die Ausgrenzung und Entwertung der sozialen Reproduktion, der Versorgungs- und Pflegearbeiten tritt als zentrales – individuell eben nicht zu bewältigendes – gesellschaftliches Problemfeld in den unterschiedlichen Untersuchungen immer wieder hervor, allerdings in verschobener Form: Vor dem Hintergrund tief greifender Veränderungen in den Geschlechterarrangements, die mit dem Wandel der Erwerbsarbeit, der Labilisierung des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses und der steigenden Notwendigkeit zweier Einkommen zur Absicherung einer Familie einhergehen, erfährt das einstige 'Frauenproblem', d.h. das Gefordertsein in mehreren Bereichen, eine Verallgemeinerung. Zwar könnte dies die Auflösung der bislang geltenden engen Verkopplung des Sozialen mit der weiblichen Genusgruppe (im Sinne des männlichen Familienernährers und der weiblichen Familienerhalterin) bewirken. Bei gleichzeitigem Rückgang der gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme für die verdrängten Aufgaben der sozialen Reproduktion ist allerdings zugleich mit der Herausbildung einer neuen sozialen Spaltungslinie zu rechnen, die auch zu Differenzierungen *unter Männern* führt, so dass auch für diese Genusgruppe zur klassischen Triade

'Bildung – Beruf – Einkommen' die der *Lebensform* (z.B. zu versorgende Kinder oder nicht) als Ungleichheitsdimension hinzukommt (vgl. Frey 2003: 74), anstatt dass eine insgesamt gerechtere Teilung die Folge wäre.

Solche neuen Spaltungslinien aufzudecken, das veränderte und neue Verhältnis zwischen Arbeit und Leben in seinen Varianten und seinen Konsequenzen für das Geschlechterverhältnis auszuleuchten, die damit verbundenen Anforderungen an gesellschaftliche Regulierungen zu thematisieren, sollte angesichts der gegenwärtig offenen Umbruchssituation zu den wesentlichen Themen und Forschungsfeldern der Arbeitssoziologie gehören. Diesen Fragen nachzugehen würde bedeuten, die gängigen Trennungen, Hierarchisierungen und Entwertungen von Lebenssphären und Arbeit*en* zu durchbrechen und von einem Verständnis von Arbeit auszugehen, „das der 'ganzen Arbeit' angemessen ist und ihren verschiedenen Formen und Komponenten auch eine je angemessene Anerkennung verschafft, die der Spontaneität und der Dynamik des Lebens aber zugleich auch wieder – und zwar auf einer demokratischen Grundlage – zu einem Primat gegenüber der Arbeit verhilft" (Kurz-Scherf 2004: 32).

Anmerkungen

1 Innerhalb der beiden Unternehmen variiert der Frauenanteil z.T. nochmals erheblich – je nachdem, welches Tätigkeitsfeld in den Blick genommen wird und/oder ob sich die Betriebsteile in Ost- oder Westdeutschland befinden. Diese Unterschiede in der „sex-composition" (vgl. Britton 2000) verweisen auf differierende Muster der vergeschlechtlichten Konstruktion von Berufen und Tätigkeiten, die in Ost und West z.T. unterschiedlich verliefen.

2 Mit 'wir' ist an dieser Stelle die an der Universität Potsdam angesiedelte, aus Irene Dölling, Christoph Kimmerle und Sünne Andresen bestehende Forschungsgruppe gemeint, die von Mai 2000 bis Mai 2004 „*Vergeschlechtlichungsprozesse bei der Reform der kommunalen Verwaltung*" am Beispiel eines Ostberliner Bezirksamts empirisch untersucht hat. In der ersten Projektlaufphase stand das Auswahlverfahren für die neuen Leitungskräfte im Zentrum. Es wurden 21 Interviews mit VertreterInnen aus allen am Verfahren beteiligten Gruppen geführt. Im zweiten Teil wurde anhand zweier ausgewählter Ämter nach den Veränderungen in der Arbeitsorganisation gefragt, zu denen es im Zuge der Reform gekommen ist, und weiterhin analysiert, wie hiervon die geschlechtstypischen Verteilungen von Tätigkeiten und Positionen berührt werden. Hier wurden Interviews mit 23 Beschäftigten verschiedenen beruflichen Status' geführt (vgl. Andresen/Dölling/Kimmerle 2004). Die Daten und Ergebnisse, auf die wir uns für das Fallbeispiel zur Verwaltungsreform in diesem Aufsatz beziehen, wurden in der ersten Phase der Projektforschungsarbeit erhoben und erarbeitet (vgl. ausführlich Andresen/Dölling/Kimmerle 2003).

3 Dem Budgetierungsverfahren kommt bei der Einführung der neuen Steuerungslogik in die Berliner Verwaltung zentrale Bedeutung zu: Denn über den Hebel des Produktkosten-Mittelwerts wird Druck auf die Bezirke ausgeübt, ihre Produktkosten anzugleichen. Besonders die 'teureren' Bezirke werden hierdurch zur Senkung ihrer Produktkosten gezwungen (vgl. Wollmann 1998). Als Problem bei diesem Vorgehen wurde in den Interviews immer wieder kritisch angemerkt, dass keinerlei Ursachenforschung über die Gründe der unterschiedli-

chen Höhe der Produktkosten betrieben wird, dass immer noch uneinheitliche Berechnungsverfahren für die Kostenermittlung angewandt werden und dass die Dimension der Qualität der Produkte kaum Berücksichtigung findet.

4 Hierfür spricht auch, dass die LuV-Leitungsstellen befristet, d.h. zunächst für maximal 5 Jahre, besetzt wurden. Dieser Vorgang stellt in der öffentlichen Verwaltung ein Novum dar.

5 Allerdings ist hierbei in Rechnung zu stellen, dass dieses Verfahren in verschiedener Hinsicht Besonderheiten aufwies. Es handelte sich um ein weitgehend geschlossenes Verfahren, insofern nur BewerberInnen zugelassen waren, die bereits zuvor im Amt beschäftigt waren und Führungsverantwortung hatten. Da es sich um ein Ostberliner Bezirksamt handelt, waren Frauen hier vergleichsweise gut positioniert. Weiter ist zu berücksichtigen, dass die Stellenvergabe Züge einer Geschlechtstypisierung aufweist: An Bewerber*innen* sind meist die i.w.S. 'sozialen', 'weicheren' und in der Hierarchie des Amtes eher niedriger positionierten LuV-Leitungen gegangen.

6 Die Untersuchung (vgl. Völker 2004) wurde in ausgewählten, zumeist in den neuen Bundesländern gelegenen, Unternehmensteilen der Deutschen Bahn AG durchgeführt. Im Mittelpunkt standen die Wahrnehmungen und subjektiven Aneignungen betrieblicher und gesellschaftlicher Umbruchprozesse und ihre Auswirkungen auf die Erwerbsorientierungen und praktizierten Geschlechterarrangements insbesondere von aus der DDR stammenden Frauen. Das Gesamtsample der Paneluntersuchung umfasste zehn Personen (sieben Frauen und einen Mann aus Ostdeutschland, einen Mann und eine Frau aus Westdeutschland). Die qualitativen Interviews wurden in der ersten Welle 1997 im Rahmen des von Hildegard Maria Nickel (Humboldt-Universität zu Berlin) und Hasko Hüning (Freie Universität Berlin) geleiteten DFG-Forschungsprojekts '*Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer*', dessen Sample wiederum rund 50 Interviews umfasste, und in der zweiten Welle im Jahr 2000 im Rahmen des Dissertationsprojekts von Susanne Völker erhoben (vgl. ausführlich ebd.). Alle Frauen und Männer arbeiteten zumeist in den Dienstleistungssegmenten der DB AG (im Zugbegleitdienst und im Service auf den Bahnhöfen sowie in der internen (Personal-)Verwaltung). Das Sample ist alters- und lebensphasengemischt (1997 waren die Frauen und Männer zwischen 22 und 54 Jahre alt), weitgehend homogen sind allerdings die Lebensformen, d.h. alle Frauen und Männer lebten in heterosexuellen Partnerschaften und hatten – bis auf den Westmann – zumindest ein Kind bzw. erwarteten eines.

7 Wenn wir diesen betrieblichen Vergesellschaftungsmodus hier als 'Subjektivierung' charakterisieren, dann erfolgt dies in Relation bzw. in Abgrenzung zu einer 'objektivierenden' Rationalisierungslogik tayloristischer Prägung. Denn – wie Moldaschl zu Recht betont – erfordert genau genommen jede Form der Arbeitsorganisation den Einbezug von Menschen, schließt also irgendeine Form der Subjektivierung ein.

8 Auf genau diesen 'Subjektivierungsaspekt' des individuellen Einbringens der Beschäftigen in das Unternehmen und der gewachsenen Entfaltungs- und Selbstbestimmungsmomente reagiert der Personal- und Sozialbericht 2000/2001. Über MitarbeiterInnenprofile werden Angehörige der DB AG in ihren Tätigkeitsbereichen und betrieblichen Positionen vorgestellt, damit deren unterschiedliche Lebensformen und Hobbies der 'bunten' und vielfältigen 'Bahn-Familie' Gestalt verleihen. Die DB AG präsentiert sich als Gemeinschaft, in der verschiedene, anspruchsvolle und selbständige Individuen mit ihren Interessen und

Fähigkeiten ihren Platz gefunden haben. Dies lässt sich als prompte Reaktion der Unternehmensleitung auf die gesunkene Arbeitszufriedenheit im Unternehmen und das verschlechterte Betriebsklima interpretieren.

9 Der Begriff 'Normalitätserwartung' beschreibt die lebensgeschichtlich erfahrenen Konfigurationen zwischen Arbeit und Leben und ihre subjektive Verarbeitung zu einem entsprechenden biographischen 'Konzept'. Normalitätserwartungen beziehen sich also auf praktisch angeeignete und 'gelebte' gesellschaftliche Regulierungsmodi, sie stellen zugleich auch inhaltliche Ansprüche an 'gerechte' Arbeitsteilungen und Anerkennungen (bspw. zwischen den Geschlechtern) in der Gesellschaft bzw. innerhalb einzelner Teilbereiche dar.

10 Vgl. dazu auch explizit zu Ostdeutschland Dölling 2004.

11 'Autotomie' meint wörtlich die Abstoßung von Körperteilen, gerade wenn ein Organismus verletzt ist oder angegriffen wird. Bezogen auf die Programmatik neoliberaler Sozialstaatsreformen ist damit gemeint, dass soziale Probleme 'abgestoßen' und den Individuen ursächlich zugeschrieben werden, anstatt dass sie als Effekte struktureller Benachteiligungen in den Bereich gesellschaftlicher Verantwortung einbezogen würden (vgl. Brodie 2004: 28).

12 Eine zweite 'Strategie' präferierten gerade die jungen Frauen des Samples, die sich in der Phase der Familiengründung befanden. Sie investierten eher in die berufliche Zukunft ihrer Partner als in die eigene, um sich so mehr Freiraum für den familiären Reproduktionsbereich zu verschaffen. Sie setzten damit auf den männlichen Familienernährer und (re-)aktualisierten geschlechtshierarchische Lebensführungen (vgl. Völker 2004).

13 Die Frauen berichten bspw., dass sie vorbereitende freiwillige Tätigkeiten wie das Studieren der Kursbücher und das Heraussuchen wichtiger Verbindungen, die sie jahrelang unentgeltlich in ihrer Freizeit geleistet haben, angesichts des expandierenden zeitlichen Zugriffs auf das 'Private' nun unterlassen. Auch Mitarbeiterinnen aus der DB-Verwaltung berichten, dass jahrelanges engagiertes konzeptionelles Mitarbeiten angesichts der Unkalkulierbarkeit der betrieblichen Transformationen, des persönlichen Aufreibens und der umfassenden Beschlagnahme der eigenen Person aufgegeben wird.

14 Diese Strategie der begrenzten Verausgabung hat häufig negative Folgen für berufliche Aufstiegschancen. Sie kann sich gar als riskant für den Erhalt des Arbeitsplatzes erweisen.

Literatur

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

–/–/– (2004): Vergeschlechtlichungsprozesse bei der Reform der kommunalen Verwaltung. (Unveröffentlichter Projektabschlussbericht).

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit In: Soziale Welt. Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, Jahrgang 42/1: 6-19.

Britton, Dana (2000): The Epistemology of the Gendered Organization. In: Gender & Society Vol. 13, No. 3: 418-434.

Brodie, Janine (2004): Die Re-Formulierung des Geschlechterverhältnisses. Neoliberalismus und die Regulierung des Sozialen. In: Widerspruch 46, 24. Jg./1. Hj. 2004: 19-32.

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.

Deutschmann, Christoph (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? In: Leviathan 29: 58-69.

Dölling, Irene (2004): Ostdeutsche Geschlechterarrangements in Zeiten des neoliberalen Gesellschaftsumbaus. In: Eva Schäfer, Ina Dietzsch, Petra Drauschke, Iris Peinl, Virginia Penrose, Sylka Scholz, Susanne Völker (Hg.), Irritation Ostdeutschland. Geschlechterverhältnisse seit der Wende. Münster, im Erscheinen.

Frey, Michael (2004): Ist der „Arbeitskraftunternehmer" weiblich? „Subjektivierte" Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität In: Arbeit, 13/2004: 61-77.

Gottschall, Karin und Pfau-Effinger, Birgit (2002): Einleitung: Zur Dynamik von Arbeit und Geschlechterordnung. In: Dies. (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Opladen: 7-26.

Hüning, Hasko (1998): Dienstleistungen – Betriebliche und gesellschaftliche Transformation. Versuch eines (Zwischen-)Resumées in Thesenform, in: Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/1998: 73-80.

Jann, Werner (1998): Neues Steuerungsmodell. In: Blanke, Bernhard u.a. (Hrsg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. Opladen: 70-80.

KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle) (1993): Das neue Steuerungsmodell. Begründung, Konturen, Umsetzung. Bericht Nr. 5/1993. Köln.

Kurz-Scherf, Ingrid, Lepperhoff, Julia und Rudolph, Clarissa (2003): Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI Mitteilungen 10/2003: 585-590.

– (2004): „Hauptsache Arbeit" ?- Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht In: Dagmar Baatz, Clarrisa Rudolph, Ayla Satilmis (Hg.), Hauptsache Arbeit. Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: 24-45.

Moldaschl, Manfred (2003): Subjektivierung. Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: ders./Voß, Günter, G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, 2. Aufl.: 25-56.

Nickel, Hildegard Maria, Frey, Michael, Hüning, Hasko (2003): Wandel von Arbeit – Chancen für Frauen? Thesen und offene Fragen, in: Berliner Journal für Soziologie, 4/2003: 531-543.

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

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

– (2003): Gesellschaftliche Transformation und betriebliche Reorganisation – Erwerbsorientierungen ostdeutscher Frauen als praktische Stellungnahmen. In: E. Kuhlmann/S. Betzelt (Hg.) Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte, Baden-Baden: Nomos: 37-50.

– (2004): Hybride Geschlechterpraktiken. Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements von Frauen im ostdeutschen Transformationsprozess. Wiesbaden.

Vorstand der Deutschen Bahn AG (1999a): Personal- und Sozialbericht 1994 bis 1998. Berlin.

– AG (2001): Personal- und Sozialbericht 2000/2001. Berlin.

Wiechmann, Elke, Kißler, Leo (1997): Frauenförderung zwischen Integration und Isolation. Gleichstellungspolitik im kommunalen Modernisierungsprozess. Berlin.

Wollmann, Helmut (1998): Licht und Schatten des Berliner Verwaltungsreformprojekts. In: Grunow, Dieter/Wollmann, Helmut (Hg.): Lokale Verwaltungsreform in Aktion: Fortschritte und Fallstricke, Basel, Boston, Berlin: 218-242.

Andreas Lange/Peggy Szymenderski/Nicole Klinkhammer

Forcierte Ambivalenzen?
Herausforderungen an erwerbstätige Frauen in Zeiten der Entgrenzung und Subjektivierung

Die Gesellschaft im Widerspruch und erwerbstätige Frauen im Zwiespalt

Welche Chancen und Risiken birgt die neue Landschaft der Erwerbswelt im 21. Jahrhundert für Frauen? Insbesondere: Welche Formen der Verknüpfung subjektivierter Arbeit und Familien*gründung* sowie Familien*alltag* zeichnen sich ab? Wie lassen sich die Spannungsfelder zwischen den Lebenssphären umschreiben? Können sie in ihren Wirkungen auf Individuen und ihre Familien entschärft werden?

Die Beantwortung dieser Fragen gewinnt an analytischer Tiefe, wenn man das Kräftefeld subjektivierte Arbeit und weibliche Lebensführung als in umfassendere gesellschaftliche Linien eingebettet betrachtet. Das Bild von Gesellschaft ist von markanten Widersprüchen durchzogen. „Der Widerspruch ist kein Fehler wissenschaftlicher Interpretation, sondern in der Gesellschaft, im Gegenstand unserer Betrachtung enthalten" (Nollmann/Strasser 2004: 13). Neuere Entwicklungen moderner westlicher Gesellschaften lassen sich nicht mehr als Fortschritt, aber auch nicht als bloße widersprüchliche, auf eine Krise zulaufende Zuspitzung begreifen. Es geht um einen Prozess der längerfristigen Austragung von inneren Spannungen (Honneth 2002a). Auf der Ebene der Sozialstruktur findet sich eine Gleichzeitigkeit von Schließung und Öffnung des sozialen Raumes, weil eine allgemeine Wohlstandssteigerung und Modernisierung der Gesellschaft seit den sechziger Jahren einhergeht mit einer „zementhaften" Ungleichheit im Zugang zu Bildungschancen und Bildungsgütern (Becker/Lauterbach 2004). Der zunehmenden Globalisierung und Internationalisierung durch Mediensystem und Logistik steht ein Wiedererstarken des Lokalen, die „Rückkehr" des Raumes gegenüber (Hepp 2004). Dem Individuum wird zunehmend abverlangt, ein selbstbestimmtes zu sein und sich als solches zu begreifen (Honneth 2002b), ohne dass ihm hierfür die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Die hier beispielhaft demonstrierte Widersprüchlichkeit – im Sinne längerfristiger Spannungen und Reibungen zwischen unterschiedlichen Systemen und solche zwischen System und Individuum (Honneth 2002a) – verschont keineswegs die private Lebensführung in Familien. Sie generiert dort letztlich Ambivalenzen. Damit meinen wir in Anschluss an Lüscher (2005) prinzipiell unauflösbare, identitätsrelevante Erfahrungen von Akteuren im Handlungsfeld von nicht miteinander zu vereinbarenden Strukturen. Auch Familie selbst stellt sich widersprüchlich dar und spiegelt Ambivalenz als „zentrales Lebensparadigma postmoderner Gesellschaft" (Fuhrer 2005: 15ff):

- Das Verhältnis der Generationen in den Familien birgt ein großes Solidarpotenzial, wird aber durch einen einseitig auf Krise hin angelegten Diskurs – Stichwort „Krieg der Alten gegen die Jungen" – und durch den Rückbau staatlicher Unterstützungsleistungen prekär (Bäcker 2004). Die verlängerte Lebenszeit bringt einerseits neuartige Belastungen in Form größeren Pflegebedarfs und daraus resultierende soziale Probleme (Hörl/Schimany 2004) mit sich. Andererseits schafft sie die Möglichkeit für neue Formen der Generationenbeziehungen über längere Zeiträume als jemals in der Geschichte zuvor – beispielsweise für die Interaktionen zwischen Großeltern und Enkeln (Lange/Lauterbach 1998; Lüscher/Liegle 2003).
- Kinder und Jugendliche wachsen in einer Gesellschaft auf, die im Prinzip über ein enormes Reservoir an förderlichen Ressourcen für deren Entwicklung verfügt. Aber sie müssen auch erfahren, dass diese Ressourcen nicht für alle in gleicher Weise zugänglich sind. Im Diskurs des Neoliberalismus interessieren junge Menschen ohnehin primär als smarte Träger von schnell verwertbarem „Humankapital" (Butterwege/Klundt/Zeng 2005). Möglichst früh sind sie zu beschulen und dann mit einer auf das betriebswirtschaftliche Kalkül abgestimmten, schnell verwertbaren Berufsausbildung auszustatten, damit die Wertschöpfungsketten noch schneller und effizienter durchlaufen werden können. Das belastet Kinder und ihre Eltern schon im Grundschulalter (Hössl/Vossler 2004).
- Eine in allen einschlägigen Umfragen jüngerer Zeit artikulierte Wertschätzung von Familie als Bereich subjektiven Lebenssinns sowie ihre Lobpreisung in politischen Verlautbarungen aller Art prallt auf familienindifferente Infrastrukturen und familienunfreundliche Arbeitszeiten (Bauer/Groß/Munz 2004; Klammer/Klenner 2004; Klinkhammer 2005, i.V.). Ebenfalls kennzeichnend für die „mannigfaltige Widersprüchlichkeit" (Lüscher/Lange 2003) von Familie ist eine gesteigerte kulturelle Akzeptanz veränderter privater Lebensarrangements bei gleichzeitiger Unsicherheit im Umgang mit diesen kulturellen Experimenten.
- Das Verhältnis der Geschlechter in Familie, Institutionen und Gesellschaft ist einerseits geprägt durch eine Vielzahl positiver Impulse in Richtung Geschlechtergerechtigkeit. Andererseits klaffen Rhetorik und Umsetzung in vielen Feldern auseinander (Koppetsch/Burkart 1999; Wetterer 2004).

Insgesamt gesehen hat Familie an Selbstverständlichkeit verloren (Lange/Lüscher 2001) – was wiederum Chancen wie Risiken gleichermaßen mit sich bringt.

Wie lassen sich diese Widersprüche und Ambivalenzen gesellschaftstheoretisch interpretieren? Sie sind Ausdruck davon, dass die linearen Muster der Moderne sukzessive an Geltungskraft verlieren und wir uns in einer Übergangssituation mit noch offenen Ausgängen befinden. Kennzeichen ist die Überformung der bislang dominierenden Differenzierung der Gesellschaft in weitgehend autonome Teilsysteme durch eine neue „soziale Logik" der Durchmischung von Grenzen. Obwohl Konzepte wie „Entgren-

zung" (Gottschall/Voß 2003), „Verflüssigung" bisweilen als modische Label gering geschätzt werden, weisen sie doch auf grundlegende Triebfedern der Umwälzungen im Verhältnis der Systeme untereinander und der Systeme zu den Individuen hin. Lässt man sich einmal auf diese sozialwissenschaftlichen Deutungsmuster ein, dann öffnen sich interessante Fenster, nicht zuletzt mit Blick auf die uns primär interessierenden Grenzbeziehungen zwischen privater Lebensführung und Erwerbsarbeit, inklusive ihrer kulturell-sozialen Rahmung. War die Diskussion um Entgrenzung bis vor kurzem eher eine arbeitssoziologische Spezialität, mehren sich die Indizien dafür, dass sich auch in anderen Themenkontexten das Denken in differenzübergreifenden Mustern als fruchtbar erweist (Lange/Szymenderski 2004a).

Ambivalenzen, Uneindeutigkeiten und Entgrenzungen als Grundkoordinaten des Sozialen treten als Handlungs- und Erfahrungsmuster besonders deutlich bei jenen Frauen zu Tage, die versuchen, die beiden zentralen Quellen von Anerkennung und Identitätsstiftung in der modernen Gesellschaft des Westens – subjektivierte, anspruchsreiche Erwerbsarbeit und emotional anforderungsreiches, subjektiv sinnstiftendes Familienleben mit Kindern – miteinander in Einklang zu bringen. Dazu kommen bei den jüngeren Kohorten der gut ausgebildeten Frauen immer stärker auch persönliche Projekte neben Beruf und Familie zum Tragen. Die angesprochenen Ambivalenzen erstrecken sich dabei auf die Ebene der biographischen Zeit wie auf diejenige der Alltagszeit.

Wir geben in unserem Artikel einen Überblick zu den beiden Bereichen Erwerbsarbeit und Familie. Wir richten unser besonderes Augenmerk auf die Spannungsfelder, die sich aus der permanent zu leistenden Verknüpfungsarbeit in einer turbulenten, sich entgrenzenden sozialen Umwelt ergeben. Zumindest andeuten werden wir, dass heute auch Bereiche neben der Familie und Erwerbsarbeit eine Attraktionskraft ausüben, mit dem Effekt einer weiteren Steigerung des Hin- und Hergerissenseins. In einem ersten inhaltlichen Abschnitt skizzieren wir Überlegungen zur speziellen Betroffenheit von Frauen durch die Umwälzungen des Arbeitens und Wirtschaftens. Danach widmen wir uns den Konsequenzen für die Privatsphäre, die ihrerseits von widersprüchlichen Entwicklungen – ideologische Emanzipation von Generationen- und Geschlechterbeziehungen und persistierende traditionale Aufgabenzuweisungen der Care- und Haushaltsarbeit an die Frauen – sowie Orientierungsunsicherheiten geprägt ist.

Abschließend legen wir dar, wie arbeits- und familienpolitische Maßnahmen dazu beitragen können, erwerbstätigen Frauen bei der Realisierung ihres Engagements für anforderungsreiche Berufsarbeit und sinnstiftendes Familienleben sowie bei der Umsetzung ihrer darüber hinausgehenden Lebensprojekte zu unterstützen.

Die vielen Gesichter der Subjektivierung von Arbeit: Chance, Belastung und Polarisierung

Um Folgen von Entgrenzungen des klassisch-modernen Arbeitsarrangements für das Privatleben abschätzen zu können, sind die Tätigkeiten selbst, die bislang mehr oder weniger trennscharf als Arbeit, Familienleben oder Freizeit umschrieben werden konnten, einer näheren Betrachtung zu unterziehen. Hier schälen sich Verwischungsprozesse heraus, die unterschiedliche Bevölkerungsgruppen mit unterschiedlichen Tempi erfassen. Parallel dazu prognostiziert eine Vielzahl von speziellen Szenarien Trends in der Arbeitswelt, die wir als auf Familie ausstrahlendes Wirkungsgefüge ansehen. Hierzu zählen erstens Deregulierungen der Arbeitsverhältnisse, neue Anforderungen an den beständigen Aufbau und die flexible Anpassung des Humankapitals der „Arbeitskraftunternehmer" (Voß/Pongratz 1998, Pongratz/Voß 2003) wie auch grundsätzliche Umformungen der Arbeitstätigkeiten und -inhalte selbst. Ebenso dazu gehören zweitens die veränderten erwerbsbiographischen Muster in der „7-Schwellen-Gesellschaft" (Mayer 2004: 205) mit verzögerter Einmündung in den Arbeitsmarkt, mit Episoden der Aus- und Weiterbildung, die zum großen Teil durch Arbeitslosigkeit erzwungen werden.

Umstritten sind die Auswirkungen der neuen Arbeitsverhältnisse. Die Diagnosen reichen von der Konstatierung positiver Entfaltungschancen bis zu pessimistischen Einschätzungen einer forcierten, wenn auch sehr subtil daherkommenden Ausbeutung von Arbeitskraft, von der man annimmt, dass sie insbesondere auch in den oberen Segmenten des Arbeitsmarktes greift (Brödner 2002). Solche Entwicklungslinien hin zur „Subjektivierung der Arbeit" (Kleemann/Matuschek/Voß 2002) gehen nicht spurlos an familialen Interaktionen und Bindungen vorbei. Manche renommierte sozialwissenschaftliche AutorInnen knüpfen an die durch neue Technologien möglich gewordene Umgestaltung der Arbeit große Hoffnungen auf neue, geschlechteregalitäre Familien. So erschließt Kahlerts (2004) Lektüre des monumentalen Werkes von Castells (2001), dass der von ihm diagnostizierte Übergang vom Industrie- zum Informationszeitalter einen unumkehrbaren Wandel vom Patriarchalismus zur Geschlechterdemokratie mit sich bringt. Castells behauptet, dass sich in den letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts vielfältige, miteinander zusammenhängende soziale Transformationen vollzogen hätten. Trotz kultureller Unterschiede habe dieser Schub verschiedenster Entwicklungslinien die überwiegende Mehrheit von Gesellschaften in Richtung Netzwerkgesellschaft geändert. Drei Faktoren bestimmen diesen Umbruch: Entwicklung und Verbreitung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und einer darauf gestützten Informationsökonomie, die dadurch wesentlich beförderte Globalisierung und das Erstarken sozialer Bewegungen. Alle gesellschaftlichen Ebenen, von den Denkweisen über die Institutionen bis hin zu den sozialen Beziehungen und den Identitätskonstruktionen der Individuen, werden

von diesem Wirkungsgeflecht erfasst: „Die Transformationen in den institutionellen Geschlechterverhältnissen sind demnach sowohl für Frauen als auch für Männer durch ökonomische Veränderungen in den Bereichen Arbeit und Beschäftigung beeinflusst: auf Seiten der Frauen durch einen Anstieg der Erwerbstätigkeit und eine Veränderung in ihren biographischen Orientierungen hin zum Wunsch nach einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auf Seiten der Männer durch eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Damit gerät das zweigeschlechtliche System mit seiner vermeintlich klaren Zuständigkeit für die Reproduktionsarbeit bei den Frauen und für die Vollzeit-Produktionsarbeit bei den Männern ins Wanken, es wird legitimationsbedürftig und verhandelbar. Zugleich beginnen sich die bisher vermeintlich fest gefügten Familien- und Reproduktionsarbeitsverhältnisse unter dem Druck des globalen Kapitalismus zu entgrenzen“ (Kahlert 2004: 58).

Inwiefern diese generelle Prognose für die aktuellen Lebensverhältnisse hierzulande gilt, wird im Abschnitt 3 über die alltäglichen und biographischen Balancestrategien zu behandeln sein. Zuvor jedoch wollen wir die Ebene der großen Gesellschaftstheorie verlassen und ein Bild der gegenwärtigen spezielleren arbeitssoziologischen Debatte geben. Der tief greifende Wandel der Organisation von Arbeitsverhältnissen wird hier facettenreich behandelt. Man kann mit unterschiedlicher Ausprägung und Schärfe in den einzelnen Branchen einen umfassenderen Zugriff auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten beobachten. Dafür sind zum einen neue Formen der Arbeitsorganisation verantwortlich; allen voran das sich immer mehr durchsetzende Arbeiten in Projekten neben Telearbeit, Gruppenarbeit, Intrapreneurship, Scheinselbstständigkeit, Vertrauensarbeitszeit: „Projektarbeit radikalisiert das aus der Industrie bekannte Prinzip der Gruppenarbeit. Während diese jedoch wie vermittelt auch immer an einen Fließbandtakt gekoppelt ist und bei Schichtwechsel endet, verlaufen die Grenzen zwischen der Projektarbeit und den unterschiedlichen Freizeit- und Beziehungsprojekten fließend. Die Schlüsselqualifikationen, die in alltagsweltlichen Projekten gefragt sind – Konzentration auf das Ziel, Selbstkontrolle, Improvisationsfähigkeit, Teamkompetenz – lassen sich auch bei den Arbeitsprojekten anwenden – und umgekehrt“ (Klopotek 2004: 217). Deshalb haben sich auch die weiblichen und männlichen Subjekte permanent neu zu konfigurieren. „Die Imperative der Selbstoptimierung implizieren die Nötigung zur kontinuierlichen Verbesserung. Angetrieben wird dieser Zwang zur Selbstüberbietung vom Mechanismus der Konkurrenz und den eigenen Widersprüchen – denn der Projektmanager in eigener Sache fängt immer wieder neu an“ (Klopotek 2004: 220). Die neuen Steuerungs- und Organisationsformen von Erwerbsarbeit und die Verbreitung von neuen Arbeitsformen sind also von einem stärkeren Subjektbezug, einer „neuen Selbstständigkeit“ im Unternehmen geprägt (Kratzer/Sauer 2003).

Um die vielfältigen Konsequenzen von Flexibilisierung, Dynamisierung und Entstandardisierung systematisch zu erfassen, wird derzeit das Konstrukt der Subjek-

tivierung von Arbeit (Moldaschl/Voß 2002) genutzt. Nicht primär die Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation stehen im Brennpunkt, sondern vor allem die Rolle des arbeitenden Individuums in der entgrenzten Gesellschaft, das offenbar mit neuen Gestaltungsanforderungen und möglichkeiten konfrontiert ist. Subjektivierung umschreibt verschiedene Entwicklungstendenzen einer gesteigerten Bedeutung des Subjekts und ihrer/seiner Subjektivität für den Rationalisierungsprozess (Kratzer/Sauer 2003). Das zunehmende Beanspruchen subjektiver (Zusatz-)Leistungen von Beschäftigten durch Wirtschaftsorganisationen resultiert in einer immer stärkeren Einbindung subjektiver Ressourcen aller Art in die Produktion. Zu einem großen Anteil kann dieses Auf- und Abrufen der umfassenden Fähigkeitspalette der Beschäftigten an die Interessen der Beschäftigten anknüpfen, sich selbst in der Arbeitswelt zu verwirklichen und einen Teil des Lebenssinns dort zu finden. „Die Verschränkung von Arbeit und Leben ist demnach äußerst wechselseitig: Sie ist auch ein Angebot an die Beschäftigten, subjektive Ansprüche und Bedürfnisse stärker als bisher in der Arbeit auszuleben, das vor allem von den qualifizierten Beschäftigten nicht wahrgenommen, sondern auch eingefordert wird" (Kratzer/Boes/Döhl/Marrs/Sauer 2004: 344).

Diese Logik der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft setzt sich deutlich von den in vielen Bereichen bislang leitenden tayloristischen Prinzipen ab. Die Beschäftigten müssen selbst die erforderliche und konkrete Strukturierung, Steuerung und Überwachung des Arbeitsprozesses übernehmen. Voß und Pongratz (1998, 2003) diagnostizieren deshalb die Herausbildung eines neuen Typus von Arbeitskraft, der sich in entscheidenden Merkmalen von der bisher vorherrschenden Grundform des lohnabhängigen, berufsbasierten und auf eine eher reaktive Arbeitsausführung in fest vorgegebenen Strukturen ausgerichteten Arbeitnehmers unterscheidet und den man als „Arbeitskraftunternehmer" (Voß/Pongratz 1998) bezeichnen kann. Mit drei Merkmalen lässt sich der neue Typus von Arbeitskraft charakterisieren: verstärkte Selbst-Kontrolle, die die Übernahme der Steuerung und Organisation der Arbeit durch die Arbeitskräfte selbst bezeichnet, erweiterte Selbst-Ökonomisierung, die durch die aktive Vermarktung der eigenen Arbeitskraft als „Ware" gekennzeichnet ist und Selbst-Rationalisierung, die schließlich eine strukturelle Veränderung des gesamten Lebenszusammenhangs nach sich zieht. Statt Fremdsteuerung und Kontrolle unterworfen zu sein, steuert und kontrolliert der „Arbeitskraftunternehmer" sich und seine Arbeit also selbst. Er ist daher erhöhten Anforderungen an Flexibilität sowie Mobilität ausgesetzt. „Und dies drückt sich in einer neuen betrieblichen Devise aus. Es gilt nicht mehr: 'Dienst ist Dienst, und Schnaps ist Schnaps', sondern: 'Wir brauchen sie voll und ganz, zu jeder Zeit und an jedem Ort und dazu müssen sie ihr Leben voll im Griff haben!'" (Voß/Egbringhoff 2004: 21). Genau dieser Imperativ des „vollen" und „ganzen" Zugriffs auf das gesamte Leben ist unter den gegenwärtigen Bedingungen von Sozial-, Familien- und Arbeitspolitik gerade für erwerbstätige Mütter mit Kindern

oder mit zu versorgenden eigenen Eltern mit Brüchen und Ambivalenzen behaftet. Zu diesem Resümee kommen auch Voß und Weiß (in diesem Band): Der Arbeitskraftunternehmer ist tatsächlich eher weiblich – aber „er" ist ganz sicher keine Mutter.

Übereinstimmung herrscht in der arbeitssoziologischen Diskussion darüber, dass Subjektivität nicht mehr nur einzelnen, hoch qualifizierten Beschäftigten zugestanden und gleichzeitig auch von ihnen eingefordert wird. Konstatiert wird vielmehr eine Subjektivierung von Arbeit für immer mehr Beschäftigungsgruppen. Diese Erfahrungen des verstärkten Zugriffs auf subjektive Potenziale der Beschäftigen sind ebenfalls nicht auf Männer beschränkt, sondern auch Frauen sind immer öfter mit den Effekten einer forcierten Vermarktlichung ihrer Arbeitskraft konfrontiert (Nickel 2004). Die Verbreitung der gleichermaßen emotional basierten wie effizienzorientierten Leistungsverausgabung (Pongratz/Voß 2003) bei qualifizierten Frauen lässt vermuten, dass es sich bei der Verbindung von Erlebnisqualität und Effizienzanspruch nicht um einen Zufall, sondern um einen systematisch bedingten Zusammenhang handelt. Bei hoch qualifizierten Frauen trifft die „neuartige Subjektivität" der Arbeit auf berufliche Ambitionen (Nickel/Frey/Hünning 2003). Frauen stehen also bei dem Strukturwandel der Arbeit keineswegs per se auf der „Verliererinnenseite" (Nickel 2004: 245). Die erhöhte Mobilität auf den internen Arbeitsmärkten bringt die traditionellen betrieblichen Geschlechterverhältnisse in Bewegung. Prinzipiell bieten sich auch deshalb verbesserte Karrierechancen für Frauen, weil viele ehemals weiblich konnotierte Leistungen wie etwa Kreativität und Emotionalität neue berufliche Handlungsoptionen eröffnen. Dies kann allerdings zu verschärften Problemlagen führen, wenn keine passgerechte sozial- und gesellschaftspolitische Unterstützung für die gelingende Integration von Beruf und Familie aufgeboten wird. Da Frauen jüngerer Kohorten sich wesentlich auch über Erwerbsarbeit definieren und zugleich Familie und Partnerschaft selbst der Flexibilisierung durch den Markt ausgesetzt sind, steht daher zu befürchten, dass die Herstellung einer Balance zwischen Arbeit und Leben, die Reintegration der Sphären, weiterhin allein in die Verantwortung von Frauen fällt, ungeachtet ihrer stärkeren beruflichen Orientierung (Nickel/Frey/Hünning 2003).

Zudem zeichnet sich eine Polarisierung innerhalb der weiblichen Population ab: Außerbetriebliche Einflussgrößen und damit einhergehend der Grad der zeitlichen Verfügbarkeit und die Möglichkeit, andere Ressourcen, beispielsweise soziale Netzwerke, zu nutzen, werden zum ausschlaggebenden Moment für die Realisierung von Karrierechancen (Nickel 2004). Wer solche Ressourcen nicht zur Verfügung hat oder diese auch nicht ausschließlich für Zwecke der Karriereförderlichkeit einsetzen möchte, wird von der Entwicklung abgeschnitten. Das zeigt in eindrücklicher Weise Blair-Loy (2003) am Beispiel von amerikanischen Frauen in führenden Positionen der Finanzbranche. Solange diese hoch qualifizierten Mütter den Erwartungen an ständige Präsenz der „overtime culture" (Wharton/Blair-Loy 2002) entsprechen und direkte Abrufbarkeit durch die Kunden gewährleisten, können sie bis in die Führungsetagen aufsteigen und

sich dort gut positionieren. Allerdings werden sie sofort mit massiven Sanktionen belegt, wenn sie andeuten, dass sie ihrem Familienleben mehr Platz einräumen wollen. Damit entstehen neue Differenzierungslinien unter den Frauen selbst (Nickel 2004).

Resümierend betrachtet gibt die Subjektivierung von Erwerbsarbeit ein ausgesprochen widersprüchliches Gesamtbild ab (Hirsch-Kreinsen 2003; Howaldt 2003): Sie bietet durchaus Chancen für selbstbestimmtes, von engen Schranken räumlich-zeitlicher Bindung und Kontrolle befreites Arbeiten. Es handelt sich gewissermaßen um gewollte Expansionen des weiblichen Selbst und positiv empfundene Entgrenzungen. Diesen Chancen auf ein sinnerfülltes und autonomes Tun am Arbeitsplatz und der in Ansätzen vorhandenen Freiheit, Arbeits- und Lebenszeit autonomer zu gestalten, stehen ambivalente und belastende Facetten gegenüber. Die wachsende Heterogenität der Erwerbsstrukturen hat häufig polarisierende Züge: Die neue Selbstständigkeit im Betrieb führt für eine Gruppe von Beschäftigten zu steigenden Gestaltungsspielräumen und zunehmenden Freiräumen einerseits. Auf der anderen Seite gibt es weiterhin eine große Gruppe von Beschäftigten, deren Arbeitssituation durch geringe Spielräume und wenig herausfordernde Arbeitsanforderungen gekennzeichnet ist. Aber auch die Beschäftigten mit auf den ersten Blick günstigeren Arbeitsbedingungen können erhebliche Kosten der Subjektivierung verspüren. Zum einem ist die erweiterte Selbstständigkeit oft mit wachsenden Anforderungen und damit einhergehend mit Überforderung und wachsendem Druck verbunden. Zum anderen werden die Erwerbsstrukturen und Tätigkeitsanforderungen vielfältiger. Dies führt zwar zu mehr Handlungsoptionen, die allerdings mit wachsender Unsicherheit und steigenden Risiken einhergehen können (Ahlers 2003, Brödner 2002, Kratzer/Sauer 2003).

Daneben ergeben sich auch neue Chancen und Risiken bei der Lebensgestaltung in biographischer wie alltäglicher Sicht. Einerseits kann die selbstbestimmte Steuerung der Arbeitsprozesse mehr Gestaltungsfreiheit im Alltag und mehr Flexibilitätspuffer für Familie und persönliche Projekte schaffen. Andererseits betreiben Männer wie Frauen eine aktive Produktion und Vermarktung ihrer Fähigkeiten, was eine Verbetrieblichung des gesamten Lebenszusammenhangs zur Folge haben kann. Es spielt sich gegenüber den Verhältnissen im Fordismus eine zweckgerichtete, alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende Durchgestaltung der gesamten Lebensführung ein. Dies führt zu Grenzverwischungen zwischen dem privaten und beruflichen Lebensbereich, die gerade für Frauen durch ihre zugeschriebene und moralisch hoch aufgeladene Verantwortung bei der Gestaltung des Alltags, insbesondere mit Blick auf die Entwicklung der Kinder, Ambivalenzen forciert. Dies gilt es in der arbeitswissenschaftlichen Subjektivierungsdebatte stärker zu berücksichtigen. Fraglich und damit erforschenswert ist, wo die „Grenzen" der Flexibilität und des subjektivierten Handelns liegen. Um diese ausloten zu können, ist ein vertiefender Blick in die Familien als biographische Projekte wie als alltägliche Herstellungszusammenhänge notwendig.

Zwischen allen Stühlen – forcierte Widersprüche der weiblichen Lebensführung und -planung in Zeiten der Entgrenzung

Von der fordistischen zur postfordistischen Familie: Veränderungen von sozialer Morphologie, kulturellen Repräsentationen und Alltag

Ebenso wir die Arbeitswelt befindet sich auch Familie in einem widersprüchlichen Umbauprozess. Mit groben Strichen und allen Verkürzungen, die solchen idealtypischen Darstellungen eigen sind, lässt sich sagen: Das fordistische Familienarrangement im „golden age of marriage and family" der 60er und frühen 70er Jahre zeichnete sich durch einen eng gekoppelten Verweisungszusammenhang zwischen Liebe, Ehe und Elternschaft aus. Ferner existierten trotz der sich immer stärker durchsetzenden (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit der Frauen und Mütter (Lauterbach 1991) relativ klare Aufgabentrennungen zwischen den Generationen und Geschlechtern. Realisiert wurde dieses Arrangement durch kompakte Muster der Lebensführung. Damit ist gemeint, dass bei allen regionalen Unterschieden eine gewisse Homogenität des Familienlebens aufgrund der eingeschränkten Optionen im Freizeitbereich sowie durch die relativ gleichförmigen Takte des Alltags herrschte. Auch das Mediensystem, das in fester öffentlich-rechtlicher Hand war, wirkte vereinheitlichend (Hickethier 2002). Instruktive Einblicke in den Alltag dieses Zuschnitts bieten neuere sozial- und zeitgeschichtliche Studien (Wildt 1994). Eingelassen war das fordistische Familienarrangement in eine räumliche Konfiguration, die sich nicht alleine auf der Ebene der Wohnungen, sondern auch der Siedlungsplanung und -gestaltung in einer ausdrücklichen Trennung von Leben und Arbeiten, von Privatheit und Öffentlichkeit, niederschlug (Bertram 2002). Zum ersten Mal in der Geschichte der westlichen Welt konnten aufgrund des Wohlfahrtsschubs auch solche Schichten das bürgerliche Modell von Familie realisieren, die zuvor davon ausgeschlossen waren. Die in der Nachkriegszeit steigenden Löhne der „männlichen Normalarbeiter" brachten es hier also mit sich, dass Frauen nicht notwendigerweise zur Subsistenzsicherung beitragen mussten.

Ein komplexes Bündel von Faktoren hat diese fordistische Konstellation zwar nicht gesprengt, aber doch erheblich unschärfer werden lassen. Veränderungen von Familie betreffen dabei erstens die Ebene der sozialen Morphologie – sprich der Strukturzusammensetzung von Familie. Sie lassen sich als Verschiebungen im Spektrum von privaten Lebensformen abbilden. So wird in einer solchen Betrachtungsweise der Bedeutungszuwachs von Familien Alleinerziehender durch die Zunahme der Scheidungsraten augenscheinlich und auch der Rückgang der Kinderzahlen sticht hervor. Nicht zu vergessen sind die neuen Partnerschaftsformen vor und neben der bürgerlichen Ehe, allen voran die nichtehelichen Lebensgemeinschaften. Ein wichtiges Indiz für die Tragweite der morphologischen Veränderungen ist, dass die amtliche Statistik sich genötigt sah, auf den sozialen Wandel zu reagieren und ihre Erhebungsinstrumentarien anzupassen (Nöthen 2005). Solche morphologischen Wandlungen

dürfen sicherlich nicht unterschätzt werden. Sie sind aber in ihrer Konsequenz als nicht derart dramatisch zu beurteilen, wie das manche Auguren des Zeitgeistes tun – ganz abgesehen davon, dass Krisendiagnosen von Familie seit dem 19. Jahrhundert periodisch immer wieder auftauchen (Nave-Herz 1998). Es handelt sich im Feld der sozialen Morphologie der Familie um eine „Pluralität in Grenzen". So wächst immer noch der überwiegende Teil der Kinder in Kernfamilien und mit einem Geschwisterteil auf, wenn auch mit stetig sinkender Tendenz (Alt 2003; Szymenderski/Lange 2004).

Veränderungen der Familie umfassen zweitens die Ebene der Pluralisierung der subjektiven Verständnisse, der Leitbilder und kulturellen Repräsentationen von Familie (Chambers 2001; Cyprian 2003). Stellvertretend für viele kulturelle Repräsentationen von Familie zeigt sich das markant im Genre der Familienserien (Lange 2004), wo die klassische fordistische Familie Zug um Zug ergänzt wurde um das gesamte Spektrum privater Lebensformen. Subjektive Verständnisse von Familie wiederum rekurrieren weiterhin auf die idealtypischen Schemata von Glück durch das Private; sie sind dabei aber nicht mehr an die eine idealtypische Form gebunden.

Drittens sind alltägliche Lebensführungen und die sozialen Ökologien von Familie weniger kompakt und insgesamt, nicht zuletzt wegen der Zunahme familienrelevanter Austauschsysteme, vielfältiger geworden. Und viertens werden die Geschlechter- und Generationenbeziehungen nicht mehr alleine durch das bürgerliche Familienmodell gesteuert, sondern sie werden auf den alltäglichen Bühnen diskutiert und ausgehandelt (Büchner 2002). Den Vorteilen einer dadurch möglich gewordenen Demokratisierung der patriarchalen Familie, einer Emanzipation der Kinder und der Frauen, steht der Nachteil eines Verlusts von klaren Orientierungsmarken gegenüber. Dieser Zwiespalt lässt sich auch für die Norm der verantworteten Elternschaft (Kaufmann 1995) aufzeigen: Die Einsicht in die Notwendigkeit einer umfassenden Förderung des Nachwuchses haben sich heutige Eltern sehr stark zu eigen gemacht, die Umsetzung des Anspruchs wird von ihnen ernst genommen – sie engagieren sich zeitlich extensiv, aber die Art und Weise, wie die Norm inhaltlich gefüllt werden soll, ist höchst strittig (Fuhrer 2005). Der öffentliche Diskurs sendet pausenlos widersprüchliche Botschaften, die nicht selten in eine Elternschelte ausufern (Szymenderski/Lange 2005), und auch die zuständigen Wissenschaften können den Eltern kein Rezeptwissen an die Hand geben. Im Zusammenspiel der morphologischen und kulturellen Umschichtungen von Familie entstehen fünftens die eigentlichen Herausforderungen an die Gestaltung des konkreten Familienlebens. Es müssen beispielsweise für komplexe Familienkonstellationen wie Patchworkfamilien praktikable Lösungen für einen funktionierenden Alltag erfunden werden – und das in schwierigen und oftmals eben auch konfliktbehafteten Aushandlungsprozessen.

In Familien laufen nun speziell für erwerbstätige Frauen, so unsere These, derzeit *alte* und *neue* Widersprüche und Spannungen zusammen. „Alte" Widersprüche, weil weibliche Tätigkeitsspektren schon im fordistischen Arrangement durch die Anfor-

derung gekennzeichnet waren, widersprüchliche Aktivitäten und Bereiche miteinander zu verknüpfen (Jurczyk 2005: 107) und diese Anforderung bestehen bleibt. Man kann die Alltagsarbeit in Familien der Moderne aufgrund ihrer strikten dominanten Zuweisung an die Frauen als „inhärent" ambivalenzgenerierend auffassen. Die moralische Aufladung des Sorgens für die Familie, die immer wieder und verlässlich zu leistende Arbeit am Kind (Rerrich 1983) und die in arbeitsteiligen Gesellschaften aufwändige emotionale Arbeit zehrte in der Moderne immer schon besonders stark an den mentalen und körperlichen Ressourcen derjenigen Frauen, die versuchten, über die privaten Sphäre hinaus zu agieren und an der öffentlichen Sphäre – sei es in der Erwerbswelt, sei es in Politik und Zivilgesellschaft – zu partizipieren. Unsere zeitdiagnostische These lautet: Die schon im Fordismus vorhandenen Ambivalenzen werden durch Prozesse der Entgrenzung sowie die Subjektivierung von Arbeit forciert. Das sind für uns die „neuen" Widersprüche.

Es ist in diesem Zusammenhang kein Zufall, dass Deutungsmuster wie Unsicherheit, Widersprüchlichkeit, Paradoxie und vor allem Ambivalenz derzeit in den Sozialwissenschaften an Aufmerksamkeit gewinnen. Letzteres wird sowohl auf gesellschaftstheoretischer Ebene als auch in bereichsspezifischen Soziologien vermehrt auf seine Tauglichkeit für die Interpretation vielfältiger Phänomene hin überprüft. Eine besonders rege Auseinandersetzung findet sich diesbezüglich in der Generationen- und Familienforschung (Pillemer/Lüscher 2004). Im Anschluss an Lüscher (2005) kann der Kern des dort entwickelten Ambivalenzkonstrukts wie folgt umschrieben werden: Konstitutiv sind erstens die Erfahrung diametral entgegengesetzter Kräfte in der Dynamik der Felder individuellen und kollektiven Handelns. Zweitens geht es um Erfahrungen, die für die Identität der Akteure von Belang sind. Dazu kommt, drittens, und – das ist für unsere Thematik der subjektivierten Arbeit entscheidend – die Annahme, dass die Gegensätze unauflösbar sind, solange sich die Akteure im Handlungsfeld – bei uns im Spannungsfeld Familie, Beruf und andere Lebensziele – befinden und sich daraus spezifische Aufgaben des Handelns und seiner Reflexion ergeben. Viertens wird postuliert, dass die Erfahrung von und der Umgang mit Ambivalenzen in systematischer Weise mit der psychischen Konstitution, der Logik sozialer Prozesse und der Organisation von Gesellschaften variiert, womit angedeutet ist, dass Ambivalenzen auch sozialpolitisch verstärkt werden können. Im Folgenden gehen wir zwei unterschiedlichen Typen von Ambivalenzen näher nach – biographischen Ambivalenzen und solchen in der alltäglichen Lebensführung.

Biographische Ambivalenzen – Familiengründung im Spannungsfeld von beruflicher Ambition, Sehnsucht nach Familie und persönlichen Projekten

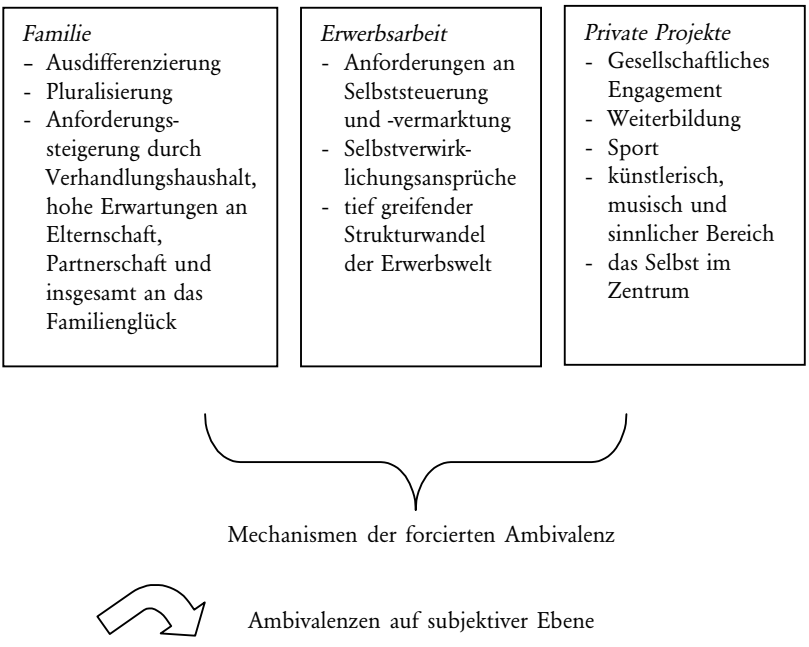
Im Jahr 2002 geben circa zwei Drittel der deutschen Bevölkerung an, dass sie die Familie brauchen, um glücklich zu sein (Codebuch ALLBUS 2002:17). Auch bei einer aktuellen „Familien-Analyse" (2005), durchgeführt von der Zeitschrift Eltern und dem Institut für Demoskopie Allensbach, zeichnet sich eine hohe subjektive Bedeutung der Familie ab. Auf die Frage an die Eltern, was ihnen am Leben mit den Kindern gefällt und was sich positiv in ihrem Leben verändert hat, antworteten 73 % der Befragten mit Liebe, Glück, Zufriedenheit und Freude. Weitere 56 % der Befragten nennen Erfüllung und Bereicherung (Familien-Analyse 2005: 25). Für den überwiegenden Teil der Bevölkerung ist Familie ein Bestandteil eines glücklichen, bereichernden Lebens. Dies gilt auch für Jugendliche und junge Erwachsene (Brake 2003).

Studien zur Familiengründung (Kopp 2002) weisen nun aber darauf hin, dass die Realisierung des Kinderwunsches alles andere als selbstverständlich ist. Nicht nur die auf Aggregatebene gesunkenen Kinderzahlen verdeutlichen dies, sondern auch die Analyse der subjektiven Motive und Aspirationen der Biographieplanung von *Männern* wie *Frauen*: Familie wird zu einer keineswegs mehr zu Beginn des Erwachsenenlebens platzierten biographischen Option (Herlyn/Krüger/Heinzelmann 2002). Die Ursachen hierfür sind vielfältig. „Eigene Kinder zu haben ist heute keine Selbstverständlichkeit mehr. Durch moderne Verhütungsmethoden wird Elternschaft planbar (...). Die Entwicklungsaufgabe heißt nicht mehr 'eigene Kinder haben', sondern 'Auseinandersetzung mit den verschiedenen generativen Möglichkeiten'" (Faltermaier/Mayring/Saup/Strehmel 2002: 122).

Im Rahmen des Individualisierungsprozesses hat die weibliche Normalbiographie ihre strikt normierende Wirkung eingebüßt, wodurch Frauen heute mehr Räume für biographische Selbstorganisation offen stehen und auch das Timing von Lebensereignissen variabler wird. Gleichzeitig gehört es aber zur kulturellen Erwartung, mit den sich öffnenden Räumen auch aktiv und reflexiv umzugehen (Herlyn/Krüger/Heinzelmann 2002:125). Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang überdies die gestiegene Optionalität, bis zur Elternschaft nicht mehr an einen Partner gebunden zu sein, sondern auf eine Partnerschaftskarriere zurückblicken zu können.

Individualisierung heißt aber für immer mehr junge Frauen, nicht mehr nur neue Optionen und Risiken einer veränderten Beziehungslandschaft ausleben zu können und aushalten zu müssen, und es geht nicht mehr nur 'alleine' darum, zwischen Familie und beruflicher Karriere vermitteln zu können und zu müssen, einer, wie es im Theorem der doppelten Vergesellschaftung (Becker-Schmidt 2004) umschrieben worden ist, ohnehin schon widersprüchlich strukturierten Aufgabe. Individualisierung heißt auch: „Die Folie der doppelten Vergesellschaftung verdeutlicht als analytisches Kon-

strukt und soziales Skript *ein* Dilemma junger Frauen, vereinfacht jedoch die Vielfalt und Konflikthaftigkeit weiblicher Selbstentwürfe, denn junge Frauen beziehen sich, wie neuere Studien zeigen, nicht nur auf das Leitbild des doppelten Lebensentwurfs. So können 'private Projekte' den Raum von Familie und Partnerschaft einnehmen, in Konkurrenz zum beruflichen Bereich stehen oder jenseits der jungen Frauen in Leitbildern zugeschriebenen Strukturmerkmalen liegen" (Keddi 2004:379). Frauen fühlen sich nicht mehr nur hin- und hergerissen zwischen beruflichem und familialem Engagement, sondern dazu kommen gleichsam als drittes Gravitationszentrum Lebensthemen mit unterschiedlichen inhaltlichen Bezugspunkten. Das mag für eine Schicht von Frauen aus den gehobenen Milieus schon länger der Fall gewesen sein, aber durch den gerade bei jungen Frauen zunehmenden hohen Grad an Bildung wird dieser „dritte Faktor" säkular betrachtet bedeutsamer. Selbstverwirklichungsansprüche in allen Bereichen des Lebens generieren somit „forcierte" Ambivalenzen vor der Folie des Pflichterfüllungscharakters von Erwerbsarbeit und Familienarbeit und unzureichenden sozialpolitischen Unterstützungsmaßnahmen. Die gesellschaftlichen – geschlechtsspezifischen – Zuschreibungen der Hauptverantwortlichkeit für die Care-Arbeit haben sich trotz vermehrter Optionen der Lebensführung nicht grundsätzlich aufge-



Mechanismen der Ambivalenz

löst. Diese Aspekte führen dazu, dass Frauen in ihrem „biographischen Handeln" (ebd.) daher oft Ambivalenzen und Widersprüche erleben.

Geschlechtsspezifische Leitbilder verstärken diese Ambivalenzen, denn mit der Gründung einer Familie ist meist eine Re-Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse zu beobachten (Behnke/Meuser 2003; Jurczyk/Lange 2002; Maihofer 2004). Gerade hoch qualifizierte Frauen wägen deshalb nicht selten den Kinderwunsch sorgfältig mit entstehenden Opportunitätskosten ab (Dorbritz 2003; Hank/Kreyenfeld/Spieß 2004), da sie nach wie vor die „Managerinnen des Alltags" sind (Ludwig/Schlevogt/Klammer/Gerhard 2002). Gründen Frauen dann Familie, was, wie Burkart (2002) überzeugend dargelegt hat, nicht immer als Ausdruck einer rationalen Entscheidung zu deuten ist, sondern als komplexes Gemisch von Umständen, Kontingenzen und Planungsversuchen, so können fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, familien*un*freundliche Arbeitsmarktstrukturen und nicht zuletzt die dadurch beeinflusste finanzielle Situation der Familien zu einem „Vereinbarkeitsdilemma" (Geissler 1996) führen.

Empirische Indizien für biographische Ambivalenzen findet Kühn (2004). Er stellt in seiner qualitativen Untersuchung fest, dass Frauen, welche die Lebensbereiche Familie und Beruf in ihrer Lebensplanung integrieren wollen *und* müssen, besonders ausgeprägte Ambivalenzen erleben. Dabei entnimmt er seinen qualitativen Materialien zwei Typen biographischer Ambivalenz: eine langfristig latente Dauerambivalenz und eine kurzfristige Hochspannungsambivalenz. Die Dauerambivalenz zieht sich über einen längeren Zeitraum in der weiblichen Biographie. Es existiert eine als spannungsreich erlebte Unentschiedenheit zwischen mindestens zwei Optionen der Lebensgestaltung, wobei jedoch keine Notwendigkeit besteht, diese Spannung durch kurzfristige Entscheidungen in der aktuellen Lebenssituation aufzulösen, vielmehr können Entscheidungen aufgeschoben werden.

Die kurzfristige Hochspannungsambivalenz hingegen ist durch den subjektiv wahrgenommenen Zwang zu einer zügig getroffenen weitreichenden biografischen Entscheidung gekennzeichnet. „Dieser Zwang, zwischen zwei als nicht vereinbar eingeschätzten biographischen Optionen eine Entscheidung zu treffen, dessen langfristige Folgen im Detail nicht abzuschätzen sind, aber als weitreichend für die zukünftige Biographie gesehen werden, wird als in hohem Maße spannungsreich erlebt" (Kühn 2004: 213). Ausgeprägte Dauerambivalenzen finden sich insbesondere bei später erster Mutterschaft. „Viele Frauen schieben Mutterschaft auch immer wieder hinaus, wofür es ganz unterschiedliche Gründe gibt – beispielsweise Vorrang beruflicher Interessen, zu geringe Tragfähigkeit der (früheren) Paarbeziehung, temporäre Sterilität bzw. Infertilität usw." (Textor 2002: 37). Herlyn, Krüger und Heinzelmann (2002) stellen in ihrem Projekt fest, dass gerade bei hoch qualifizierten Frauen die Mutterschaft zwar gewünscht, aufgrund beruflicher Ambitionen aber immer wieder aufgeschoben wird. Das Durchschnittsalter der untersuchten Frauen lag in Westdeutschland bei 37,5 Jahren, in Ostdeutschland bei 35,9 Jahren. Ist die späte Mutterschaft

Ausdruck eines neuen Biographiemusters und eine Folge des „Vereinbarkeitsdilemmas" in jungen Jahren? Die Forscherinnen stellen fest, dass späte Mutterschaft durch ein umfassend planendes Verhalten der Frauen gekennzeichnet ist. Die berufliche Karriere stand nach der langen Ausbildung im Vordergrund und nach einer gewissen Etablierung im Beruf wird eine Familiengründung geplant.

Nicht beantwortet ist damit die Frage, ob späte Mütter bei entsprechenden Rahmenbedingungen ihren Kinderwunsch früher realisiert hätten. Eine Mutterschaft während des Studiums ist beispielsweise selten. Im Jahr 2000 hatten 6,7 % aller deutschen Studierenden Kinder. Der Anteil derjenigen Mütter, die studieren liegt bei 7,1 % (Wissenschaftliche Beirat für Familienfragen 2004: 43). „Die institutionellen Rahmenbedingungen legen bislang ein Phasenmodell der Lebensplanung nahe, demzufolge eine Familiengründung erst nach Abschluss der Ausbildungsphase und dem Erreichen einer gesicherten beruflichen Position erfolgen sollte. Angesichts der langen Zeiten einer akademischen Ausbildung hat dies in der Vergangenheit sicherlich dazu beigetragen, die Realisierung des Kinderwunsches im Lebenslauf nach hinten zu verlagern und vielfach letztlich ganz aufzugeben (oder aufgeben zu müssen)" (Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen 2004: 86-87).

Ambivalenzen bezüglich der biographischen Entscheidung für die Realisierung des Kinderwunsches besitzen für Frauen eine höhere Bedeutung als für Männer. Zum einen, weil das „Aufschieben" der Mutterschaft zeitlich begrenzt ist. Das biologische Zeitfenster ist, trotz moderner Reproduktionsmedizin, begrenzt. Zum anderen waren und sind sie es, die das „Vereinbarkeitsdilemma" durch biographisches wie alltägliches Handeln zu überwinden versuchen.

Alltägliche Drahtseilakte: Zeit- und Gewissensnöte von erwerbstätigen Müttern

Der Alltag einer Familie ist bis in die feinsten Details durch Zeit bestimmt. Verhaltens- und Erlebensweisen der Familienmitglieder sind zu koordinieren, zu synchronisieren und zu sequenzieren, damit die individuellen Lebensführungen zu einer familialen Lebensführung zusammengefügt werden können (Jurczyk/Rerrich 1993). Beruf, Familie und den Rest des Lebens – Engagement in der Kommune, im Verein, im künstlerisch-sinnlichen Feld – auf dieser ganz alltäglichen, eigenlogischen Ebene (Diezinger 2004) zu managen, ist für viele Arbeitnehmerinnen Tag für Tag eine Herausforderung. Der Drahtseilakt zwischen Erwerbs- und Familienarbeit kann als Transmissionsriemen der makrogesellschaftlichen Widersprüchlichkeit in den Alltag verstanden werden. Am augenfälligsten wirkt er im Medium der Zeit, als gefühlte Zeitnot und als permanentes Dilemma der Aufteilung von Zeit auf die unterschiedlichen Sphären. Zeiten *in* und *für* Familie ist derzeit ein an Aufwind gewinnendes, international beackertes Forschungsfeld (Daly 2001; Folbre/Bittman 2004). Insbesondere

die Abbildung des Verhältnisses zu externen Zeitgebern, an erster Stelle zum Erwerbssystem, hat eine Fülle von neuen empirischen Arbeiten hervorgebracht. Unisono stimmen die Beobachter familialer Zeitpraktiken in westlichen Gesellschaften darin überein, dass a) Mütter und Väter entgegen kulturkritischer Verfallsthesen nicht weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen als in den Hochzeiten des Fordismus (Gauthier/Smeeding/Furstenberg 2002) und b), dass erwerbstätige Eltern in standardisierten Umfragen angeben, sich noch mehr um den Nachwuchs kümmern zu wollen sowie oftmals aufgrund der Anforderungen des Erwerbssystems Zeitnot empfinden (Baur/Groß/Lehmann/Munz 2004; BMFSFJ 2004c; Milkie/Mattingly/Nomaguchi/Bianchi/Robinsohn 2004).

Mit Raehlmann (2004: 47) ist zu konstatieren, dass Zeitknappheit sozial strukturiert ist und Geschlecht eine „Mastervariable" zur Erklärung der differenziellen Ausprägung der Zeitnot darstellt. Dies liegt daran, dass die Zeit von Frauen oftmals qua sozialer Zuschreibung auch Zeit für andere – Partner, Kinder, eigene Eltern – ist. Wie tief diese primäre Zuständigkeit und temporale „Abrufbereitschaft" im Dienste der anderen Familienmitglieder, nämlich bis auf die Ebene physiologischer Prozesse greift, verdeutlicht eine empirische Arbeit zur sozialen Strukturierung des Schlafs bei britischen Frauen in der mittleren Lebensphase. Hislop/Arber (2003) belegen, dass deren Nachtruhe oftmals wegen der Bedürfnisse der Kinder oder des Partners unterbrochen wird: „Rather than providing a sanctuary to reflect on the day's work and prepare for the following day, sleep incorporates and extends the family dimension of women's lives" (Hislop/Arber 2003: 709). Hier erweist sich, dass Carearbeit mit konkreten Kosten auf der körperlichen und mentalen Ebene verbunden ist. Allerdings darf nicht aus den Augen verloren werden, dass neben dem Masterstatus Geschlecht immer auch sozialmilieuspezifische Faktoren als treibende Kräfte hinter Zeitnöten wirksam werden. Warren (2003) warnt davor, nur von der Mittelschicht und den dort identifizierbaren Doppelkarrierenpaaren auszugehen und die spezifischen Zeitnöte von Familien der Unterschicht zu bagatellisieren.

Zeitnot wurzelt dessen ungeachtet elementar in der ungleichmäßigen Verteilung der marktlichen und nicht-marktlichen Arbeit zwischen den Geschlechtern. Die Versorgung der Familie und des Haushalts, das Schnüren von „Betreuungspaketen" (Knijn/Jönsson/Klammer 2003) in einem regelrechten „Betreuungsmix" (Alt/Lange/Teubner 2004), sowie die Pflege verwandtschaftlicher Netze inklusive des Kontakts bzw. der Pflege der eigenen Eltern werden hauptsächlich durch die Frauen geleistet. Dass dies über die in Zeitbudgetstudien immer wieder dokumentierten unterschiedlichen temporalen Tätigkeitsprofile hinausgeht und sich in Erfahrungen und Gefühlen niederschlägt, kann man an der deutschen Pionierstudie von Becker-Schmidt (1983) zur Zeiterfahrung von Müttern in Fabrik und Familie nachvollziehen. Die Untersuchung von Akkordarbeiterinnen belegte, dass diese schon zu Beginn der 1980er ihren Alltag oftmals als Zerreißprobe mit dementsprechenden emotionalen Spannun-

gen verstanden. War es damals allerdings vor allem die Konfrontation der kurzzyklisch-gleichförmigen Taktzeit des Bandes in der Fabrik, mit den Eigenzeiten der Familie, insbesondere der Kinder, die das Gefühl generierte, zwischen diesen konfligierenden Anforderungen zerrieben zu werden, sind heute weitere Formen der Zeitnot hinzugekommen. Neben dem großen Volumen an Zeit, das vor allem qualifizierte Frauen in subjektivierter Arbeit abdecken müssen, schlägt sich die durch Projektarbeit implizierte Termindichte für einen stetig wachsenden Teil an Beschäftigten nieder. Aber auch die Arbeitsverdichtung in wenig „spektakulären" Berufsfeldern in Interaktion mit der steigenden Komplexität des Alltags des Postfordismus ist eine Größe, die Beachtung verdient, wenn es um die Rekonstruktion der Erfahrungen des Hin- und Hergerissenseins geht.

So zeigen Ludwig/Schlevogt/Klammer/Gerhard (2002) anhand einer qualitativen Befragung von erwerbstätigen Frauen in Leipzig und Frankfurt, dass Flexibilität in allen Kontexten gefordert ist. Egal ob am Arbeitsplatz oder zu Hause, alle Arbeiten müssen schnell und effektiv erledigt werden. Die gegenüber den Verhältnissen der 1960er und 1970er Jahre kürzeren und flexibleren Arbeitszeiten gehen mit einer Leistungsverdichtung einher, die Zeit für Erholungsphasen während der Arbeitszeit schrumpft dabei zunehmend. In der Familie tendieren die Frauen dazu, die effektive Zeitnutzung auch auf die Betreuung ihrer Kinder und Hausarbeit zu übertragen. Mit dem Motto: „Es kommt nicht darauf an, wieviel Zeit ich mit meinen Kindern verbringe, sondern vielmehr, wie intensiv ich sie nutze", rechtfertigen viele der interviewten Mütter ihren Umgang mit der wenigen Zeit, die sie für ihre Kinder zur Verfügung haben.

Im Vergleich mit ihren erwerbstätigen Partnern schält sich in der Feinanalyse der Tagesläufe eine wesentliche weitere Quelle der Ambivalenz und Zeitnot heraus. Während die Männer relativ lange, ununterbrochene Phasen von Tätigkeiten im Erwerbsleben, Familie und Hobby aufweisen, sind die Tätigkeiten und damit Zeiten der Frauen gesplittet, teilweise regelrecht fragmentiert. Das ständige Nebenhererledigen, primär wieder im Dienste des Wohlbefindens der anderen Famlienmitglieder, lässt Zeitknappheit und das Gefühl aufkommen, immer zu wenig zu tun: Obwohl die berufstätigen Mütter dieses Samples viel mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden als ihre Partner, glauben sie, ein zu geringes Zeitbudget ihren Kindern zu widmen.

Pilotstudien aus dem Umfeld der IT- und Medienindustrie lassen sich vor dieser Folie als Hinweise für Zuspitzungen dieser Grundkontur lesen: Ewers/Hoff/Schrapps (2004) stellen Ergebnisse zur Arbeits- und Lebensgestaltung von 85 Gründerinnen und MitarbeiterInnen in Start-ups vor. Die Befunde dieser ersten Welle einer als Längsschnitt angelegten Untersuchung führen vor Augen, dass bei einer *Mehrheit der Befragten* neue Formen der Lebensgestaltung dominieren, die durch eine *teilweise extrem starke Arbeitszentrierung* und die Entgrenzung von Berufs- und Familienleben gekennzeichnet sind. Insgesamt sticht bei der Gesamtbetrachtung die hohe Arbeitsorientierung hervor.

Subjektivierung, Arbeitskraftunternehmertum und der erhöhte Bildungsstatus von Frauen akzentuieren also die in der geschlechterspezifischen Aufgabenzuweisung und Zeitallokation wurzelnden anspruchsvollen Aufgaben der Alltagskoordination und oftmals auch emotionale Ambivalenzen (Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995). Das durch das Zusammenspiel subjektivierter Arbeit, veränderter Ansprüche an ein eigenes Leben und die Pluralisierung von Lebensformen aufgespannte hoch ambivalente Feld wurde jüngst in einer großen amerikanischen Untersuchung eindrücklich auf den Punkt gebracht: „As families diversify and workers face new challenges, people feel increasingly torn between their public and private worlds. Whether they are working more or less, workers confront new pressures and dilemmas ...“ (Jacobs/Gerson 2004: 60).

Impulse für die Familien- und Arbeitspolitik

Langfristige Perspektiven: Die Anerkennung von Fürsorgetätigkeit als Arbeit

In unserem abschließenden Teil erörtern wir, dass verbesserte arbeits- und familienpolitische Rahmenbedingungen dazu beitragen können, den Alltag zu erleichtern. Sie vermögen Ambivalenzen zwar nicht ein für allemal aufzulösen, aber sie können gleichwohl erwerbstätige Frauen bei der Realisierung ihrer Lebensziele kurz- und langfristig unterstützen. Wie können Strukturen geschaffen werden, die Ambivalenzen für die betroffenen Frauen verringern? Wie lässt sich ganz konkret der Alltag erleichtern?

Grundsätzlich geht es in einem ersten Argumentationsschritt, der auf eine längerfristige Zeitperspektive abzielt, darum, den Stellenwert der familialen Care-Arbeit (Brückner 2004) für die Wohlfahrtsproduktion herauszuarbeiten, und zwar in zweierlei Hinsicht. Erstens ist der Wert dieser in Familienhaushalten erbrachten Leistungen für Wohlbefinden und Identität für Kinder, Jugendliche, Mütter und Väter herauszustellen. Zweitens ist an die mittlerweile in allen Varianten belegte und mit eindrucksvollen Zahlen untermauerte Leistungserbringung von Familie und die Abhängigkeit des „produktiven“ Sektors, des Marktes, von deren verlässlichen Funktionieren zu erinnern (Krüsselberg 2002). Last but not least ist die von Frauen geleistete Arbeit für die Architektur des modernen Wohlfahrtsstaates hervorzuheben, denn dieser Zusammenhang bleibt bislang zumeist eher implizit.

Ursachen für die fehlende systematische Verknüpfung der privaten und öffentlichen, der produktiven und reproduktiven Sphäre der Gesellschaft liegen im Aufbau und den Reglements des Wohlfahrtstaates. Denn westliche Wohlfahrtsregime unterliegen, mehr oder minder ausgeprägt, auch in der „Zweiten Moderne“ einem patriarchalen Geschlechterkontrakt. Eine geschlechtersensible Analyse der Sozialpolitik weist immer wieder nach, dass einzelne sozialpolitische Reformen traditionelle Geschlechterstrukturen meist *nicht* überwinden. Problematisch erscheint dies auf der Folie der

oben dargestellten Entwicklungen in den Geschlechterverhältnissen und dem Geschlechter*verständnis* von Frauen und – zunehmend auch – Männern der Zweiten Moderne. In unseren Überlegungen zu Erleichterungen des Alltags für Frauen, die täglich den Drahtseiltakt zwischen Familie und Arbeit leisten, gilt es jene Geschlechterungleichheit, die Ungleichheit zwischen dem Zugang zur öffentlichen wie privaten Sphäre auszuloten. Wohlfahrtstaatliche Politik ist demnach auch Geschlechterpolitik, „(...) die ausgerichtet an *Geschlechterleitbildern* über die spezifischen Rechte und Pflichten, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zeiten und Orte von Männern und Frauen, ein herrschaftsförmiges Geschlechterverhältnis organisiert(e)" (Dackweiler 2004: 451). Einmal mehr wird deutlich, dass die erlebte Ambivalenz im alltäglichen Handeln von Frauen (und Männern) nur aufgelöst werden kann, wenn diese politisch ernst genommen werden. Wir vertreten die These, dass Politik und Alltag in einem Wechselverhältnis zueinander stehen. Die beiden Ebenen hängen zusammen, nicht direkt und kausal, aber Politik gestaltet die Rahmenbedingungen und beeinflusst somit durch die Regelungen auf verschiedenen staatlichen und nicht-staatlichen Ebenen den Alltag von Menschen ganz wesentlich (Klinkhammer 2005 i.V.).

Wenn wir dieser Argumentationslinie folgen, gilt es vorhandene politische Rahmenbedingungen zu hinterfragen und vermeintliche Konsequenzen im Alltag zu durchleuchten. So werden die traditionellen geschlechterspezifischen Zuweisungen von Aufgabenbereichen in der Familie, wie der weiblichen Zuständigkeit für Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege von kranken und alten Familienangehörigen sowie der männlichen Alleinversorgerfunktion durch die Erwerbsarbeit und ihre herkömmliche sozialpolitische Flankierung zusehends zu einem Problem. Insbesondere die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen irritiert das männliche Familienernährermodell. An dieser Stelle wird deutlich: Die politischen Rahmenbedingungen stehen in einem Spannungsverhältnis zu dem gelebten Alltag vieler Menschen. Mit den Überlegungen über „ambivalenzmildernde" Lösungswege diskutieren wir zugleich die Überwindung überholter, kulturell geprägter Leitbilder. Wie könnte folglich ein Alternativmodell aussehen, das sich vom traditionellen Ernährermodell verabschiedet und Frauen wie Männern Teilhabechancen in privaten wie öffentlichen Sphären eröffnet – ohne dass neue Ambivalenzen geschürt werden? Als Schlüsselfrage erweist sich dabei „Wer, wenn nicht länger kollektiv das weibliche Geschlecht, wird Fürsorgearbeit übernehmen? (...) Angesichts der demographischen Entwicklung von immer mehr Alten und immer weniger Kindern scheint es ein gesellschaftspolitischer Luxus, die Frage der Verbindung von familialem und beruflichem Leben und Arbeiten weiterhin als Frauenproblem zu betrachten – und noch dazu als individuelles Problem jeder einzelnen Frau. Es ist ein grundlegendes Problem aller Mitglieder und Institutionen dieser Gesellschaft" (Jurczyk 2001: 29). Neben den neuen Verantwortlichkeiten in der Gesellschaft wird dem tatsächlichen Wert der Fürsorgearbeit zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Notwendig ist somit aus unserer Sicht eine radikale Umorientierung in der Bedeutungszuweisung und Anerkennung von menschlicher Arbeit im privaten wie öffentlichen Bereich. Denn: „Sowohl die Gesellschaftstheorien von Karl Marx oder Max Weber als auch aktuelle industrie- und arbeitssoziologische Theorien zur Erklärung menschlicher Arbeit beziehen sich primär auf die Arbeit, die der (männliche) Lohnarbeiter in Industrie und Verwaltung leistet. Die Arbeiten im Haus, die der Erziehung der Kinder, die Pflege der Hilfsbedürftigen und in der ehrenamtlichen Arbeit werden in diesen Theorien und Ansätzen (außerhalb der Frauenforschung) nicht unter dem Begriff Arbeit subsumiert, obwohl sie gesellschaftlich ebenso notwendig sind wie die Erwerbsarbeit" (Notz 2004: 420). Das heißt, das massive Ungleichgewicht zwischen der Anerkennung der Arbeit im öffentlichen und privaten Bereich, zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, zwischen dem Bereich der Wirtschaft und dem der Familie verdeckt, ja er verschleiert bislang systematisch den Beitrag der Care- und Familienarbeit an der gesamtgesellschaftlichen Wohlfahrtsproduktion. Folglich kann nur eine Organisation des Wohlfahrtstaates jenseits patriarchaler Strukturen, welche die Care-Arbeiten sozialpolitisch umfassend und angemessen monetär und rechtlich anerkennt, wirklich neue Spielräume für die Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen für den Alltag und die Gestaltung des Lebenslaufs von Frauen, Männern und Heranwachsenden eröffnen.

Im Kern umschließt eine solche Umorientierung eine ausgewogene und gerechte Aufteilung einzelner Dimensionen der Lebensführung auf die Geschlechter und Generationen. Care-Arbeit geht über die Familie hinaus und findet sich in sämtlichen Lebensformen: „Care can accordingly be conceptualised as a continous social process and as a daily human activity. It should be best seen as a human practive that entails a set of moral orientations" (Sevenhuijsen 2002: 134). Sevenhuisjen löst Care damit aus dem privaten, familialen Bereich heraus und stellt dessen gesamtgesellschaftliche Bedeutung in den Vordergrund. Care als Fürsorgeleistung, aber auch als Verantwortung füreinander, ist damit ein wesentliches Scharnier gesellschaftlichen Lebens. Die Autorin Sevenhuisjen betont in ihrer Argumentation, dass Care ein Schlüssel zur größeren Gleichheit zwischen Männern und Frauen sein könnte, wenn man Care eben nicht einseitig als Barriere für die eigentlich erfüllende Erwerbskarriere ansieht.

Einen Schritt weiter geht Fraser (2001), indem sie in ihrem „Modell der universellen Betreuungsarbeit" eine erste Annäherung an ein ausbalanciertes Verhältnis der einzelnen Dimensionen alltäglicher Lebensführung entwirft. Dieses Modell fordert eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an der Erwerbs- wie Familienwelt. Frasers Vision des zukünftigen Wohlfahrtsstaates zielt darauf ab, Betreuungsarbeit zu einem Verantwortungsbereich für Männer *und* Frauen zu machen. Das setzt eine Arbeitswelt voraus, die 'Care'-Arbeit als zivilgesellschaftliches Engagement begreift und Geschlechtergleichheit in diesem Bereich aktiv und umfassend fördert. Dies erfordert auch eine neue Sicht und eine dementsprechende sozialpolitische

Anerkennung der männlichen Rolle. Ein tief greifender Wandel in der Organisation des Erwerbslebens ergibt sich nicht nur aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch in Anbetracht des von uns propagierten Leitbildes einer Balance von Leben und Arbeit, die genügend Raum für die Entscheidungen für die Zeitallokation für Familie, Erwerbsarbeit, zivilgesellschaftliches Engagement und persönliche Projekte lässt. „Das Kunststück besteht darin, die soziale Welt irgendwann einmal so einzurichten, dass Bürgerinnen und Bürger das Geldverdienen, Betreuen, den Einsatz für die Gemeinschaft, politische Mitwirkung und gesellschaftliches Engagement unter einen Hut bringen können – und möglichst noch Zeit für vergnügliche Dinge haben. Eine solche Welt wird sicherlich nicht in der unmittelbaren Zukunft entstehen, aber sie ist die einzige vorstellbare postindustrielle Welt, die echte Gleichheit der Geschlechter verspricht" (Fraser 2001: 103). Nicht nur die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern ist Teil des visionären Leitbildes, sondern auch die vielfältige Diskussion um Vorstellungen von einem guten Leben als erfolgreiches Balancieren von unterschiedlichen Lebensbereichen als Option für jedermann und jedefrau. Die technologischen und arbeitsorganisatorischen Innovationen der jüngeren Zeit auf ihr Potenzial für ein solches Modell hin zu überprüfen, wäre eine lohnende Aufgabe eigener Art.

Der Weg von der derzeitigen erwerbszentrierten Gesellschaft bis hin zu Frasers Vision eines ausbalancierten, guten Lebens in der Gemeinschaft und zwischen den Geschlechtern ist noch ein langer. Noch gibt es kein Alternativmodell, dass das männliche Ernährermodell abgelöst hat und sich in Ansätzen der Fraser'schen Utopie nähert. Aber jenseits dieser Langfristperspektive sehen wir durchaus mittelfristig durchsetz- und erreichbare konkrete Maßnahmen, denen wir uns im nächsten Abschnitt zuwenden.

Mittelfristiger Richtungswechsel in der Arbeits-, Familien- und Bildungspolitik: Von wohlfeiler Rhetorik hin zur Erleichterung des gelebten Alltags

In Deutschland wird die Familie als Thema derzeit sehr intensiv behandelt und eine ausgefeilte Familienrhetorik (Lüscher 1997) hebt deren Stellenwert immer wieder hervor, ohne jedoch die geschlechter- und generationenspezifischen Vor- und Nachteile der gegenwärtigen Verfasstheit der Familienarbeit im realen Alltag in den Blick zu nehmen. Die wohlfeile Rhetorik steht in krassem Missverhältnis zu den fehlenden Unterstützungen, die es Paaren in hochqualifizierten, anspruchsvollen Berufen und Branchen erlauben würden, Familien zu gründen, ohne dadurch in ein ständiges Wechselbad der Gefühle von Unzulänglichkeit und Zeitnot getaucht zu werden. Darüber hinaus fehlen oftmals handfeste praktische Hilfen, die es existierenden Familien erlauben, Alltag weniger als ständige Zerreißprobe zwischen der Organisation des

Betreuungspatchworks und dem Umgang mit schulischen und beruflichen Herausforderungen zu leben. Ein wesentliches Problem deutscher Familienpolitik ist deren Unübersichtlichkeit, gerade was die Erläuterung der Zuständigkeit angeht.

„Wenn Familienpolitik konsequent als Teile einer auf die Verwirklichung von Freiheit und Gerechtigkeit für alle gerichtete gesellschaftliche Strukturpolitik aufgefasst wird, müssen alle ihre Träger ebenso konsequent zusammenwirken:
- Bund, Länder und Kommunen als öffentliche Träger,
- Verbände der Wohlfahrtspflege, Unternehmen und Tarifpartner als freie und private Träger,
- Familien durch Selbst- und Gemeinschaftshilfe" (Bundesministerium für Familie und Senioren 1992: 2).

Mit der zunehmenden Bedeutung der Europäischen Union nimmt auch deren Einfluss auf die landesspezifische Familienpolitik zu. Seit der Regierungskonferenz in Nizza im Jahr 2000 wurden in Artikel 33, Familien- und Berufsleben, der EU-Charta ausdrücklich Familienrechte und damit verbundene politische Aufgaben formuliert (Gerlach 2004:123). Ohne dass hier auf die Zuständigkeiten genauer eingegangen werden soll, wird deutlich, dass es ein Zusammenwirken vieler Akteure bedarf, bevor mit Blick auf familienpolitische Rahmenbedingungen essentielle Änderungen eintreten können. Wesentlich wird die Familienpolitik durch den Bund geprägt, wenngleich es durch das förderative System auch für die Länder und Gemeinden Gestaltungskompetenzen gibt (Dienel 2002). Aufgrund der vielen Schnittstellen verschiedener Akteure und unterschiedlicher Politikfelder, wird Familienpolitik häufig als Querschnittspolitik charakterisiert. Dies verweist gleichzeitig auf die strukturelle Schwachstelle deutscher Familienpolitik, denn wiederum steht die Frage der konkreten Zuständigkeit für die Umsetzung von Gestaltungsaufgaben im Raum. Sehr treffend fasst Opielka dies unter der Überschrift „Familienlaboratorium Deutschland" (2004) zusammen: nicht nur, dass Familienarbeit nicht den nötigen Stellenwert in der Gesellschaft erhält, sondern die politische Ebene hat es versäumt, auf den Wertewandel im Verhältnis von Familie und Beruf – gerade für Frauen – mit entsprechenden Rahmenbedingungen zu reagieren.

Ein konkretes Beispiel für ein suboptimales Ineinandergreifen politischer Maßnahmen ist die Diskussion über den Ausbau und die Finanzierung der Kinderbetreuung. Im Juli 2004 wurde der Gesetzentwurf, der den Kinderbetreuungsausbau insbesondere für die unter Dreijährigen regelt, vom Bundeskabinett beschlossen. Der endgültig verabschiedete Gesetzentwurf unterlag bereits einigen Kürzungen, bis alle – insbesondere die von der Union regierten – Länder im Bundesrat zustimmten. Das Gesetz an sich ist ein Schritt in Richtung einer Weiterentwicklung der Kinderbetreuungslandschaft, aber es fehlt ihm teils an Fundament. Ein ganz entscheidender Aspekt ist nicht im Gesetz zu finden: der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren. Das bedeutet, dass die Verbindlichkeit des Gesetzes für die Länder

und Kommunen wesentlich geschwächt ist. Erst als 1996 die Kommunen dazu verpflichtet wurden, Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren einen Kindergartenplatz anzubieten, hat sich die Lage sichtbar verbessert (Dienel 2002; Gerlach 2004). Bis 2010 sind die Kommunen nunmehr per Gesetz angehalten, ein bedarfsgerechtes Versorgungsniveau gemäß den Kriterien des Gesetzes zu erreichen (BFMFSJ 2004b). Ziel des Gesetzes ist es, Eltern und Familien zu stärken und sie bei der Bewältigung ihres Alltages zu unterstützen. Zwischen der Finanzierung von Hartz IV und dem Ausbau der Kinderbetreuung sehen wiederum die in die Verantwortung gestellten Kommunen keinen Zusammenhang. Die Kommunen sind finanziell ausgeblutet und mussten 2003 die Rekordsumme von über 16 Milliarden Euro an kurzfristigen Kassenkrediten aufnehmen, um überhaupt ihre laufenden Aufgaben bezahlen zu können (Pressemitteilung 2004; s. auch Butterwegge/Klundt/Zeng 2005). Zudem wird das veranschlagte Budget für den Ausbau aller Voraussicht nach ersten Berechnungen nicht ausreichen. Somit beurteilen die Kommunen das Kinderbetreuungs-Gesetz eher kritisch. Bereits 1996 haben die Bundesländer den Kommunen finanziell unter die Arme gegriffen, damit sie die Aufgabe bewältigen konnten (Fagnani 2004: 196). Es stellt sich heute also erneut die Frage nach einer soliden, verlässlichen Finanzierung.

Das Beispiel zeigt, dass aufgrund der fehlenden Eindeutigkeit zugeordneter Verantwortlichkeiten eine nachhaltige Weiterentwicklung gehemmt wird. Richtig erkannt wurde von allen beteiligten Akteuren die Notwendigkeit eines quantitativen wie qualitativen Ausbaus der Kinderbetreuung in Deutschland. Nachdem Familienpolitik lange Zeit ihrer monetären Tradition verhaftet blieb, ist dies ein nicht zu unterschätzender Fortschritt. Denn ein Richtungswechsel der familien- und sozialpolitischen Unterstützung von Biographieplanung und Alltagsgestaltung ist nicht alleine über finanzielle Transfers zu bewerkstelligen, auch wenn manche in den Medien breit kolportierte Umfrageergebnisse scheinbar diese monetäre Förderung als Königsweg erscheinen lassen. Um es gleich auf den Punkt zu bringen: Wer wird in einer Umfrage nicht zustimmen, wenn er gefragt wird, ob er durch mehr Geld eine Familie gründen wird. Und: In diesen Umfragen folgt meist, in ganz geringem Abstand, die Forderung der Eltern nach infrastrukturellen Erleichterungen, insbesondere in Form guter und flexibler Kinderbetreuung. Gegen einen schlichten Monetarismus der Familienförderung sprechen schon allein internationale Vergleiche der Familienpolitik, die nachweisen, dass Deutschland zu den Staaten gehört, die Familien finanziell gesehen mit am stärksten fördern.

Im Vergleich leisten die skandinavischen Staaten und Frankreich im Bereich der familialen Dienstleistungen sowie der Ausgestaltung der Elternzeit teils mehr für junge Familien, als Deutschland dies tut (Rürup/Gruscue 2004; Fagnani 2004). Ambivalenzen bezüglich der Rolle als Mutter bzw. die zu bedenkenden Opportunitätskosten kommen in den genannten Ländern nicht in dem Umfang vor, wie in Deutschland. Dort greift zum einen ein breites Netz an familienpolitischen Wahlmöglichkeiten

(Frankreich) und eine arbeitnehmerInnen-freundliche Gestaltung der Elternzeit (Schweden). Durch diese Haltung des Staates geraten Eltern, hier insbesondere die Frauen, nicht in einen ambivalenten Zwist: „[...] In Deutschland (könnte) ein staatliches Angebot gerade in der Phase der Einführung einer flächendeckenden Betreuung von Kleinkindern Eltern auch moralische Unterstützung geben, da sie häufig noch als 'Rabeneltern' angesehen werden, wenn sie sich nicht selbst um die Betreuung der Kinder kümmern" (Hülsekamp/Seyda 2004:62).

Daher sehen wir als eine notwendige Weichenstellung für eine nachhaltige Familienpolitik, die diesen Namen verdient, ein Maßnahmenbündel, das die alltägliche Lebensführung von Familie entscheidend erleichtert: soziale Dienste wie Kinder- und Altenbetreuung, Fahrdienste, Kinderhotels, Zusammenarbeit der einzelnen politischen Ebenen und verantwortlichen Akteure. Diese Maßnahmen sind so zu konzeptionieren, dass sie die Spannungsfelder abfedern und den Sand im Getriebe der alltäglichen Lebensführung abmildern. Eltern, insbesondere erwerbstätige Mütter, sollen nicht mehr dazu angehalten sein, permanent Betreuungspakete (Knijn/Jönsson/Klammer 2003) auf eigene „Frankierkosten" schnüren zu müssen oder die Hilfslehrer der Nation zu spielen.

Viele Eltern erwarten auch diese öffentliche Unterstützung, wie Stöbe-Blossey (2004) anhand ihrer Erhebung des Bedarfs an Kinderbetreuung nachweisen kann. Atypische und flexible Arbeitszeiten, die moderne und subjektivierte Erwerbsarbeit von Frauen heute prägen, generieren ein komplexes Muster der Nachfrage an flexibler und qualitätsvoller Betreuung für Kinder aller Altersstufen (Szymenderski/Lange 2004). Anhand der Komplexität familienpolitischer Wirkungsfelder und deren Querschnittscharakter wird deutlich, dass Familienpolitik sich mit anderen Politikbereichen verschränken muss, um nachhaltig wirken zu können. Institutionelle Rahmenbedingungen fördern oder schwächen ein Familienmodell, wie anhand des Alleinernährermodells deutlich wird (Hülsekamp/Seyda 2004:36). Somit haben sie deutlich Einfluss auf das Erwerbsverhalten und die Partizipationschancen der Frauen. Es gilt eine interdisziplinäre Perspektive einzuführen, die unterschiedliche Interessen und Lebenslagen von Frauen und Männern berücksichtigt. „Eine (...) intentionale und explizite Verbindung von Familien- und Arbeitsmarktpolitik muss sich auf grundlegende Dimensionen der Arbeitsmarktverhältnisse beziehen. Dazu gehören vor allem Entlohnung und Qualifizierung (insbesondere unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit), Arbeitszeit und Arbeitsort, Arbeitsplatzsicherheit sowie die Gestaltung von Übergängen zwischen unterschiedlichen Erwerbsphasen und -formen, zwischen Aus- und Einstiegen, zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit. Es bedarf hierfür einer betrieblichen, gewerkschaftlichen sowie sozialpolitischen Rahmung von Entgrenzungsprozessen im Sinne einer familienbezogenen Flexicurity-Politik: die Sicherheit mit Flexibilität verbindet" (Jurczyk 2004:120). Es reicht folglich nicht aus, die Angebote an Kinderbetreuungsmöglichkeiten auszubauen, sondern aufgrund der gewandelten Lebens-

muster von Männern und Frauen müssen Politikbereiche übergreifend aufeinander bezogen werden, um Wahlmöglichkeiten ohne Konfliktpotenzial sowie an den individuellen und familialen Ressourcen zehrende Ambivalenzen eröffnen zu können.

Die oben angeführten Maßnahmen sind nicht alleine zur Verbesserung der Alltagsqualität förderlich, sie sind zudem ein Schritt in Richtung größerer Chancengleichheit im Erwerbs- und auch Familienleben. In einer umfassenden empirischen Standortbestimmung der sozialen Gerechtigkeit in Deutschland stellen Becker/Hauser (2004) fest, dass sich vor allem Defizite der Chancen- und Bedarfsgerechtigkeit nachweisen lassen. Auch vor diesem Hintergrund scheint ein einkommensabhängiges, optionales Angebot von qualitätsvollen außerhäuslichen Betreuungs- und Förderangeboten für Kinder sowie entsprechende Angebote für pflegebedürftige Menschen als unerlässliche Maßnahme für die Steigerung der Lebensqualität der erwerbstätigen Mütter wie der Kinder.

Gleichrangig zur Politik kommt den Betrieben und Verwaltungen als Adressaten familienunterstützender Maßnahmen eine Schlüsselstellung zu. Trotz offensiver Ansprache durch die rot-grüne Bundesregierung, allen voran Familienministerin Schmidt, bewegt sich die Wirtschaft im Gros nur sehr schleppend. Beispielsweise versucht die Ministerin seit Mitte 2003 mit der Initiative „Allianz für die Familie" sich für eine familienfreundliche Arbeitswelt und Unternehmenskultur einzusetzen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Themen Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Personalentwicklung und familienunterstützende Dienstleistungen. Im April 2004 veröffentlichte das Bundesfamilienministerium eine Broschüre „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb", um auch den Unternehmen den positiven Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik aufzuzeigen (BMFSFJ 2004c). Durch gute Beispiele wird versucht, die Motivation der Unternehmen in Sachen Familienfreundlichkeit zu steigern. Dennoch existiert eine Schieflage zwischen dem betrieblichen Zugriff auf das gesamte subjektivierte Arbeitsvermögen einerseits und der Thematisierung und Durchsetzung persönlicher Interessen andererseits.

Die Welle der „work-life balance"-Euphorie muss kritisch bewertet werden (Jurczyk 2005). Das mit diesem „Zauberwort" oftmals assoziierte Versprechen auf die geschlechtergerechtere Gestaltung der Schnittstelle von Familien- und Arbeitswelt entpuppt sich bei näherem Hinsehen über weite Strecken als Rhetorik. Eine repräsentative Auswertung der Angebote von deutschen Betrieben für mehr Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Basis der IAB-Beschäftigungsstichprobe gelangt zu dem wenig schmeichelhaften Ergebnis, „dass bisher eher wenige Betriebe Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Berufen anbieten" (Beblo/Wolf 2004: 566). Konkrete Maßnahmen sind zu 41 % Gleitzeit, Arbeitszeitkonten; 22 % Rücksichtnahme auf Elterbedürfnisse; 12 % Angebote für Personen in Elternzeit; ca. 5 % Beratungs- und Informationsangebote und knapp

4 % Kinderbetreuungsangebote. Am Beispiel der im Prinzip familienförderlichen Form von flexiblen Arbeitszeiten lässt sich zeigen, dass auf beiden Seiten ein erheblicher Gestaltungs- und Weiterentwicklungsbedarf besteht: Die Betriebe verweigern oftmals die gleichwertige Anerkennung persönlicher Zeitinteressen der Arbeitnehmer und die fördernde Gestaltung von Personalpolitik und Arbeitsorganisation. Beschäftigte können nicht atemlos den Rhythmen der „atmenden Betriebe" hinterherhetzen (Altvater 2004). Sie sollten befähigt werden, neue Formen flexibler Lebens- und Arbeitsgestaltung offensiv zu nutzen (Hildebrandt 2004).

In diesem abschließenden Teil wollten wir deutlich machen, inwiefern verbesserte arbeits- und familienpolitische Rahmenbedingungen dazu beitragen können, den Alltag von Frauen im Drahtseilakt zwischen Familie, Beruf und persönlichen Projekten zu erleichtern. Es zeigt sich, dass institutionelle Rahmenbedingungen in der Erwerbswelt sowie familienpolitischer Unterstützungsleistungen bei Realisierung von Lebenszielen im familiären wie öffentlich Kontext eine bedeutende Rolle einnehmen. Sicher lösen soziale Dienstleistungen, wie die der Altenpflege und Kinderbetreuung, nicht die erfahrenen Ambivalenzen der betroffenen Frauen auf. Dennoch glauben wir, dass sich durch entsprechende Veränderungen im Wohlfahrtsstaat auch das überholte Leitbild der Frau anpasst. Innere Konflikte der Mütter bzgl. ihrer Rolle in der Familie und in der Arbeitswelt könnten sich ein Stück weit lösen, da sie nicht alleine die Verantwortung trügen, sondern die Care-Arbeit zu einer Aufgabe für die Gesellschaft und ihre Mitglieder wird. Anhand der Care-Debatte erweist sich, wie wichtig die Anerkennung familialer und zwischenmenschlicher Sorgeleistung für die Weiterentwicklung entsprechender Strukturen ist. „Die Richtung, in der Care organisiert wird, sagt etwas über die vorherrschende Ethik einer Gesellschaft aus: in Bezug auf das Verständnis von Lebensqualität, auf den Umgang von Menschen miteinander und auf die Wertigkeit von Humanität" (Jurczyk 2004: 123).

Abschließend möchten wir auch die positiven Konsequenzen von Ambivalenzen zumindest andeuten. Zu erwähnen sind unseres Erachtens die inspirierenden Momente dieser menschlichen Grunderfahrung als mögliche Quelle für politischen Gestaltungsdruck (Völker 2004: 29). So argumentiert Kortendiek (2004: 389) mit Blick auf die neuen Familienformen: „Mütter, Väter und auch Kinder agieren längst als ProduzentInnen neuer Familienformen und lösen hierdurch Modernisierungsprozesse aus". Das traditionelle, patriarchale Familienmodell wird dadurch in Frage gestellt und Familienformen neu definiert. „Familien fungieren nicht nur als 'Resonanzboden' sozialer Probleme, sondern auch als 'Labor', indem neue Lebensweisen ausprobiert werden können" (de la Hoz 2004:70). Auch diese soziale Kreativität gilt es zu fördern. „Notwendig ist eine feministische Familienforschung, die Ambivalenzen im Geschlechterverhältnis reflektiert, nicht zur Retraditionalisierung familialer Leitbilder beiträgt und sich hierdurch als Bestandteil einer kritischen Geschlechterforschung versteht" (Kortendiek 2004:391). So ließe sich die von uns eingangs diagnostizierte

Widersprüchlichkeit der gegenwärtigen Gesellschaft und die Ambivalenz auf der Ebene der Individuen – der Frauen und Männer, der Mütter und der Väter (Lange/Szymenderski 2004b) – unter Umständen als kreative Quellen für neue Muster der Lebensgestaltung zwischen den Generationen und den Geschlechtern nutzen.

Literatur

Ahlers, Elke (2003): Arbeitsbedingungen – Leistungsdruck – Gesundheit am Arbeitsplatz. Düsseldorf: WSI-Diskussionspapier 112.

Alt, Christian (2003): Wandel familiärer Lebensverhältnisse minderjähriger Kinder in Zeiten der Pluralisierung. In: Bien, Walter/Marbach, Jan (Hrsg.) Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familiensurvey. Opladen: 219-244.

–/Lange, Andreas/Teubner, Markus (2004): Familialer Wandel aus Kinderperspektive und veränderte Betreuungsarrangements. Unveröff. Expertise für den siebten Familienbericht. München: DJI.

Altvater, Elmar (2004): Kommentar: „Atmende Unternehmen", atemlose Menschen? WSI Mitteilungen, 57, 8, 406.

Bäcker, Gerhard (2004): Reform oder Abbau des Sozialstaats? Generationengerechtigkeit in der Sozialpolitik. In: Burmeister, Kai/Böhning, Björn (Hrsg.). Generationen & Gerechtigkeit. Hamburg: 76-98.

Bauer, Frank/Groß, Hermann/Lehmann, Klaudia/Munz, Eva (2004): Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln: ISO.

Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2004): Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Faktoren des betrieblichen Engagements. WSI-Mitteilungen, 57, 10, 561-567.

Becker, Irene/Hauser, Richard (2004): Soziale Gerechtigkeit – eine Standortbestimmung. Zieldimensionen und empirische Befunde. Berlin.

Becker, Rolf/Lauterbach, Wolfgang, (Hrsg.) (2004): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Opladen.

Becker-Schmidt, Regina (2004): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Thorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: 62-71.

– (unter Mitarbeit von Uta Brandes-Erhoff, Mechtild Rumpf, Beate Schmidt) (1983): Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. Soziale Welt, 54, 2, 163-174.

Bertram, Hans (2002): Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur mulilokalen Mehrgenerationenfamilie. Berliner Journal für Soziologie 4, 3: 517-529.

Blair-Loy, Mary (2003): Competing Devotions. Career and Family among Women Executives. Cambridge.

Brake, Anna (2003): Familie – Arbeit – Freizeit: Was zählt? Optionen der Lebensqualität in den Vorstellungen junger Erwachsener. Opladen.

Brödner, Peter (2002): Macht Arbeit wieder krank? Flexibilität und nachhaltige Gestaltung von Arbeit. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Brückner, Margrit (2004): Der gesellschaftliche Umgang mit menschlicher Hilfsbedürftigkeit. Fürsorge und Pflege in westlichen Wohlfahrtsregimen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 29, 2: 7-23.

Büchner, Peter (2002): Kindheit und Familie. In: Krüger, Heinz-Hermann/Grunert, Cathleen (Hrsg.). Handbuch Kindheits- und Jugendforschung. Opladen: 475-496.

Bundesministerium für Familie und Senioren (1992) (Hrsg.): Handbuch zur örtlichen und regionalen Familienpolitik. Bearb. von Geißler, Clemens/Helmer, Elvira/Heuwinkel, Dirk/Melchinger, Heiner/Schubert, Herbert J./Speil, Wolfgang. (Bd. 51 der Schriftenreihe) Stuttgart.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2004a): A bis Z zum Tagesbetreuungsausbaugesetz, Berlin.

– (2004b): Das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG). Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin.

– (Hrsg.) (2004c): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertungen einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Berlin.

Burkart, Günter (2002): Entscheidung zu Elternschaft revisited. Was leistet der Entscheidungsbegriff für die Erklärung biographischer Übergänge? In: Schneider, Norbert F./Matthias-Bleck, Heike (Hrsg.). Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben, Opladen: 23-48.

Butterwegge, Christoph/Klundt, Michael/Zeng, Matthias (2005): Kinderarmut in Ost- und Westdeutschland. Wiesbaden.

Chambers, Deborah (2001): Representing the Family. London.

Castells, Manuel (2002): Das Informationszeitalter: Wirtschaft – Gesellschaft – Kultur. Band 2: Die Macht der Identität. Opladen.

Codebuch des kumulierten ALLBUS 2002.

Cyprian, Gisela (2003): Familienbilder als Thema. In: Cyprian, Gisela (Hrsg.). Familienbilder. Interdisziplinäre Sondierungen. Opladen: 9-19.

Dackweiler, Regina-Maria (2004): Wohlfahrtsstaat: Institutionelle Regulierung und Transformation der Geschlechterverhältnisse. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beat (Hrsg.). Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: 450-460.

Daly, K. J. (2001): Deconstructing Family Time: From Ideology to Lived Experience. Journal of Marriage and the Family (63): 283-294.

Dienel, Christiane (2002): Familienpolitik. Eine praxisorientierte Gesamtdarstellung der Handlungsfelder und Probleme. Weinheim.

Diezinger, Angelika (2004): Alltägliche Lebensführung: Die Eigenlogik alltäglichen Handelns. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.), Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: 204-208.

Dorbritz, Jürgen (2003): Polarisierung versus Vielfalt. Lebensformen und Kinderlosigkeit in Deutschland – eine Auswertung des Mikrozensus. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 28, 2-4: 403-421.

Ewers, Eyko/Hoff, Ernst/Schrapps, Ulrike (2004): Lebens- und Arbeitsgestaltung in IT-Start-Ups. Berlin: FU, Abt. Arbeits- und Organisationspsychologie.

Fagnani, Jeanne (2004): Schwestern oder entfernte Kusinen? Deutsche und französische Familienpolitik im Vergleich. In: Neumann, Wolfgang (Hrsg.). Welche Zukunft für den Sozialstaat? Reformpolitik in Frankreich und Deutschland. Wiesbaden: 181-204.

Faltermaier, Toni/Mayring, Philipp/Saup, Winfried/Strehmel, Petra (2002): Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart.

Familien-Analyse (2005): Mehr Kinder. Mehr Leben. Internet-Quelle: <http://www.eltern.de/familie_erziehung/familienpolitik/ergebnisse_mkml.html>.

Folbre, Nancy/Bittman, Michael (Hrsg.) (2004): Family Time. The Social Organization of Care. London.

Fuhrer, Urs (2005): Lehrbuch Erziehungspsychologie. Göttingen.

Gauthier, Anne H./Smeeding, Timothy/Furstenberg Jr., Frank F. (2002): Do we Invest Less Time in Children? Trends in Parental Time in Canada since the 1970s. In: Dorbritz, Jürgen/Otto, Johannes (Hrsg.). Familienpolitik und Familienstrukturen. Ergebnisse der gemeinsamen Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft und der Johann-Peter-Süßmilch-Gesellschaft für Demographie. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: 13-30.

Geissler, Birgit (1996): Arbeitswelt, Familie und Lebenslauf. Das Vereinbarkeitsdilemma und der Wandel der Geschlechterverhältnisse. In: Vascovics, Lazlo A. (Hrsg.). Familiale Lebenswelten und Bildungsarbeit (1), Opladen: 111-152.

Gerlach, Irene (2004): Familienpolitik. Lehrbuch. Wiesbaden.

Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München, Mering.

Hank, Karsten/Kreyenfeld, Michaela/Spieß, Katharina C. (2004): Kinderbetreuung und Fertilität in Deutschland. Zeitschrift für Soziologie, 33, 3: 228-244.

Hepp, Andreas (2004): Netzwerke der Medien. Medienkulturen und Globalisierung. Wiesbaden.

Herlyn, Ingrid/Krüger, Dorothea/Heinzelmann, Claudia (2002): Späte erste Mutterschaft – erste empirische Befunde. In: Schneider, Norbert F./Matthias-Bleck, Heike (Hrsg.). Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben. Opladen: 121-144.

Hickethier, Knut (2002): Synchron, Gleichzeitigkeit, Vertaktung und Synchronisation der Medien. In: Faulstich, Werner/Steininger, Christian (Hrsg.). Zeit in den Medien. Medien in der Zeit. München: 111-129.

Hildebrandt, Eckart (2004): Balance von Arbeit und Leben – Neue Zumutungen oder Chancen für mehr Lebensqualität? Arbeit, 13, 4: 339-353.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2003): Renaissance der Industriesoziologie? In: Orth, Barbara/Schwietring, Thomas/Weiß, Johannes (Hrsg.). Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven. Ein Handbuch. Opladen: 67-79.

Hislop, Jenny/Arber, Sara (2003): Sleepers Wake! The Gendered Nature of Sleep Disruption Among Mid-life Women. Sociology, 37, 4: 695-711.

Honneth, Axel (2002a): Einleitung. In: Honneth, Axel (Hrsg.). Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt am Main: 7-12.

– (2002b): Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung. In: Honneth, Axel (Hrsg.). Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt am Main: 141-158.

Hörl, Josef/Schimany, Peter (2004): Gewalt gegen pflegebedürftige alte Menschen in der Familie. Ein Zukunftsthema für die Generationenbeziehungen? Zeitschrift für Familienforschung 15, 2: 194-215.

Hössl, Alfred/Vossler, Andreas (2004): 'Manchmal bin ich fix und fertig' Belastungen bei Bildungsprozessen in der Grundschule. Diskurs 14,1: 18-27.

Howaldt, Jürgen (2003): Die plurale Arbeitswelt der Zukunft als Herausforderung für die sozialwissenschaftliche Arbeitswissenschaft. Arbeit 12, 4: 321-336.

Hülsekamp, Nicola/Seyda, Susanne (2004): Staatliche Familienpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Ökonomische Analyse und Bewertung familienpolitischer Maßnahmen Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft.

Jacobs, Jerry A./Gerson, Kathleen (2004): The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality. Cambridge.

Jurczyk, Karin (2001): Individualisierung und Zusammenhalt. Neuformierungen von Geschlechterverhältnissen in Erwerbsarbeit und Familie. In: Brückner, Margit/Böhnisch, Lothar (Hrsg.). Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderungen. Weinheim: 11-37.

– (2004): Familie in einer neuen Erwerbswelt – Herausforderungen für eine nachhaltige Familienpolitik. In: Grossenbacher, Sivlia (Hrsg.). Zeit für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht. Bern: EKFF: 107-128.

– (2005): Work-Life-Balance geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.). Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main: 102-123.

–/Lange, Andreas (2002): Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Neue Entwicklungen, alte Konzepte. Diskurs, 12, 3: 9-16.

–/Rerrich, Maria S. (1993): Einführung: Alltägliche Lebensführung: der Ort, wo „alles zusammenkommt". In: Karin Jurczyk/Maria S. Rerrich (Hrsg.), Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: 11-45.

Kahlert, Heike (2004): Manuel Castells' neue Welt: Paradigmenwechsel zum Informationalismus – Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse. In: Kahlert, Heike/Katajin, Claudia (Hrsg.). Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern. Frankfurt am Main: 35-71.

Kaufmann, Franz-Xaver (1995): Zukunft der Familie im vereinten Deutschland. Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen. München.

Keddi, Barbara (2003): Projekt Liebe. Lebensthemen und biographisches Handeln junger Frauen in Paarbeziehungen. Opladen.

– (2004): Junge Frauen: Vom doppelten Lebensentwurf zum biographischen Projekt. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden: 378-383.

Klammer, Ute/Klenner, Christina (2004): Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland. In: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hrsg.). Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden.

Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.). Subjektivierung von Arbeit. Mering: 53-100.

Klinkhammer, Nicole (2005 i.V.): Impulse für die Familienpolitik in Zeiten von Entgrenzung. Handlungsbedarf aus Sicht der Familienmitglieder. Abteilung Familie und Familienpolitik, Arbeitspapier No.2, Deutsches Jugendinstitut e.V. München.

Knijn, Trudie/Jönsson, Ingrid/Klammer, Ute (2003): Betreuungspakete schnüren: Zur Alltagsorganisation berufstätiger Mütter. In: Gerhard, Ute/Knijn, Trudie/Weckwert, Anja (Hrsg.). Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München: 162-192.

Klopotek, Felix (2004): Projekt. In: Ulrich Bröckling/Susanne Krasmann/Thomas Lemke (Hrsg.), Glossar der Gegenwart. Frankfurt: 216-221.

Kopp, Johannes (2002): Geburtenentwicklung und Fertilitätsverhalten. Theoretische Modellierungen und empirische Erklärungsansätze. Konstanz.

Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich, Konstanz: UVK

Kortendiek, Beate (2004): Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden: 384-394.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

–/Sauer, Dieter (2003): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: SOFI/IAB/ISF/INIFES (Hrsg.), Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. München: GSF – Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit: 41-65.

Kratzer, Nick/Boes, Andreas/Döhl, Volker/Marrs, Kira/Sauer, Dieter (2004): Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung. In: Beck, Ulrich/Lau, Christoph (Hrsg.). Entgrenzung und Entscheidung. Frankfurt am Main: 329-359.

Krüsselberg, Heinz (2002): Ökonomische Analyse der werteschaffenden Leistungen von Familie im Kontext von Wirtschaft und Gesellschaft – mit Schlussfolgerungen und Überleitung. In: Krüsselberg, Heinz (Hrsg.). Zukunftsperspektive Familie und Wirtschaft. Vom Wert von Familie für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft Grafschaft: Vektor: 87-130.

Kühn, Thomas (2004): Berufsbiografie und Familiengründung. Biografiegestaltung junger Erwachsener nach Abschluss der Berufsausbildung. Wiesbaden.

Lange, Andreas (2004): Medienfamilien und Familienmedien. Medienimpulse. Beiträge zur Medienpädagogik 12, 1: 19-25.

–/Lauterbach, Wolfgang (1998): Aufwachsen mit oder ohne Großeltern? Die gesellschaftliche Relevanz multilokaler Mehrgenerationsfamilien. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 18, 3: 227-249.

–/Lüscher, Kurt (2001): Vom Leitbild zu den Leistungen. Eine soziologische Zwischenbilanz des aktuellen Wandels von Familie. In: Büttner, Christian/Krebs, Heinz/Winterhager-Schmid, Luise (Hrsg.). Jahrbuch für Psychoanalyse 11. Themenschwerpunkt: Gestalten der Familie – Beziehungen im Wandel. Gießen: 22-52.

–/Szymenderski, Peggy (2004a): Auf Spurensuche nach dem 'Neuen' in der Gesellschaft. Soziologische Deutungsangebote zu Veränderungen in Wirtschaft, Arbeit, Medien (2. Trendbrief). Diskurs, 14,1: 72-82.

–/Szymenderski, Peggy (2004b): Die „schöne neue Arbeitswelt" als Hindernis für die Partizipation der Männer an Familie und Sorgearbeit. Manuskript. München.

Lauterbach, Wolfgang (1991): Erwerbsmuster von Frauen. Entwicklungen und Veränderungen seit Beginn dieses Jahrhunderts. In: Mayer, Karl Ulrich/Allmendinger, Jutta/Huinink, Johannes (Hrsg.). Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt: 23-56.

Ludwig, Isolde/Schlegtvogt, Vanessa/Klammer, Ute/Gerhard, Ute (2002): Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin.

Lüscher, Kurt (1997): Familienrhetorik, Familienwirklichkeit und Familienforschung. In: Vaskovics, Laszlo A. (Hrsg.). Familienleitbilder und Familienrealitäten. Opladen: 50-69.

–/Lange, Andreas (2003): Varieta e contraddizioni della famiglia oggi in Germania. In: Rossi, Giovanna (Hrsg.). La Famiglia in Europa. Rom: 43-72.

– (2005, i.Dr.): Ambivalenz – eine Annäherung an das Problem der Generationen. In: Jureit, Ulrike/Wildt, Michael (Hrsg). Generationen. Hamburg.

–/Liegle, Ludwig (2003): Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft. Konstanz.

Maihofer, Andrea (2004): Was wandelt sich am aktuellen Wandel der Familie? In: Beerhorst, Joachim/Demirovic, Alex/Guggemos, Michael (Hrsg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt am Main: 384-408.

Mayer, Karl Ulrich (2004): Unordnung und frühes Leid? Bildungs- und Berufsverläufe in den 1980er und 1990er Jahren. In: Mayer, Karl Ulrich/Hilmert, Stefan (Hrsg.). Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland. Wiesbaden: 201-213.

Milkie, Melissa/Mattingly, Maybeth J./Nomaguchi, Kei M./Bianchi, Suzanne/Robinson, John P. (2004): The Time Squeeze: Parental Statuses and Feelings about Time With Children. Journal of Marriage and Family, 66, 4: 739-761.

Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering.

Nave-Herz, Rosemarie (1998): Die These über den Zerfall der Familie. In: Friedrichs, Jürgen/Lepsius, Rainer/Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.), Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Opladen: 85-107.

Nickel, Hildegard Maria (2004): Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: 242-254.

–/Frey, Michael/Hünning, Hasko (2003): Wandel von Arbeit – Chancen für Frauen. Thesen und offene Fragen. Berliner Journal für Soziologie 13, 4: 531-543.

Nollmann, Gerd/Strasser, Hermann (2004): Individualisierung als Programm und Problem der modernen Gesellschaft. In: Nollmann, Gerd/Strasser, Hermann (Hrsg.). Das individualisierte Ich in der modernen Gesellschaft. Frankfurt am Main: 9-28.

Nöthen, Manuela (2005): Von der traditionellen Familie zu neuen Lebensformen. Wirtschaft und Statistik, Heft 1: 25-39.

Notz, Gisela (2004): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: 420-428.

Opielka, Michael (2004): Sozialpolitik. Grundlagen und vergleichende Perspektiven. Hamburg.

Pillemer, Karl/Lüscher, Kurt (2004): Introduction: Ambivalence in Parent-Child-Relations in Later Life. Contemporary Perspectives in Family Research 4, 1: 1-19.

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

Pressemitteilung des Deutschen Städtetags und des Deutschen Städte- und Gemeindebundes vom 07.07.2004.

Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.) (1995): Alltägliche Lebensführung zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen.

Raehlmann, Irene (2004): Zeit und Arbeit. Eine Einführung. Wiesbaden.

Rerrich, Maria S. (1983): Veränderte Elternschaft. Entwicklungen in der familialen Arbeit mit Kindern. Soziale Welt 34, 4: 421-449.

Rürup, Bert/Gruescu, Sandra (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin.

Sevenhuijsen, Selma (2002): A third way? Moralities, ethics and families. An approach through the ethic of care. In: Carling, Alan/Duncan, Simon/Edwards, Rosalin (Hrsg.). Analysing Families. Morality and rationality in policy and practice. London: 129-144.

Stöbe-Blossey, Sybille (2004): Arbeitsmarkt und Kinderbetreuung: Differenzierter Bedarf – flexible Lösungen. WSI-Mitteilungen 57, 10: 568-574.

Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas (2004): „Entgrenzung" von Arbeitszeiten, Ein soziologischer Zugang. Gewerkschaftliche Monatshefte, 55 (7-8): 459-469.

–/– (2005): Wider die wohlfeile Elternschelte. Welt des Kindes, 83, 1: 16-18.

Textor, Martin (2002): Mutterwerdung – Mutterschaft. In: Fthenakis, Wassilios E./Textor, Martin (Hrsg.). Mutterschaft, Vaterschaft. Weinheim/Basel: 32-54.

Tölke, Angelika (2005): Die Bedeutung von Herkunftsfamilie, Berufsbiographie und Partnerschaften für den Übergang zur Ehe und Vaterschaft. In: dies./K. Hank (Hrsg.): Männer – Das 'vernachlässigte' Geschlecht in der Familienforschung. Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4., Wiesbaden: 98-126.

–/Diewald, Martin (2003): Berufsbiografische Unsicherheiten und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Bien, Walter/Marbach, Jan (Hrsg.). Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey. Opladen: 349-384.

Völker, Susanne (2004): Hybride Geschlechterpraktiken. Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements von Frauen im ostdeutschen Transformationsprozess. Wiesbaden.

Voß, G. Günter/Egbringhoff, Julia (2004): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Basistypus von Arbeitskraft stellt neue Anforderungen an die Betriebe und an die Beratung. Supervision 3: 19-27.

–/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der 'Ware Arbeitskraft'? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 1: 131-159.

Wetterer, Angelika (2004): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: 122-131.

Warren, Tracy (2003): Class- and Gender-based Working Time? Time Poverty and the Division of Domestic Labour. Sociology 37, 4: 733-752.

Wharton, Amy S./Blair-Loy, Mary (2002): The 'Overtime Culture' in a Global Corporation. A Cross-National Study of Finance Professionals' Interest in Working Part-Time. Work and Occupations 29, 1: 32-63.

Wildt, Michael (1994): Am Beginn der Konsumgesellschaft. Mangelerfahrungen, Lebenshaltung, Wohlstandshoffnung in Westdeutschland in den fünfziger Jahren. Hamburg.

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Elternschaft und Ausbildung. Analysen und Empfehlungen zu einem Problemfeld im Schnittpunkt von Familien- und Bildungspolitik. Berlin.

Hildegard Matthies

‘Entrepreneurshipping’ in unvollkommenen Märkten – das Beispiel der Wissenschaft

Jüngst wartete die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina in einer Pressemitteilung mit der Frage auf, ob der Forscher von heute schon jene „Ich-AG“ ist, „deren massenhafte Gründung zwecks (scheinbarer) Arbeitsplatzvermehrung man sich andernorts erhofft“ (Junge Akademie 2004): eine „multiple Persönlichkeit, hinter deren möglichst mediengerechter Fassade sich mindestens eine Forschungs- und Entwicklungsabteilung, ein PR-Berater, ein Wissenschaftsmanager, ein Verlagsleiter mit Vertriebsaufgaben, ein Hochschuldidaktiker und meistens auch ein Sekretariat vereinen“ (ebd.). Vollkommen abwegig ist dieser Gedanke nicht.

In der Tat lassen sich die Auswirkungen der „Entgrenzung“ (Kratzer/Sauer 2003) von Arbeit und Leben, von Beruf und Berufung, von Selbstbestimmung und Fremdbestimmung, aber auch von Gewinn- und Verlustrisiken am Beispiel des wissenschaftlichen Nachwuchses hervorragend studieren. Fast könnte man meinen, die Wissenschaft habe Modell gestanden für jenen neuen Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz/Voß 2003), der den in soziologischen Gegenwartsdiagnosen konstatierten gesamtgesellschaftlichen Trend zur „Subjektivierung“ (Moldaschl 2002) verkörpert.

Denn was heute in modischen Begriffen wie ‘*employability*’ oder ‘Beschäftigungsfähigkeit’ gefasst wird, nämlich die individuelle Fähigkeit zur optimalen Vermarktung des eigenen Wissens und Könnens sowie zum Aufbau und zur Pflege notwendiger oder hilfreicher Kooperationen und die geschickte kombinatorische Verknüpfung all dessen „beim Stricken der eigenen Karriereleiter“ (Enders 2003: 258), hat bereits in der Geburtsstunde der organisierten Wissenschaft die Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland geprägt. Und im Hinblick auf soziale Sicherung bedeutete das Wissenschaft Betreiben schon immer, sich über lange Phasen in der prekären Zone zwischen Inklusion und Exklusion (Castel 2000; Dörre 2003) zu bewegen. So gestalteten sich Qualifikations- und Aufstiegspfade auf dem Weg zur Professur beispielsweise stets als ein ‘Flickwerk’ von befristeten Arbeitsverhältnissen, ehrenamtlichen Positionen und unbezahlter wissenschaftlicher Tätigkeit und waren ständig vom Risiko des Abstiegs begleitet (vgl. etwa Enders 1996; Schmeiser 1994). Zur Verbesserung der individuellen Voraussetzungen für eine Fortsetzung der Karriere war folglich stets ein hohes Maß an ‘Entrepreneurshipping’ im Sinne von strategischer Planung und Risikoinvestition notwendig.

Das Ziel dieses Beitrages ist, die widersprüchlichen und zuweilen prekären Bedingungen des ‘Entrepreneurshipping’ in der Wissenschaft aufzuzeigen. Zunächst werden im folgenden Abschnitt einige Grundmerkmale der Wissenschaft und die Situa-

tion des wissenschaftlichen Nachwuchses erläutert. Daran anschließend markiere ich Merkmale des 'Entrepreneurshipping' in der Wissenschaft (Abschnitt 3) und leuchte einige dem Geist des Unternehmertums widersprechende Aspekte aus (Abschnitt 4), die man in der marktwirtschaftlichen Terminologie als Wettbewerbsverzerrungen bezeichnen würde. Im fünften Abschnitt gehe ich der Frage nach, wie sich das Selbstunternehmertum in der Wissenschaft historisch entwickelt hat und arbeite am Beispiel des Privatdozenten sowie verschiedener Reformansätze Zäsuren in der Entwicklung des deutschen Wissenschaftssystems heraus. Die Frage nach dem Geschlechterbias des 'Entrepreneurshipping' ist Gegenstand des sechsten Abschnitts. Nach einer zusammenfassenden Betrachtung schließe ich mit Überlegungen zu arbeitspolitischen Perspektiven in der Wissenschaft.

Das „Ethos der Wissenschaft" und das Elend des wissenschaftlichen Nachwuchses

Wissenschaft wird von anderen gesellschaftlichen Funktionssystemen vor allem aufgrund seines Objektivitätsanspruchs unterschieden. Nicht die Frage, ob sich die Produkte der Wissenschaft „vermarkten" lassen, bestimmt das Geschehen in der Wissenschaft, sondern ob sie Wahrheiten verkörpern oder nicht. Robert Merton, der Begründer der Wissenschaftssoziologie, bezeichnet die Vermehrung von Wissen als funktionales Ziel der Wissenschaft (Merton 1985). Um dies zu leisten, gewährt die Gesellschaft dem Wissenschaftler oder der Wissenschaftlerin Arbeitsbedingungen, die sich im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern durch ein hohes Maß an Autonomie auszeichnen.

Wie Merton in seinem Aufsatz zur normativen Struktur der Wissenschaft ebenfalls feststellt, gründet sich der Objektivitätsanspruch der Wissenschaft allerdings nicht allein auf spezifische Verfahren der Wissensgewinnung, sondern ebenfalls auf soziale Regeln und Normen (vgl. auch Heintz et al. 2004). Aus Mertons Sicht zählen dazu vor allem die Prinzipien, die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung unabhängig von persönlichen Attributen (Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht) vorzunehmen *(Universalismus)* und jede wissenschaftliche Arbeit kritisch zu beäugen (*organisierter Skeptizismus),* die Verpflichtung, die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit stets allgemein zugänglich zu machen *(Kommun(al)ismus)* und die eigene Arbeit ganz in den Dienst der Wissenschaft zu stellen *(Uneigennützigkeit)*.

Unabhängig davon, ob Mertons „Ethos der Wissenschaft" (1985) je eingehalten wurde (zur Kritik vgl. etwa Felt et al. 1995: 61) – wichtig ist an seinen Thesen, dass sie den Blick auch auf die sozialen Akteure lenken, die das Wissen produzieren (vgl. Beaufaÿs 2003: 27).

Die Akteure der Wissensproduktion unterteilen sich bekanntermaßen in zwei Gruppen, die Professorenschaft und den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Profes-

soren, traditionell hauptsächlich Männer, in Deutschland mittlerweile jedoch zu etwa einem Zehntel auch Frauen[1], machen dabei zwar die kleinere Gruppe aus (knapp ein Viertel), doch in der Regel bekleiden sie eine Dauerstelle auf Verbeamtungsbasis und genießen das Privileg, weitgehend selbstbestimmt lehren und forschen zu können. Die andere, sehr viel größere Gruppe (etwa drei Viertel), umschließt all jene Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die (noch) keine Professur haben. Insofern ist diese Gruppe weitgehend identisch mit all jenen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die sich noch in der „Bewährungsphase"[2] befinden: Dozenten und Assistenten, wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. akademische Räte, wissenschaftliche Hilfskräfte und neuerdings auch die Juniorprofessoren und -professorinnen. Das Gros der zu dieser Gruppe gehörenden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen arbeitet auf der Basis von Zeitverträgen bzw. als Beamte auf Zeit, das heißt die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist befristet angelegt oder basiert auf Werkverträgen und erfüllt den Tatbestand der Scheinselbständigkeit.

Bis der Ruf auf eine Professur erfolgt, gestaltet sich die Karriere von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen somit über eine kunstvoll zu arrangierende Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen und oftmals sogar unbezahlten Tätigkeiten, etwa um nicht abgeschlossene Projekte zu beenden oder die Zeit bis zum nächsten (befristeten) Beschäftigungsverhältnis zu überbrücken. Dies ist wissenschaftspolitisch durchaus gewollt. Befristete Arbeitsverhältnisse, so argumentiert zum Beispiel der Wissenschaftsrat, seien „im Interesse der notwendigen Innovationsfähigkeit der Wissenschaft" (WR 1982: 11) unabdingbar und sollten sich deshalb auch nicht nur auf die normalen Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung wie die Promotions- oder Habilitationszeit beschränken, sondern weitgehend alle wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse auf dem Weg zur Professur erfassen (vgl. auch WR 2000: 52). Lediglich Tätigkeiten, auf die eine wissenschaftliche Einrichtung dauerhaft angewiesen ist, sollten zu einer Beschäftigung im Rahmen von unbefristeten Arbeitsverträgen führen.

Personalpolitische Flexibilität wird hier mit Innovationsfähigkeit gleichgesetzt, ohne dass dieser Zusammenhang empirisch zufriedenstellend belegt wäre.[3] Als Folge dieser wissenschaftspolitischen Vorgaben ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht nur personalpolitisches Leitbild der einzelnen wissenschaftlichen Einrichtungen, sondern die Befristungsquote stellt auch ein wichtiges Kriterium bei der Evaluierung von wissenschaftlichen Einrichtungen dar.[4]

Die mit dem Befristungsdogma verbundene „Bastelexistenz" (Enders 2003: 254) von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen ist allerdings nur ein Aspekt, der die Risiken einer wissenschaftlichen Karriere kennzeichnet. Zugleich ist der Weg zur Professur mit einem hohen Exklusionsrisiko verbunden, da „man auf jeder Stufe der Nachwuchsleiter prinzipiell wieder einbrechen kann" (Enders 2003: 257). Weder ist sicher, ob es gelingen wird, kontinuierlich eine Anschlussbeschäftigung zu

erreichen, noch ob die Bewerbung auf eine Professur je Erfolg haben wird. Es gibt also „nicht nur eine graduelle Differenz von oben nach unten, sondern auch von drinnen nach draußen" (ebd.), sodass sich die akademische Laufbahn als „wilder Hasard" (Weber 1988) gestaltet und einem extremen Selektionsmechanismus unterworfen wird (vgl. auch Schmeiser 1994; Thieme 1990). Die Zahl an Professuren oder unbefristeten Stellen ist klein und die Konkurrenz um solche Stellen groß, da sich weit mehr Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen habilitieren, als Professuren zu besetzen sind.[5] Finanzielle Probleme und soziale Unwägbarkeiten hinsichtlich der Verbleibemöglichkeiten in der Wissenschaft sowie des wissenschaftlichen Erfolgs gehören somit zum normalen Dasein des wissenschaftlichen Nachwuchses, und viele werden sich aus diesen Gründen eines Tages aus der Wissenschaft verabschieden müssen. Allerdings zeichnet sich dies oftmals erst zu einem Zeitpunkt ab, an dem der Wechsel in andere Tätigkeitsfelder aufgrund von Alter und Qualifikationsprofil extrem schwer ist. Vor allem die lange Phase der unselbständigen wissenschaftlichen Tätigkeit ist eine schlechte Voraussetzung für die außerhalb des Wissenschaftssystems von Akademikern oder Akademikerinnen erwartete Fähigkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben (vgl. Brenner 1993; Peisert/Framhein 1990: 86f.; Teichler 1990: 37).

Damit bekommt die Frage nach den Kriterien des Selektionsprozesses einen zentralen Stellenwert: Wie wird man Professor oder Professorin? Wovon hängt es ab, ob jemand in der Wissenschaft Erfolg hat oder nicht bzw. was muss man *unternehmen*, um erfolgreich zu sein? Schon Merton (1985: 131) hat darauf hingewiesen, dass das Streben nach Anerkennung eine treibende Kraft von Wissenschaftler/inne/n ist. Ihre Bedeutung wird jedoch nicht individuell hervorgebracht, sondern sie ist vielmehr das Produkt des institutionellen Komplexes Wissenschaft, in welchem nicht individuelle Leistung, sondern Originalität honoriert wird. Originalität ist der Ausgangspunkt dafür, dass immer wieder daran gearbeitet wird, das Wissen zu erweitern. Und sofern die Institution richtig arbeitet, was Merton – wie bei anderen sozialen Institutionen auch – keineswegs als selbstverständlich voraussetzt, „werden diejenigen anerkannt und hochgeschätzt, die ihre Aufgabe am besten erfüllen, die schöpferische Beiträge zum Wissensstand leisten" (ebd.: 127). Mit seiner These vom Matthäus-Effekt, wonach als hochrangig anerkannte Wissenschaftler/innen leichter zu weiteren Leistungshonorierungen gelangen als weniger bekannte Wissenschaftler/innen, hat allerdings schon Merton auch auf Schwachstellen im Anerkennungssystem hingewiesen. In Interviews mit Nobelpreisträgern hat er nämlich festgestellt, dass ein Großteil von ihnen als junge Wissenschaftler in irgendeiner Eigenschaft unter der Leitung von Nobelpreisträgern gearbeitet hat (Merton 1985: 164).

Was sagt uns das? *Erstens:* Die Anerkennung der wissenschaftlichen Leistung stellt eine entscheidende Säule für wissenschaftliche Karrieren dar. Und *zweitens:* Junge Wissenschaftler/innen stellen sich besser auf die „Schultern von Riesen" (Engler 2001: 149), um als Wissenschaftler/innen „groß" zu werden und Anerkennung zu erfahren.

Anerkennung wird jedoch nicht allein durch herausragende wissenschaftliche Leistungen hervorgebracht, sondern sie entsteht auch in Beziehungen sozialer Reziprozität. So bringt die Anerkennung eines/r Nachwuchswissenschaftlers/in durch seinen/ihren Mentor beispielsweise auch die Wertschätzung für die ihm erbrachten Dienstleistungen zum Ausdruck, für den Nutzen, den die Tätigkeit des Nachwuchswissenschaftlers für die wissenschaftliche Arbeit des Mentors hat.[6] Anerkennung hat also auch einen Gemeinschaftsbezug und erfordert insbesondere für jene, die erst noch Anerkennung erwerben müssen, die Einbindung in soziale Strukturen und die Akzeptanz der mit ihnen verbundenen Normen und Verhaltenserwartungen. Und dazu zählt auch die Bereitschaft zur Unterordnung. Wie schon die Begriffe Assistent/in, Mitarbeiter/in oder Hilfskraft nahe legen, ist die „Bewährungsphase" bis zur Professur stark durch Dienen und Zuarbeiten geprägt (vgl. Engler 2001; Matthies et al. 2001; Stebut 2003). Gefördert wird in der Wissenschaft nicht Eigenständigkeit, der Mut, neue Wege zu gehen, sondern das *„Laufe immer hinter deinem Herrn und Meister her",* wie es eine Habilitandin der Geschichtswissenschaft in der Studie von Beaufaÿs (2003: 125) formuliert. Ein bereits habilitierter Historiker und Privatdozent bringt dieses Anforderungsprofil in derselben Studie (ebd.: 170) folgendermaßen auf den Punkt:

„Gute wissenschaftliche Arbeit? – Also offene Kriterien gibt's nicht. Das wird ja nie ausgehandelt oder diskutiert, was ein Kriterium sein könnte, ja, das heißt, das läuft über Nachahmung, es läuft über das *on dit*, also was man sagt, und was in aller Munde ist, was dann angeblich gut ist."

Anerkennung erwirbt man sich also nicht nur durch Originalität, sondern auch über opportunes Verhalten gegenüber seinem Mentor oder seiner Mentorin. Deshalb tun Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen unter karrierestrategischen Gesichtspunkten gut daran, die Wahl des Forschungsthemas, über das sie sich qualifizieren wollen, nicht allein danach zu wählen, was sie für innovativ halten, sondern dabei auch zu beachten, was die Arbeiten ihres Mentors in unterstützender Weise fortsetzen könnte. „Die 'gute wissenschaftliche Arbeit'", so Beaufaÿs (2003: 170), „entsteht über mimetische Zuschreibungsprozesse." Es wird das fortgesetzt, „was als gute Arbeit bereits abgesegnet ist" (ebd.). Anerkennung finden vor allem jene, die sich an die Fersen von bereits bekannten WissenschaftlerInnen heften. Dabei färbt allerdings nicht nur der Ruhm des Mentors auf seinen Schützling ab, sondern umgekehrt profitiert der Mentor, wenn die Arbeiten seines Mentees in der *scientific community* gut rezipiert werden (vgl. Beaufaÿs 2003: 181). Insofern lassen sich die Anerkennungsstrukturen der Wissenschaft auch spieltheoretisch als ein System von „tit-for-tat"-Strategien (Axelrod 1987) deuten, wie es zum Beispiel in unserer Studie zu den Karrierebedingungen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein habilitierter Wissenschaftler mit den Worten „habilitierst Du mein, habilitier ich Dein" getan hat (vgl. Matthies 2001a: 101).

Zu den sozialen Verhaltenserwartungen in der Wissenschaft gehört allerdings auch, das Leitbild von der „Wissenschaft als Lebensform" (Mittelstraß 1997: 15f.) zu teilen. Es erhebt ein nahezu entgrenztes Berufsleben als Wissenschaftler und Wissenschaftlerin zum Ideal und verschafft all jenen Vorschusslorbeeren, die den Eindruck erwecken, sie hätten sich mit Haut und Haar der Wissenschaft verschrieben. Die sichtbare Existenz wissenschaftsfremder Interessen oder gar Verpflichtungen – gemeint sind damit nicht nur Familienpflichten – erweisen sich hingegen nicht als karrierefördernd (vgl. Matthies 2001a: 102ff.).

Als erste Zwischenbilanz lässt sich somit festhalten, dass sich wissenschaftliche Reputation nicht allein über originelle oder herausragende wissenschaftliche Leistungen und im offenen Wettstreit mit gleichrangigen Kolleginnen und Kollegen herauskristallisiert, sondern über ein patriarchalisches Anerkennungssystem. Und in diesem System zählen nicht nur wissenschaftliche Gütekriterien, sondern ebenso gilt ein Kanon von sozialen Verhaltenserwartungen. Nur wer auch diese Spielregeln einhält, erweist sich als würdig, zum wissenschaftlichen Feld dazuzugehören (vgl. Engler 2001; Beaufaÿs 2003; Leemann 2002). Diese Form der Selektion ist vor allem deshalb prekär, weil die über dieses System zu erwerbende Anerkennung nicht nur zu Ruhm und Ehre führt, sondern auch Auswirkungen auf die soziale Stellung im Wissenschaftssystem und damit auch auf die individuelle ökonomische Situation hat. Je mehr Punkte man im Wettbewerb um Anerkennung gesammelt hat, desto größer sind die Chancen auf eine Anschlussbeschäftigung. Und auch die lang ersehnte Professur (oder eine andere dauerhafte Anstellung in der Wissenschaft), die den Wissenschaftler oder die Wissenschaftlerin vom individuellen ökonomischen Druck entlastet, sich immer wieder neu auf dem Markt des Wissens anbieten zu müssen, wird nur über diese Währung erworben. Nur wer in einem nicht exakt definierbaren Umfang ausreichend Punkte auf sich versammeln kann, wird irgendwann – auch der Zeitraum ist unbestimmt – mit dieser Stellung belohnt, die im Unterschied zu der Mehrzahl der sonstigen Stellen in der deutschen Wissenschaftslandschaft immer noch ein auf Lebzeiten gutes finanzielles Auskommen garantiert.[7]

'Entrepreneurshipping' in der Wissenschaft

Richard Cantillon definierte den Entrepreneur als einen Akteur, der auf eigene Rechnung ein Geschäft unternimmt und dabei das Profit- und Verlustrisiko trägt. Den Kernpunkt unternehmerischer Tätigkeit bildet hier also der Umgang mit Einkommensunsicherheit. Diese Definition wurde 1816 von Jean Baptist Say um den Aspekt der Koordination erweitert, indem die effiziente Kombination von Produktionsfaktoren und die Steuerung des Kombinationsprozesses als wichtige Voraussetzung erfolgreichen Unternehmertums identifiziert wurden. Joseph Schumpeter komplettierte das Anforderungsprofil schließlich um den Aspekt der Innovation, das Erkennen und

Durchsetzen von neuen Möglichkeiten. So wird Schumpeters Entrepreneur angetrieben durch Freude am Erschaffen, den Willen zu erobern und den Traum, ein privates Königreich zu gründen.

Alle drei Merkmale, Profit- und Verlustrisiko, Selbstkoordination und die Bereitschaft zur Innovation, so meine These, kennzeichnen auch die Karrierebedingungen in der Wissenschaft. Wie Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen beispielsweise den Umgang mit Einkommensunsicherheit selber managen müssen, möchte ich am Beispiel eines knapp 40-jährigen Wissenschaftlers illustrieren, der (immer noch) auf einer befristeten Stelle tätig ist. Er beschreibt seine Arbeitsbedingungen folgendermaßen:

„...das ist eine reine Eigeninitiative (...). Also, es wird einem nicht vorgegeben, wo man Geld und wie man welche Projekte beantragen (kann), also, es wird auch keinem ein Ratschlag gegeben oder so etwas, um das mal so zu sagen. Es ist halt so, wenn man mit den Projekten oder mit den Sachen scheitert, dann scheitert man auch, so ist mein Eindruck, dann scheitert man halt auch. Da ist also nicht jemand, der 'n Netz unten aufspannt, sondern man muss sich überlegen, welche Projekte man macht. Ich hab' jetzt also auch 'ne Projektskizze an eine Institution gegeben und versuche das jetzt irgendwie aufzubauen, muss den Antrag selber schreiben, die eigenen Ideen entwickeln und auch dafür geradestehen, dass das, was man macht, erstens förderungswürdig ist, zweitens durchführbar ist und drittens eben auch die entsprechenden Ergebnisse bringt. Also, das Risiko ist vergleichbar, so seh' ich das, wie mit einem Unternehmer. Also, ich bin zwar Angestellter, aber im Prinzip leite ich das Unternehmen eines bestimmten Projektes, und dieses Risiko trägt man vollständig alleine, und das ist die Kehrseite".[8]

Diese Darstellung ist paradigmatisch für die Existenzbedingungen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen jenseits der Professur. Sie beschreibt nicht nur sehr deutlich die ökonomischen Risiken von Wissenschaftlern („... wenn man mit den Projekten oder mit den Sachen scheitert, dann scheitert man auch"), sondern zeigt auch, wie Wissenschaftler unternehmerisch tätig sein müssen, um Risikominimierung zu betreiben. So wird das Generieren von innovativen Ideen dafür zwar als notwendige, aber keineswegs als hinreichende Bedingung benannt. Denn um die notwendigen finanziellen Ressourcen zu akquirieren, mit der die Verlängerung der befristeten Stelle finanziert werden soll, muss sich die Idee für die potenziellen Drittmittelgeber auch als „förderungswürdig" erweisen. Dazu muss sie sowohl als „durchführbar" erscheinen als auch interessante Ergebnisse versprechen. Entsprechend kommt der Wissenschaftler in der Darstellung seiner Arbeitsbedingungen zu dem Schluss, dass er im Prinzip das Unternehmen eines bestimmten Projektes leitet und das damit verbundene Risiko vollständig allein trägt.

Was in dem Zitat nicht unmittelbar zur Sprache kommt, doch in dem Halbsatz, dass ein Projekt auch Ergebnisse bringen müsse, angedeutet wird, ist, dass das unternehmerische Risiko nicht auf die unmittelbare Existenzsicherung beschränkt ist. Denn mit Blick auf die Verstetigung der Beschäftigung (Professur) darf auch die

Herstellung der Professorabilität nicht aus den Augen verloren werden. Dazu ist es beispielsweise wichtig, sich in einem disziplinär anerkennungswürdigen und zukunftsweisenden thematischen Feld zu platzieren und die individuellen Kompetenzen in diesem Feld kontinuierlich auszubauen. Erfolgreich akquirierte Forschungsprojekte können dabei dienlich sein, genauso wie die wissenschaftliche Reputation beim Einwerben von Drittmitteln hilft, es kann aber auch das Gegenteil der Fall sein. Denn nicht alles, was auf dem Forschungsmarkt nachgefragt wird, kommt in der *Scientific Community* gut an. Ein starker Anwendungsbezug oder ein interdisziplinärer Zuschnitt von Projekten beispielsweise – beides auf dem Forschungsmarkt gegenwärtig sehr gefragt –, schädigen in den wissenschaftlichen Fachdisziplinen dagegen eher den Ruf und erweisen sich für die akademische Laufbahn als nachteilig. Insofern müssen NachwuchswissenschaftlerInnen auch widersprüchliche Anforderungsprofile erfolgreich in ihre strategische Karriereplanung integrieren. Mit Blick auf ihre unmittelbare Existenzsicherung müssen sie gleichsam auf kurzfristige Marktanforderungen reagieren und sich in den Themenfeldern etablieren, die derzeit als förderungsfähig angesehen werden. Im Hinblick auf die angestrebte Professur müssen sie dagegen unternehmerische Weitsicht an den Tag legen und dafür sorgen, dass die thematische Spezialisierung genügend exklusiv bleibt, sprich: dass sie innerhalb der wissenschaftlichen Disziplin Anerkennung findet und dass sich nicht zu viele andere Wissenschaftler im gleichen Themenfeld etablieren.

Handlungstheoretisch betrachtet geht es also darum, eine relevante „Ungewissheitszone" (Crozier/Friedberg 1979) ausfindig zu machen und zu kontrollieren und damit zu einer strategischen Ressource zu werden, nur dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sich in ihren Karrierestrategien nicht auf eine Institution beschränken dürfen, sondern das gesamte Fachgebiet im Auge haben müssen. Hinzu kommt, dass solche Strategien der wissenschaftlichen Persönlichkeitsbildung den bereits oben dargelegten sozialen Regeln des wissenschaftlichen Feldes entsprechen müssen. Es reicht also nicht, seine Produkte im Rahmen von Veröffentlichungen auf den Wissensmärkten anzupreisen. Damit sie die entsprechende Würdigung erfahren, bedarf es auch des erfolgreichen *Networking* mit bereits anerkannten Wissenschaftlern oder Wissenschaftlerinnen. Damit begibt man sich zwar erst einmal in den Schatten von „Riesen", doch nichtsdestotrotz vergrößert dies die Chance, in der allgemeinen Unübersichtlichkeit des wissenschaftlichen Feldes überhaupt als ernst zu nehmende und förderungswürdige Person wahrgenommen zu werden.

Ebenfalls unerwähnt bleibt in dem Zitatbeispiel, dass zur Organisation einer wissenschaftlichen Karriere auch eine karriereadäquate Organisation des außerberuflichen Lebens gehört. Das Zusammensein mit Freunden oder mit der Familie sowie die eigene Reproduktion (Ernährung, Schlaf, Erholung, die Befriedigung kultureller Bedürfnisse): All das muss so organisiert werden, dass die Karriere daran nicht Schaden nimmt. Denn Wissenschaft ist nicht nur ein Beruf, sie ist auch eine „Lebensform"

(Matthies 2001a), das heißt, sie findet nicht *neben* dem privaten Leben statt, sondern *in* ihm. Alles, auch das Private, hat sich der wissenschaftlichen Tätigkeit unterzuordnen. Die Einlösung dieses Leitbildes, zumindest es glauben machen, dass man es inkorporiert hat, dass man der „illusio" des wissenschaftlichen Feldes folgt (Beaufaÿs 2003), ist extrem karriererelevant. Auch dies erfolgreich zu managen, gehört zur Aufgabe des wissenschaftlichen Entrepreneurs. In der Wissenschaft verwendete Zeit etwa mit dem Lohnzettel abzugleichen, gilt als ungebührlich (Beaufaÿs 2003: 147).

Die Tätigkeit von NachwuchswissenschaftlerInnen weist also in mehrfacher Hinsicht Berührungspunkte zu Cantillons, Says oder Schumpeters Entrepreneur auf. Sie impliziert nicht nur die Fähigkeit zum Generieren von Innovationen, sondern auch die Bereitschaft zu unternehmerischem Risiko und erfordert ein hohes Maß an Selbstkoordinationsfähigkeiten, dies sowohl im Blick auf die unmittelbare Existenzsicherung als auch auf den langfristigen Erfolg wissenschaftlichen Tuns. Sie hat damit freilich auch Parallelen zu den Merkmalen des Arbeitskraftunternehmers bei Pongratz/Voß (2003), zur Selbstkontrolle bei der Arbeit, zu Selbstökonomisierung, das heißt zum zweckgerichteten Einsatz der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch innerhalb von wissenschaftlichen Organisationen – sowie zur Selbstrationalisierung, indem das gesamte Leben mit Blick auf die Karriere durchorganisiert und durchrationalisiert werden muss. Die wissenschaftliche Karriere erfordert, so Enders (2003: 257f.), „das 'richtige Verhalten' in schwer vorhersehbaren und nicht bestimmbaren Situationen mit offenem Ausgang (...), die Fähigkeit zur Terminierung von berufsbiographischen Erwartungen, institutionellen und persönlichen Bindungen und zum Wechsel zwischen Tätigkeitsbereichen und Arbeitsverhältnissen (...), biographische Risikotoleranz, intrinsische Motivationsbereitschaft, psychosoziale Netzwerkfähigkeit."

Wettbewerbsverzerrungen

Der Markt, in dem die 'wissenschaftlichen Entrepreneure' agieren, ist jedoch kein freier Markt, sondern durch Wettbewerbsverzerrungen und Wettbewerbsbegrenzungen gekennzeichnet.[9] Dies betrifft vor allem den Wettbewerb um Ressourcen. So hört das von Merton entdeckte „Matthäus-Prinzip" der Wissenschaft (Merton 1985) bei der ungerechten Anhäufung wissenschaftlicher Reputation nicht auf, „sondern setzt sich bei der Verteilung der Forschungsgelder munter fort: ForscherInnen, die anerkannter sind, kommen im Normalfall leichter an Projektfinanzierungen, können deshalb aufwendigere Forschungen durchführen, die wieder zu besseren Ergebnissen führen. Die bringen wieder mehr Anerkennung, was es wiederum ermöglicht, noch leichter an noch mehr Projektmittel heranzukommen, um ... – und so weiter und so fort" (Taschwer 2002).

Nahezu alle Institutionen der Forschungsförderung auf der Welt stützen ihre Entscheidungen über Anträge auf eine wissenschaftliche Begutachtung der vorgeschla-

genen Projekte durch sachverständige KollegInnen. Dieses so genannte 'Peer-Review-Verfahren' erfolgt jedoch keineswegs nur nach Kriterien wissenschaftlicher Güte wie Theorie und Methode oder Innovativität, sondern weist einen erheblichen „Statusbias" auf (Hirschauer 2002). So neigen GutachterInnen dazu, Forschungsanträge von AntragstellerInnen mit einer hohen Reputation weniger kritisch zu beurteilen bzw. auch dann eine Förderungsempfehlung auszusprechen, wenn sie methodische oder theoretische Bedenken haben (Neidhardt 1986). Im Ergebnis führt diese Überbewertung von symbolischem Kapital dazu, dass die Chance auf Bewilligung von Forschungsgeldern mit der Summe der bereits empfangenen Fördergelder steigt, was zur Konzentration der Drittmittel auf eine kleine Gruppe von Wissenschaftler/inne/n führt.

Den Drittmittelgebern ist diese Praxis durchaus bekannt und wird forschungspolitisch sogar verteidigt, getreu dem Motto: Wo in der Forschung Spitzenleistungen erzielt werden, dort soll noch mehr Geld investiert werden (vgl. Taschwer 2000). „Wenn die Mittel begrenzt sind", so etwa Ernst-Ludwig Winnacker, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der größten Förderorganisation für die Wissenschaft in Deutschland, „muss man entscheiden, wo das knappe Geld am besten eingesetzt ist. Da gilt das Matthäus-Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Wer also gut ist, dem wird die Chance gegeben, noch besser zu werden" (vgl. Die Zeit Nr. 28 v. 03.07.2003).

Die genannten Wettbewerbsverzerrungen gelten auch im Hinblick auf die unternehmerischen Anforderungen vor der endgültigen 'Aussperrung' aus den öffentlich geförderten wissenschaftlichen Institutionen, also im Rahmen des Wettstreits um befristete Stellen und der „bricolage" (Lévi-Strauss) aus Vertragsverlängerungen, Werkverträgen, Lehraufträgen, Gast- und Vertretungsprofessuren, Stipendien etc. Im Unterschied zu 'freien' Entrepreneurs sind die WissenschaftlerInnen in dieser Zeit nämlich auch in Arbeitszusammenhänge eingebunden, in denen nicht jede Stimme das gleiche Gewicht hat. So wird zum Beispiel der Freiraum bei der Wahl von Forschungsthemen durch die Interessen von Lehrstuhlinhabern oder ForschungsdirektorInnen begrenzt. Und auch das Design eines Forschungsvorhabens, über das etwa die wissenschaftliche Weiterqualifizierung beabsichtigt wird oder für das zur Weiterfinanzierung einer Stelle Drittmittel akquiriert werden sollen, können Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen innerhalb der wissenschaftlichen Institutionen in der Regel nicht frei entscheiden, wiewohl sie das Risiko des Scheiterns einer solchen Initiative allein zu tragen haben.

Zäsuren in der Ausbildung des wissenschaftlichen Entrepreneurs

Der Privatdozent – ein Prototyp des Arbeitskraftunternehmers

Schon der im 19. Jahrhundert an den Universitäten vorfindbare Privatdozent weist Merkmale eines Entrepreneurs oder Arbeitskraftunternehmers auf. Er verkörperte jene Wissenschaftlergruppe, aus der sich die Ordinariate der expandierenden Hochschulen rekrutierten: Wissenschaftler (damals nur Männer), „die noch keine ordentliche Aufnahme in die Universität gefunden hatten" (Enders 1996: 88), sondern dort nahezu unentgeltlich tätig waren.[10] Folglich waren sie auch keine offiziellen Mitglieder der Hochschule, sondern „als Teil der 'unoffiziellen Universität'" (ebd.: 89) einem Lehrstuhlinhaber zur Seite gestellt. Ihre einzigen Einkünfte speisten sich aus Kollegiengeldern, die die Hörer ihrer Vorlesungen an sie zu entrichten hatten. Jedoch war mit ihrer Position die Chance verbunden, sich neben den Dienstleistungen für den Ordinarius durch das Erbringen hervorragender Forschungsleistungen für einen neuen Lehrstuhl zu bewähren. Gelang es ihnen, sich über eigene Publikationen aus dem Kanon des bereits etablierten Wissensgebietes am Lehrstuhl herauszubewegen, so durften sie zunächst auf die Einrichtung einer Privatdozentur an der Hochschule hoffen, die ihnen wiederum mehr Spielraum zugestand, sich als eigenständige wissenschaftliche Persönlichkeit zu etablieren. Eine Berufung auf ein Ordinariat und die Gründung eines entsprechenden (neuen) Instituts erfolgte aber erst, wenn es dem Privatdozenten gelungen war, sich mit dem neuen Spezialgebiet durchzusetzen.

Trotz der prekären Verknüpfung von im doppelten Sinn freier Forschung – frei von finanzieller Absicherung und frei von wissenschaftlicher Anleitung – und der abhängigen Stellung gegenüber dem Ordinarius entfaltete dieses Karrieremodell seinerzeit eine große Sogwirkung auf junge Wissenschaftler. Es ermöglichte dem wissenschaftlichen Nachwuchs, sich an den Universitäten zu etablieren, ohne in Konkurrenz zu den bereits über Lehrstühle etablierten Fachgebieten treten zu müssen (vgl. Enders 1996: 89ff.). Die Figur des Privatdozenten verkörperte insofern einen Entrepreneur der Gründerzeit. Einerseits besaß er die Freiheit, im Rahmen eines Forschungsfeldes ein neues wissenschaftliches Spezialgebiet zu etablieren, andererseits trug er aber auch das Risiko des Scheiterns. Denn die Früchte seiner Arbeit konnte er erst ernten, wenn es zur Gründung eines neuen Lehrstuhls kam. Die zu dieser Zeit noch vergleichsweise gering ausgebildete Arbeitsteilung an den Universitäten mag dieses Karrieremodell zudem erleichtert haben. Jedenfalls hat erst das Ende der expansiven Phase einer Disziplin diese Form der Nachwuchsförderung zum Stoppen gebracht. Das Auffinden von Forschungslücken wurde komplizierter, es mussten Karriererücksichten genommen werden und die Abhängigkeiten zu den bestehenden Lehrstühlen bekamen größere Bedeutung bei der Karriereentwicklung. Schließlich bildeten sich im Zuge der Forschungsspezialisierung verfestigte Strukturen institutsinterner Arbeitsteilungen heraus, „die mit der wachsenden Betriebsförmigkeit der

Forschung der Figur des Privatdozenten den Nährboden entziehen" (ebd.: 90). So kommt es im Ausgang des 19. Jahrhunderts zu einer Krise des wissenschaftlichen Nachwuchses, die vor allem durch Existenzprobleme der Nicht-Ordinarien gekennzeichnet ist.

Die Einführung der Assistentur: eine Vermengung aus neuer Berufsrolle und neuen Risiken

Obwohl sich an dieser Krise auch grundsätzliche Strukturprobleme der deutschen Universitäten studieren ließen – problematisiert wird vor allem die Abdrängung der Nachwuchsförderung in eine abhängige Spezialisierung, die eher eine vom Ordinariat kontrollierte Schule befördert als dass sie das Aufkommen neuer Forschungsparadigmen zulässt –, bestimmte die Ordinarienuniversität das Bild der Wissenschaft bis in die 1960er Jahre. Lediglich die Einführung der Assistentur 1920 (vgl. dazu ausführlich Bock 1972) wurde als neue „Helferschicht" (Enders 1996: 90) unterhalb des Ordinariats eingesetzt. Obwohl sie ursprünglich als Funktionsstelle angelegt war und die wachsenden Dienstaufgaben in Lehre und Forschung bewältigen sollte, wurde sie zunehmend auch als Nachwuchsstelle deklariert, um den entstandenen Engpass bei der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu kompensieren. Im Ergebnis entstand mit der Assistentur „eine Personalkategorie, die, mit Wissenschaftlern unterschiedlicher Qualifizierungsphasen besetzt, sich durch eine Mischung von Zuarbeits- und Qualifizierungsfunktionen auszeichnete und sich als Zwischending von Notbrücke, Berufstätigkeit und Nachwuchsförderung etablierte" (Enders 1996: 91).

Das Novum der Assistentur war, dass damit erstmals eine Berufsrolle unterhalb des Ordinariats institutionalisiert wurde. Das unternehmerische Risiko von Nachwuchswissenschaftlern war damit jedoch nur bedingt aufgehoben. Denn die Option einer „subalternen Karriere" (Bourdieu 1992: 457) in Form eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses unterhalb der Professur stand damit nur wenigen Wissenschaftlern offen. Für die Mehrzahl verlagerte die Assistentur dagegen das Risiko, in eine wissenschaftliche Karriere zu investieren, nur auf die Statuspassagen zwischen den verschiedenen Qualifizierungsphasen. Für diese Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen war weder sicher, ob ihnen der Übergang in die nächste Qualifizierungsphase glücken wird noch ob sie nach Abschluss der formalen Qualifizierungsvoraussetzungen eine Professur erwerben würden. Die schon in der Privatdozentur angelegte prekäre Verknüpfung von Unterordnung unter den Ordinarius und individueller Profilierung blieb zudem erhalten und wurde durch die Dienstleistungsfunktion der Assistentur, die jede Institution nach Belieben ausgestalten konnte, sogar noch weiter verschärft (vgl. Bock 1972).

Die Hochschulreform 1976: Ein nicht durchsetzungsfähiger Ansatz zur Statusverbesserung

Erst Mitte der 1960er Jahre wurde im Zuge der allgemeinen Reformbewegungen der Bruch mit der Ordinarienuniversität vollzogen. Vor allem die Assistentenschaft übte massive Kritik an der hierarchischen, auf Patronage und persönlichen Abhängigkeiten basierenden Nachwuchsförderung und formierte sich als politische Kraft. Auf einer Bundesassistentenkonferenz von 1968 wurden grundlegende Vorschläge zur Veränderung der Personalstruktur an den Hochschulen erarbeitet, die unter anderem die Abschaffung der Habilitation und die Einführung einer Assistenzprofessur auf Zeit sowie deutlich erweiterte Mitbestimmungsrechte für die nicht-professoralen Mitglieder der Hochschule vorsahen. Die Assistenzprofessoren sollten sich weitgehend weisungsungebunden und selbständig für eine ordentliche Professur qualifizieren können und kooperationsrechtlich den Professoren zugeordnet werden. Darüber hinaus sollte der wissenschaftliche Mittelbau an den Hochschulen durch die Einführung von nicht professoralen Dauerstellen ausgebaut werden (vgl. Enders 1996: 92f.). Es dauerte dann jedoch noch einmal acht Jahre, bis es mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) 1976 zu einer Reform der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses kam.

Die Reform blieb jedoch weit hinter den Forderungen der Assistentenkonferenz zurück und hatte deutlich den „Charakter einer Kompromissformel" (Enders 1996: 94), indem sie auch den Besitzstand der Ordinarien zu wahren versuchte. Kern der Neuregelungen war die Einführung des Hochschulassistenten, der im Unterschied zum bisherigen Assistenten nicht mehr einer Professur, sondern dem Fachbereich zugeordnet war. Die Inhaber dieser Stelle sollten sich auf die Habilitation vorbereiten und in beschränktem Maße Dienstleistungsaufgaben wahrnehmen. Daneben sollte sich eine Gruppe von nach Möglichkeit promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern auf unbefristeten Stellen etablieren können und vorrangig wissenschaftliche Dienstleistungsfunktionen ausüben.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs stellte das HRG von 1976 trotz seines Kompromisscharakters einen Fortschritt dar. Zum einen ermöglichte es den nicht-professoralen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, stärker als bisher an den sozialen Standards eines „Normalarbeitsverhältnisses" (Mückenberger 1985) zu partizipieren, zum anderen schuf es eine rechtliche Basis, für das wissenschaftliche Schaffen mehr Selbstständigkeit einzufordern und sich gegenüber den Ordinarien zu emanzipieren.

Tatsächlich hat sich die Reform jedoch nie richtig durchgesetzt. Die vorgesehene Einführung sowohl des Hochschulassistenten als auch des unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mittelbaubeschäftigten wurde von zahlreichen Bundesländern mehr oder weniger boykottiert. Länder wie Niedersachsen, Bayern oder Schleswig-Holstein

behielten beispielsweise die alte Assistentenregelung bei und führten zur Stärkung des wissenschaftlichen Mittelbaus die Position des Akademischen Rates ein, eines Beamten auf Zeit, der weniger selbständig war als der Hochschulassistent und primär Dienstleistungsaufgaben zu entrichten hatte, parallel aber die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung haben sollte. In anderen Bundesländern, vor allem an den neu gegründeten Reformuniversitäten und Gesamthochschulen, wurde – gleichsam als Gegenbewegung gegen die konservative Verweigerung der Hochschulreform – die Habilitation partiell abgeschafft und die C2-Professur eingeführt, die mit promovierten NachwuchswissenschaftlerInnen besetzt wurde.

Insgesamt waren 1982, also sechs Jahre nach Beginn der Reform, an den Universitäten und Kunsthochschulen nur 1.854 Hochschulassistenten, aber 1.865 akademische Räte auf Zeit sowie 2.440 wissenschaftliche Assistenten (A 13) und 3.353 wissenschaftliche und künstlerische Assistenten (C1/H1) beschäftigt (Enders 1996: 98). Eine 1983 eingerichtete Expertenkommission zur Überprüfung des HRG von 1976 stellte folglich fest, dass der Hochschulassistent sich nicht durchgesetzt habe. Vor allem übte die Kommission aber inhaltliche Kritik an der Reform und bemängelte zum Beispiel die dem wissenschaftlichen Nachwuchs eingeräumte Selbstständigkeit. Sie entließe „den Hochschulassistenten zu früh aus der Verantwortung des Hochschullehrers" und würde die „Wahrung qualitativer Standards im Sinne einer Auslese der Besten" erschweren (BMBW 1984: 57).

Ebenso blieb die Idee umstritten, einen unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mittelbau zu etablieren, der von dem Druck entlastet ist, sich für eine dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft habilitieren zu müssen. Während von gewerkschaftlicher Seite sowie von den hochschulpolitischen Interessenvertretungen ein Ausbau solcher Beschäftigungsverhältnisse gefordert wurde, warnte beispielsweise der Wissenschaftsrat vor einer „Verholzung der Personalstruktur" (WR 1977: 52) an den Universitäten und rief dazu auf, solchen Tendenzen „im Interesse der notwendigen Innovationsfähigkeit der Wissenschaft und der kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" (WR 1982: 11) entgegenzuwirken. Durch eine zunehmende Praxis des Einklagens von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in der ersten Hälfte der 1980er Jahre verhärteten sich die Fronten zwischen Befürwortern und Gegnern solcher 'subalternen Karrieremöglichkeiten' (Bourdieu 1992: 457) zusätzlich, und die Abwehr solcher Karriereverstetigungen „entwickelte sich zu einem der Hauptfelder staatlicher Steuerungsbemühungen" (Enders 1996: 100). Für den wissenschaftlichen Nachwuchs bedeutete dies, dass die akademische Laufbahn sich zunehmend zu einem Flickwerk aus befristeten Arbeitsverhältnissen entwickeln sollte.

Das Zeitvertragsgesetz von 1985

Ein Zeitvertragsgesetz für den Wissenschaftsbereich, das die Bundesregierung im Rahmen der 3. HRG-Novelle von 1985 verabschiedete, sollte diese politischen Strategien verstetigen und die Befristung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen auf eine sichere rechtliche Grundlage stellen. Das Gesetz erlaubt(e) den Institutionen eine Befristung von wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen ohne sachlichen Grund bis zu maximal fünf Jahren und von wissenschaftlichen Hilfskräften mit Abschluss bis zu maximal vier Jahren.[11] Zeiten, die Gelegenheit zur Promotion geben, waren auf die Höchstgrenze nicht anzurechnen. Für den/die einzelne/n Wissenschaftler/in ließ sich die Befristungsdauer jedoch unendlich ausdehnen.[12] So blieb das Zeitvertragsgesetz nicht ohne Erfolg. Zwischen 1985 und 1991[13] nahm die Zahl des wissenschaftlichen Personals auf Zeitstellen von 30.877 auf 43.773 zu, was einer Steigerung von 41 Prozent entspricht, während die Zahl der wissenschaftlichen Angestellten auf unbefristeten Stellen sich im gleichen Zeitraum nur um 10 Prozent von 10.632 auf 11.702 erhöhte (Enders 1996: 107, 111f.). Im Ergebnis waren im Jahr 1991 rund 79 Prozent der nicht-professoralen wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Universitäten (ohne Medizin) auf Zeit angestellt (vgl. BMBW 1994: 15ff.).

Eine neue Gruppe entsteht: die „Drittmittelbeschäftigten"

Mit den neuen Befristungsregeln wurden auch die Weichen für das Entstehen einer Beschäftigtengruppe gestellt, die heute aus dem Alltag von Universitäten, Hochschulen und Forschungsausrichtungen nicht mehr wegzudenken ist: die „Drittmittelbeschäftigten". Diese Gruppe rekrutiert sich aus nicht-professoralen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen und verkörpert gleichsam den Idealtypus des wissenschaftlichen Entrepreneurs: Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, welche die jeweils reguläre Qualifizierungsphase bereits durchlaufen, aber die Statuspassage zur nächsten Phase oder zur Professur (noch) nicht geschafft haben und sich deshalb über den „Drittmittelmarkt" eine Weiterbeschäftigung in der Wissenschaft ermöglichen. Nach der amtlichen Personalstatistik ist die Anzahl der Drittmittelbeschäftigten an den Hochschulen zwischen 1987 und 2002 von 16.163 auf 41.955 angewachsen. Damit hat sich der prozentuale Anteil der Drittmittelbeschäftigten an allen mit Forschung und Entwicklung (FuE) beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Hochschulen von etwa 30 auf 40 Prozent erhöht. Zählt man die 10,8 Prozent (real 11.337) fremdfinanzierten Stipendiatinnen und Stipendiaten noch hinzu, wurden 2002 in FuE erstmals mehr Personen fremdfinanziert als grundfinanziert (vgl. zu den Daten Enders 1990: 144; ders. 1996: 105f.; Statistisches Bundesamt 2004: 8).

Die Wiedereinführung des wissenschaftlichen Assistenten

Auch der Kritik an der zu weit reichenden Selbständigkeit des Hochschulassistenten im HRG von 1976 wurde bei Novellierung des HRG 1985 bedacht und die Stellung der Professorenschaft wieder gestärkt. In der akademischen Selbstverwaltung wurde ihr ein höherer Stimmenanteil zugesprochen als den übrigen Hochschulangehörigen, und die Assistenten wurden wieder stärker der Aufsicht einzelner Professoren unterstellt. Der Hochschulassistent wurde abgeschafft, stattdessen führte man die wissenschaftlichen Assistenten als Beamte auf Zeit (für maximal sechs Jahre) mit Dienstleistungsaufgaben in Forschung und Lehre sowie der Möglichkeit zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (Promotion oder Habilitation) wieder ein. Als Übergangsphase zwischen Habilitation und ordentlicher Professur werden zusätzlich die Position des Oberassistenten (C2, maximal vier Jahre) beziehungsweise des Hochschuldozenten (C2, maximal sechs Jahre) geschaffen, die einerseits selbständig in der Lehre tätig sein sollten, andererseits aber unter fachlicher Verantwortung eines Professors Dienstleistungsaufgaben für die Hochschule zu erfüllen hatten. Außerdem werden die Einwerbung von Drittmitteln und der Abschluss von Privatdienstverträgen erleichtert.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs bedeute die 3. HRG-Novelle von 1985 ein Zurück zu der prekären Kombination aus 'Entrepreneurshipping' und persönlicher Abhängigkeit. Die unbefristete Beschäftigung nicht-professoraler WissenschaftlerInnen wurde mit dieser Gesetzesänderung wieder zur Ausnahmeerscheinung degradiert, sodass die Kunst, in einer Kette von 'subordinativen' befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu überdauern, zum Normalzustand von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen wurde. Lediglich der Ruf auf eine Professur könnte diesen Zustand aufheben, die Chancen dafür liegen unter vier Prozent.

Der Trend zur Ökonomisierung der Wissenschaft: die HRG-Novelle von 1993

Eine weitere wissenschaftspolitische Zäsur stellt die Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 1993 dar, mit der die 'Großtrends neoliberaler Gesellschaftsgestaltung' (Hetze et al. 2004) auch im Bereich der Wissenschaft Raum griffen. Damit verloren die letzten traditionellen Unterscheidungsmerkmale von Wissenschaft und Wirtschaft ihre Geltungskraft. Die Notwendigkeit, Wissenschaft nach unternehmerischen Prinzipien zu betreiben und – um mit Luhmann (1977) zu sprechen – das Medium Wahrheit in das Medium Geld zu konvertieren und umgekehrt, dehnte sich damit auch auf die wissenschaftlichen Einrichtungen sowie auf Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in unbefristeten Positionen aus.

Drehpunkt der HRG-Novelle von 1993 ist die grundlegende Umstrukturierung der staatlichen Mittelverteilung, die anstelle einer haushaltsrechtlichen Detailsteuerung

stärker an markt- bzw. betriebswirtschaftlichen Steuerungsmodi ausgerichtet wurde. Konzepte des „New Public Management", bisher durch ihren Einsatz in der öffentlichen Verwaltung bekannt geworden, finden zunehmend Eingang in das Wissenschaftssystem (Schimank 2002) und lösen das traditionelle Selbstverwaltungsmodell der Wissenschaft durch ein Managementmodell ab. So kommen Leistungsvereinbarungen zwischen den Zuwendungsgebern (Staat) und den Zuwendungsempfängern (wissenschaftlichen Einrichtungen) sowie die Einführung von Kosten- und Leistungsrechnungsverfahren mittlerweile flächendeckend zur Anwendung (vgl. Simon 2003; Riegraf 2003; Zimmermann 2003). Für die wissenschaftlichen Einrichtungen führt dies zwar zu einem Gewinn an Autonomie, weil sie mit der Einführung von Globalhaushalten über die spezifische Verwendung der staatlichen Mittel selber entscheiden können. Da die Mittelvergabe jedoch an spezifische Leistungserwartungen gekoppelt ist, steigt gleichzeitig die Abhängigkeit der Einrichtungen gegenüber den externen Indikatoren der Leistungsbewertung, die staatlicherseits den Maßstab dafür bilden, ob die wissenschaftlichen Einrichtungen die ihnen mit der Zielvereinbarung zugewiesenen Aufgaben auch erfüllen (siehe Hornbostel 1997) und deren Einlösung im Rahmen von flächendeckenden Verfahren der Qualitätskontrolle regelmäßig überprüft wird.

Ziel der neuen Steuerungsmodelle ist es, die Vergabe der staatlichen Zuwendungen einem stärkeren Wettbewerb zu unterziehen und damit die Effizienz der Mittelverwendung zu erhöhen. Damit steigt allerdings nicht nur *zwischen* den wissenschaftlichen Einrichtungen der Wettstreit um die begrenzten staatlichen Mittel, sondern auch *in* den wissenschaftlichen Einrichtungen werden über die Verfahren der organisationsinternen Mittelverteilung marktähnliche Strukturen etabliert (Zimmermann 2003). Zum Beispiel werden in vielen Hochschulen die Mittelzusagen gegenüber einzelnen Fachbereichen oder Lehrstühlen nur noch für fünf Jahre getroffen und dann auf Basis der erbrachten Leistung entlang der intern vereinbarten Indikatoren neu berechnet.

Auch die Forschungsförderung wird vom Trend zur Ökonomisierung erfasst. Während die Finanzierung größerer Forschungsvorhaben an den Universitäten bereits seit langem über extern akquirierte Drittmittel erfolgt, ist der Anteil der Drittmittelforschung mit dem Abbau von institutionellen Stellen sowie der allgemeinen Kürzung von staatlichen Zuwendungen seit Anfang der neunziger Jahre auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen erheblich angewachsen. Hinzu kommt, dass die Bedeutung der Drittmittelforschung mit der Einführung der leistungsabhängigen Mittelzuweisung auch an den Hochschulen noch einmal stark zugenommen hat, da die Drittmittelquote als ein Indikator für die Forschungsleistung einer Institution gilt und Einfluss auf die Mittelverteilung hat (vgl. Hornbostel 1997). Dies hat zur Folge, dass auch Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit unbefristeten Stellen wie Professor/inn/en verstärkt in den „Drittmittelmarkt" drängen, so dass in diesem Bereich eine wachsende Konkurrenz zu beobachten ist, zumal das Drittmittelvolumen nicht im gleichen Verhältnis ansteigt, sondern in der Tendenz stagniert.[14]

Widersprüchliche Reformansätze: Die HRG-Novelle von 2002

Mit der erneuten Novellierung des HRG vom Februar 2002 wurde der neoliberale Trend auf der einen Seite ungebrochen fortgesetzt. Auf der anderen Seite versucht diese Reform jedoch, die Reformdebatte der 1960er und 1970er Jahre wiederzubeleben. Dies gilt vor allem für die 2002 eingeführte Juniorprofessur, die durchaus Parallelen zu der seinerzeit geforderten Assistenzprofessur aufweist, indem sie die Möglichkeit zu frühzeitigerer Selbstständigkeit in Lehre und Forschung einräumen soll. Aber auch die mit der HRG-Novelle neu gefassten Regeln zur Befristung von Arbeitsverhältnissen tragen in gewisser Weise den Geist der Reform von 1976, als sie das damit verbundene 'Entrepreneurshipping' für die einzelnen Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen zeitlich auf maximal zwölf Jahre begrenzen sollen.

Die Klage von drei Bundesländern (Bayern, Thüringen und Sachsen) vor dem Bundesverfassungsgericht (BVG), der mit Urteil vom 27. Juli 2004 stattgegeben wurde, zeigt, wie wenig konsensfähig diese Intentionen sind: Die Verfassungsrichter/innen erklärten die 5. Novelle des HRG für nichtig und entzogen der Juniorprofessur sowie den neuen Regeln zur Begrenzung befristeter Arbeitsverhältnisse solange die gesetzliche Grundlage, bis die Bundesregierung die beanstandeten Mängel behebt. Dies geschah mit dem Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004. Der wissenschaftspolitische Spielraum der Bundesländer war nach Auffassung des BVG durch die HRG-Novelle von 2002 zu stark eingeschränkt. Insbesondere mit der de facto Abschaffung der Habilitation durch die Juniorprofessur habe der Bund seine Rahmenkompetenz überschritten; der Weg in eine Hochschulkarriere über die Habilitation sollte nicht versperrt werden.

Aber auch aus einer anderen Perspektive sind die mit der HRG-Novelle von 2002 verbundenen Neuregelungen nicht unproblematisch. So ist die Figur der Juniorprofessur auch das Symbol einer „unternehmerisch geführten Universität", wie Thomas Steinfeld in der Süddeutschen Zeitung zu Recht feststellt (vgl. SZ vom 31.8.2004), und trägt dazu bei, dass sich der Wettbewerbsdruck für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter erhöht. Denn die mit ihr verbundenen Leistungsanforderungen sind enorm: Neben der Lehrtätigkeit müssen erfolgreich Drittmittel eingeworben werden, Forschungsvorhaben geleitet und am Ende ein zweites „dickes Buch" (ebd.) geschrieben werden. Und da die Juniorprofessur keine Überleitung in eine ordentliche Professur vorsieht, müssen die Juniorprofessoren und -professorinnen sich bereits nach drei Jahren gegen die mit ihnen in Konkurrenz stehenden Kollegen am Fachbereich behaupten, wenn über die Verlängerung ihrer Verträge zu entscheiden ist. Und nach sechs Jahren stehen sie erneut vor der Frage, wie und wo sie ihre wissenschaftliche Arbeit fortsetzen können, es sei denn, sie versuchen während ihrer Juniorprofessurphase auf eine 'richtige' Professur zu 'springen', indem sie sich parallel permanent

weiterbewerben. Wie auch immer: Juniorprofessorinnen und -professoren werden sich zu Virtuosen in Sachen 'wissenschaftlicher Entrepreneur' entwickeln müssen, wenn sie erfolgreich sein wollen (vgl. Reichertz 2004).

Auch die Risiken auf dem Weg zur Professur werden durch die Juniorprofessur nicht abgemildert, sondern eher verschärft. Dies gilt zumindest, solange die Juniorprofessur nicht Teil eines *tenure track* wird und die Habilitation parallel bestehen bleibt (vgl. Stephan 2004), und sofern die neuen Begrenzungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen in dem von der Bundesregierung nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil vom Juli 2004 neu vorzulegenden Gesetz nicht aufgehoben werden. Denn zum einen erhöht sich unter diesen Bedingungen die Unsicherheit, welche wissenschaftlichen Standards künftig in Berufungsverfahren zu Grunde gelegt werden (Juniorprofessur oder Habilitation). Zum anderen werden viele Juniorprofessoren und -professorinnen, denen keine Übernahme in eine ordentliche Professur gelingt, irgendwann vor dem Problem stehen, ihre wissenschaftliche Tätigkeit komplett als selbständige Entrepreneure fortsetzen zu müssen, weil nach Erreichen der Befristungsgrenze kaum eine wissenschaftliche Institution mehr einen (befristeten) Arbeitsvertrag mit ihnen abschließen wird.[15] Insofern ist auch die Bezeichnung dieser Regelung als „Berufsverbot" ganzer Wissenschaftlergenerationen nicht völlig aus der Luft gegriffen. Solange mit dieser Regelung jedenfalls nicht ein Ausbau von unbefristeten Stellen unterhalb der Professur verbunden ist, wird sie massenhaft Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen dazu nötigen, ihre wissenschaftliche Tätigkeit als vollkommen freie Entrepreneure fortzusetzen. Denn abgesehen von einer Stelle in einer der wenigen Institute, die nicht unter das Hochschulrahmengesetz fallen, bestehen jenseits einer Professur kaum andere Möglichkeiten, weiterhin Wissenschaft zu betreiben.[16]

„Entrepreneurshipping" und Geschlecht

Frauen haben ihre Präsenz in der Wissenschaft im Laufe des 20. Jahrhunderts zwar deutlich erhöhen können, doch mit steigender sozialer Wertigkeit der Position nimmt der Frauenanteil immer noch rapide ab.[17] Das Phänomen des „akademischen Frauensterbens" (Hassauer 1993: 12) muss uns also weiter beschäftigen. Im Hinblick auf die in diesem Beitrag diskutierte Problematik stellt sich die Frage, welche Rolle der zunehmende Zwang zum 'Entrepreneur-shipping' im Rahmen der wissenschaftlichen Karriere auf die beruflichen Werdegänge von Frauen in der Wissenschaft hat.

Der geschlechtsspezifische Selektionseffekt der stark auf persönlichen Beziehungen beruhenden beruflichen Entwicklungsbedingungen ist bereits in einer Reihe von Studien nachgewiesen (vgl. Engler 2001; Matthies et al. 2001; Stebut 2003; Beaufaÿs 2003; Matthies 2004; für einen Überblick Lind 2004). Derartige Strukturen sind für Frauen vor allem deshalb problematisch, weil ihre Chancen auf eine Förderung unter diesen Bedingungen immer wieder durch stereotype Geschlechterbilder und männer-

bündische Ausgrenzungsmechanismen restringiert werden. Mentoren können beispielsweise ihre Vorurteile gegenüber Frauen in der Wissenschaft ungehindert ausleben und – ungeachtet, ob dies bewusst oder unbewusst geschieht – ihre Praxis der „homosozialen Kooptation" (Leemann 2002: 49) fortleben lassen und Männer in der Karriereförderung ungestraft begünstigen. Der Matthäus-Effekt kommt also offensichtlich nur Männern zugute, weshalb Margaret W. Rossiter (1993) im Umkehrschluss die These vom „Mathilda-Effekt" aufgestellt hat und damit die strukturellen Benachteiligung von Frauen bezeichnen möchte. Bereits Merton (1985) stellte fest, dass die Anerkennung und Zuschreibung wissenschaftlicher Reputation nicht losgelöst vom Geschlecht erfolgt, was er als „Jesus-Sirach-Moment" beschreibt: „Preisen will ich die frommen Männer ... Vielen Ruhm hat ihnen der Höchste zugeteilt"[18] (Merton 1985: 157).

Dabei hat auch das Leitbild von der Wissenschaft als Lebensform einen hohen Effekt des 'Gendering' von Karrierebedingungen in der Wissenschaft. Nicht nur, dass es unter dem Aspekt der Zeitgestaltung keinen Raum für Privates lässt und somit implizit voraussetzt, dass der reproduktive Teil des Lebens von Anderen organisiert wird. In der Wissenschaft werden diese 'Anderen' nahezu durchgängig mit dem weiblichen Geschlecht in Verbindung gebracht. Unabhängig von ihrer faktischen Lebensform werden Wissenschaftlerinnen mit wissenschaftsfremden, die wissenschaftliche Tätigkeit 'störende', die Leistung oder gar die Besessenheit für die Wissenschaft einschränkende Aufgaben in Verbindung gebracht (vgl. etwa Matthies et al. 2001; Krais/Krumpeter 1997; Wimbauer 1999; Stebut 2003; Beaufaÿs 2003). Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sogar Wissenschaftlerinnen mit Kindern sich stärker aufgrund solcher Zuschreibungen und Unterstellungen benachteiligt fühlen als aufgrund faktischer Vereinbarkeitsprobleme. Die zunehmende Tendenz zu späten Geburten und zu Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen (vgl. Wirth/Dümmler 2004) kann als Versuch zur individuellen Kompensation dieser Problematik interpretiert werden.

Vor allem in den Bildern der männlichen Wissenschaftler sind es immer noch Frauen, die für den reproduktiven Bereich des Lebens zuständig sind (vgl. Kuhlmann 2001). Dagegen werden zur Beschreibung der wissenschaftlichen Tätigkeit Männlichkeitsbilder bemüht, in der Biochemie etwa die Metapher des „lonesome cowboy", der viel Staub fressen muss, bevor er einen wissenschaftlichen Ertrag herausbekommt, oder in der Geschichte die des „einsamen Asketen", der sich in den Archiven durch Berge von staubigen Akten wühlt, „bis er seinen Schatz haben kann" (Beaufaÿs 2003: 130). „Disziplin und Durchhaltevermögen", so resümiert Beaufaÿs, „werden gepaart mit bestimmten Bildern von Männlichkeit und diese wiederum mit Wissenschaftlichkeit" (ebd.).

Dies provoziert die Frage, ob die neueren Tendenzen zu einer 'Vermarktlichung' des gesamten Wissenschaftssystems die Chancen für Frauen verbessern können. Die Antwort ist ein bedingtes 'Ja'. So finden sich in der Tat eine Reihe von Anzeichen, dass marktförmige Strukturen bessere berufliche Entwicklungschancen für Frauen schaffen, da Leistung gratifiziert wird und nicht Beziehungen (vgl. etwa Kwande/

Rasmussen 1995; Matthies 2001b; Funken et al. 2003; ferner Allmendinger 2003; Nickel et al. 2003; Pongratz/Voß 2003). Auch in einer gegenwärtig von mir durchgeführten Re-Analyse einschlägiger empirischer Studien zur Rolle von Organisationen bei der vertikalen Asymmetrierung der Chancenverteilung zwischen den Geschlechtern zeichnet sich der Befund ab, dass das Geschlecht bei der Statusverteilung in solchen Organisationen eine geringere Rolle spielt, in denen die Bewertung von Leistungen weniger über personalisierte Verfahren erfolgt als über anonymisierte – aber standardisierte – Mechanismen des Wettbewerbs. Geschlecht scheint hier deshalb weniger 'ein Thema' sein, weil Personen in solchen eher marktförmigen Strukturen weniger Raum finden, ihre subjektiven Wahrnehmungen zum Gegenstand von anschlussfähigen Kommunikationen zu machen (vgl. Nassehi 2003).

Übertragen auf die Wissenschaft würde dies allerdings bedeuten, dass die Verfahren des *peer review* nach einheitlichen Kriterien gestaltet und anonym durchgeführt würden, etwa in Anlehnung das *blind peer review* in Großbritannien, wo beispielsweise zwei Wissenschaftler eine Arbeit begutachten, ohne zu wissen, von wem sie stammt. Solange Begutachtungsverfahren dagegen, wie z.B. in Deutschland, nicht anonymisiert, zugleich aber intransparent durchgeführt werden, können 'Nepotismus' und 'Sexismus' hier ungehindert ihren Lauf nehmen.[19]

Andererseits sind auch solche marktförmigen Bewertungsprozesse nicht frei von geschlechtsspezifischen Selektionsmechanismen, da sie in eine vergeschlechtliche Gesellschaftsstruktur eingebettet sind. So schlägt etwa eine Ungleichverteilung der privaten Reproduktionsaufgaben zwischen Männern und Frauen unmittelbar auf die Handlungsmöglichkeiten der Personen im Berufsleben durch. Für die einen erweitert sich dadurch der Spielraum, sich als Wissenschaftler/in zu engagieren, für die anderen nimmt er ab. Diese Asymmetrien innerhalb des Wissenschaftssystems auszugleichen, würde wiederum erfordern, in die anonymisierten Prozesse der Leistungsbewertung einzugreifen und personale Diversitäten zu thematisieren. Eine Auflösung dieses Dilemmas scheint gegenwärtig nur in Sicht, wenn gleichstellungspolitische Zielsetzungen von Personen gelöst und auf einem aggregierten Niveau in den Katalog der Indikatoren zur Leistungsbewertung von Wissenschaftsorganisationen aufgenommen würden (vgl. dazu Simon 2003; Riegraf 2003). Allerdings ist auch hierbei fraglich, ob eine 'objektive' Leistungsbewertung durch 'neutrale' Indikatoren überhaupt möglich ist. Denn auch das Festlegen von Indikatoren ist ein sozialer Prozess, bei dem es um Definitionsmacht und Verteilungsansprüche geht (Zimmermann 2003).

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Es wurde dargelegt, dass der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland schon lange jenen unternehmerischen Geist an den Tag legen muss, der heute als „Qualifikations- und Performanzideal des 'flexiblen' Kapitalismus" (Enders 2003: 258) gepriesen wird.

Schon die Privatdozentur im 19. Jahrhundert lässt sich als Prototyp einer 'Ich-AG' mit einer hohen Risikoinvestition durchbuchstabieren. Denn ob sie in eine ordentliche Professur überführt werden konnte – die dann allerdings eine vergleichsweise privilegierte Position mit einem hohen Maß an Autonomie sowie an sozialer Statussicherheit bot –, war für diejenigen, die sie bekleideten, schon damals nicht gewiss. Auf dem Weg in die Universität des 20. und 21. Jahrhunderts waren die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zwar Gegenstand zahlreicher Reformbemühungen, doch der Weg zur Professur ist bis heute hochgradig mit Risiken gepflastert. Zwar haben sich Art und Fülle der Einflussfaktoren, die das Ausmaß des Wagnisses einer wissenschaftlichen Karriere bestimmen, im Laufe der Zeit mehrfach verändert. Zu einem Abbau der individuellen Risiken des wissenschaftlichen Nachwuchses ist es dadurch jedoch nicht gekommen. Vielmehr bestimmen heute Schlagzeilen wie „Deutschlands Universitäten brauchen mehr Wettbewerb!" oder „Das deutsche Wissenschaftssystem muss umfassend modernisiert werden!" den Trend wissenschaftspolitischer Gestaltung und zeigen an, dass der neoliberale Zeitgeist im gesamten Bereich der Wissenschaft Raum greift. Staatliche Zuwendungen werden beispielsweise zunehmend an Ziel- und Leistungsvereinbarungen gekoppelt und marktwirtschaftlich inspirierte Konzepte wie das „New Public Management" bestimmen in den wissenschaftlichen Einrichtungen das Geschäft (vgl. Schimank 2002; Zimmermann 2003; Riegraf 2003). Ein unternehmerischer Geist ist damit nicht mehr nur Sache des wissenschaftlichen Nachwuchses, sondern auch der Professorinnen und Professoren sowie anderer etablierter Mitglieder wissenschaftlicher Institutionen. Gleichzeitig erleben wir das finanzielle Ausbluten der Universitäten: Stellen und Sachmittel werden zusammengestrichen, Studiengebühren sollen dieses Defizit wettmachen. Im Zuge dieser Entwicklung werden nicht nur die Privilegien der Professorenschaft aufgekündigt (Enders 2003: 259), etwa ihre Dominanz in der akademischen Selbstverwaltung oder ihre hohe Autonomie in inhaltlichen Fragen der Forschung und Lehre. Auch die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden in einer widersprüchlichen Kombination von Liberalisierungsaffinität und Regulierungsdrang neu justiert.

Ich habe diese Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs als 'Entrepreneurshipping' bezeichnet, weil sie starke Berührungspunkte zu den Voraussetzungen erfolgreichen Unternehmertums in der klassischen ökonomischen Theorie aufweisen. Solche Anforderungen müssen in der Wissenschaft jedoch unter Rahmenbedingungen entfaltet werden, in denen ebenso patriarchalische Strukturen und persönliche Abhängigkeiten und Begünstigungen die Spielregeln bestimmen. Das 'Entrepreneurshipping' von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen impliziert deshalb auch, dafür Sorge zu tragen, dass die Karriereaktivitäten von Personen gebilligt und unterstützt werden, die sich bereits erfolgreich im System der Wissenschaft integrieren konnten (vgl. Matthies et al. 2001; Engler 2001; Beaufaÿs 2003;

Stebut 2003). Insofern weisen die Bedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, so meine Schlussfolgerung aus der Analyse, nicht nur Parallelen zu denen von 'Selbstunternehmern' auf, sondern 'Entrepreneurshipping' in der Wissenschaft bedeutet auch Rücksichtnahme auf Gepflogenheiten, wie sie gegenüber Lehnsherren im Feudalismus üblich waren.

Diesen Strukturen konnten und können sich die Wissenschaftlerinnen durch eigenständige Forschungsarbeiten nur bedingt entziehen, vor allem weil auch der externe Markt um Forschungsgelder durch Wettbewerbsverzerrungen bestimmt ist. Das von Merton (1985) für den Erwerb von wissenschaftlicher Reputation identifizierte Matthäus-Prinzip, wonach bereits erfolgreiche Wissenschaftler eher zu weiterer Anerkennung gelangen, setzt sich bei der Verteilung der Forschungsgelder fort und führt dazu, dass hoch angesehene Forscher und Forscherinnen leichter an Projektfinanzierungen herankommen als weniger bekannte Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen. „Entrepreneurshipping" in der Wissenschaft impliziert also auch, das Management sozialer Beziehungen und Netzwerke gut zu beherrschen.

An diesen Grundmerkmalen hat sich bis heute wenig geändert. Gewandelt hat sich nur die spezifische Ausgestaltung der Rahmenbedingungen, in denen der wissenschaftliche Nachwuchs seine unternehmerähnlichen Aktivitäten entfalten muss, um irgendwann mit einer Professur belohnt zu werden. Musste der Privatdozent in der Ordinarienuniversität des 19. Jahrhunderts seine wissenschaftliche Qualifizierung bis zum Erwerb eines Lehrstuhls vollkommen auf eigene Rechnung durchführen, hat der wissenschaftliche Nachwuchs heute zumindest die Chance, dafür eine Bezahlung zu erhalten – wenn auch in Gestalt eines 'Flickwerks' (Enders 2003) aus befristeten Arbeitsverhältnissen und/oder Werkverträgen sowie zwischenzeitlichen Phasen unbezahlter Arbeit. Auf der anderen Seite war es in der noch expandierenden Universität des 19. Jahrhunderts – zumindest für protestantische Männer (vgl. Baumgarten 116 ff.) – um die Aussicht, einen Lehrstuhl zu erwerben, nicht schlecht bestellt. Demgegenüber ist die akademische Laufbahn heute sehr viel ungewisser geworden. Die Anzahl an Professuren und unbefristeten Stellen ist rar und die Konkurrenz um solche Stellen groß, da sich weit mehr Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen habilitieren, als Professuren zu besetzen sind. So hangelt sich heute auch eine hohe Zahl habilitierter Akademiker/innen von einem befristeten Arbeits- oder Werkvertrag zum nächsten und nimmt unbezahlte Beschäftigungspausen in Kauf, in der Hoffnung, irgendwann doch noch den Sprung auf die Professur zu schaffen.

Hinzu kommt, dass die 'Großtrends neoliberaler Gesellschaftsgestaltung' (Hetze et al. 2004; Nickel 2003) seit einigen Jahren dazu führen, dass mittlerweile auch den mit einer Professur verbundenen Privilegien wie Autonomie und Statusgarantie durch eine Kombination aus Marktkräften und Hochschulmanagement „der Kampf angesagt" (Enders 2003: 259) wird. Die in der strategischen Karriereplanung von Wissenschaftler/innen ohnehin schon vorhandenen Parallelen zur Tätigkeit von klassischen

Entrepreneurs weiten sich damit aus und betreffen neuerdings auch einst davor geschützte Personen und Tätigkeitsbereiche.

Nimmt man die Veränderungen in der Wissenschaft unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterverteilung in den Blick, ist zunächst festzustellen, dass Frauen ihre Präsenz in der Wissenschaft gut ausbauen konnten. Bei genauer Betrachtung muss jedoch konstatiert werden, dass der Frauenanteil weiterhin desto kontinuierlicher sinkt, je privilegierter und bestandsgeschützter die Positionen sind. Die strukturellen Wurzeln dieses anhaltenden 'akademischen Frauensterbens' (Hassauer 1993) liegen jedoch weniger in den marktförmigen Arbeitsbedingungen, denen sich der wissenschaftliche Nachwuchs stellen muss, als vielmehr in den personalen Abhängigkeitsstrukturen des Wissenschaftssystems. Es ist gleichsam die 'Unvollkommenheit des Marktes' in der Wissenschaft, die Frauen behindert und Männer begünstigt. Etwas provokant formuliert könnte man im Umkehrschluss auch sagen, die Prinzipien des Marktes müssten konsequenter zur Anwendung gebracht werden, um die „gendered substructur" (Acker 1990) des Patronagesystems in der Wissenschaft zu eliminieren. Das gilt im Grunde auch für andere Formen der Marktbegrenzung. So werden etwa die Risiken des 'Entrepreneurshipping' nicht durch eine personenbezogene Begrenzung von befristeten Arbeitsverhältnissen minimiert, wie es mit der 5. HRG-Novelle durchaus intendiert sein mag, sondern damit verengt sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs nur der Radius, in dem er als Quasi-Unternehmer seiner selbst agieren kann. Die biographischen Risiken werden auf diese Weise also noch verschärft.

Allerdings sind auch marktförmige Bewertungsprozesse nicht frei von geschlechtsspezifischen Selektionsmechanismen. Deren Ursachen liegen jedoch nicht unmittelbar im Geschlecht der Akteure, sondern in individuell unterschiedlichen Produktionsbedingungen. Der entscheidende Differenzierungsfaktor ist hier die Ressourcenfrage, etwa der Faktor Zeit, über den sich zum Beispiel eine ungleiche Verteilung der privaten Reproduktionsaufgaben zwischen Männern und Frauen auch auf die Handlungsmöglichkeiten im Berufsleben auswirken kann.

Insofern bedarf es wissenschaftspolitischer Veränderungen in zwei Richtungen. Auf der einen Seite gehören die überkommenen Abhängigkeitsstrukturen des Wissenschaftssystems abgeschafft, damit sich wissenschaftlicher Wettbewerb wirklich als solcher entfalten kann. Auf der anderen Seite sind die Wettbewerbsbedingen fairer zu gestalten. Die Verfahren der Leistungsbewertung wären zum Beispiel so organisieren, dass tatsächlich Leistungen und nicht Personen bewertet würden. Konkret würde das bedeuten, die Verfahren des *peer review* anonym durchzuführen und die Bewertungen auf einheitliche und transparente Kriterien zu stützen. Des Weiteren wären Maßnahmen auf der Angebotsseite notwendig, um die individuellen Risiken des wissenschaftlichen Nachwuchses zu minimieren. Dies könnte durch eine Erhöhung von Dauerstellen geschehen, was wissenschaftspolitisch jedoch nicht durchsetzbar ist. Überlegenswert wäre allerdings eine Kombination aus unbefristeter institutioneller Grundfinanzie-

rung und wettbewerbsorientierter Bezahlung. Das würde einerseits die mit einer Befristung verbundenen biographischen Risiken verringern, andererseits aber den wissenschaftlichen Wettstreit am Leben erhalten.

Anmerkungen

1 Ende 2003 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 13 Prozent aller Professuren und 8 Prozent der C4-Professuren mit einer Frau besetzt.

2 Diese Phase setzt sich nach Abschluss des Studiums aus drei Phasen zusammen, der Promotions-, der Habilitations- und der Berufungsphase (vgl. Thieme 1990). Allein das Durchlaufen der ersten beiden Phasen erfordert im Durchschnitt zehn bis 15 Jahre. So dauerte die Promotionsphase beispielsweise 1986 im Durchschnitt 4 bis 5 Jahre und die Habilitationsphase (d.h. die Zeitspanne zwischen Promotion und Habilitation) 7 bis 8 Jahre. Entsprechend lag das Durchschnittsalter der Promovend/inn/en zwischen 31 und 32 Jahren, das der Habilitand/inn/en, welches um die Jahrhundertwende noch zwischen 30 und 31 Jahren gelegen hatte, betrug 39 Jahre (vgl. Peisert/Framhein 1990: 84).

3 Interessant ist in diesem Zusammenhang allerdings die Beobachtung, dass das Flexibilitätsargument „in der Regel von denen vorgetragen wird, die selbst an befristete (Beamten-) Positionen haben" (Maier 1997: 294). Offenbar schenken die etablierten Wissenschaftler dem Mertonschen „Ethos der Wissenschaft" vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrung so wenig Vertrauen, dass sie solche zusätzlichen Regeln der Wissensproduktion für unerlässlich halten.

4 Welche Auswirkungen es haben kann, wenn eine wissenschaftliche Einrichtung diesem Leitbild nicht oder nur unzureichend folgt, lässt sich an einem außeruniversitären Forschungsinstitut studieren (vgl. Matthies et al. 2001). Dieses Institut hatte auf eine langfristige Integration qualifizierter WissenschaftlerInnen gesetzt und die Verträge bewährter WissenschaftlerInnen spätestens nach Ablauf der fünfjährigen Befristungsdauer gemäß des derzeit geltenden HRG in unbefristete Verträge umgewandelt. Im Rahmen einer Evaluierung durch den Wissenschaftsrat wurde diese Praxis nicht nur stark gerügt, sondern auch sanktioniert: Die öffentlichen Zuwendungen für das Institut wurden erheblich gekürzt und die verbliebenen Mittel mit der Auflage versehen, den Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse in absehbarer Zeit deutlich abzubauen.

5 Vielfach wird diese Diskrepanz darauf zurückgeführt, dass in den Jahren des Hochschulausbaus zwischen 1965 und 1979 sehr viele junger Wissenschaftler (und auch einige Wissenschaftlerinnen) auf Professorenstellen berufen worden sind, wodurch sich die Ausscheidungsrate und der Ersatzbedarf an Lehrkräften bis zum Beginn der 1990er Jahre erheblich verringert hat, während die Anzahl an NachwuchswissenschaftlerInnen kontinuierlich steigt. Dieser diagnostizierte „Verwendungsstau" (Karpen 1986: 42) in der Wissenschaft führte dazu, dass die Bedingungen der beruflichen Entwicklung von NachwuchswissenschaftlerInnen bereits in den 1980er Jahren als weitgehend deregulierte Form der Arbeit charakterisiert und kritisiert wurden (vgl. Czock/Wildt 1985, Holtkamp et al. 1986, Karpen 1986, Kossbiel et al. 1987). Ob sich diese Situation mit dem bis 2005 erwarteten Generationenwechsel in der Professorenschaft ändern wird, bleibt abzuwarten. Bisher ist die Diskrepanz zwischen Berufungen und Bewerbungen konstant hoch. Zwischen 1997 und 2002 bewegen sich die

Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung zwischen 3,5 und 3,8 zu 100 (eigene Berechnungen auf Basis von BLK-Daten; vgl. BLK 2003).

6 Zu einer solchen Unterscheidung zwischen einer Anerkennung aus *„Bewunderung"* und aus *„Würdigung"* vgl. Holtgreve/Voswinkel (2002)

7 Dass auch Professor/inn/en in institutionelle Zwänge eingebunden sind, die im Zuge aktueller Modernisierungsdynamiken im Wissenschaftssystem sogar eine zunehmende Tendenz aufweisen, muss ich hier vernachlässigen.

8 Das Zitat entstammt einem Interview, welches im Rahmen unserer Studie zu den Karrierebedingungen von Männern und Frauen in Forschungseinrichtungen der Leibnizgemeinschaft (vgl. Matthies et al. 2001) gemacht wurde.

9 Dies gilt natürlich ebenso für Märkte im Allgemeinen. Dass ich diesen Aspekt in meinem Beitrag dennoch hervorhebe, geschieht in der kritischen Absicht, die prekären Auswirkungen der Kombination von marktwirtschaftlichen Prinzipien und feudalen Strukturmomenten im Wissenschaftssystem zu thematisieren.

10 Später kam noch die Personalkategorie der Extraordinarien hinzu, die Enders bereits als Ausdruck erster Sättigungs- und Schließungserscheinungen der ordinarialen Position identifiziert und „als 'Gnadenbrot' für Privatdozenten" bezeichnet, „die keinen eigenständigen Lehrstuhl erreicht hatten" (ders. 1996: 89).

11 Nachdem das Bundesverfassungsgericht mit seinem Urteil vom 27. Juli 2004 die 5. Novelle des HRG vom Februar 2002 für ungültig erklärt hat, sind die Befristungsregeln dieses Gesetz wieder rechtsgültig geworden.

12 Da die gesetzlichen Bestimmungen sich nur auf aufeinander folgende Beschäftigungsverhältnisse in ein und derselben Institution beziehen, brauchten die Wissenschaftler lediglich die Institution zu wechseln, um erneut bis zur gesetzlichen Höchstgrenze befristet beschäftigt werden zu können. Auch eine Rückkehr in die frühere Institution nach einem Zwischenaufenthalt in einer anderen Einrichtung war durchaus geläufig.

13 Die Zahlen beziehen sich auf die alten Bundesländer.

14 An den Hochschulen betrug der Drittmittelanteil pro Professoren- bzw. Dozentenstelle zum Beispiel im Jahr 1980 noch 0,0643 Millionen DM, 1990 war er bereits auf 0,0988 Millionen DM angewachsen (WR 1993). Auch bezogen auf die Grundausstattung an Finanzmitteln ist der Drittmittelanteil beständig gewachsen. Von 1995 bis 2002 hat sich beispielsweise der Anteil der Drittmittel an den Ausgaben der Universitäten (ohne medizinische Einrichtungen) von 14 auf 18,4 Prozent und an allen Hochschulen von 9,6 auf 10,9 Prozent erhöht (vgl. WR 2002: 58; Statistisches Bundesamt 2004: 7).

15 Zwar können die wissenschaftlichen Einrichtungen auch befristete Arbeitsverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz abschließen, doch fürchten viele Administratoren, dass die Wissenschaftler sich auf Basis solcher Verträge auf eine Dauerposition einklagen könnten.

16 Nach Schätzung der Bundesvertretung Akademischer Mittelbau gehörten bereits Anfang 2002 rund 100.000 Forscher zum Kreis der so genannten „Zwölf-Ender" und hatten die Befristungsgrenze erreicht (vgl. Prußky 2004). Mittlerweile hat zumindest der Wissenschaftsrat (WR 2004) die Widersprüchlichkeit der HRG-Regelung erkannt und vorgeschlagen, eine unbefristete Einstellung auch von MitarbeiterInnen in Drittmittelprojekten bei gleichzeitiger Lockerung des Kündigungsschutzes zuzulassen. Lässt sich z.B. an ein beendetes Dritt-

mittelprojekt kein Folgeprojekt anschließen, soll nach den Vorstellungen des WR eine betriebsbedingte Kündigung möglich sein.

17 Im Jahr 2001 betrug der Anteil der Frauen bei den universitären Hochschulabschlüssen beispielsweise 51,8 % und unter den abgeschlossenen Promotionen waren die Frauen mit 35,3 % beteiligt. Eine große Schere tut sich jedoch schon bei den Habilitationen auf, die mit 17,2 % in 2001 weit unterhalb der Quote der von Frauen abgeschlossenen Promotionen liegen. Und auch der Abstand zwischen der Quote der habilitierten Frauen und dem Frauenanteil bei den Professuren ist anhaltend hoch, vor allem bei den C4-Professuren. So betrug der Frauenanteil unter den Habilitationen 1992 beispielsweise 12,9 %, bei den C4-Professoren aber nur 3,8 %, was eine Differenz von 9,1 Prozentpunkten ergibt. 2001 machte diese Differenz sogar 9,5 Prozentpunkte aus. Zwar konnten die Frauen ihren Anteil unter den C4-Professuren bis zu diesem Zeitpunkt auf 7,7 % steigern, doch parallel ist ihr Anteil unter den Habilitierten auf 17,2 % angestiegen (vgl. BLK 2003).

18 Merton wusste offenbar, wovon er sprach, denn auch er verstand es, sich die Schwachstellen im wissenschaftlichen Anerkennungssystem zunutze zu machen. So basiert sein Aufsatz zum Matthäus-Effekt (Merton 1985) auf einer Studie von Harriet Zuckerman, die er jedoch nur in einer Fußnote erwähnt. Immerhin: Fünf Jahre nach der Erstpublikation dieses Aufsatzes ist Merton zu der Einsicht gelangt, dass Zuckermans Anteil an dem Text so substantiell ist, dass er eigentlich unter gemeinsamer Autorenschaft hätte erscheinen müssen. Auch dies ist in der entsprechenden Fußnote nachzulesen.

19 Christine Wennerås und Agnes Wold (1997) haben zum Beispiel in einer Studie über nicht anonyme Peer-review-Verfahren herausgefunden, dass jene Bewerber/innen einen Vorteil haben, die ein Mitglied der Auswahlkommission persönlich kennen. Da Frauen über diesen „Bekanntschaftsbonus" in geringerem Umfang verfügen als ihre männlichen Mitbewerber, weil sie sehr viel seltener in dafür relevante Netzwerke integriert sind (Wimbauer 1999: 136f.; Allmendinger et al. 2001), werden sie bei einer solchen Praxis systematisch benachteiligt. So lag die Erfolgsquote der Männer in der Studie bei 26 %, die der Frauen dagegen nur bei 8 %.

Literatur

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization. In: Gender & Society, Jg. 4, Heft 2: 139-58.

Allmendinger, Jutta (2003): Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld: 259-277.

–/Fuchs, Stefan/von Stebut, Janina/Wimbauer, Christine (2001): Contested Terrain: Women in German Research Organizations. In: Marshall, Victor W.; Heinz, Walter R.; Krüger, Helga; Verma, Anil (eds.): Restructuring Work and the Life Course. Toronto: 107-122.

Axelrod, Robert (1987): Die Evolution der Kooperation. München: Oldenbourg.

Baumgarten, Marita (1997): Professoren und Universitäten im 19. Jahrhundert. Göttingen.

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Bielefeld.

BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung) (2003): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 109. Bonn.

BMBW (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft) (1984): Bericht der Expertenkommission zur Untersuchung der Auswirkungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG). Bonn.

– (1994): Personal an Hochschulen. 1982-1991. Bonn.

Bock, Klaus Dieter (1972): Strukturgeschichte der Assistentur. Düsseldorf.

Bourdieu, Pierre (1992): Homo Academicus. Frankfurt a.M..

Brenner, Peter J. (1993): Habilitation als Sozialisation. In: Ders. (Hrsg.): Geist, Geld und Wissenschaft. Frankfurt a.M.: 318-356.

Castel, Robert (2000): Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz: UVK.

Crozier, Michel; Friedberg, Erhard (1979): Die Zwänge kollektiven Handelns: Über Macht und Organisation. Königstein.

Czock, Heidrun; Wildt, Johannes (1985): Doktoranden. Eine von der Max-Traeger-Stiftung geförderte Untersuchung der Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses. Freiburg i. Br..

Dörre, Klaus (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines neuen Kapitalismus? In: Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime. Hamburg: 7-34.

Enders, Jürgen (1990): Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau. Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamthochschule Kassel. Werkstattberichte 26.

– (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Frankfurt a. M./New York.

– (2003): Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. In: Hitzler, Ronald; Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: 253-262.

Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit"? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.

Felt, Ulrike; Nowotny, Helga; Taschwer, Klaus (1995): Wissenschaftsforschung. Eine Einführung, Frankfurt a.M. u. New York.

Funken, Christine, et al. (2003): Der Vertrieb als Einstieg in den unternehmerischen Aufstieg von Frauen (VAF). Abschlussbericht, hektogr. Manuskript.

Granovetter, Mark (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, American Journal of Sociology, Vol 91, Number 3, 481-510.

Hassauer, Friederike (1993): Die ausgesperrte Mehrheit. In: DU, Heft 11: 12-15.

Heintz, Bettina; Merz, Martina; Schumacher, Christina (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld.

Hetze, Silke; van Riesen, Kathrin; Brockmann, Janina (2004): Veränderungen in den Hochschul- und Wissenschaftsstrukturen – Folgen für die Frauenforschung. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 22. Jg., Heft 1: 31-48.

Hirschauer, Stefan (2002): Die Innenwelt des Peer Review. Qualitätszuschreibung und informelle Wissenschaftskommunikation in Fachzeitschriften. Expertise für die Förderinitiative

Science Policy Studies des BMBF. Verfügbar über http://www.sciencepolicystudies.de. [Zugriff am 15.5.2004]

Holtgreve, Ursula/Voswinkel, Stephan (2002): Anerkennung und Subjektivierung von Arbeit. Vortrag für die Sitzung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie am 28./29.6.2002. Verfügbar über http://soziologie.uni-duisburg.de/PERSONEN/holtgrewe/uhsv-indsoz02.pdf [Zugriff am 4.11.2002]

Holtkamp, Rolf/Fischer-Bluhm, Karin/Huber, Ludwig (1986): Junge Wissenschaftler an der Hochschule. Bericht der Arbeitsgruppe „Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses". Frankfurt a.M./New York.

Hornbostel, Stefan (1997): Wissenschaftsindikatoren. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Junge Akademie (2004): (Traum-)Beruf Wissenschaft? Pressemitteilung der Jungen Akademie der Berlin-Brandenburgischen-Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina v. 1.6.2004.

Karpen, Ulrich (1986): Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Forum des Hochschulverbandes, Heft 40, Bonn 1986.

Kossbiel, Hugo/Helfen, Peter/Flöck, Gerhard (1987): Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen. Westdeutsche Rektorenkonferenz, Dokumente zur Hochschulreform 59/1987. Bonn.

Krais, Beate/Krumpeter, Tanja (1997): Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. In: MPG-Spiegel 3/97: 31-35.

Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2003): Entgrenzung von Arbeit – Konzept, Thesen, Befunde. In: Gottschall, Karin; Voss, G. Günter (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München: 87-123.

Kuhlmann, Ellen (2001): Geschlechterbilder im Wissenschaftssystem zwischen Gleichheits- und Differenzkonstruktionen. In: Matthies et al., a.a.O.: 163-185.

Kvande, Elin; Rasmussen, Bente (1995): Women's Careers in Static and Dynamic Organizations. In: Acta Sociologica, Jg. 38: 115-130.

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen – Ein Forschungsüberblick – Bielefeld.

Leeman, Julia Regula (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur/Zürich.

Luhmann, Niklas (1977): Theoretische und praktische Probleme der anwendungsbezogenen Sozialwissenschaften: Zur Einführung. In: Wissenschaftszentrum Berlin (Hrsg.): Interaktion von Wissenschaft und Politik. Frankfurt am Main.

Maier, Friederike (1997): Der Arbeitsmarkt für Wissenschaftlerinnen. In: Lang, Sabine; Sauer, Birgit (Hrsg.): Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin. Frankfurt a.M./New York: 291-299.

Matthies, Hildegard (2001a): Inkongruenz von institutionellen Karriereoptionen und individuellen Karriereaspirationen. In: Matthies et al., a.a.O.: 88-113.

– (2001b): Gleich und doch verschieden: Die Rolle des Geschlechts in der Verhandlungsstrukturierung. In: Matthies et al., a.a.O.: 139-162.

– (2004): Karrierechancen und Geschlechterverhältnisse in der Industrieforschung. Eine Organisationsfallstudie. WZB-Discussion Paper. Berlin. Im Erscheinen.

–/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2001): Karrieren und Barrieren in der Wissenschaft – Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Berlin 2001.

–/–/–/– (Hrsg.) (2003): Gleichstellung in der Forschung. Berlin.

Merton, Robert K. (1985): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenssoziologie. Frankfurt a.M..

Mittelstraß, Jürgen (1997): Der Flug der Eule. Von der Vernunft der Wissenschaft und der Aufgabe der Philosophie. Frankfurt a.M..

Moldaschl, Manfred (2002): Subjektivierung – Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: Derselbe; Voß, G. Günter (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. München: 23-52.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform: 415ff. und 457ff.

Nassehi, Armin (2003): Geschlecht im System. Die Ontologisierung des Körpers und die Asymmetrie der Geschlechter. In: Pasero, Ursula; Weinbach, Christine (Hrsg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays. Frankfurt am Main: Suhrkamp: 80-104.

Neidhardt, Friedhelm (1986): Kollegialität und Kontrolle – Am Beispiel der Gutachter der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 38: 3-12.

Nickel, Hildegard Maria (2003): Akademisierung und Vermarktlichung – Zwei Pole der Entpolitisierung der Frauen- und Geschlechterforschung? In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Jg. 21, Heft 2+3: 67-75.

–/Frey, Michael/Hüning, Hasko (2003): Wandel von Arbeit – Chancen für Frauen? In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 4: 531-543.

Peisert, Hansgert; Framhein, Gerhild (1990): Das Hochschulsystem in der Bundesrepublik Deutschland. Hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn.

Pongratz, Hans G.; Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.

Prußky, Christine (2004): Die Stunde der 'Zwölf-Ender'. In: duzMagazin 8/2004: 25.

Reichertz, Jo (2004): An die Spitze. Neue Mikropolitiken der universitären Karriereplanung von Sozialwissenschaftlern/innen. [44 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Sozial Research [On-Line Journal], 5(2), Art. 16. Verfügbar über http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04-04reichertz-d.htm [Zugriff am 3.6.2004].

Riegraf, Birgit (2003): Gleichstellungspolitik zwischen Wirtschaftlichkeitsanforderungen und hierarchischer Steuerung. In: Matthies et al. (Hrsg.), a.a.O.: 255-267.

Rossiter, Margaret W. (1993): The Matthew-Matilda Effect in Science. In: Social Studies of Science, Jg. 23, Heft 2: 325-334.

Schimank, Uwe (2002): Neue Steuerungssysteme an den Hochschulen. Expertise für die Förderinitiative Science Policy Studies des BMBF. Verfügbar über http://www.sciencepolicystudies.de [Zugriff am 15.5.2004]

Schmeiser, Martin (1994): Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1980-1920. Stuttgart.

Simon, Dagmar (2003): Strukturwandel des Wissenschaftssystems – Gleichstellungspolitische Herausforderungen für die außeruniversitäre Forschung. In: Matthies et al. (Hrsg.), a.a.O.: 17-32.

Statistisches Bundesamt (2004) (Hrsg.): Im Fokus: Drittmitteleinnahmen der Hochschulen in 2002. Wiesbaden.

Stephan, Hans-Christoph (2004): Juniorprofessur mit Schlagseite. In: duzMagazin 08/2004: 26-27.

Stebut, Nina v. (2003): Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. Opladen.

Taschwer, Klaus (2000): Der Preis der Qualität. In: heureka! Ausgabe 4/00. Verfügbar über http://www.falter.at/heureka/archiv/00_4/07preis.htm [Zugriff am 3.6.2004].

Teichler, Ulrich (1990): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland – Ein Überblick. In: Ders. (Hrsg.): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland. Weinheim: 11-42.

Thieme, Werner (1990): Die Personalstruktur der Hochschulen. In: Teichler (Hrsg.), a.a.O.: 101-122.

Weber, Max (1988 <1919>): Wissenschaft als Beruf. In: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Hrsg. v. J. Winckelmann. Tübingen: 582-613.

Wennerås, Christine; Wold, Agnes (1997): Nepotism and Sexism in Peer-review. In: Nature, Nr. 387, 22. Mai: 341-343.

Wilhelm, Jürgen (1978): Qualifikationsarbeiten. Eine soziologische Untersuchung über den Zusammenhang von wissenschaftlicher Ausbildung und Arbeit, Förderung und Forschungsprozeß an deutschen Universitäten. Göttingen (Diss.).

Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen.

Wirth, Heike; Dümmler, Kerstin (2004): Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. In: ISI 32, Informationsdienst Soziale Indikatoren, Ausgabe 32.

WR (Wissenschaftsrat) (1977): Stellungnahme des Wissenschaftsrats zur Neugestaltung der Personalstruktur. In: Derselbe: Empfehlungen und Stellungnahmen des Wissenschaftsrats bis 1977. Köln: 38-67.

– (1982): Zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern. Berlin.

– (1993): Drittmittel der Hochschulen 1970 bis 1990. Köln.

– (2000): Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland. Drucksache 4594/00. Berlin.

– (2002): Eckdaten und Kennzahlen zur Lage der Hochschulen von 1980 bis 2000. Drucksache 5125/02, Köln.

– (2004): Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter. Drucksache 5923/04. Berlin.

Zimmermann, Karin (2003): Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung: Das Beispiel der Hochschulen. In: Matthies, Hildegard; Kuhlmann, Ellen; Oppen, Maria; Simon, Dagmar (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung. Berlin: 155-171.

Klaus Dörre

Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit

In der aktuellen arbeits- und industriesoziologischen Debatte spielen Kategorien wie Marktsteuerung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit eine zentrale Rolle. Für einen Teil der Interpreten handelt es sich um Begriffe, die einen „neuen Vergesellschaftungsmodus kapitalistischer Ökonomie" (Moldaschl/Sauer 2000: 207, Moldaschl 2002: 23ff., Kratzer 2003, kritisch: Lohr 2003: 511ff.) oder gar den Übergang zu einem nachfordistischen Produktionsmodell (zur Diskussion: FIAB 2002; Dörre/Röttger 2003) anzeigen. In solchen Kontexten werden Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit häufig als zwei Seiten einer Medaille diskutiert. Subjektivierung bezeichnet hier auch eine Herrschaftsform, für die charakteristisch ist, dass die Beherrschten Ziele der Herrschenden „aus freien Stücken" verfolgen. Angenommen wird, dass dieses an sich keineswegs neue Phänomen gegenwärtig eine qualitative Veränderung erfährt, weil es mit Leitbildern wie dem des Arbeitskraftunternehmers „ökonomisch geerdet" (Moldaschl/Sauer 2000: 214) wird: Die Logik der Subjektivierung setze tatsächlich auf Selbstorganisation und nähere „sich auf ökonomischem Wege einer Aufhebung klassischer Interessendivergenzen zwischen Kapital und Arbeit" an. Sie durchlöchere „Schritt für Schritt die Grenzwälle zwischen den für unser Gesellschaftsmodell bislang konstitutiven Institutionen von Kooperation und Herrschaft, abhängiger und selbständiger Arbeit, Arbeit und Reproduktion" (ebd.: 215).

In der kritischen Reflexion solcher Thesen ist bislang vor allem der Gegensatz von Altem und Neuem thematisiert worden. Mit berechtigter Aversion gegen den allzu raschen Verschleiß von Neologismen, die auf kurzfristige Distinktionsgewinne in der Welt der Deutungskämpfe zielen (Deutschmann 2003: 477ff.), hat Michael Schumann (2003) auf die Beharrungskraft von Problemkonstellationen, Interessenlagen und Bewusstseinsformen verwiesen, die ihren Ursprung in der Welt tayloristisch-fordistischer Arbeitsteilung besitzen. Kontroversen zwischen vermeintlichen Modernisierern und Traditionalisten (Sauer 2003) verstellen allerdings den Blick für eine andere, spezifisch deutsche Verengung der Debatte um das ambivalente Verhältnis von Marktzwängen und Freiheitsgewinn im Arbeitsprozess. Gegenwärtig bezieht sich diese Diskussion primär auf Phänomene in den oberen und mittleren Etagen der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft (Baethge 1990: 6; Nickel u.a. 2003: 539).[1] Es sind vor allem qualifizierte Angestellte, sogenannte Wissens- oder Informationsarbeiter, Führungskräfte oder doch zumindest in das System der Erwerbsarbeit integrierte Gruppen, die die Folie für den zeitgenössischen Arbeitskraftunternehmer (Pongratz/Voss 2000), für den Trend zu „mehr Druck durch Freiheit" (Peters/Glißmann 2001) oder die „Entgrenzung" von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung liefern.

Eine Konzentration auf solche, für die Analyse des nachfordistischen Produktionsmodells zweifellos bedeutsamen Phänomene wird zum Problem, wenn sie die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen in den unteren Etagen der Arbeitsgesellschaft unbeachtet lässt. Anders als in Deutschland ist der Prekarisierungsdiskurs vor allem in Frankreich, Italien und auch im angelsächsischen Sprachraum von den Sozialwissenschaften aufgegriffen und teilweise bereits in analytische Konzeptionen übersetzt worden. Davon zeugen nicht zuletzt die Arbeiten des französischen Soziologen Pierre Bourdieu. „Prekarität ist überall", so titelte Bourdieu (1998) eine seiner wohl wichtigsten zeitdiagnostischen Interventionen. Damit zielte er auf einen zentralen Funktionsmechanismus jenes flexibel-marktgetriebenen Produktionsmodells, das sich in den entwickelten Kapitalismen allmählich aus der zerfallenden fordistischen Formation herauszuschälen beginnt. An solche Überlegungen lässt sich anschließen. Nachfolgend soll gezeigt werden, dass es sich bei 'Prekarität' und 'Prekarisierung' um Schlüsselbegriffe handelt, die für eine analytische Durchdringung der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft unentbehrlich sind. Sie reflektieren eine soziale Realität, die in den vorliegenden Studien zur Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit bislang unterbelichtet geblieben ist.

Begriffsbestimmungen: prekäre Beschäftigung, Prekaritätszone, Prekarisierung

Schaut man in einschlägige Lexika, so wird 'prekär' mit 'widerruflich', 'unsicher' oder 'heikel' übersetzt. Eine prekäre Beschäftigung wäre somit eine unsichere, weil auf Widerruf gewährte und daher heikle Erwerbsarbeit. Doch was genau ist damit gemeint? In der sozialwissenschaftlichen Debatte werden vor allem drei strukturelle Kriterien benannt, die das Phänomen spezifizieren sollen. In ihrer materiell-reproduktiven Dimension kann eine Erwerbsarbeit als prekär bezeichnet werden, wenn eine Tätigkeit, deren Vergütung die Haupteinnahmequelle darstellt, nicht existenzsichernd und/oder die Tätigkeit selbst unsicher weil befristet ist. In der sozial-kommunikativen Dimension gilt eine Erwerbsarbeit als prekär, sofern sie eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze ausschließt, die sich am Arbeitsort und vermittelt über die Arbeitstätigkeit herausbilden. In ihrer rechtlich-institutionellen Dimension ist mit prekärer Beschäftigung gemeint, dass eine Arbeitstätigkeit Beschäftigte vom vollen Genuss sozialer Rechte und Partizipationschancen ausschließt. Denn in der Tendenz gilt, dass tarifliche Rechte, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarungen sowie soziale Schutz- und Sicherungsrechte (z.B. Kündigungsschutz, Rentenversicherung) in vollem Umfang nur für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag gelten (Mayer-Ahuja 2003: 14).

Damit ist bereits gesagt, dass Prekarität ein Begriff ist, dessen konkreter Inhalt sich mit der Entwicklung der Erwerbsarbeit verändern kann. In modernen Arbeitsgesell-

schaften bezieht sich die Kategorie 'prekäre Beschäftigung' auf jene Normen, die unter dem Begriff Normal- oder Normarbeitsverhältnis zusammengefasst werden. Unter einem Normarbeitsverhältnis versteht man in der Regel eine Vollzeittätigkeit, die außerhalb des eigenen Haushalts ohne zeitliche Befristung für einen Arbeitgeber in einer einigermaßen gleichmäßig auf die Werktage verteilten Arbeitszeit geleistet wird. Normbeschäftigte gehören Belegschaften an, die einen gesetzlichen Anspruch auf Mitbestimmung haben und unter den Kündigungsschutz fallen (Mückenberger 1985).

Die institutionellen Wurzeln des Normarbeitsverhältnisses reichen bis in das letzte Drittel des 20. Jahrhunderts zurück; ihre Blütezeit erlebte die Normbeschäftigung in der Periode des expandierenden Fordismus. Allerdings galt selbst während dieser Zeit, dass nicht alle Beschäftigtengruppen in Normarbeitsverhältnisse integriert waren. Gering Qualifizierte, Migranten und vor allem Frauen gehörten trotz wirtschaftlicher Prosperitätsphase zu den benachteiligten Gruppen. Für Frauen, die sich als mithelfende Familienangehörige betätigten, war atypische und häufig prekäre Beschäftigung eine beständige Realität. Ungeachtet dieser Einschränkungen beinhaltet das Normarbeitsverhältnis aber bis heute einen Maßstab für gute Arbeit, der die Erwartungen und Ansprüche eines Großteils der Beschäftigten strukturiert. Zeitgenössische Definitionen von Prekarität und prekärer Beschäftigung beziehen sich auf den normativen Geltungsanspruch dieses Maßstabs.

Soll die Dynamik, mit der die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in den entwickelten Kapitalismen voran schreitet, präzise erfasst werden, ist es sinnvoll, neben den strukturellen Kriterien auch die subjektiven Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung in die Analyse einzubeziehen. Eine Erwerbstätigkeit, die nach ihren strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen ist, muss von denen, die eine solche Tätigkeit ausüben, subjektiv keineswegs als heikel eingestuft werden. Umgekehrt gilt, dass ein Beschäftigungsverhältnis auch dann ein prekäres Potenzial besitzen kann, wenn es sich im Bewusstsein des oder der Beschäftigten um eine erwünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt. Insofern bildet die Kategorie 'prekäre Beschäftigung' eine besondere Beziehung von Erwerbstätigen zu ihrer Berufsbiographie ab. Ein nach strukturellen Merkmalen prekäres Beschäftigungsverhältnis konstituiert eine erwerbsbiographische Problemlage, die mehr oder minder aktiv bearbeitet und bewertet wird. Dabei beeinflussen der Neigungswinkel der Erwerbsbiographie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Geschlecht und Lebensalter die Art der Auseinandersetzung mit und die Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Die eher der subjektiven Verarbeitung zurechenbaren Kriterien ermöglichen gemeinsam mit den aus der Struktur des Beschäftigungsverhältnisses erschließbaren eine vorläufige Definition von prekärer Beschäftigung. Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis immer dann bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, welches in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich aner-

kannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert. Nach dieser Definition ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, absoluter Armut, totaler sozialer Isolation und erzwungener politischer Apathie. Vielmehr handelt es sich um eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt.

Wo unsichere Arbeit zum Dauerzustand wird und die Verrichtung solcher Tätigkeiten eine soziale Lage für gesellschaftliche Gruppen konstituiert, kann im Anschluss an Robert Castel (2000) von der Herausbildung einer „Zone der Prekarität" gesprochen werden, die deutlich von der „Zone der Integration" mit geschützten Normarbeitsverhältnissen, aber auch von einer „Zone der Entkoppelung", in der sich die „Entbehrlichen" der Arbeitsgesellschaft befinden (Kronauer 2002), abgrenzbar ist. Mit Prekarisierung soll indessen ein sozialer Prozess bezeichnet werden, über den die Erosion von Normalitätsstandards auf die Integrierten zurückwirkt. Prekarisierung bringt nicht nur eine „Zone" mit Arbeitsverhältnissen hervor, die jederzeit verwundbar sind, sie wirkt, wie sich zeigen wird, trotz ihrer unbestreitbaren Destruktionskraft auch restrukturierend auf die gesamte Arbeitsgesellschaft zurück.

Flexible Akkumulation, Marktsteuerung von Erwerbsarbeit, unsichere Beschäftigung

Bevor wir uns diesem „Integrations-Desintegrationsparadoxon" zuwenden, lohnt es sich, einen Blick auf die Triebkräfte prekärer Beschäftigungsformen zu werfen. Warum entstehen prekäre Beschäftigungsverhältnisse? Und welches sind die Ursachen fortschreitender Prekarisierung? Offensichtlich ist, dass die Zunahme unsicherer Beschäftigungsverhältnisse etwas mit der fortschreitenden Marktsteuerung von Erwerbsarbeit zu tun hat. In der industriesoziologischen Debatte wird die Marktsteuerung von Erwerbsarbeit zumeist als Resultat von Unternehmensstrategien begriffen, die die Grenzen zwischen Hierarchie und Markt zugunsten des letztgenannten Koordinationsmechanismus verschieben. Die „Internalisierung des Marktes" in Unternehmen und Betrieben erscheint so als betriebswirtschaftliche Seite organisatorischer Dezentralisierung (Moldaschl/Sauer 2000: 207). Das ist gewiss nicht falsch; entsprechende Argumentationen blenden jedoch die makroökonomischen und politischen Ursachen marktzentrierter Managementkonzepte weitgehend aus der Analyse aus.

Die fortschreitende Marktsteuerung von Erwerbsarbeit ist aber nicht nur Folge, sondern in gewisser Weise auch Funktionsbedingung eines Modus der Kapitalverwertung, dessen innere Dynamik darauf basiert, dass der Warencharakter der Arbeitskraft sukzessive wieder hergestellt wird. Lief die Herausbildung und institutio-

nelle Absicherung des Normarbeitsverhältnisses in der Konsequenz auf eine partielle Entkoppelung von Beschäftigungsrisiken und Erwerbsbiographien hinaus, so wird diese Entkoppelung nun teilweise zurückgenommen, weil der Modus „flexibler Akkumulation" (Harvey 2004: 183ff.) eine größere Variabilität der lebendigen Arbeit erzwingt.

An dieser Stelle kann die Debatte um eine neue Phase kapitalistischer Entwicklung und ein damit korrespondierendes Produktionsmodell nicht ausführlich dargestellt werden. Unbestritten ist jedoch, dass sich seit den 1970 Jahren eine Konstellation herausgebildet hat, die wesentlich durch die Wirkung globalisierter Finanzmärkte beeinflusst wird. Als einer der ersten hat der französische Ökonom Michel Aglietta (2000) von der Herausbildung eines finanzmarktgetriebenen Akkumulationsregimes, ja, von einem „Wachstumsregime der Vermögensbesitzer" gesprochen, das sich in den entwickelten Staaten zu verallgemeinern beginne. Das neue Akkumulationsregime übernehme „vom angelsächsischen Kapitalismus die Vorherrschaft der Konkurrenz, die Unternehmenskontrolle durch die institutionellen Anleger, das bestimmende Kriterium des Profits und die Kapitalisierung an der Börse" (Aglietta 2000a: 66). Trotz aller Fehlentwicklungen und Krisenherde seien jedoch „positive Verkettungen" der Systembestandteile dieses Akkumulationsregimes prinzipiell möglich.

Agliettas Argumentation hat, unter dem Eindruck von Börsencrash und dem vorläufigen Ende der „New Economy", scharfen Widerspruch ausgelöst. In seiner umfangreichen wirtschaftshistorischen Studie behauptet Robert Brenner (2003), dass sich die kapitalistischen Metropolen seit Mitte der 1970er Jahre in einer lang anhaltenden ökonomischen Stagnationsperiode befinden. Die Boom-Jahre der New Economy in den USA hätten dieses Entwicklungsmuster nicht grundlegend korrigiert, sondern in gewisser Weise verstärkt, weil nun neben dem verarbeitenden Gewerbe auch im IT-, Telekommunikations- und im Mediensektor enorme Überkapazitäten entstanden seien.

Stimmt man dieser Kritik zu, muss man die Akkumulationsregime-Hypothese aber nicht zwangsläufig ad acta legen. Darauf haben Autoren wie Chesnai (1997, 2004), Orléan (1999) oder Lordon (2000) aufmerksam gemacht. Im Anschluss an Aglietta sprechen auch sie von der Herausbildung eines finanzdominierten Akkumulationsregimes. Sie vermeiden es jedoch, dieses Regime mit einer Prosperitätskonstellation zu identifizieren. Für Chesnai steht außer Zweifel, dass das Anlagekapital seit Mitte der 1980er Jahre eine Position erreicht hat, die es ihm erlaubt, entscheidenden Einfluss auf die Ausrichtung der Investitionen und die Verteilung der Erträge zu nehmen. In einem originellen Rückgriff auf den Marxschen Begriff des fiktiven Kapitals (Marx 1976: 482ff., 524f.) begründet Chesnai jedoch, dass sich die relative Verselbstständigung dieser Kapitalform keineswegs in parasitären Effekten erschöpfen muss. Akkumulation bestehe nicht nur im Anwachsen von Investitionsmitteln und Produktionskapazitäten; sie lasse sich auch durch die Ausweitung privatkapitalistischer Pro-

duktionsverhältnisse auf nicht erschlossene Bereiche oder durch „Mehrwertabschöpfung" realisieren, die infolge der Macht fokaler Unternehmen über ihre Zulieferer oder mittels Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeit erreicht werden könne.

Exakt dies ist für unseren thematischen Kontext der springende Punkt. Akkumulation lässt sich nach der Interpretation von Chesnai auch mittels Erhöhung des Exploitationsgrades der Arbeitskraft stimulieren; Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeit sind hierfür probate Mittel. Das finanziarisierte Regime überträgt den Finanzmärkten zentrale ökonomische Funktionen, etwa bei der Festlegung, dem Niveau und der Ausrichtung von Investitionen. Es motiviert maßgebliche Akteure zu tiefgreifenden Veränderungen im System der corporate governance (Höppner 2003; dies relativierend: Vitols 2003: 133; Kädtler 2003: 227ff.); es beeinflusst Fusionen und die Reorganisation von Unternehmen ebenso wie die Steuerung des Konsumniveaus. In der Konsequenz „wirken alle Spannungen, die das finanziarisierte Regime erzeugt, konzentriert auf die Lohnabhängigen ein" (Lordon 2003: 60). Die Politik der Flexibilisierung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit ist nichts anderes als der Versuch, „dem Faktor Arbeit das Prinzip der Liquidität aufzuzwingen, mit der die Finanzmärkte das Kapital ausstatten" (ebd., zit. nach Chesnai 2004: 235). Aus der Perspektive finanzmarktgetriebener Akkumulation werden Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen zu einer Restgröße, die flexibel an Markterfordernisse angepasst werden müssen. In der Folge geben Unternehmensleitungen Marktrisiken mehr und mehr an ihre Belegschaften weiter. Sämtliche Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz werden tendenziell zum Zielobjekt „entgrenzender" Verwertungsstrategien. Durch das Verschieben jener Limitierungen des Arbeitsmarktes, die dadurch entstehen, dass regulierende Institutionen den Warencharakter der Arbeitskraft einschränken, kann eine Art Flexibilisierungsarbitrage erwirtschaftet werden, die allerdings auf nur kurzfristig wirksamen und zudem höchst fragilen Kostenvorteilen beruht.

Aus der Flüchtigkeit dieser Wettbewerbsvorteile ergibt sich, dass der Prozess der Rekommodifizierung von Arbeit nie zu Ende ist. Wo immer Regeln und Institutionen den Warencharakter lebendiger Arbeit begrenzen, besitzt der ideologische Marktfundamentalismus ein Objekt der Kritik. Führen Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeit nicht zu den prophezeiten Beschäftigungseffekten, muss der Arbeitsmarkt eben noch umfassender dereguliert und flexibilisiert werden – ein sich selbst erfüllendes Programm, dessen Durchsetzung allerdings mit erheblichen Friktionen und sozialen Verwerfungen verbunden ist.

Solche Verwerfungen haben Moldaschl und Sauer (2000: 209) vor Augen, wenn sie eine begrenzte Halbwertzeit unternehmerischer „Vermarktlichungsstrategien" prognostizieren. Die ökonomische Dezentralisierung werde an immanente Schranken stoßen; der Markt an der Steuerung komplexer Unternehmenszusammenhänge scheitern. Längerfristige Produktentwicklung und darauf bezogene Marktstrategien

würden desavouiert; ungeplante Folgen könnten zum Auslöser für Gegenbewegungen werden. Auch das ist sicherlich eine richtige Beobachtung. Doch jene arbeitspolitischen Pendelbewegungen, die aus der strukturellen Widersprüchlichkeit jedes Managementkonzepts resultieren, bedeuten, wie auch die genannten Autoren einräumen, kein Zurück zum alten Zustand.

Gegen ein einfaches roll back spricht bereits der Umstand, dass sich marktzentrierte Unternehmensstrategien aus einem in der Gesellschaft popularisierten Ideensystem speisen, das den Markt als optimalen Koordinationsmechanismus mehr oder minder aller Wirtschaftsaktivitäten betrachtet. Es handelt sich um eine äußerst zählebige „Kultur des Marktes", die nicht zuletzt mit Kräfteverhältnissen und Institutionen der internationalen politischen Ökonomie (IWF, WTO, Weltbank) korrespondiert. Selbst den Regierungen mächtiger Staaten ist es kaum möglich, sich den im internationalen System verankerten marktorientierten Politiken zu entziehen. Auf diese Weise wird der Markt zu einem modernen Mythos (Deutschmann 2002: 80ff.), der nicht schon dadurch an Wirkungsmacht verliert, dass es bei mikroökonomischen Realisierungsversuchen immer wieder zu Fehlschlägen und auch zu Gegenbewegungen kommt. Im Gegenteil, der Marktmythos entspricht basalen Interessen von sozialen Gruppen, die am Modus flexibler Akkumulation zu partizipieren vermögen. Diese Gruppen – in den Metropolen eine Majorität der ökonomischen und politische Eliten, aber auch relevante Teile der Mittelschichten, der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten – verleihen der Kultur des Marktes im Inneren der nationalen Gesellschaften einen mehr oder minder großen Rückhalt.

Durch mächtige Interessenblöcke in den nationalen Arbeitsgesellschaften gestützt, wirkt der Marktmythos als Werkzeug schöpferischer Zerstörung. Der alte fordistische Nexus aus Managementkonzepten, Firmenorganisation, Bildungssystem, industriellen Beziehungen und überwölbendem sozialstaatlichen Basiskompromiss, wird irreversibel aufgebrochen. Dennoch findet keine radikale De-Institutionalisierung statt. Die reine Marktgesellschaft bleibt eine Fiktion, denn national wie international bilden sich Keime neuer Regelsysteme und institutioneller Arrangements heraus

Unternehmensstrategien, „institutionelle Filter" und prekäre Beschäftigung

In diesem Zusammenhang gilt es zu beachten, dass der Modus flexibler Kapitalakkumulation in allen Metropolenkapitalismen auf ähnliche Weise wirkt. Und doch gibt es weder einen „Vermarktlichungs-" noch einen Prekarisierungsautomatismus. In jedem Nationalstaat wirkt die Beharrungskraft spezifischer institutioneller Filter der Rekommodifizierungstendenz entgegen (mit unterschiedlichen Positionen: Hall/Soskice 2001, Crouch/Streeck 1997; vgl. auch die Beiträge in Beyer 2003). Offen ist, wie weit die „Entbettung" von Beschäftigungsverhältnissen vorangetrieben werden

kann, ohne dass nicht intendierte Effekte der Marktöffnung gesellschaftszerstörend wirken. Schon deshalb ist die flexible Akkumulation nicht mit einer totalen Entinstitutionalisierung und Deregulierung identisch. Realisiert wird sie mittels spezifischer Politiken, die in unterschiedlichsten sozialen Feldern auf eine Implementation marktzentrierter Produktions- und Tauschnormen hinauslaufen (Röttger 2003: 95ff.). Die Durchsetzung marktkompatibler Normen vollzieht sich auf dem Weg einer Korrektur eingespielter Kompromissgleichgewichte und nicht durch umfassende Beseitigung regulierender Institutionen. Im Gegenteil, häufig verstellt eine scheinbar intakte institutionelle Hülle den Blick für weitreichende Veränderungen, die sich innerhalb dieser Hülle abspielen.

Diese Feststellung trifft auch auf die Prekarisierung von Erwerbsarbeit zu. Es sind vor allem drei arbeitspolitische Felder, auf denen dieser Prozess vorangetrieben wird. In den Feldern des Unternehmens und des Betriebs (zum an Bourdieu angelehnten Feldbegriff vgl.: Dörre 2003: 13ff.) manifestiert sich die Durchsetzung marktzentrierter Produktionsnormen in einem Bündel von Reorganisationsmaßnahmen, die die externe wie auch die interne Flexibilität der Wirtschaftsorganisationen erhöhen sollen (Boltanski/Chiapello 2003: 261ff.). Die Bildung von Holdings mit relativ eigenständigen Töchtern, Shareholder-Value-Steuerung, Konzentration aufs Kerngeschäft, Verringerung der Fertigungstiefe, Wegfall sogenannter „Quersubventionierungen", Ausgründungen, Auslagerungen und Centerbildungen bedeuten faktisch, dass kleinere Organisationseinheiten entstehen, die in höherem Maße von Konjunkturschwankungen abhängig sind. Durch Benchmarking und Führung über Gewinnvorgaben gelingt es zudem, dezentrale Organisationseinheiten in einer ständigen Wettbewerbssituation zu halten. Die daraus resultierende Konkurrenz unter den Arbeitern und Angestellten ist der entscheidende Hebel, um neben Arbeitsformen, Arbeitszeiten und Entgelten auch die Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren.

Das geschieht jedoch nicht in einem linearen, irreversiblen Prozess. Noch sind die Akteure der organisierten Arbeitsbeziehungen und ihre Institutionen in Deutschland zu stark, als dass sich die marktförmige Zurichtung der Arbeitskraft bruchlos von oben nach unten durchsetzen ließe. Zwar kann kein Zweifel bestehen, dass die Gewerkschaften sich inzwischen selbst in ihren hochorganisierten Hochburgen wie der Automobilindustrie in der Defensive befinden; auf der Betriebsebene können starke Interessenvertretungen sich jedoch seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes eines erweiterten Sets an formalisierten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten bedienen. Die praktizierten und häufig als Co-Management verklärten Formen delegierter Partizipation bedeuten, dass die Marktsteuerung von Arbeit und das Ausmaß der Rekommodifizierung innerhalb der bestehenden Mitbestimmungsinstitutionen ausgehandelt werden (am Beispiel der Shareholder-Value-Steuerung: Vitols 2003). Nach einer optimistischen Lesart sind „betriebliche Bündnisse für Arbeit" (Rehder 2003, Seifert 2002), mit deren Hilfe die Nutzungsstandards lebendiger Arbeit zugunsten des

hegemonialen Marktregimes korrigiert werden, Ausdruck einer erfolgreichen institutionellen Anpassung an veränderte Wettbewerbsbedingungen. Gegen marktradikale Positionen, die auf eine radikale Dezentralisierung von Aushandlungen und Arbeitsbeziehungen drängen, lässt sich aus der institutionalistischen Perspektive denn auch trefflich einwenden, dass die notwendige Flexibilisierung der Arbeit innerhalb eines von Arbeitsrecht, Flächentarif und Mitbestimmung gesetzten Rahmens herstellbar ist. Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Standortkonkurrenzen und betriebliches concession bargaining sorgen unweigerlich dafür, dass Betriebsräte primär daran interessiert sind, die Beschäftigung zumeist schrumpfender Stammbelegschaften wenigstens auf Zeit zu sichern. Häufig sind es denn auch befristete Beschäftigungsgarantien für Stammbeschäftigte, die im Tausch für Zugeständnisse bei der Flexibilisierung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen eingehandelt werden.

Doch befristete Beschäftigungsgarantien fordern ihren Preis, zumal bei gleichzeitiger Steigerung interner wie externer Flexibilität. In Kombination mit einer Arbeitsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern basiert, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammbelegschaften Neueinstellungen. Aus diesem Grund kommt es zumindest in weltmarktorientierten Konzernen selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Maße zu Neueinstellungen. Produktionsspitzen werden mit flexiblen Arbeitskräften, mit befristet Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern abgefedert. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung eines flexibel-marktzentrierten Produktionsmodells die Ausbreitung atypischer und häufig eben prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

Über das Ausmaß der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen wird hierzulande höchst kontrovers geurteilt. Ein grober Indikator ist die Zunahme sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Dieser Begriff umfasst allerdings einen bunten Strauß unterschiedlichster Beschäftigungsverhältnisse wie Leih- und Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, abhängige Selbständigkeit, Minijobs und Teilzeitarbeit. Betrachtet man hochaggregierte Langzeitdaten, so erscheinen die Veränderungen auf den ersten Blick wenig dramatisch (Bartelheimer 1998, Bosch 2004: 231ff.). So ist der Anteil der Normarbeitsverhältnisse während der letzten Dekaden kontinuierlich zurückgegangen. Allein in Westdeutschland kann zwischen 1970 und 1995 ein Rückgang von 83 auf 63 Prozent registriert werden. Dieser Trend geht jedoch mit einem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit einher. Den größten Anteil an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen macht noch immer – häufig erwünschte – Teilzeitarbeit (gut 10 % der Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland) aus. Demgegenüber sind die Anteile von Leih- und Zeitarbeitern sowie abhängig Selbständigen noch immer vergleichsweise gering. In der großen Grauzone der Gelegenheits- und Minijobs dominiert das Modell des Zuverdienens von Rentnern, Schülern, Studierenden.

Trotz solcher Fakten sind Beschwichtigungsargumentationen unangebracht, denn atypische Beschäftigungsformen zeichnen sich während der letzten Jahre durch ei-

nen dynamischen Zuwachs aus (Fuchs 2003: 153f.). Zwischen 1995 und 2001 ist allein der Anteil der befristet Beschäftigten von 5 auf 8,5 % gestiegen und auch der Anteil der Leiharbeiter hat von 0,6 % 1995 auf 1,5 % im Jahr 2000 zugenommen. Wichtiger ist jedoch, dass lange Zeitreihen das Ausmaß atypischer Beschäftigungsformen nicht adäquat widerspiegeln. In der Altersgruppe der unter 25jährigen ist z.B. in NRW die Mehrzahl der Erwerbstätigen befristet tätig; solche Beschäftigungsformen haben in dieser Altersgruppe überproportional zugenommen. Hinzu kommt, dass sich die Auswirkungen der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Branchen konzentrieren. In der Bauwirtschaft, im Einzelhandel, in der Fast-food-Industrie oder auch im Reinigungsgewerbe sind atypische Beschäftigungsverhältnisse für eine Mehrheit der dort Beschäftigten längst Normalität. Ähnliches gilt für Teile des Sozial- und Weiterbildungssektors und auch für das Wissenschaftssystem. So ist der Einzelhandel zum Vorreiter für Shop-in-shop-Konzepte und die Nutzung prekärer Beschäftigungsformen geworden. Teilzeitarbeit, befristete Verträge und die Verwandlung von Normarbeitsverhältnissen in Mini-Jobs sind an der Tagesordnung. In der Bauwirtschaft expandiert der Einsatz von Subunternehmern und Scheinselbstständigen. Ähnliches gilt für das Transportwesen und die Fast-food-Branche.

Bedenkt man ferner, dass es gerade bei atypischen Beschäftigungsformen eine große Grauzone gibt, und rechnet man ausländische Arbeitnehmer mit Werks- und Saisonverträgen, sich illegal betätigende Migranten sowie „Schwarzarbeiter" hinzu, wird deutlich, dass atypische Beschäftigung längst zu einem Massenphänomen geworden ist. Atypische ist freilich nicht mit prekärer Beschäftigung identisch. Insgesamt gilt jedoch, dass jede atypische Beschäftigungsform ein prekäres Potenzial besitzt (Mayer-Ahuja 2003). Das gilt selbst für subjektiv erwünschte Teilzeitarbeit. Diese Beschäftigungsform ist lebbar, sofern sie in Partnerschaften oder sozialen Beziehungsnetzen ausgeübt wird, die das prekäre Potenzial entschärfen. Zerbrechen solche Partnerschaften und Netze, ist Teilzeitarbeit oftmals nicht mehr existenzsichernd und auf längere Sicht schlagen die Benachteiligungen bei der Renten- und Sozialversicherung durch.

Subjektive Verarbeitungsformen: Leiharbeit als prekäre Beschäftigungsform

Noch bedeutsamer für die wachsende Relevanz unsicherer Beschäftigung ist jedoch ein anderes Argument. Analysen der Beschäftigungsstatistik blenden die subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Arbeitsverhältnisse aus. Damit entgeht ihnen die eigentliche Brisanz unsicherer Erwerbsarbeit. Dies soll nachfolgend am Beispiel von Leiharbeitern illustriert werden, die als Beschäftigte einer großen Zeitarbeitsfirma in der westdeutschen Automobilindustrie eingesetzt werden.[2] Betrachten wir die verschiedenen Dimensionen ihres Erwerbsverhältnisses.

Die reproduktive Dimension

Auf den ersten Blick scheint das Beschäftigungsverhältnis der Befragten den Prekarisierungsbefunden zu widersprechen. Die – vorwiegend ostdeutschen – Leiharbeiter erhalten nach Intervention des Betriebsrats gleiche Stundenlöhne wie die Stammbelegschaft. Zu einem faktischen Lohndefizit kommt es nur wegen der durchschnittlich geringeren Eingruppierung. Da den Leiharbeitern jedoch zusätzlich eine sogenannte Auslöse samt Fahrtkosten gezahlt wird, erreichen die Betreffenden einen auch nach westdeutschen Maßstäben stattlichen Lohn. Ihre Tätigkeit ist mehr als existenzsichernd. Doch der in diesem Fall selbst für Leiharbeiter in der Automobilindustrie ungewöhnlich hohe Lohn kann nur „auf Zeit" verdient werden. Nach spätestens einem Jahr ist die lukrative Beschäftigung beendet. Es gibt keine Garantie, dass der Anschlussjob ebenso hoch vergütet wird. Zwar besitzen die Betreffenden einen unbefristeten Vertrag bei der ausleihenden Firma, doch das Beschäftigungsverhältnis lässt sich nur auf Dauer stellen, wenn die Leiharbeiter bereit sind, jedes Folgeangebot ihrer Verleihfirma zu akzeptieren. Und selbst in einem solchen Fall sind sie vor Entlassungen nicht gefeit. Das Leiharbeitsverhältnis ist seitens des Arbeitgebers verhältnismäßig leicht kündbar. Es bleibt unstet und wird daher von den Leiharbeitern selbst als heikel eingestuft.

Die sinnhaft-subjektbezogene Dimension

Unsicherheitserfahrungen werden durch die Art der Tätigkeit noch gesteigert. Bei den befragten Leiharbeitern handelt es sich ausnahmslos um qualifizierte Facharbeiter. Ihren Einsatz am Montageband betrachten sie mehrheitlich als Ausübung einer unterwertigen Beschäftigung. Manche sprechen abwertend von „Frauenarbeit". Gelegentlich wird der Vergleich zwischen Montagearbeitern und „dressierten Gorillas" bemüht. Auch jene Leiharbeiter, die nach ihrer Tätigkeit in dem Montagewerk wieder mit Arbeitslosigkeit rechnen müssen, können sich nach eigenem Bekunden kaum vorstellen, lebenslang am Band zu arbeiten. Stolz auf ihre Tätigkeit, auf die Firma und ihr Produkt, wie wir ihn bei Angehörigen der Stammbelegschaft ansatzweise finden, artikulieren sie nicht oder nur unter Vorbehalt. Attraktiv an ihrer Tätigkeit ist für sie in erster Linie der Lohn. Die wenigen, die den Sprung aus dem Leiharbeitsverhältnis in die Stammbelegschaft geschafft haben, denken indessen bereits über Wege zu einem „kleinen Aufstieg" nach, der sie aus der Position des einfachen Bandarbeiters herausführt. Insgesamt lässt sich jedoch für alle Befragten festhalten, dass es sich bei ihrer kritischen Sicht der Bandarbeit um einen Subtext handelt, der von der Auseinandersetzung mit den Widrigkeiten des Leiharbeitsverhältnisses deutlich überlagert wird. Zwar monieren die Befragten, dass die Montagearbeit ihnen kaum Chancen lässt, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in vollem Umfang einzusetzen; weitaus wichtiger ist für sie jedoch dass das verhältnismäßig gut entlohnte Beschäftigungsver-

hältnis nicht von Dauer ist. In diesem Kontext ist die berufliche Qualifikation offenbar subjektive Stütze für etwas, das man im Anschluss an Oskar Negt als Koppelung von Erwerbstätigkeit mit einem Pochen auf Anerkennung als Person und auf menschliche Würde im Arbeitsleben (im Sinne eines Anspruchs auf faire, gerechte Behandlung) bezeichnen könnte. Den Drei- oder Vier-Euro-Job möchte keiner der Befragten machen. Und zwar auch dann nicht, wenn Arbeitslosigkeit droht. Diese Ablehnung resultiert nicht primär aus ökonomischen Kosten-Nutzen-Kalkülen, sondern sie basiert sehr viel stärker auf dem Anspruch, den verbliebenen Rest an Würde und Selbstwertgefühl nicht auch noch verlieren zu wollen.

Die sozialkommunikative Dimension

Im Montagewerk werden die Leiharbeiter scheinbar reibungslos in eine „Normalbelegschaft" integriert. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, berichten alle Befragten, dass sie in den Produktionsteams des Autoherstellers gut aufgenommen worden seien. Auch die befragten Angehörigen der Stammbelegschaft äußern sich überwiegend positiv. Sie schätzen die Einsatzbereitschaft und den Lerneifer der Leiharbeiter. Insoweit funktioniert die betriebliche Sozialintegration; alles andere würde zu empfindlichen Störungen der Produktionsabläufe führen. Trotz dieses positiven Befundes existiert für die Leiharbeiter aber auch in sozialkommunikativer Hinsicht eine Schattenseite. Die Wertschätzung ihrer Kollegen erhalten sie nur auf Zeit. Mit jedem Betriebs- und Arbeitsplatzwechsel müssen sie aufs Neue beginnen, sich die fachliche und personale Anerkennung durch ihre Kollegen zu erarbeiten. Insofern gilt, dass die Verlusterfahrung für die Leiharbeiter gerade dann am größten sein kann, wenn die Aufnahme durch die Stammbeschäftigten besonders gut funktioniert hat.

Zu den Verlusterfahrungen gesellt sich ein anderes Problem. Die Leiharbeiter werden im günstigsten Fall am Arbeitsplatz integriert; und dennoch gehören sie zumindest im vorliegenden Fall nicht wirklich zur Stammbelegschaft. Hauptgrund ist der transitorische Status des Arbeitsverhältnisses. Die Leiharbeiter sind, was für diese Tätigkeitsform freilich in dieser Schärfe eine Ausnahme ist, wochenlang von ihren Familien getrennt. Doch der auf Zeit gewählte Arbeitsort kann nicht zu einer neuen Heimat werden. In der Stadt, in der sie berufstätig sind, bleiben die Leiharbeiter meist unter sich. Zunächst in einem Containerdorf und später in billigen Pensionen untergebracht, entwickeln sie kaum Aktivitäten, um sich am Ort zu integrieren. Ihr gesamtes Streben ist darauf gerichtet, möglichst oft nach Hause zu fahren. Doch auch dort schwächen sich ihre Sozialkontakte ab. Sei es die Betätigung in einem Sportverein oder in einer politischen Partei, seien es Partnerschaften, Familie oder auch nur die Nutzung des örtlichen Freizeitangebots, stets fehlt es an der Zeit für Aktivitäten und Beziehungen außerhalb der Arbeit, die für die Befragten, für ihr Wohlbefinden und ihre Vorstellung vom „guten Leben" eine hohe Relevanz besitzen.

In sozialer Hinsicht drohen unsere Leiharbeiter somit in doppelter Hinsicht zu verarmen. Sie nehmen ein „beziehungsloses" Leben am Arbeitsort in Kauf, um ihr eigentliches Leben am Wohnort führen zu können. Doch für dieses eigentliche Leben sind die Zeitbudgets zu knapp, Sozialkontakte und Freizeitmöglichkeiten gehen verloren. Und es scheint kein Zufall zu sein, dass diejenigen, die den Sprung in die Stammbelegschaft geschafft haben, über zerbrochene Partnerschaften klagen.

Die Status- und Anerkennungsdimension

Damit ist bereits ein weiteres Problem angesprochen. Eine stabile Erwerbsarbeit ist mit sozialen Statuszuweisungen verbunden; sie ist eine Quelle für Anerkennungsbeziehungen und darauf gegründete Identitätsbildungen. Das wissen auch die Leiharbeiter. Wie überaus sensibel sie auf Anerkennungskonflikte reagieren, lässt sich an einem Beispiel verdeutlichen. Ursprünglich sollte die Werkskluft für die atypisch beschäftigten Monteure mit einem roten Streifen versehen werden. Dieses Ansinnen wurde von den Leiharbeitern heftig kritisiert. Der rote Streifen sei ein „Judenstern", so wurde argumentiert. Mit ihrer Ablehnung einer besonderen Kennzeichnung setzten sich die Leitarbeiter schließlich durch. Für sie war die Zurückweisung des Streifens gleichbedeutend mit einem symbolischen Kampf um die volle Zugehörigkeit zur Belegschaft. Doch obwohl die Leiharbeiter-Monturen sich nun in nichts mehr von denen der Stammbeschäftigten unterscheiden, fallen die auf Zeit beschäftigten Monteure im Alltag der kleinen Stadt auf. Stolz tragen sie ihre Kluft auch außerhalb des Werks. Ein Stammarbeiter würde derartiges nicht oder nur in Ausnahmefällen praktizieren. Indem sie ihre Montur geradezu demonstrativ in der Öffentlichkeit zeigen, formulieren die Leiharbeiter einen Anspruch auf Anerkennung und Zugehörigkeit, der ihnen aufgrund der Struktur ihres Beschäftigungsverhältnisses letztlich verwehrt bleiben muss.

Die institutionelle und Partizipationsdimension

Ähnliches gilt mit Blick auf Partizipationschancen und soziale Rechte. Beim entleihenden Unternehmen stoßen die befragten Leiharbeiter auf eine gewerkschaftlich hochorganisierte Belegschaft, die im Werk durch einen starken Betriebsrat repräsentiert wird. Dieser Betriebsrat hat sich nach anfänglichem Zögern und nicht zuletzt aufgrund einer Initiative der lokalen IG Metall aktiv für die Externen eingesetzt. Das hat zu Verbesserungen bei der Entlohnung und bei der Wohnsituation geführt. Wichtig war jedoch in diesem Zusammenhang, dass die Leiharbeiter selbst aktiv wurden. Ihre Beschäftigung war anfangs nicht durch einen Tarifvertrag geregelt. Auf Initiative der örtlichen Metall-Gewerkschafter wählten die Leiharbeiter schließlich eine Tarifkommission und erreichten so eine tarifliche Absicherung ihres Arbeitsverhältnisses und die Auflösung des Container-Dorfs. Vom Betriebsrat des entleihenden Unternehmens

unterstützt, wurde dies im Konflikt mit der Unternehmensleitung durchgesetzt. Die gewählte Tarifkommission fungierte auf Seiten der Leiharbeiter faktisch als Betriebsratsersatz, denn im verleihenden Unternehmen existierte bis dahin keine gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten.

Bei der Wahl der Tarifkommission spielte die räumliche Konzentration der Leiharbeiter im Containerdorf eine wichtige Rolle. Aufgrund dieser Sonderbedingung war es möglich, eine selbstorganisierte Interessenvertretung ins Leben zu rufen. Mit Blick auf eine angemessene Repräsentanz schwacher Interessen in der betrieblichen Arena handelt es sich somit um einen ausgesprochen Positivfall. Und doch zeigen sich auch hier die Schwierigkeiten, Beschäftigte in unsicheren Arbeitsverhältnissen für eine selbsttätige, organisierte Interessenvertretung zu gewinnen. Die Tarifkommission ist eine Einrichtung auf Zeit. Jeder nachfolgende Leiharbeiterjahrgang muss sie aufs Neue beleben, ansonsten droht der Ansatz zu verpuffen. Dies gilt umso mehr, als auch die verleihende Firma lernt. Sie hat einen der Wortführer aus der Tarifkommission kurzerhand mit dem Management der Leiharbeit vor Ort beauftragt.

Hinzu kommt, dass viele Leiharbeiter eine hohe Erwartungshaltung gegenüber der Gewerkschaft formulieren; gleichzeitig sind sie jedoch nur begrenzt bereit, knappe finanzielle Ressourcen in eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu investieren. Vor allem die nachrückenden „Jahrgänge" zeichnen sich durch skeptische Distanz aus. Im Vergleich mit der durchschnittlichen Realität in den Zeitarbeitsfirmen sind viele der befragten Leiharbeiter gewerkschaftlich organisiert; ihr Organisationsgrad bleibt jedoch insgesamt weit hinter dem der Stammbelegschaft zurück, und es ist unklar, wie stabil und belastungsfähig die Mitgliedschaften ist.

Die Planungsdimension

In der subjektiven Bewertung ihres Beschäftigungsverhältnisses ist für die Befragten entscheidend, dass Leiharbeit ihnen keine Basis für eine längerfristige Lebensplanung bietet. Familiengründung, Elternschaft oder Wohneigentum, die in der Lebensplanung der Stammbeschäftigten eine zentrale Rolle spielen, werden für Leiharbeiter zu einem unkalkulierbaren Risiko. Selbst mit Blick auf kürzere Fristen gilt, dass private Planungssicherheit, die für ein „gutes Leben" unverzichtbar ist, erheblich erschwert wird. Wenn Leiharbeitnehmer von einem zum anderen entleihenden Unternehmen wandern, ist das zwangsläufig mit Unsicherheitserfahrungen verbunden. Das gilt umso mehr, als die Übergänge zwischen den Arbeitseinsätzen häufig durch Phasen erzwungener Arbeitslosigkeit unterbrochen werden. Bei jüngeren Leiharbeitern findet sich ein anderes Problem. Sie befürchten eine Blockierung ihrer beruflichen Weiterbildungsambitionen. Durchaus realistisch konstatieren sie, dass ihr Beschäftigungsverhältnis mit einer gleichberechtigten Teilhabe an institutionalisierter beruflicher Weiterbildung faktisch unvereinbar ist. Je größer die Sorge, Zeitarbeit könne zum Abbruch des beruflichen

Karrierepfades führen, desto stärker wird das Empfinden, einer prekären Lage dauerhaft ausgeliefert zu sein. Dementsprechend sehen vor allem Ältere in der Leiharbeit eine fast schon alternativlose Beschäftigungsform.

Für eine Verstetigung prekärer Beschäftigung spricht die Abfolge beruflicher Stationen und Tätigkeiten, die sich in dieser Altersgruppe feststellen lässt. Gerade die älteren Befragten aus Ostdeutschland schildern ihr Berufsleben als permanenten Wechsel zwischen befristeten, häufig nicht qualifikationsadäquaten Arbeitstätigkeiten und längeren Phasen der Erwerbslosigkeit. Beinahe fraglos gehen sie davon aus, dass auf eine halbwegs attraktive, aber befristete Beschäftigung Arbeitslosigkeit folgt. Und wie selbstverständlich offerieren sie ein Arsenal an Alltagstechniken, das ihnen ein Überleben in Unbeständigkeit ermöglichen soll. Unsicherheitserfahrungen in Permanenz werden offenkundig verinnerlicht, ein starkes Indiz dafür, dass sich zumindest ein Teil der Leiharbeitnehmer auf ein Leben in der „Zone der Prekarität" einstellt.

Prekarität, Reintegration, Kontrolle

Auffällig ist, dass mit der untersuchten Form der Leiharbeit ein Prekarisierungsprozess erfasst wird, der sich wesentlich innerhalb scheinbar intakter regulierender Institutionen abspielt. Denn im entleihenden Unternehmen gelten tarifliche Normen, und es gibt eine entwickelte Mitbestimmungspraxis. Fakt ist aber auch, dass die Perspektiven, die diese Beschäftigungsform bietet, von den Befragten unterschiedlich interpretiert wird.

Für einen Teil der Leiharbeiter stellt sie einen befristeten Ausweg aus Dauerarbeitslosigkeit dar. Das trifft besonders auf Leiharbeiter aus Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit zu. Vor Aufnahme ihrer Tätigkeit waren diese Befragten ausnahmslos über längere Zeiträume erwerbslos. In der Retrospektive berichten sie übereinstimmend, dass aufgrund der langen Dauer ihrer Arbeitslosigkeit ein kritischer Punkt erreicht war, an dem der soziale Abstieg unwiderruflich begonnen hätte. In einer solchen Situation erscheint den Befragten Leiharbeit als einzige verbliebene Option, um einem dauerhaften Ausschluss aus dem Erwerbssystem zu entgehen. Allen Einschränkungen zum Trotz eröffnet das Arbeitsverhältnis ihnen zudem die Möglichkeit, wieder an Aktivitäten des sozialen Umfelds teilzunehmen, die ein „normales Leben" ausmachen. Die sozialen Ausschließungseffekte von Dauerarbeitslosigkeit wiegen subjektiv offenbar schwerer als jene Diskriminierungen, die mit einem Leiharbeitsverhältnis verbunden sind.

Eine andere Gruppe betrachtet Leiharbeit als Sprungbrett in „normale" Beschäftigung. Sie wird von der Hoffnung angetrieben, über den Umweg prekärer Beschäftigung in stabile Erwerbsarbeit einzumünden. Zwar unterstellt keiner der Befragten, dass Leiharbeit einen Zugang zur „Zone der Integration" garantiert. Eine entsprechende Erwartungshaltung ist bei den Befragten aber stets präsent. Das klassische

Normarbeitsverhältnis fungiert subjektiv als Referenzfolie. Leiharbeit betrachten die Betreffenden als notwendiges Übel, das sie zeitweilig in Kauf nehmen, um sich die Chance auf ein sicheres Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Geradezu paradox wurzelt die Attraktivität prekärer Leiharbeit in der Möglichkeit ihrer Überwindung.

Prekäre Leiharbeit wirkt somit nicht zwangsläufig und linear desintegrierend auf die Arbeitsgesellschaft zurück. So lange die Erwartung, das unsichere Beschäftigungsverhältnis nur temporär ausüben zu müssen, nicht dauerhaft enttäuscht wird, fördert sie individuelle Re-Integrationsbemühungen. Wer das Leiharbeitsverhältnis als Sprungbrett in die „Zone der Normalität" nutzen will, neigt zur Übererfüllung betrieblicher Leistungsanforderungen. Die Hoffnung, vom entleihenden Unternehmen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, variiert allerdings mit Lebensalter und Qualifikationsniveau der Befragten. Besonders jüngere, gut ausgebildete Befragte hegen die Erwartung, dass Leiharbeit ein schwieriger, aber keineswegs aussichtsloser Umweg ist, um berufliche Erfahrungen zu sammeln und bei einer wirtschaftlichen Erholung in eine ausbildungsadäquate Dauerbeschäftigung einmünden zu können.

Sicher gibt es auch Leiharbeiter, die ein solches Beschäftigungsverhältnis über einen langen Zeitraum ausüben, ihre Lage aber nicht als prekär empfinden. Meist sind die Betreffenden seit vielen Jahren bei ein und derselben Zeitarbeitsfirma tätig. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind stabil, Arbeitslosigkeit muss nur äußerst selten und dann kurzzeitig in Kauf genommen werden. Häufige Wechsel der Arbeitsstelle empfinden die Befragten nicht als Problem, sondern eher als Bereicherung ihres Arbeitsverhältnisses. Ihr Verdienst ist halbwegs akzeptabel, das soziale Umfeld einigermaßen intakt. In diesen Fällen nähert sich die Beschäftigung bei der Zeitarbeitsfirma einem Normarbeitsverhältnis an. Folgt man den Ergebnissen einschlägiger empirischer Untersuchungen, so sind das freilich Ausnahmen (Fuchs 2003). Vieles spricht dafür, dass mit der Leiharbeit auch die prekäre Beschäftigung expandiert.

Insgesamt stoßen wir im Problemfeld Leiharbeit auf eine paradox anmutende Konstellation. Prekäre Beschäftigung, die in vielerlei Hinsicht desintegrierend wirkt, stimuliert in anderer Hinsicht aktive Reintegrationsbemühungen. Diese Reintegrationsbemühungen resultieren aus der besonderen Verwundbarkeit, die für prekäre Arbeitsformen charakteristisch ist. Will man den Sprung in die „Normalität" schaffen, ist man als Person zu permanenten Anstrengungen gezwungen. Lässt man nach, droht der Absturz in die „Zone der Entkoppelung". Als prekär Beschäftigter besitzt man keine Reserven, kein Ruhekissen –, es sei denn, man arrangiert sich mit einem Leben in beständiger Unsicherheit. Integration meint in diesem Kontext allerdings etwas völlig anderes als in der Welt der Normarbeitsverhältnisse. Integrationsanstrengungen beruhen entweder auf der vagen Hoffnung, dass sich „normale Verhältnisse" wieder herstellen lassen oder sie basieren auf dem Gegenteil dieser Hoffnung, auf einem schlimmstenfalls resignativen, bestenfalls findig-pragmatischen Arrangement mit unsteter Beschäftigung.

In welchem Ausmaß prekäre Beschäftigung die Integrationsqualität einer Gesellschaft verändert, wird erst deutlich, wenn man die Rückwirkungen solcher Beschäftigungsformen auf die „Zone der Normalität" in die Analyse einbezieht. Denn die „Zone der Prekarität" und die „Zone der Integration" sind keineswegs hermetisch voneinander abgeschottet. Offenkundig wirken prekäre Beschäftigungsformen disziplinierend auf die Zone der Normarbeitsverhältnisse zurück. Was das genau bedeutet, lässt sich wiederum am Beispiel der im Automobilwerk eingesetzten Leiharbeiter illustrieren. Mitglieder der Stammbelegschaft sehen in den flexiblen Arbeitskräften zunächst einen schützenden Personalpuffer, der im Falle eines kurzfristigen Auftragseinbruchs dazu beitragen kann, die bestehenden Arbeitsplätze der Festangestellten zu sichern und betriebsbedingte Kündigungen innerhalb der Stammbelegschaft abzuwenden. Festangestellte, die Leiharbeiter als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer" betrachten, beschleicht jedoch ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Denn „das ist eben das, was mir manchmal schlaflose Nächte bereitet, weil, wenn das jetzt schon so gut läuft, was ist dann einmal in zehn Jahren, dann sind wir Auslaufmodelle, wir Festangestellten", gibt ein befragter Gruppensprecher seine Befürchtungen preis.

Offenkundig wirken Prekarisierungsängste disziplinierend – und das in einer gewerkschaftlich zu weit über 90 Prozent organisierten Stammbelegschaft mit 30.000 Personen, der selbst in Spitzenzeiten nur einige hundert Leiharbeiter gegenüberstehen. In dieser Hinsicht ist das Automobilwerk kein Einzelfall. Die disziplinierenden Effekte, die von flexibel Beschäftigten auf Stammbelegschaften ausgehen, finden sich in allen Segmenten der Arbeitsgesellschaft. Selbst im Bereich hochqualifizierter Informationsarbeiter sind sie wirksam. So erfüllen im Rechenzentrum einer Großbank unternehmensinterne free-lancer eine ähnliche Funktion wie die Leiharbeiter im Montagewerk. Die free-lancer sind hoch bezahlte Spezialisten, deren Beschäftigungsverhältnisse auf den ersten Blick nicht als prekär bezeichnet werden können. Dennoch stellt auch diese Gruppe eine Flexibilitätsreserve dar, deren pure Anwesenheit im Betrieb den Leistungsdruck bei Festangestellten erhöht: „Es herrscht die Angst ..., wenn ich da nicht mitmache, heißt es am Schluss: 'Ich als Interner habe nichts zum Projekt beigetragen'. Es ist eine Angst, die der Interne gegenüber seinem Vorgesetzten hat. Und es gibt wenige die sich trauen, zu sagen: 'Jetzt ist Schluss, Schicht im Schacht'".

Beide Beispiele belegen, dass Prekarisierung ein relationales Verhältnis von Beschäftigtengruppen in wie außerhalb der „Zone der Verwundbarkeit" bezeichnet. Nur wenn man dies in Rechnung stellt, kann das wirklichkeitsmächtige Bedrohungspotenzial, die soziale Ausstrahlung prekärer Beschäftigung auf bislang als vergleichsweise sicher geltende Segmente der Arbeitsgesellschaft erfasst und problematisiert werden. Diese Feststellung lenkt den Blick auf eine wichtige Facette der arbeitsweltlichen (Des-)Integrationsproblematik. Offenkundig begünstigen antizipierte oder latent spürbare

Prekarisierungstendenzen Formen betrieblicher Integration, die weniger auf Teilhabe als auf subtil wirkenden Zwängen und Disziplinierungsmechanismen beruhen. Die Befürwortung jener „Flexibilitätspuffer", die kurzfristig geeignet sein mögen, die Sicherheit der Stammbelegschaften zu erhöhen, paart sich, sobald die Perspektive auf einen längeren Zeithorizont ausgeweitet wird, mit Ungewissheiten und Unsicherheiten, die ihrerseits soziale Schließungsprozesse in Stammbelegschaften begünstigen können. Die Erosion der sozialen Bindekraft sozialstaatlich regulierter Normarbeitsverhältnisse führt nicht zu einer stetigen Kumulation von Desintegrationsprozessen. Doch sie begünstigt den Wechsel von einem Integrationsmodus, der wenigstens ansatzweise auf materieller, demokratischer Teilhabe beruhte, hin zu Integrationsformen, in denen die subtile Wirkung diverser Zwangs- und Disziplinierungsmechanismen eine deutliche Aufwertung erfährt (dazu bereits: Heitmeyer 1997: 27).

Schlussfolgerungen für die Debatte um die Subjektivierung von Arbeit

Was bedeuten diese Befunde nun für die industriesoziologische Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit? Zunächst lässt sich festhalten, dass die fortschreitende Marktsteuerung von Erwerbsarbeit, sprich: die (Wieder-)Ankoppelung von Lohnarbeiterexistenzen an Marktrisiken offenbar zu einer tiefen Spaltung der nationalen Arbeitsgesellschaften führt. Betrachtet man allein die Ausfransung des Normarbeitsverhältnisses in den oberen Etagen der Arbeitsgesellschaft, so gerät völlig aus dem Blick, dass wir es bei marktzentrierter Kontrolle mit einem Phänomen zu tun haben, das in den unteren Etagen mit wachsenden Schwierigkeiten verbunden ist, auch nur die physisch-reproduktiven Arbeitsansprüche dauerhaft zu befriedigen. Die untersuchten Leiharbeiter liefern hier nur ein Beispiel für eine Vielzahl von – teilweise deutlich dramatischeren – Prekarisierungserfahrungen. Je nach Problemlage können dabei subjektiv unterschiedliche Anspruchsdimensionen in den Vordergrund treten. In manchen Branchen erzeugen auch tariflich definierte Armutslöhne eine Reproduktionsproblematik. In anderen Bereichen bildet die mit abhängiger Selbstständigkeit verbundene Unsicherheit das Problemzentrum. Eine dritte Problemzone stellen flexible Arbeitsverhältnisse dar, die durch Überengagement zu Burn-out-Syndromen, Sinnverlust, psychischer Erschöpfung und damit ebenfalls zur Gefährdung der individuellen Berufs- und Reproduktionsfähigkeit führen können.

Gemeinsam ist diesen vielfältigen Prekarisierungserfahrungen, dass sie durch ein unstetes Beschäftigungsverhältnis ausgelöst werden, das die Fähigkeit zu einer längerfristigen Lebensplanung gravierend beeinträchtigt. Jene mentale „Hegemonie der konkreten Arbeit über die abstrakte", die Martin Baethge (1990: 6) als „folgenreichen Kern des subjektzentrierten Arbeitsverständnisses großer Teile der Arbeiter und Angestellten" bezeichnete, kann in den expandierenden Bereichen prekärer Beschäfti-

gung so nicht lebenspraktisch werden, weil die Betroffenen einen Großteil ihres individuellen Aktivitätspotenzials darauf verwenden müssen, im täglichen Überlebenskampf zu bestehen. Nun könnte man es sich einfach machen und darauf verweisen, dass die prekär Beschäftigten sozialen Gruppen angehören, auf die der Subjektivierungs-Befund eben nicht zutrifft. Doch eine solche Argumentation würde den eigentlich interessanten Punkt verfehlen. Denn vieles, was in der aktuellen Debatte als Indiz für eine Subjektivierung von Arbeit gedeutet wird, findet sich auch bei prekär Beschäftigten. Die Notwendigkeit, über die Grenzen des individuellen Arbeitsplatzes hinaus zu denken, der „unternehmerische" Umgang mit dem eigenen Arbeitsvermögen, die „Entgrenzung" von Arbeit und Leben und die subjektive Transformation von Kapital-Arbeit-Gegensätzen, all das zeigt sich in der ein oder anderen Spielart auch bei unseren Leiharbeitern. Betrachten wir exemplarisch drei Aspekte der Subjektivierungs-Debatte.

„Intellektualisierung" von Arbeit

Das Leiharbeiter-Beispiel illustriert, wie das Arbeitsbewusstsein prekär Beschäftigter von der Sorge um die mittel- und längerfristige Reproduktion des eigenen Lebens beherrscht wird. Insofern können sich arbeitsinhaltliche und sozialkommunikative Ansprüche an Erwerbsarbeit nur bedingt Geltung verschaffen.[3] Erstaunlich ist, dass existenzielle Verunsicherung die qualitativen Arbeitsansprüche dennoch nicht gänzlich zu verdrängen vermag. Trotz ihrer prekären Situation beharren die Leiharbeiter auf Ansprüchen, die sie aus ihrer beruflichen Qualifikation und ihrer Arbeitserfahrung beziehen. Gegenüber der teamförmig organisierten Bandarbeit entwickeln sie ein Kritikpotenzial, wie wir es bei Repräsentanten der Stammbelegschaft so nicht gefunden haben. Und sie machen auch klar, dass sie nicht bereit sind, jede erdenkliche Arbeit anzunehmen. Denn mit der Bereitschaft, jeden Job auszufüllen, wäre, so die durchaus realistische Einschätzung, der individuelle Abstieg unwiderruflich vorprogrammiert. Stellt man dies in Rechnung, so waren die Befunde der frühen 1990er Jahre hinsichtlich der Stabilität eines subjektzentrierten Arbeitsbewusstseins eher noch zu pessimistisch.

Diese Aussage gilt noch in anderer Hinsicht. Es gehört zu den Wesensmerkmalen der flexiblen Betriebsorganisation, dass sie die in ihr Tätigen auf unterschiedliche Weise motivieren muss, sich mit ständig wechselnden Arbeitsanforderungen auseinanderzusetzen. Selbst einfache Produktionsarbeiter sollen in der flexiblen Betriebsorganisation zu Leistungen bereit sein, die den engen Horizont ihrer formalen Tätigkeit überschreitet. Sie müssen zunehmend Gewährleistungs- und Kooperationstätigkeiten übernehmen. Den Anforderungen des Managements an Multifunktionalität und flexiblen Arbeitseinsatz können und wollen sich die Beschäftigten nicht entziehen. Trotz aller Einschränkungen und Restriktionen, die ihnen die flexible Arbeits-

organisation auferlegt, müssen sie in gewisser Weise kreativ tätig sein (Dörre 2002: 118f.; 177ff., 388ff.), wenn sie halbwegs störungsfreie Produktionsabläufe gewährleisten wollen.[4] Diesen (Selbst-)Zwang zu kreativer Tätigkeit kann man durchaus als einen Trend zur Intellektualisierung von Produktionsarbeit deuten. Und just dieser Trend macht sich in gewisser Weise auch bei prekär Beschäftigten bemerkbar.

Von einer „Tragödie der Gleichförmigkeit", die vermeintlich mit der „Idee genormter Arbeit" (Englisch 2001: 32) verbunden ist, kann bei unseren Leiharbeitern jedenfalls keine Rede sein. Im Gegenteil, sie müssen hoch mobil sein, sich immer wieder kurzzyklisch auf neue Arbeitsanforderungen und ein verändertes betriebliches Umfeld einstellen. Und sie müssen ihrer Tätigkeit besonders engagiert nachgehen, ansonsten sind sie die ersten, die ihre Arbeit verlieren und die Missachtung ihrer Kollegen zu spüren bekommen. Diese Art der Flexibilität erzeugt Anforderungen, die über den engen Horizont rein fachlicher Qualifikationen hinausweisen. Doch jene besonderen Qualifikationen und Kompetenzen, die sich Leiharbeiter aneignen müssen, um ihr heikles Beschäftigungsverhältnis ausfüllen zu können, werden beruflich und gesellschaftlich nicht gratifiziert.

Die Betreffenden agieren insofern als „Unternehmer" ihres eigenen Arbeitsvermögens, als sie beständig abwägen müssen, wie sie ihre beschränkten Ressourcen so einsetzen, dass sich ihre Lage einigermaßen stabilisiert. Viele von ihnen entwickeln dabei sogar eine gewisse Findigkeit im Umgang mit Flexibilitätsanforderungen. Unternehmerisch im Schumpeterschen Sinne (Schumpeter 1997/1911: 89-139) können sie jedoch gerade nicht handeln. Für Schumpeter zeichnet sich der Unternehmertypus gerade dadurch aus, dass er Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft durchsetzt. Genau diese Durchsetzungsmacht fehlt den Leiharbeitern. Ihre Kreativität wird vom „Markt", genauer: von der flexiblen Betriebsorganisation und damit korrespondierenden Managementkonzepten erzwungen. Arbeitsinhaltliche und sozialkommunikative Ansprüche müssen die prekär Beschäftigten faktisch gegen die permanente Bedrohung ihrer individuellen und familialen Reproduktion behaupten. Und zumindest in dieser Hinsicht handelt es sich um ein Beispiel, das für die gesamte „Zone der Verwundbarkeit" Aussagekraft beanspruchen kann.

Geschlechterverhältnisse und „Entgrenzung" von Arbeit und Leben

Ähnliches gilt für die Geschlechterdimension des Subjektivierungstrends. Mit Fug und Recht kann man davon sprechen, dass sich die „Entgrenzung von Arbeit und Leben" (Gottschall/ Voß 2003) in unserem Leiharbeiterfall mit Vehemenz Bahn bricht. Triebkraft ist jedoch nicht das Streben nach Professionalität oder das inhaltliche Interesse an einer Problemlösung, wie wir es z.B. bei qualifizierten Wissensarbeitern finden (Kalkowski 2004: 246ff.). Im beschriebenen Fall sind es marktgesteuerte Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen, die zur „Entgrenzung" beitragen und massive

Desintegrationsprozesse auslösen können. Auch hier lässt sich aus dem Leiharbeiterbeispiel lernen.

Bekannt ist, dass Frauenarbeit traditionell als Refugium für prekäre Beschäftigung gedient hat. Viele Familienfrauen konnten nie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ihre – häufig freiwillige – Entscheidung für atypische und somit potenziell prekäre Erwerbsformen ließ einen besonderen Teilarbeitsmarkt für Frauen entstehen, der zu einem Reservoir für Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse (klassisch: die „mithelfende Familienangehörige") wurde (Mayer-Ahuya 2003: 89ff.). In einem dynamischen, hoch regulierten Arbeitsmarkt hielten viele Zuverdienerinnen unsichere Beschäftigungsverhältnisse und nicht existenzsichernde Löhne für akzeptabel. Mit erlahmender Beschäftigungsdynamik ließen sich dann zeitgenössische Formen prekärer Arbeit im „Frauenarbeitsmarkt" leichter durchsetzen. Dementsprechend sind atypische Beschäftigungsformen primär eine Domäne von Frauen geblieben. Frauenarbeitsplätze konzentrieren sich hierzulande seit den 1970er Jahren vornehmlich auf den gering qualifizierten Dienstleistungssektor. Die „Dienstbotenklasse" der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft (Gorz 1989) ist vornehmlich weiblich.

Parallel zur Feminisierung atypischer Beschäftigungsformen macht sich jedoch eine Gegentendenz bemerkbar. Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sehen sich, etwa im Einzelhandel oder im Reinigungsgewerbe, zunehmend mit männlicher Konkurrenz konfrontiert. Aus der männlichen Perspektive bedeutet dieses Konkurrenzverhältnis Einmündung in „feminisierte" Strukturen des Arbeitsmarktes. Wie dies subjektiv verarbeitet wird, lässt sich anhand des Leiharbeiterfalls nachvollziehen. Als klassische Frauendomäne ließ sich prekäre Beschäftigung subjektiv ertragen, weil die normbeschäftigten Männer im Familienzusammenhang für relative Stabilität sorgten. Doch nun werden prekär beschäftigte Männer zu Hauptverdienern. Das von ihnen ausgeübte Arbeitsverhältnis vermag die Stabilität des Lebens- und Familienzusammenhangs nicht mehr zu garantieren. Im Gegenteil, die Zumutungen unsicherer Beschäftigung wirken destabilisierend auf den sozialen Nahbereich zurück. Kein Wunder, dass die Befragten dies als eine Art „Zwangsfeminisierung" begreifen und jede Gelegenheit nutzen, ihre angegriffene „Männlichkeit" imaginär, also mittels symbolischer Überzeichnung zu stärken.

Kontrolle, Partizipation, Widerständigkeit

Diese Feststellung berührt bereits die (vor-)politischen Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung. Auch unsere Leiharbeiter verhalten sich, darin ebenfalls anderen Gruppen prekär Beschäftigter vergleichbar, in gewisser Weise „individualistisch". Wer permanent damit beschäftigt ist, seine eigenen Reproduktionsgrundlagen zu sichern, der kann sein Schicksal realistisch nicht in erster Linie an die Wirkungsmacht kollektiver Interessenvertretungen binden. Die Sorge um die Marktfähigkeit des eigenen Arbeits-

vermögens ist somit zunächst ein individuelles Empfinden. Erstaunlich ist aber, dass vor allem die jüngeren Leiharbeiter nach wie vor an einen individuellen Aufstieg durch (Weiter-)Bildung glauben. Ihr „Individualismus" entspringt allerdings keinem säkularen Wertewandel zugunsten qualitativer Arbeitsansprüche. Es sind die Zumutungen gesteigerter Marktrisiken, die für individuelle Anpassungen sorgen. Insofern drängen sich Parallelen zu jenem „Individualismus des Mangels" auf, den Robert Castel (2000: 404) in der „Zone der Prekarität" vermutet. Dieser Individualismus, der sich durch einen Mangel an Ansehen, gesicherten Gütern und stabilen Beziehungen auszeichne, sei kein Rückfall in die Zeiten des Frühkapitalismus. Vielmehr handele es sich um ein Resultat des „Schwächerwerdens" oder eines „Verlusts der kollektiven Regulierungen" (ebd.: 407).

Exakt dies wird im Leiharbeiterbeispiel reflektiert. Die Befragten suchen Schutz vor den Zumutungen flexibler Akkumulation, doch sie machen die Erfahrung, dass ihnen manche kollektiven Regelungen nicht zugute kommen. Eine Folge ist, dass sich viele der Befragten als Anhänger einer Lockerung oder Abschaffung des Kündigungsschutzes präsentieren. Denn in ihren Augen handelt es sich um eine Regelung, die Stammbeschäftigte einseitig privilegiert. Dies scheint auf den ersten Blick für eine Deutung zu sprechen, wie sie in der an Foucault angelehnten Gouvernementalitäts-Debatte (Bröckling u.a. 2000) vorgetragen wird. Unter dem Druck gesteigerter Marktrisiken entwickeln die Leiharbeiter Selbsttechniken, die sie zu individueller Anpassung an den neoliberalen Marktkatechismus befähigen. Aber diese Anpassung ist eben keine totale und sie ist auch nicht gleichbedeutend mit Unterwerfung. Indem die Verfechter einer neuen Gouvernementalität Subjektivation und Unterordnung unter Herrschaft zusammendenken, verlegen sie die Anpassung an die Marktherrschaft gleichsam in die Persönlichkeitsentwicklung hinein. Damit wird der Marktmechanismen innewohnende „Zwang zum Selbstzwang" jedoch nicht angemessen theoretisiert. Denn trotz zahlreicher Verweise auf die Ambivalenzen marktzentrierter Kontrolle bleibt letztlich unklar, wie Marktzwänge bearbeitet werden können. Entweder unterstellt man, dass eine Art psychischer Selbstreinigung genügt, um diese Zwänge „für sich selbst", also individuell außer Kraft zu setzen oder man neigt dazu, die Anpassungstendenz analytisch zu verewigen. Das eigentlich Spannende sind jedoch die Kompromissbildungen zwischen individuellen und kollektiven Handlungsstrategien, die sich in der einen oder anderen Form auch bei unseren Leiharbeitern finden.

Natürlich müssen sich die prekär Beschäftigten mit Zwängen arrangieren, die der marktzentrierte Kontrollmodus ihnen setzt. Dabei kommen sie gar nicht umhin, den fremdbestimmten Handlungsimperativen in gewisser Weise „freiwillig" zu folgen. Und doch entwickeln sie unter bestimmten Bedingungen genügend Energie, um auch kollektive Handlungsstrategien zur Verbesserung ihrer Lage einzusetzen. Insofern gilt die Aussage, dass die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse die Bereitschaft zu kollektivem Engagement schwächt, weil sie den Betroffenen „jenes Mindestmaß

an Hoffnung und Glauben an die Zukunft nimmt, das für eine ... kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist" (Bourdieu 1998: 97), nur mit Einschränkungen. Eine Kultur der Selbstorganisation und der politischen Widerständigkeit vorausgesetzt, ist es keineswegs ausgeschlossen, dass prekär Beschäftigte Präferenzen für kollektive Handlungsstrategien in ihre individuellen Kompromissbildungen einbeziehen. Wollen sie derartiges fördern, ist freilich nötig, dass sich durchsetzungsfähige Interessenorganisationen für die Anliegen der heterogenen Gruppen prekär Beschäftigter öffnen. In Italien sind einflussreiche Gewerkschaften diesen Weg längst gegangen. Bei den Prekären verzeichnen sie ihre relativ größten Mitgliederzuwächse (Choi 2004: 428ff.); dies auch, weil sie über ein ausgereiftes Beratungs- und Dienstleistungssystem verfügen, das auf die Problematik unsicherer Beschäftigungsverhältnisse zugeschnitten ist. In Deutschland stehen entsprechende Lernprozesse der Gewerkschaften noch aus.

Dass solche Lernprozesse dringend nötig sind, wird an den Rückwirkungen der Prekarisierungstendenz auf die Zone geschützter Beschäftigungsverhältnisse deutlich. Wie gezeigt, besitzt die Prekarisierung eine restrukturierende Kraft. Sie stellt ein überaus wirksames Machtsystems dar, dessen subtile Disziplinierungs- und Kontrollmechanismen zumindest zeitweilig eine – gleichwohl partikularistische und demokratisch kaum legitimierte – Form gesellschaftlicher Integration zu leisten imstande sind. Die diszplinierende Kraft der Prekarisierung wurzelt gerade darin, dass ein einigermaßen dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis mit halbwegs akzeptablen Einkommen den Arbeitenden subjektiv mehr und mehr als ein besonderes Privileg erscheint. Dies stimuliert einen Kampf um „gute Arbeit", in welchem die Konkurrenz unter den Arbeitern und Angestellten den institutionalisierten Kapital-Arbeit-Konflikt dominiert.[5]

Eine Debatte um die Subjektivierung von Arbeit, die diese Seite der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft ausblendet, wird der kapitalistischen Restrukturierungsdynamik nicht gerecht. Dies festzustellen bedeutet keinen Rückfall in Traditionalismus. Natürlich zeichnete sich auch die fordistische Arbeitsgesellschaft mit ihren Normarbeitsverhältnissen durch eine Vielzahl struktureller Abhängigkeiten, Ungleichheiten und Ausgrenzungen aus. Wer jedoch die „Idee der genormten Arbeit" auf eine Herrschaftsform reduziert, die „Menschen wie nie zuvor an die Kette" gelegt hat (Englisch 2001: 32), entwickelt ein zynisches Verhältnis zum viele Jahrzehnte währenden Ringen um eine wenigsten partielle Entkommodifizierung von Lohnarbeit. Und doch sind prekär Beschäftigte keine Kronzeugen für arbeitspolitischen Konservatismus. Auch sie wollen „selbst über ihre Arbeitskraft verfügen", sich aus dem „Hamsterrad der Abhängigkeit und Gleichförmigkeit befreien" (ebd.: 41). Doch eine nahtlose Anpassung an die Imperative der marktzentrierten Produktionsweise nimmt ihnen unweigerlich die Spielräume und Ressourcen, um die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Löhnen, das Aufbrechen von Routinen und die neuen Mobilitätszwänge als Freiheitsgewinn erleben zu können. Zumindest die befragten Leiharbeiter streben nach

einem Minimum an Sicherheit, wie es mit dem überkommenen Normarbeitsverhältnis verbunden war. Doch die alten Verhältnisse lassen sich nicht wieder herstellen. Mögliche Synthesen von flexibler Beschäftigung und neuen Sicherheitsgarantien bezeichnen somit ein ungelöstes Schlüsselproblem der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft.[6] Eine differenzierte Prekarisierungsforschung könnte in Zukunft einen wichtigen Beitrag zu erfolgreicher Problembearbeitung leisten.

Anmerkungen

1 Das gilt selbst dort, wo mit der De-Institutionalisierung des Lebenslaufs atypische Beschäftigungsverhältnisse zumindest gestreift werden. Hier werden die mit atypischer Arbeit verbundenen Chancen zu eigenständiger Lebensführung häufig überbetont (zusammenfassend: Kleemann u.a. 2002: 71ff.).

2 Diesen Fall habe ich gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel im Rahmen des Forschungsvorhabens „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?" untersucht.

3 Dieser Befund steht durchaus im Einklang mit Baethges Subjektivierungs-These. Schon die SOFI-Jugendstudie (Baethge u.a. 1989) hatte gezeigt, dass arbeitsinhaltliche und sozialkommunikative Arbeitsansprüche sich erst gebührend Geltung verschaffen können, wenn die reproduktive Anspruchsdimension einigermaßen befriedigt ist.

4 Dies traf zu einem gewissen Grad auch auf die fordistische Betriebsorganisation zu. Dort gediehen die kreativen Tätigkeiten der Arbeiter jedoch überwiegend informell. In der nachfordistischen Betriebsorganisation appelliert das Management hingegen permanent und offiziell an die Kreativität, Verantwortungsbereitschaft, emotionale Hingabe und damit an die Subjekthaftigkeit der Arbeitenden.

5 Dies ist freilich kein Indiz für ein Endes des Kapital-Arbeit-Konfliktes, sondern eher für eine Dominanz der Kapitalseite, die der Tendenz zur Zerstörung regulierender Institutionen wieder unverhüllt zum Durchbruch verhilft (Deutschmann 2002).

6 Eine am Begriff des Aktivitätsstatus orientierte Suchrichtung für Lösungsansätze findet sich z.B. in Dörre u.a. 2004: 394f. sowie in Boltanski/Chiapello 2003.

Literatur

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

Baethge, M. (1990): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: SOFI-Mitteilungen 1990, Göttingen: 1-11.

– u.a. (1989): Jugend: Arbeit und Identität. Opladen.

Bartelheimer, P. (1998): Nichts mehr total normal – „Atypische" Arbeitsverhältnisse und „entstandardisierte" Erwerbsverläufe. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '98. Hrsg. v. IfS-Frankfurt/M., INIFES-Stadtbergen, ISF-München, SOFI-Göttingen. Berlin: 165-208.

Bechtle, G./Sauer, D. (2002): Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz. In: FIAB (Hrsg.), a.a.O.: 49-62.

Beyer, J. (2003): Vom Zukunfts- zum Auslaufmodell? Die deutsche Wirtschaftsordnung im Wandel. Wiesbaden.

Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz. Frz. (1999): Le nouvel Ésprit du Capitalisme. Paris.

Bosch, G. (2004): The standard employment relationship in the information society. In: Concepts and Transformation Volume 9, Number 3: 231-248.

Bourdieu, P. (1998): Prekarität ist überall. In: Ders.: Gegenfeuer. Konstanz.

Bröckling, U., Krasmann, S., Lemke, Th. (Hrsg. 2000): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M.

Brenner, R. (2003): Boom & Bubble. Die USA in der Weltwirtschaft. Hamburg.

Brinkmann, U. (2004): Antinomien der Marktgrenzenverschiebung. In: FIAB (Hrsg.), a.a.O.: 65-84.

Castel, R. (2000): Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz.

Chesnai, F. (1997): La mondalisation du capital. Paris.

– (2004): Das finanzdominierte Akkumulationsregime. Theoretische Begründung und Reichweite. In: Zeller, C.: Die globale Enteignungsökonomie. Münster.

Choi, Hae-Lin (2004): Organisierung der Unorganisierbaren. Bericht aus italienischen Gewerkschaften. In: Argument 256: 428-439.

Crouch, C./Streeck, W. (Ed. 1997): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence & Diversity. London.

Deutschmann, Ch. (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim.

– (2003): Industriesoziologie als Wirklichkeitswissenschaft. In: Berliner Journal für Soziologie 4/2003: 477-496.

Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Wiesbaden.

– (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines „neuen Kapitalismus"? In: Dörre/Röttger, a.a.O.: 7-34.

–/Röttger, B. (Hrsg.) (2003): Das neue Marktregime. Hamburg.

Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung. In: Das Argument 256: 378-397.

English, G. (2001): Jobnomaden. Wie wir arbeiten, leben und lieben werden. Frankfurt/New York.

Gottschal, K./Voß, G.G. (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Mering.

FIAB – Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (Hrsg.) (2002): Jahrbuch Arbeit – Bildung – Kultur, Bd. 19/20. Recklinghausen.

Fuchs, T (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? In: Peters, J.; Schmitthenner, H.: Gute Arbeit. Hamburg: 151-165.

Glißmann, Wilfried/Peters, Klaus (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg.

Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin.

Hall, P./Soskice, D. (2001): Varieties of Capitalism. Oxford.

Haipeter, Th. (2004): Normbindung unter Marktdruck? Problembereiche neuer Formen der Arbeitszeitregulierung in der betrieblichen Praxis. In: Industrielle Beziehungen 11. Jg., Heft 3, 2004: 221-245.

Harvey, (2004): Die Geographie des „neuen" Imperialismus. Akkumulation durch Enteignung. In: Zeller, C.: Die globale Enteignungsökonomie. Münster.

Heitmeyer, W. (1997): Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar? In: Ders. (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt/M.: 23-65.

Höppner, M. (2003): Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managementherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland. Frankfurt/M.

Kädtler, J. (2003): Globalisierung und Finanzialisierung. In: Dörre/Röttger, a.a.O.: 227-249.

Kalkowski, P. (2004): Der Kontrakt der Arbeit bei wissensintensiven Dienstleistungen. In: Industrielle Beziehungen, 11. Jg., 3/2004: 246-269.

Kleemann, u.a. (2002): Subjektivierung von Arbeit – ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl/Voß, a.a.O.: 53-100.

Kratzer, N. (2003): Entgrenzung von Arbeit. Berlin.

Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/M.

Lohr, K. (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie 4/2003: 511-530.

Lordon, F. (2003): „Aktionärsdemokratie" als soziale Utopie? Hamburg. Frz. (2000): Fonds de Pension, piège à cons? Paris.

Marx, K. (1974): Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie. Berlin.

– (1976): Das Kapital, Bd. 3, MEW 25, Berlin.

Mayer-Ahuya, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis" zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.

Moldaschl, M./Voß, G. (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering.

–/Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes – zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: 205-224.

– (2002): Subjektivierung – eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: Moldaschl, M./Voß, G. (Hg.), a.a.O.: 23-52.

Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform H.7/8: 415-434, 457-475.

Nickel, H. M./Frey, M./Hüning, H. (2003): Wandel von Arbeit – Chancen für Frauen. Thesen und offene Fragen. In: Berliner Journal für Soziologie 4/2003: 531-544.

Orléan, A. (1999): Le pouvoir de la finance. Paris.

Peter, L. (2003): Postfordismus, Deformation von Arbeitssubjektivität Arbeitssucht. In: Dörre, K./Röttger, B., a.a.O.: 172-188.

Polanyi, K. (1978): The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaft und Wirtschaftssystemen. Frankfurt/M.

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

Rehder, B. (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt/M.

Röttger, B. (2003): Produktionsmodell und Gesellschaftsformation. Fortgeschrittene Globalisierung und Korridore des Regulationsprozesses. In: Dörre./Röttger, a.a.O.: 95-110.

Sauer, D. (2003): Kontinuität und Bruch. Zur Entwicklung von Arbeit. In: Jenaer Beiträge zur Soziologie. Heft 13. Hrsg. Am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Schumann, M. (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Hamburg.

Schumpeter, J. (1997/1911): Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Berlin (4. Aufl.).

Seifert, H. (2002): Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektiven. Berlin.

Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Hamburg.

Vitols, S. (2003): Verhandelter Shareholder Value. Die deutsche Variante einer angloamerikanischen Praxis. In: Beyer, J., a.a.O.: 133-154.

Karin Lohr/Hildegard Maria Nickel

Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen

Das Paradoxon von erweiterter Teilhabe und sozialer Verwundbarkeit – Problemaufriss

Der gegenwärtige Strukturwandel von Arbeit ist durch eine vielgestaltige und uneinheitliche Dynamik (Peters/Sauer 2005: 25) gekennzeichnet und die Interpretation seiner Reichweite und Bedeutung ist durchaus uneinheitlich. Einig ist man sich allerdings darin, dass eine neue Stufe der kapitalistischen Verwertungslogik und des Konkurrenzprinzips erreicht ist, die zu einer weitergehenden Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche führt und – bezogen auf die Unternehmensreorganisation – mit dem Begriff der „Vermarktlichung" gekennzeichnet wird. Einig ist man sich auch darin, dass damit Perspektiven für die Arbeitskraft verknüpft sind, die als Rückkehr des Subjekts in die Ökonomie bzw. als „Subjektivierung" beschrieben werden. Mit dem Übergang zur flexiblen Produktion qua „Vermarktlichung" und einer Aufwertung der Subjekte der unmittelbaren Reichtumsproduktion qua „Subjektivierung" werden die bisherigen Grundlagen der gesellschaftlichen Entwicklung auf Basis traditioneller Erwerbsarbeit in Frage gestellt. Vermarktlichung als ein 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 und oft unbezahlt und vorrangig bedürfnis- und gebrauchswertorientiert nachgefragt wurden.

Damit wird auch das Geschlechterverhältnis in den Sog der „Vermarktlichung" hineingezogen und Frauen werden direkter vom Strukturwandel der (Erwerbs)Arbeit erfasst. Robert Castel (2000) versucht angesichts dieser Entwicklungen eine Zeitdiagnose zu formulieren, die er die Metamorphose der sozialen Frage nennt. Damit ist auch für die Frage nach den riskanten Chancen der Subjektivierung von Arbeit eine heuristische Analyseperspektive gegeben, die wir aufnehmen wollen, ohne sie zugleich bereits exakt und konsequent umsetzen zu können. Ähnlich wie Boltanski/Chiapello (2003) analysiert Castel den „neuen" Geist des Kapitalismus. Castel beschreibt die mit der Krise des Fordismus aufkommende Arbeitnehmerlage und rückt dabei die Mythologisierung der neuen Leistungsfähigen, der Macher wie die obsessive Fixierung auf Anpassungsfähigkeit (Flexibilität) ins Blickfeld. Er geht aber insofern über Boltanski/Chiapello (2003) hinaus, als er den Graben zwischen diesen neuen Lohnabhängigen und den peripheren Arbeitnehmern (Einwanderer, Frauen, junge Menschen ohne Qualifikation, Ältere usw.) deutlich herausarbeitet. Castel bleibt nicht bei einer Dichotomisierung bzw. Polarisierung dieser sozialen Extremgruppen stehen, sondern betont 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 Verwundbarkeit des sozialen Gleichgewichts. Die Zone der Integration beginnt nach Castel im Zentrum des gesellschaftlichen Lebens, in den mehr oder weniger stabilen Beschäftigungsverhältnissen in Unternehmen. Aus diesem Zentrum heraus entwickelt sich eine zweite Zone, die durch zunehmende Prekarität gekennzeichnet ist. Sie betrifft nicht nur diejenigen, die prekär beschäftigt sind, sondern wirkt als soziale Verunsicherung auch auf diejenigen, die in vergleichsweise stabilen Beschäftigungspositionen sind. Drittens zeigt Castel eine Zone der „Überzähligen" auf. Das sind neben den Erwerbslosen Menschen, die einen Einstieg in das Erwerbssystem suchen, aber keinen Platz finden. Und schließlich gibt es eine vierte Zone, die durch Entkopplung, durch soziale Exklusion und den Verlust der vornehmlich über die Teilhabe an Arbeit zu gewinnenden sozialen Identität charakterisiert ist. Die an den Wandel der (Erwerbs-)Arbeit gebundene Wiederkunft massenhafter Verwundbarkeit ist, so Castel, der Stoff für eine neue soziale Frage. Das ist in seiner subtilen Bedeutung für die „Frauenfrage" und den Wandel der Geschlechterverhältnisse noch kaum begriffen.

Die Arbeitsmarktforschung kann für die Bundesrepublik zeigen (Oschmiansky/Oschmiansky 2003), in welchem Maße auch hier Erwerbsformen zwischen Integration, Gefährdung und Ausgrenzung sortieren. Geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Selbständigkeit sind Erwerbsformen mit großem Gefährdungspotenzial. Diese prekären Beschäftigungsformen führen selten in Normalarbeit bzw. reguläre Beschäftigung. Vielmehr ist zu vermuten, dass sie zu einer stärkeren Verdrängung und Konkurrenz am Arbeitsmarkt, zur Aufsplittung von Normalarbeitsverhältnissen wie zu einer vermehrten Scheinselbständigkeit führen.

Davon sind Frauen in besonderem Maße betroffen. Frauen sind aber auch zunehmend auf der Seite der „MacherInnen", der neuen Leistungsfähigen zu finden. Gerade in Bezug auf Frauen lässt sich von einem Paradoxon reden: Ihre verstärkte Erwerbsarbeit verweist auf eine erweiterte Teilhabe und gesellschaftliche Integration, zugleich sind Frauen trotz und zum Teil gerade wegen dieser erweiterten Teilhabe am Erwerbsprozess in höchstem Maße mit Gefährdungen und sozialen Risiken konfrontiert. Die Segmentierung zwischen den Erwerbsformen – und damit zwischen Chancen und Risiken – scheint sich dramatisch zu verstärken, insbesondere auch in der Gruppe der Frauen. Es vergrößert sich die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt. Was das für die Ungleichheit im Geschlechterverhältnis bedeutet, ist, wie wir weiter unten diskutieren, nicht klar und eindeutig zu bestimmen.

Bei aller Dramatik des Wandels ist aber gegen eindimensionale fatalistische Interpretationen der derzeitigen Lage mit Dörre (i. d. B.) zu argumentieren: Der Modus des „neuen" Kapitalismus wirkt zwar in allen „Metropolenkapitalismen" auf ähnliche Weise und doch gibt es weder einen „Vermarktlichungs- noch Prekarisierungsautomatismus. In jedem Nationalstaat wirkt die Beharrungskraft spezifischer institutioneller Filter der Rekommodifizierungstendenz entgegen" (Dörre i. d. B.). Offen

ist, wie weit die „Entbettung" von Beschäftigungsverhältnissen vorangetrieben werden kann, ohne gesellschaftszerstörend zu wirken. Auch diese Frage ist in ihrer Geschlechterdimension noch kaum entfaltet. Offen ist auch, inwiefern man auf kapitalismusimmanente Kräfte der Erneuerung setzen und die „Pendelbewegungen" der schöpferischen Zerstörung akzeptieren kann (dazu auch Peters/Sauer 2005).

Castel charakterisiert die Phase der „Erschöpfung des fordistischen Modells" als Gabelung bzw. Bruch der Verlaufskurve. Das bedeutet zweierlei, erstens es geht nicht einfach weiter wie bisher – wie mancher arbeitssoziologische Ansatz nahe zu legen scheint –, schon gar nicht mit den alten Instrumenten politischer Regulation. Das bedeutet aber auch zweitens, dass gesellschaftliche Entscheidungen zu fällen und Alternativen wissenschaftlich zu reflektieren sind. Welcher Weg der Gabelung soll beschritten werden? Welche Lenkung taugt, um nicht ganz aus der Kurve zu fliegen? Das ist nicht ohne einen Alternativen auslotenden, kritischen gesellschaftlichen und politischen Diskurs zu klären.[1] Der in der Arbeitsmarktforschung nicht selten zu findende Fokus auf das modernisierte Normalarbeitsverhältnis (NAV) (Bosch 2002) und/oder die Potenziale des Dienstleistungssektors (Baethge 2001; Heinz/Streeck 2000) ist aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung allerdings zu eng und verkürzt. Dabei kommt weder das Paradoxon der Gleichzeitigkeit von erweiterter Teilhabe an und neuer sozialer Verwundbarkeit durch Erwerbsarbeit in den Blick, noch wird die Verengung der Perspektive auf Erwerbsarbeit aufgegeben.

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. Erwerbsarbeit und das männliche Normalarbeitsverhältnis haben sich unter den Bedingungen von Technisierung, Globalisierung und Individualisierung grundlegend transformiert. Das ist neben allen Risiken auch als Chance zu begreifen. Pluralisierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Erwerbsarbeit enthalten Potenziale für eine nachhaltige Entwicklung von Arbeit, die prinzipiell Frauen und Männern Raum schaffen könnte für das, was Brand/Hildebrandt (2002) etwas unglücklich „flexible Mischarbeit" nennen, und zwar für beide Geschlechter. Subjektivierung, d.h. der Übergang von Fremd- zu Selbstkontrolle, Selbstorganisation und Selbstökonomisierung könnte dabei auch als ein neuer Vergesellschaftungsmodus begriffen werden, der zunehmend mit den Bedingungen traditioneller Verfasstheit betrieblicher Strukturen kollidiert und selbst die Demokratisierung der Wirtschaft und aller sonstigen gesellschaftlichen Verhältnisse vorantreibt. Dass es sich um einen neuen Vergesellschaftungsmodus zu handeln scheint, der breite Teile der Beschäftigten betrifft, macht die Untersuchung von Dörre (i. d. B.) deutlich. „Die Notwendigkeit, über die Grenzen des individuellen Arbeitsplatzes hinaus zu denken, der 'unternehmerische' Umgang

mit dem eigenen Arbeitsvermögen, die 'Entgenzung' von Arbeit und Leben und die subjektive Transformation von Kapital-Arbeit-Gegensätzen" (Dörre i. d. B.), all das zeigte sich in der einen oder anderen Spielart nicht nur bei höheren Angestellten, sondern auch bei prekär beschäftigten Lohnarbeitern/-innen.

Eine allmählich Eingang in die Industriesoziologie findende, in der Frauenforschung allerdings alte These ist die von der Zentralität der individuellen Reproduktionsinteressen. In der Arbeits- und Industriesoziologie speist sich diese These aus der Grundannahme (Sauer 2005), dass Vermarktlichung und Individualisierung resp. Subjektivierung nicht nur zwei Seiten einer Medaille sind, sondern sie auch Eigenlogiken hervorbringen, die die traditionelle, anpassungsorientierte Arbeits- und Beschäftigungspolitik in Frage stellen. Eine „widerständige" 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" sichtbar zu machen und zu vertreten. Das alles könnte angesichts der rund 5 Mio. Arbeitslosen in diesem Lande zynisch klingen, ist aber die Grundlage für die Zukunftsfähigkeit moderner Gesellschaften (dazu auch Memorandum 2005). Das kann allerdings nur dann gelingen, wenn mit der bei den individuellen Reproduktionsinteressen ansetzenden „eigensinnigen", „widerständigen" Arbeitspolitik die solidarischen und kollektiven Interessen nicht aus dem Blick verschwinden. Gerade die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im gegenwärtigen Strukturwandel von (Erwerbs-)Arbeit ist auf beide Momente einer neuen Arbeitspolitik angewiesen.

Auf dem Hintergrund dieses Problemaufrisses geht es in unserem Beitrag um folgende Fragen: Wo ist der mit Subjektivierung gekennzeichnete Strukturwandel derzeit empirisch zu finden und in welchen Erscheinungsformen tritt er auf? Wenn der Subjektivierungsprozess vornehmlich ein durch den Erwerbsbereich induzierter Prozess ist, wie lassen sich dann Teilhabechancen – insbesondere von Frauen – entlang von Erwerbsarbeit gegenwärtig charakterisieren? Und wie hängen Subjektivierung, betriebliches Geschlechterverhältnis und Geschlechterpolitik zusammen?

Subjektivierung – Überall und nirgends?

In diesem Band, aber auch in vielen anderen Veröffentlichungen wird die Ambivalenz von Chancen und Risiken des Subjektivierungsprozesses deutlich. Chancen werden insbesondere für die Selbstverwirklichung der Subjekte aufgrund von erweiterten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und neuen Herausforderungen an subjektive Fähigkeiten konstatiert. Risiken liegen offensichtlich in überbordenden Flexibilitätsansprüchen, stetigem Leistungsdruck, prekären Beschäftigungsformen und brüchigen beruflichen Biografien. Sie resultieren aus der Gleichzeitigkeit von Vermarktlichung und Subjektivierung und zeigen sich in der zunehmenden Re-Kom-

modifizierung der Arbeitskraft bzw. der schleichenden De-Institutionalisierung von Arbeit.

In der Subjektivierungsdebatte (zusammenfassend Kleemann/Matuschek 2002) werden, wie auch der vorliegende Band belegt, verschiedene Aspekte, die eng miteinander verwoben sind, diskutiert und die Entwicklungen in Abhängigkeit von der jeweiligen Perspektive sehr unterschiedlich bewertet. Zum einen wird der aus den marktzentrierten betrieblichen Umstrukturierungenen und Strategien resultierende Zwang, subjektive Potenziale und Leistungen zur Verfügung zu stellen, betont. Zum anderen wird aber auch für die Individuen die Chance gesehen, die Arbeit aktiv selbst zu strukturieren und eigene Interessen und Orientierungen zu realisieren (Moldaschl 2002:14), also normative subjektive Anforderungen an Arbeit artikulieren zu können. „Veränderte betriebliche Strukturen erhöhen den funktionalen Bedarf der Betriebe nach subjektiven Leistungen. (...) Individuen betreiben dagegen eine Subjektivierung der Arbeit, wenn sie verstärkt subjektive Ansprüche an die Arbeit herantragen" (Kleemann/Matuschek 2002: 58). Diese „doppelte Subjektivierung" macht eine eindeutige Verortung von 'hier Risiken – da Chancen' kaum möglich. Daher benutzen wir den etwas schillernden Begriff der „riskanten Chancen", zumal in unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern beide Aspekte unterschiedlich kombiniert zum Tragen kommen können. Chancen und Risiken sind also eng miteinander verwoben und verweisen auf den ambivalenten, unabgeschlossenen, unübersichtlichen Prozess des momentan stattfindenden Strukturwandels von Arbeit.

Ambivalenz, Kontingenz und Uneindeutigkeit gelten auch für den Zusammenhang von Subjektivierung und Geschlecht. Die eindeutige geschlechtsspezifische Zuordnung von kommodifizierter Erwerbs- resp. privater, nicht bezahlter Reproduktionsarbeit zu den Geschlechtern, wie wir sie aus der fordistischen Phase kennen, bröckelt. Dieser Erosionsprozess erhält nun über die emanzipatorischen Ansprüche und das gestiegene Bildungs- und Qualifikationsniveau von Frauen hinaus durch den Paradigmenwechsel im Umgang mit menschlicher Arbeitskraft einen neuen Schub.

Die Unübersichtlichkeit und die ambivalenten Wirkungen von arbeitsorganisatorischen Formen, organisationalen Ein- und Entbettungen von Arbeit, Beschäftigungsverhältnissen und Modellen der Lebensführung werden in der Literatur nachdrücklich betont. So argumentiert z.B. Kratzer (2003), es entstehe „eine komplexe und noch wenig aufgeklärte Syndromatik aus neuen Chancen, aber auch neuen Risiken und Gefährdungen, aus neuen Freiheiten und neuen Zwängen, die sich überdies für verschiedene Betriebstypen, Tätigkeitsfelder oder Arbeitskräftegruppen nochmals unterschiedlich darstellen dürfte" (ebenda: 15). Die Konstatierung dieser „Gleichzeitigkeiten und Paradoxien" (ebenda) oder auch einer „neue(n) Dialektik" (Moldaschl 2001: 140) ist zweifellos berechtigt. Gleichwohl ist für eine konkretere Charakterisierung riskanter Chancen zugleich auch notwendig, deutlicher herauszuarbeiten, unter welchen organisationalen Bedingungen Subjektivierung von Arbeit tatsächlich in Gang

kommt und mit welchen Effekten das verbunden ist. Die inzwischen in relativ breitem Umfang vorliegenden empirischen Analysen tragen allerdings insofern nur bedingt zur Aufhellung bei, als die Forschungsansätze sehr vielfältig und disparat sind und der kategoriale Rahmen zumeist noch unscharf (Lohr 2003) bleibt. Hier soll gleichwohl der Versuch unternommen werden, empirische Befunde aus unterschiedlichen Berufs- und Beschäftigungsfeldern für eine grobe „Sortierung" wesentlicher Erscheinungsformen subjektivierter Arbeit zusammen zu fassen, um etwas klarer benennen zu können, in welchen Beschäftigungssegmenten Risiken und/oder Chancen der Subjektivierung von Arbeit zum Tragen kommen. Dabei wird auf das heuristische Modell von Kleemann u.a. (2002) Bezug genommen.

Sie unterscheiden in ihrem systematisierenden Überblick über Diskussionsstränge zur Subjektivierung von Arbeit vier grundlegende Erscheinungsformen von Subjektivität: Die passive, reaktive Form der „kompensatorischen Subjektivität", die sich von der aktiven „strukturierenden Subjektivität" deutlich unterscheidet; die „reklamierende Subjektivität" und schließlich die „ideologische Subjektivität", die die diskursiv bzw. kulturell verankerten Sinn-Strukturen von Arbeit und Beschäftigung meint. Die Autoren heben Subjektivität und Subjektivierung deutlich voneinander ab. Subjektivität wird als jeweilige Ausstattung der Individuen mit bestimmten Ressourcen bzw. Dispositionen, die Handlungsmöglichkeiten eröffnen oder verschließen, verstanden. „Insofern wirkt Subjektivität handlungsbefähigend und handlungsleitend zugleich, als (empirisch je unterschiedliches) Handlungspotenzial" (Kleemann u.a. 2002: 57). Subjektivierung hingegen ist der Prozeß, in dem subjektive Leistungen bzw. Handlungen gesellschaftlich zunehmend funktional werden (ebda). Wendet man dieses Raster an, so zeigt sich Folgendes: In der Literatur besteht Einigkeit darüber, dass *traditionelle Beschäftigungsformen*, die zum einen eher dem Typus tayloristisch-fordistischer Arbeits- und Betriebsorganisation entsprechen, nach wie vor existieren und eine nicht unerhebliche Zahl von Beschäftigten betreffen. Hierbei handelt es sich um traditionelle Produktions- und einfache Angestelltentätigkeiten, die in hohem Maße arbeitsteilig erfolgen, hierarchisch eingebunden sind, technisch gestützt stattfinden und in großen Organisationen, meist in der Industrie anzutreffen sind. Zum anderen zählen zu dieser Gruppe auch einfache Dienstleistungsarbeiten (z.B. im Handel oder bei personenbezogenen Dienstleistungen). Vergleichsweise traditionelle Beschäftigungsformen finden sich darüber hinaus im handwerklichen Bereich, also in Klein- und Mittelbetrieben. Hier waren schon immer größere Handlungsspielräume gegeben und es wurden auch schon immer zeitliche und räumliche Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten gestellt. „Beruflichkeit" spielt hier eine große Rolle. Zudem sind diese Tätigkeiten in starkem Maße nach Branchen, Aufgabenbereichen und hierarchischen Positionen geschlechtlich segregiert. In der Gruppe dieser Beschäftigungsformen werden – gemessen an dem heuristischen Analyseschema von Kleemann u.a. – Aspekte reklamierender und kompensatorischer Subjektivität (Kleemann u.a. 2002: 84) sichtbar. Bei der Suche nach

empirischen Belegen subjektivierter Formen von Arbeit geraten diese Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die nach wie vor eher dem Idealtypus des „verberuflichten Arbeitnehmers" (Pongratz/Voß 2003) entsprechen, häufig aus dem Blick.

Als grundsätzliches Unterscheidungsmerkmal der „neuen" subjektivierten Formen von Arbeit bietet sich an, solche Formen der Subjektivierung, die traditionell betrieblich eingebunden sind, von denen zu unterscheiden, die eher marktinduziert sind. Wobei hier anzumerken ist, dass natürlich auch die betrieblich eingebundenen und induzierten Subjektivierungsprozesse letztlich marktvermittelt sind, also eine Reaktion der Unternehmen auf veränderte Markterfordernisse darstellen. Zu den *betrieblich induzierten* Formen subjektivierter Arbeit sind zum einen diejenigen zu rechnen, die eher als *strukturelle Anforderungen* an die Subjekte formuliert werden und bei denen die abgeforderten subjektiven Potenziale im Arbeitsprozess entwickelt werden können. Hier handelt es sich um Tätigkeiten in neuen arbeitsorganisatorischen Formen (z.B. Gruppenarbeit) traditioneller Sektoren, aber auch in Segmenten des großbetrieblich organisierten Dienstleistungssektors. In der Regel verlangen sie Facharbeiterqualifikationen und stellen arbeitsinhaltliche Flexibilitätsanforderungen. Häufig waren die Handlungsspielräume in diesen Beschäftigungssegmenten auch traditionell bereits größer. Hier scheinen eher Formen kompensatorischer Subjektivität im Sinne einseitiger Anpassungsleistungen der Individuen im Rahmen ihres Arbeitsvollzugs (Kleemann u.a. 2002) dominant zu sein.

Zum anderen sind gleichfalls *betrieblich induzierte*, aber *aktive Strukturierungsleistungen erfordernde* Erscheinungsformen subjektiver Arbeit zu nennen. In der Regel handelt es sich um hochqualifizierte Tätigkeiten in traditionellen Branchen großbetrieblich organisierter Industrie- und Dienstleistungsunternehmen und bestimmte Aufgabenbereiche (Management, Forschung und Entwicklung, Marketing etc.), die häufig projektförmig organisiert sind und bei denen feste Anstellungsverhältnisse dominieren. Geschlechtliche Segregationen nach Position, Qualifikation und Beruf, aber auch nach zeitlicher Verfügbarkeit sind hier besonders relevant.

In einem stärkeren Maße direkt *marktinduziert* sind die *aktive Strukturierungsleistungen* erfordernden hochqualifizierten Tätigkeiten, aber auch solche mit mittleren Qualifikationen in den neuen Branchen des Dienstleistungssektors (Medien, Kultur, Freizeit) und in der Wissenschaft. Diese Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich dadurch aus, dass sie in hohem Maße aktives strukturierendes Handeln erforderlich machen, Chancen zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit bzw. zur Selbstverwirklichung beinhalten und gute Verdienstmöglichkeiten bieten. Zugleich sind sie aber häufig auch mit hohen zeitlichen und räumlichen Flexibilitätsanforderungen verbunden. Die geforderten aktiven Strukturierungsleistungen (strukturierende Subjektivität) resultieren aus den spezifischen Anforderungen der Märkte, in denen diese Beschäftigungsverhältnisse auftreten. Wechselnde Kunden und Auftraggeber wie auch unterschiedliche und flexible Kundenwünsche stellen hohe arbeitsinhaltliche Anfor-

derungen. Zugleich erlauben sie es den Subjekten, die eigene Arbeit entsprechend zu strukturieren. Die Vermarktung der eigenen Arbeitskraft ist hier eine zentrale Voraussetzung, um eine gewisse Stetigkeit der Beschäftigung bei wechselnden Arbeit- und Auftraggebern sowie Projekten zu erreichen. Dies stellt besondere Anforderungen an die persönliche Lebensgestaltung und -planung und schließt eine entsprechende Selbstbefähigung (z.B. Aneignung von Qualifikationen) zur Anpassung an neuere Entwicklungen ein. Hochqualifizierten Frauen scheinen sich hier vergleichsweise gute Chancen zu bieten, allerdings nicht selten um den Preis des Verzichts auf Kinder.

In besonderem Maße *marktinduziert* – und oft *ideologisiert (ideologisierende Subjektivität)* – sind solche Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, „Minijobs" und (Schein-)Selbstständigkeit. Sie sind in erster Linie ein Ergebnis von strukturellen, marktinduzierten Rahmenbedingungen und selten von den Individuen gewollt. Während Leiharbeit vor allem in traditionellen Branchen (Industrie und Baugewerbe) auftritt, sind die Formen neuer Selbstständigkeit (Ein-Mann/Frau-Unternehmen) besonders im Handwerk und in personenbezogenen und konsumtiven Dienstleistungen anzutreffen. Minijobs hingegen werden nahezu in allen Beschäftigungsfeldern angeboten. Diese Formen von Arbeit stellen in der Regel nur geringe Qualifikationsanforderungen und bieten kaum Raum, subjektiv vorhandene Potenziale einzubringen oder diese fachlich weiterzuentwickeln. Zudem werden oft hohe zeitliche und/oder räumliche Flexibilitätsanforderungen gestellt, darüber hinaus sind insbesondere biografische und alltagsweltliche Strukturierungsleistungen gefordert. Insgesamt handelt es sich um dominant prekäre Beschäftigungsverhältnisse, auch in der Form der Selbständigkeit, die geringe Verdienstmöglichkeiten mit sich bringen, kaum Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen und eine geringe soziale und gesellschaftliche Anerkennung finden. Leiharbeit wird vor allem von Männern ausgeführt, in den anderen Formen prekärer Beschäftigung finden sich vor allem Frauen wieder.

Bei dem Versuch, verschiedene Erscheinungsformen subjektivierter Arbeit sichtbar zu machen, wird zugleich deutlich, dass mit den von den Unternehmen und politischen Akteuren geführten Debatten um die Subjektivierung von Arbeit auch ein Mythos produziert wird (Deutschmann 2003: 487). Die Diskussion um die Entgrenzung von Arbeit, Organisation und Leben, aber auch um den Zerfall des gesellschaftlichen Institutionensystems hypostasiert möglicherweise durchaus reale Entwicklungen und wird damit auch zur self-fullfilling-prophecy. Derartige „diskursiv bzw. kulturell vermittelte Sinnstrukturen" (Kleemann u.a. 2002: 86) können zur Folge haben, dass Subjektivierung zur „Ideologie" (ebenda: 86, Baethge 1999) wird oder rein appellativ bleibt (Kocyba 2000). Der diskursiv vermittelte Mythos scheint strategisch von Nutzen zu sein, um Flexibilisierungsprozesse, die Senkung von Sozialstandards, weitergehende Entgeltdifferenzierungen usw. politisch durchsetzen bzw. weiter vorantreiben zu können. Das Leitbild der flexiblen, allzeit verfügbaren und mit all ihren subjektiven Potenzialen bereitstehenden Arbeitskraft geht dabei konform mit der Kon-

struktion anderer Mythen, wie z.B. der Allmacht der Globalisierung oder der vermeintlichen Naturgesetzlichkeit des Marktes. Subjektivierung als Ideologie ist häufig auch verbunden mit der von Castel (2000) beschriebenen Mythologisierung der Leistungsfähigen. Nur denjenigen Männern wie Frauen, die in der Lage sind, den Anforderungen an Selbstorganisation, Selbstkontrolle, Selbstvermarktung zu entsprechen, werden Chancen in der „Informations- oder Wissensgesellschaft" zuerkannt. Das wirft nicht nur die Frage auf, unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen und institutionellen Strukturen die Individuen in die Lage versetzt werden, den Herausforderungen subjektivierter Arbeit entsprechen zu können und inwiefern diese unter den Bedingungen von Vermarktlichung über genügend „Marktmacht" (Baethge 1999) verfügen, adäquate Vertragskonditionen auszuhandeln, sondern auch die Frage nach den „Überflüssigen" (Castel), die den Anforderungen – aus welchen Gründen auch immer – nicht gerecht werden können.

Insgesamt macht diese grobe Sortierung wesentlicher Erscheinungsformen subjektivierter Arbeit deutlich, dass die von Castel (2000) entworfenen Zonen sozialer Kohäsion passfähig zu den empirischen Entwicklungstrends von Vermarktlichung und Subjektivierung sind. Traditionelle Formen „verberuflichter Arbeit" sowie betrieblich induzierte Formen von Subjektivierung sind nach wie vor zentrale Aspekte von Integration. Prekär erscheinen hingegen marktinduzierte Formen von Subjektivierung, wobei die Grenze zwischen der Zone der Prekarität und der Zone der „Überzähligen" wie auch der Zone der Integration fließend ist. Prekarität im Sinne einer stetigen Verunsicherung der Beschäftigten findet sich sowohl in neuen Branchen wie in Beschäftigungssegmenten, in denen vornehmlich Hochqualifizierte beschäftigt sind.

Aufs Ganze gesehen stehen in der industriesoziologischen Literatur Formen der markt- und unternehmensgesteuerten Subjektivierung im Zentrum. Das hat Ausblendungen zur Folge, die gerade aus der Geschlechterperspektive relevant sein dürften. So kommt dabei kaum die durch den Wandel des Geschlechterverhältnisses und den „neuen" Zusammenhang von 'Arbeit' und 'Leben' induzierte Subjektivierung (Kleemann u.a. 2002) in den Blick. Die Debatte konzentriert sich auf Erwerbsarbeit und thematisiert allenfalls die Folgen für die Entgrenzung von Arbeit und Leben. Welche Chancen sich möglicherweise daraus für die Gestaltung „ganzer Arbeit" ergeben, bleibt bislang weitgehend unerschlossen. Auch die von Baethge angestoßene Debatte um eine normative Subjektivierung (Baethge 1991) wird kaum weiter verfolgt. Wie die Subjekte die strukturell gegebenen Handlungsanforderungen subjektiv ausfüllen, welche individuellen Strategien, Orientierungsmuster, qualifikatorischen Potenziale und Kompetenzen sie entwickeln, kann bislang kaum beschrieben werden[2]. Insofern herrscht trotz aller Rhetorik über die neue Rolle der Subjekte nicht nur eine erwerbszentrierte, sondern auch eine eher strukturdeterministische Sichtweise vor (Maurer 2004). Subjektivierung scheint auch ohne Subjekte möglich zu sein, und wenn von Subjekten die Rede ist, so sind diese in der Regel geschlechtslos.

Subjektivierung und Teilhabe an und in Erwerbsarbeit

Dass die erwerbszentrierte Perspektive vorherrscht, hat gute Gründe. In modernen, marktvermittelten Arbeitsgesellschaften ist Erwerbsarbeit zum Zentrum individueller Lebensentwürfe und des gesellschaftlichen Zusammenhalts geworden. Auch der momentan zu konstatierende Wandel geht vom Erwerbssystem bzw. der marktorientierten Unternehmensreorganisation aus. Das ist demzufolge auch der Kern des Castelschen Zonenmodells. Die Teilhabe an und in Erwerbarbeit, also auf der Ebene des Arbeitsmarktes und auf betrieblicher Ebene (Frey/Hüning/Nickel 2004) bleibt damit zentraler Modus sozialer Kohäsion und der Verteilung sozialer Chancen, wenn auch in veränderter Gestalt (dazu auch Memorandum 2005).

Wir fragen daher in diesem Abschnitt danach, welche Teilhabechancen an und in Erwerbarbeit das unter den Bedingungen von Vermarktlichung und Subjektivierung modifizierte Erwerbssystem bereithält[3]. Zentraler Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist, dass Veränderungsprozesse in den Betrieben nicht nur die Teilhabechancen in, sondern auch an Erwerbsarbeit beeinflussen und zugleich die Grenzen zwischen betrieblicher Integration und Partizipationsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt verschwimmen. Die Grenzziehungen zwischen „Drinnen" und „Draußen" werden auch bezüglich der Verwertung von Arbeitskraft fließend.

Bei der Analyse der *Teilhabe in Erwerbsarbeit* im Rahmen betrieblich organisierter Arbeitssysteme ist die Frage relevant, inwiefern Vermarktlichung und Subjektivierung auf dieser Ebene neue Chancen für Frauen eröffnen. Im Prozess der doppelten Subjektivierung werden von den Betrieben in allen Wirtschaftssektoren mit der jeweils konkreten Strukturierung von Arbeitsprozessen die Anforderungen an die Beschäftigten definiert und damit auch ihre Teilhabechancen an der Strukturierung der eigenen Arbeits- und Lebenssituation vorgeprägt.

Die innerhalb der Betriebe vorangetriebenen Strukturveränderungen in der Erwerbssphäre werden in der industriesoziologischen Forschung mit den Begriffen „Vermarktlichung"[4] und „Entgrenzung" charakterisiert. Für die Beschäftigten führt dies zu einer „*Entgrenzung*" von Arbeit, die sich in mehrerer Hinsicht bemerkbar macht (Frey/Hüning/Nickel 2004):

- als Erosion und Aushöhlung des „Normalarbeitsverhältnisses" (prekäre Beschäftigung einerseits, erweiterter Zugriff auf das Arbeitsvermögen andererseits)
- als Flexibilisierung der Arbeitszeiten (Entstandardisierung, Individualisierung)
- als Variabilisierung des Arbeitsortes (Leiharbeit, Springertätigkeit, Kundendienst)
- als Diffusität der Arbeitsinhalte (Projektarbeit, rotierende Gruppenarbeit, Springertätigkeiten)
- als Verschwimmen der klassischen Management- und Beschäftigtenfunktionen („unternehmerisches Denken und Handeln", Selbstorganisation, Eigenverantwortung).

Gemeinsames Merkmal all dieser „Entgrenzungsphänomene" ist die Auflösung der *institutionellen* Verfasstheit von Arbeit, wie sie für die fordistisch-tayloristische Regulationsweise strukturprägend war. Triebkraft dieser Auflösungstendenzen ist der Versuch, Profitabilität durch erhöhte Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Marktanforderungen zu sichern. Eine zentrale Rolle dabei kommt dem Appell an bislang unausgeschöpfte Leistungspotenziale der Beschäftigten zu (Partizipation im Sinne von Effizienzsteigerung). Dazu zählen neben fachlichen vor allem subjektive Potenzen wie z.B. Kreativität, Empathie, Identifikation, Eigenverantwortung und Selbstorganisation. Im Unterschied zur fordistischen Phase wird Subjektivität in der Arbeit nicht mehr nur als Privileg bestimmten, exponierten Angestelltengruppen zugestanden, sondern richtet sich nun als *generelle Anforderungsstruktur* an alle Beschäftigten. Darüber hinaus wird auch das Verhältnis von Arbeit und Leben zum Fokus betrieblicher Einsatz- und Nutzungsstrategien von Arbeit. Dies zum einen durch die Anforderung allzeitiger Verfügbarkeit für die Arbeit und den Betrieb, zum andern durch das Auffangen betrieblicher Defizite durch private Ressourcen (z.B. in Form von Einkommensverlust und Zeitüberschuss bei betrieblichem Leerlauf oder von beruflicher Weiterbildung in der privaten Freizeit, aber auch in Form emotionaler Zuwendung durch Dritte bei Stress- und Überlastungsphänomenen). Damit aber werden Geschlecht und weitere sozialstrukturelle Merkmale (v.a. Alter und Lebensform) auf neue und ambivalente Weise auch auf betrieblicher Ebene zu Ungleichheitsfaktoren, die darüber entscheiden, ob ein Individuum den betrieblichen Anforderungen nachkommen kann oder nicht. Inwiefern sie dazu in der Lage sind, entscheidet über ihre betriebliche Position, ihre Handlungs- und Entscheidungsspielräume, mögliche Karrierewege und ihre individuelle Sicherheit.

Die aktuellen Entwicklungen auf der betrieblichen Ebene, die auch durch die Aufhebung überzogener Arbeitsteilung, neue Formen von Gruppen- und Projektarbeit und selbstorganisierte weitgehend autonome Arbeitszusammenhänge charakterisiert sind, verstärken den interaktionistischen (vgl. u.a. Rammert 1993, Deutschmann 2003), sozial-kommunikativen (Mikl-Horke 2000) und affektiven (Hardt 2004) Charakter von Arbeit. Damit werden zugleich auch traditionelle betriebliche Macht-, Herrschafts- und Hierarchiestrukturen in Frage gestellt. Vor allem bei wissensintensiven, informationsverarbeitenden und personenbezogen Tätigkeiten im Dienstleistungssektor ist Arbeit nicht mehr durch eine technisch vermittelte, formal geregelte (vertikale und horizontale) Arbeitsteilung, Detailsteuerung und (Fremd-)Kontrolle gekennzeichnet, sondern es ist eine neue Unmittelbarkeit in den sozialen Beziehungen der Beschäftigten untereinander, zu den Kunden aber auch Vorgesetzten festzustellen.

Damit erhält die autonome Aushandlung von individuellen Interessen und die Selbstorganisation neues Gewicht. Dies kann einerseits mit einem höheren, und weniger durchschaubaren Leistungsdruck und indirekter Steuerung der Arbeitsvollzüge (z.B. durch Zielvereinbarungen) verbunden sein. Dabei werden indirekt formulierte Leis-

tungsanforderungen nicht nur „von oben", sondern auch durch Ansprüche der Kollegen und Kolleginnen formuliert. Selbstinszenierungen und das Verfolgen egoistischer Aufwand-Nutzen-Kalküle sind für die Subjekte durchaus rational, zumal die Arbeitssubjekte für ihre soziale Positionierung im Arbeitszusammenhang zunehmend selbst verantwortlich sind. Andererseits resultieren aus diesen Wandlungsprozessen heraus Freiräume für die Gestaltung der eigenen Arbeitssituation, für die Aushandlung von Arbeits- und Leistungsbedingungen und damit für die selbst bestimmte Konstruktion der sozialen (Arbeits-)Wirklichkeit auch über die konkrete Arbeitssituation hinaus. Letzteres betrifft die Gestaltung von Arbeit ebenso wie die „Elastizität" von Arbeit und Leben (Voß/Weiß i.d.B.). Zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt besteht in zweierlei Hinsicht ein Wechselverhältnis: Zum einen wird das Ausmaß betrieblicher Integration und Partizipation (Engagement, Beteiligung, Interessenvertretung etc.) vom Grad außerbetrieblicher Anforderungen beeinflusst. Zum anderen bestimmen umgekehrt die über Erwerbsarbeit vermittelten Ressourcen (v.a. Einkommen und berufliche Stellung) Subjektivität bzw. die Teilhabechancen am Subjektivierungsprozess. Damit perpetuieren sich Asymmetrien im Geschlechterverhältnis gerade über den Zusammenhang von betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt.

Die „Gleichgültigkeit" der neuen arbeitsorganisatorischen Konzepte gegenüber der realen Lebenssituation von Frauen und Männern könnte zugleich auch die Unmittelbarkeit von Prozessen des „doing gender" im Arbeits- und Lebenszusammenhang verstärken. Die unmittelbare Auseinandersetzung um und Aushandlung über Aufgaben, Ressourcen, Statuszuweisungen (Hornung 2000) und die Verteilung von Versorgungsverpflichtungen kann als Chance für eine gleichberechtigtere Verteilung von Positionen und Ressourcen gedeutet werden, wenn damit klassische Mechanismen der Statuszuweisung und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gebrochen werden.

Zu bemerken ist aber auch, dass Subjekte mit ihren je spezifischen Eigeninteressen diese strukturellen Herausforderungen verschieden annehmen und über subjektiv je spezifische Ressourcen und Dispositionen verfügen, ihre Interessen zu realisieren. Diese Ressourcen sind zum einen an die konkrete Arbeitssituation selbst gebunden und ergeben sich aus dem Spielraum, den betriebliche Akteure zur eigenen Strukturierung ihrer Arbeit haben. 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. Als dritter Faktor ist auf die Unterstützung durch institutionalisierte Formen der Interessenvertretung (Betriebsräte, Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte) zu verweisen und schließlich spielen viertens Ressourcen und Spielräume, die sich aus der je konkreten außerbetrieblichen Lebenssituation ergeben, eine entscheidende Rolle.

Die hier thematisierten Aspekte der Teilhabechancen und -risiken *in* Erwerbsarbeit verweisen auf Entgrenzungsphänomene, die mit der Teilhabe *an* Erwerbsarbeit eng

verwoben sind. Betriebliche Strategien der Neustrukturierung von Arbeit mittels Vermarktlichung und Subjektivierung führen zu einer Entgrenzung in mehrfacher Hinsicht. Neben der Entgrenzung von arbeitsinhaltlichen, zeitlichen und räumlichen Anforderungen und der Entgrenzung von Arbeit und Leben, wie sie bereits thematisiert wurden, sei an dieser Stelle insbesondere auf den Aspekt der Entgrenzung zwischen Betrieb und Arbeitsmarkt verwiesen. Die Grenzen zwischen Betrieb und Arbeitsmarkt werden flüssiger und fragiler.

Aus dieser Perspektive können in Anlehnung an Michael Schumann (2001) fünf idealtypische Gruppierungen von Betroffenen betrieblicher Rationalisierung unterschieden werden, die auf sozial differenzierte Weise an den neuen Bedingungen und Anforderungen partizipieren. Damit werden sie auch auf bestimmte Positionen auf dem Arbeitsmarkt verwiesen und es werden ihnen verschiedene Teilhabechancen am gesellschaftlichen Leben zugewiesen bekommen:

- „ModernisierungsverliererInnen" (unfreiwillig ausgegrenzt, sozial isoliert, politisch resigniert)
- „Modernisierungsbedrohte" (prekär beschäftigt, aber nicht komplett ausgegrenzt, soziale Teilhabe prekär, politisch passiv und wenig solidarisch)
- „Modernisierungsausgesparte" (der „klassische" Industriearbeiter: beschäftigt in traditionellen Industrien mit Stagnations- und Krisentendenzen, gering qualifiziert mit Handarbeitstätigkeiten und hohen Leistungsanforderungen bei starken Belastungspotenzialen; traditionelles „Lohnarbeiterverständnis" mit Anspruch auf gerechte soziale Teilhabechancen)
- „ModernisierungsmitgestalterInnen" (qualifiziert tätig mit selbständigen und eigenverantwortlichen Aufgabenbereichen, hohe Fach- und Sozialkompetenz, hohen Leistungsanforderungen ausgesetzt, orientiert an berufsfachlichen Handlungsrationalitäten bei gleichzeitig auch vorhandenen egalitären Gerechtigkeitsvorstellungen und emanzipatorischen Solidaritätspotenzialen)
- „ModernisierungsmacherInnen" („Modernisierungselite" der sog. „WissensarbeiterInnen" und „SymbolanalytikerInnen", gleichermaßen exquisite wie exklusive Ausbildungen, teils als Selbstständige, teils als Angestellte tätig, charakteristisch sind Innovationsfähigkeit und Kreativität, hohe Leistungsanforderungen sind verknüpft mit einem hohen Autonomiegrad in der Arbeit, relativ selbst bestimmte Berufs- und Lebenswege – aber auch Gefahr der rigorosen Flexibilisierung von Arbeits- und Lebensform, der Selbstausbeutung und ständigen Überforderung, der einseitig auf den Beruf ausgerichteten Lebensweise)

Für diese idealtypischen Gruppierungen wäre die Geschlechterdimension erst noch offen zu legen. Mit diesem heuristischen Modell könnten Geschlechterdifferenzen und -hierarchien (alte und neue soziale Ungleichheiten zwischen wie auch innerhalb der Geschlechter) sozialstrukturell klarer verortet und die sich ausdifferenzierenden Problem- und Interessenlagen der Subjekte präziser gefasst werden. Resultiert

Schumanns Typologie vor allem aus einer betriebssoziologischen Perspektive, so Castels Zonen-Modell aus der sozialhistorischen Analyse des Wandels der Lohnarbeitsgesellschaft und der Arbeitnehmerlage. Beiden Modellen gemeinsam ist, dass sie neue Konfliktlagen aufzeigen, die das Geschlechterverhältnis berühren.

Die *Teilhabe an Erwerbsarbeit* wäre unter verschiedenen Aspekten zu thematisieren[5]. An dieser Stelle soll insbesondere die Funktion von Erwerbsarbeit für die individuelle Existenzsicherung und für die Konstituierung sozialer (Un-)Gleichheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt herausgehoben werden, da diese Punkte aus Geschlechterperspektive besonders relevant sind. Dabei ist insbesondere auch zu fragen, wie diejenigen, die neu hinzukommen bzw. von der Peripherie her starten und über andere, durch ihre starke Einbindung in den privaten Reproduktionsbereich geformte Ressourcen und Dispositionen verfügen, integriert werden.

Individuelle Existenzsicherung und damit auch materielle Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben – Subjektivität im Sinne der Verfügung über Ressourcen – hängen, und zwar zunehmend, vom Erwerbseinkommen ab. Das spricht für eine politische Strategie, Frauen (wie Männer) in Erwerbsarbeit zu integrieren. Allerdings führt 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, in nicht-existenzsichernde (Teilzeit-)Arbeit. Das ist zwar nicht neu und gut belegt[6], muss gleichwohl auf der Forschungsagenda bleiben, solange das ein „Teilhabeproblem" mit geschlechtstypischen, frauendiskriminierenden Merkmalen ist.

In der fordistischen Phase der Bundesrepublik Deutschland wurde zudem Erwerbsarbeit durch ein soziales Sicherungssystem institutionell abgesichert und ergänzt durch Transferzahlungen an jene, die aus welchen Gründen auch immer, kein Erwerbseinkommen erzielen konnten. Mit dem gegenwärtigen Umbau der sozialen Sicherungssysteme und der Infragestellung der Modi kollektiver Aushandlung von Tarifverträgen ist in wesentlichen Beschäftigungsbereichen zu erwarten, dass der Stellenwert von Erwerbsarbeit für die individuelle Existenzsicherung eher zunimmt. Mit dieser Re-Kommodifizierung der Ware Arbeitskraft ist eine Verschärfung des ökonomischen Aspekts von Arbeit insbesondere in Bezug auf Frauen zu erwarten.

Für die *Arbeitsmarktebene* ist zunächst festzuhalten, dass das existenzsichernde und sozial abgesicherte „Normalarbeitsverhältnis" einen relativen Bedeutungsverlust hinnehmen musste. Gleichfalls ist aber auch festzustellen, dass es in absoluten Zahlen einen im Zeitverlauf relativ stabilen Kern aufweist, der nach wie vor größtenteils aus männlichen Beschäftigten besteht (Oschmiansky/Oschmiansky 2003). Für den in den vergangenen zwei Jahrzehnten realisierten Beschäftigungszuwachs, der hauptsächlich von Frauen getragen wurde, sind daraus zwei Schlüsse zu ziehen:

1. Der überwiegende Teil der neuen Beschäftigung wurde in Form „atypischer" und prekärer Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Davon wiederum besteht der größte

Teil aus nicht existenzsichernder und sozial nicht abgesicherter, sog. „geringfügiger Beschäftigung" (durch die jüngsten Arbeitsmarktgesetze semantisch zu sog. „Minijobs" geadelt) sowie aus sonstigen unsicheren Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Leiharbeit oder Befristung).

2. Vor allem Frauen wurden in „geringfügige" Beschäftigungsverhältnisse integriert. Dabei handelt es sich überwiegend um verheiratete Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen. Aufgrund ihrer „geringfügigen" Beschäftigung verfügen sie lediglich über einen nicht existenzsichernden „Zuverdienst" sowie über vom Ehemann abgeleitete Sozialversicherungsansprüche.

Bei dieser erweiterten Teilhabe von Frauen an Erwerbsarbeit im Rahmen von atypischen, prekären und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist kaum zu erwarten, dass sie Raum für die Entfaltung subjektiver Potentiale geben, allenfalls könnten hier Formen kompensatorischer Subjektivität (Kleemann u.a. 2002) eine Rolle spielen, indem die Beschäftigten gezwungen sind, sich zeitlich, räumlich und inhaltlich flexibel an die Herausforderungen des Arbeitsprozesses anzupassen.

Selbst in hochqualifizierten Tätigkeitsfeldern wie z.B. in den Medien, in der Wissenschaft und im kulturellen Bereich, in denen qualifizierte Frauen wie Männer subjektive Potenziale einzusetzen vermögen und ihre eigene Arbeitstätigkeit strukturieren können und müssen, wirken Momente von Unsicherheit, Prekarität und stetigem Kampf um Existenzsicherung (vgl. Matthies i.d.B.).

Die besonders in traditionellen Tätigkeitsfeldern und großen Unternehmen festzustellende Fixierung auf Leistungsfähige und Anpassungsbereite grenzt zudem diejenigen aus, die nicht über die individuellen Ressourcen (z.B. entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen) verfügen, sich auf Arbeitsanforderungen mit höherem Gehalt an subjektiven Flexibilitäts- und Selbstgestaltungspotentialen einzustellen. Zudem ist gerade aus der Geschlechterperspektive auch wesentlich, ob es die persönlichen Lebensbedingungen (z.B. Familienstrukturen) erlauben, diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Die Integration in den Arbeitsmarkt sichert schließlich auch noch nicht eine gleichberechtigte Teilhabe am produzierten gesellschaftlichen Reichtum. Hier sind vor allem die anhaltenden Unterschiede in den *Entgelttarifen* von Frauen- und Männererwerbsdomänen zu thematisieren sowie die Einkommensunterschiede zuungunsten von Frauen trotz gleicher bzw. vergleichbarer Erwerbsposition[7]. Welche Effekte die zunehmende Variabilisierung der Entgeltstrukturen (leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung) auf das Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern und innerhalb der Geschlechter hat, ist zwar zu antizipieren, empirisch aber kaum untersucht. Relevant und vergleichsweise wenig analysiert ist darüber hinaus die zunehmende *Einkommensdifferenzierung unter Frauen*, die es besser verdienenden Frauen beispielsweise im Sinne der Verfügbarkeit in der Erwerbsarbeit (und/oder der gesellschaftlichen Partizipation) erlaubt, sich durch Bezahlung von ebenfalls zumeist durch Frauen

geleistete Dienstleistungen von Zeitaufwendungen im reproduktiven/häuslichen Bereich zu entlasten. Hingegen bedroht die Armut von Frauen auf der anderen Seite der sozialen Skala nicht nur die individuelle Existenz der betroffenen Frauen, sondern ist mit einer wachsenden sozialen Exklusion von Kindern und Jugendlichen verbunden[8]. Die durch Erwerbsarbeit erzielten Einkommen bleiben offensichtlich auch zwischen den Geschlechtern und innerhalb der Gruppe der Männer und der Frauen ein wesentlicher Faktor sozialer Ungleichheit. Alternative Modelle der sozialen Absicherung sind in Zeiten des Ab- oder effizienzorientierten Umbaus sozialer Sicherungssysteme nicht in Sicht. Gleichzeitig wird Erwerbsarbeit auf Grund der marktradikalen Rationalisierungsstrategien der Unternehmen mehr und mehr zu einem knappen Gut. Von den Schließungs- und Exklusionsprozessen sind beide Geschlechter auf unterschiedliche Weise betroffen.

Die Teilhabe am Erwerbsleben ist demnach nicht gleichzusetzen mit der Teilhabe an den Chancen, die subjektivierte Arbeit bietet oder bieten könnte. Ein signifikantes Ungleichheitsgefälle zwischen Frauen und Männern besteht zum einen auf der Ebene der *Arbeitsmarktintegration* weiter. Zum anderen werden Frauen nach wie vor infolge der bestehenden geschlechtlichen Arbeitsteilung *strukturell* an einer gleichberechtigten Teilnahme an der Erwerbsarbeit gehindert (spätestens im Falle von privaten Betreuungsverpflichtungen). Daraus ergibt sich auch eine Benachteiligung hinsichtlich ihrer materiellen, sozialen und kulturellen Teilhabechancen, wenn auch traditionelle Geschlechterarrangements (Mann als Familienernährer und Frau als Zuverdienerin) ihre Eindeutigkeit verlieren.

Dass trotz steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen diese nach wie vor vornehmlich in den Beschäftigtensegmenten zu finden sind, die eher prekären Charakter haben, in denen nur geringere Einkommen zu erzielen und in denen auch subjektive Ansprüche an die Arbeit kaum zu realisieren sind, wurde gezeigt. Vor dem Hintergrund des im Zuge der wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland modernisierten Geschlechterverhältnisses (Nivellierung der Qualifikationsunterschiede zwischen den Geschlechtern, zunehmend selbstverständliche Erwerbspartizipation von Frauen etc.) könnten sich mit dem Strukturwandel von Arbeit aber auch bislang verfestigte Segmentations- und Ungleichheitslinien zwischen den Geschlechtern im Erwerbssystem auflockern. Parallel laufend werden aber auch die ungleichheitsrelevanten Folgen der im gegenwärtigen Erwerbssystem ausgeblendeten Reproduktionserfordernisse exponentiell aufgewertet: Wer für Betrieb und Arbeit allzeitig verfügbar ist, entscheidet sich mehr und mehr an der Frage der privaten Sorge- und Betreuungsverpflichtung und somit an der individuellen Lebensform (Frey 2004). Die betrieblicherseits geforderte moderne „Arbeitsmonade" darf zwar männlich oder weiblich (und damit gleichsam „geschlechtsneutral") sein. Was sie aber nicht darf ist, den betrieblichen Verfügbarkeitsanspruch durch außerbetriebliche Anforderungen in Frage zu stellen. Vor dem Hintergrund einer nahezu unveränderten Arbeitsteilung zwischen

den Geschlechtern lässt dies für gleichberechtigte Chancen, am Strukturwandel von Arbeit und damit an den positiven Formen der Subjektivierung zu partizipieren, insgesamt wenig Hoffnung. Dennoch wird es aber auch nicht wenige Frauen geben, die Beruf und Karriere den Vorzug geben. Die sozialen Differenzierungen zwischen Frauen dürften so insgesamt größer werden (Weiß/Voß i.d.B.).

In der Debatte um die Subjektivierung werden bezüglich (un-)gleichheitsrelevanter Chancen und Risiken zumindest drei differenzierende Faktoren sichtbar: erstens das Maß der Inklusion in Erwerbsarbeit, zweitens die Qualifikation und drittens die von Sorgearbeit bestimmte Verfügbarkeit und damit das Geschlecht. Diese Faktoren scheinen in stärkerem Maße, als dies in der Vergangenheit der Fall war, miteinander verwoben zu sein.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass mit der Heterogenisierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen durch Tendenzen der Vermarktlichung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit die klassischen Kriterien der sozialen Ungleichheit wie die Stellung in der betrieblichen Hierarchie, Einkommen, Beruf, Geschlecht, Alter und soziale Herkunft brüchig werden. Das heißt jedoch nicht, dass durch Arbeit vermittelte soziale Ungleichheit aufgehoben ist. Dörre geht sogar von einer „tiefen Spaltung nationaler Arbeitsgesellschaften" aus (Dörre i.d.B.), die aber nicht mehr mit Klassen- und Schichtbegriffen zu beschreiben ist, sondern zu einer „inegalitären Klassenlosigkeit" (Müller i.d.B) führt. Individualisierung und Subjektivierung erscheinen dabei als die zentralen Kategorien, die die Herauslösung des Individuums aus kollektiven sozialen Lagen und institutionalisierten Beziehungsgefügen beschreiben.

Die bisher diskutierten Aspekte der Teilhabe an und in Erwerbsarbeit haben gezeigt, dass Chancen und Risiken in ambivalenter Weise miteinander verwoben sind und wie bereits eingangs betont, der konkreten *Gestaltung* bedürfen. Dabei sind die Individuen ebenso gefordert wie das (hier bislang weitgehend ausgeklammerte) betriebliche Management sowie die betrieblichen und überbetrieblichen Institutionen der Interessenvertretung.

Offen und umstritten ist allerdings die Frage, inwiefern das tradierte System institutionalisierter Arbeitsbeziehungen sich an diese neuen Herausforderungen anpassen kann oder ob fordistische Regulierungsmuster möglicherweise grundsätzlich in Frage gestellt sind. So argumentiert beispielsweise 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). Dörre zieht daraus den Schluss, dass eine neue „Politik der Teilhaberechte" erforderlich ist. Eine solche Politik müsse an „den individualistischen Kern postfordistischer Subjektivität" anknüpfen und die „sozialen Voraussetzungen zu Selbstaktivierung und Beteiligung der Individuen" (ebenda: 408) fördern. Neue partizipative Formen von

Beteiligungsrechten in „verallgemeinerbare, institutionell garantierte, jederzeit einklagbare industrielle Rechte zu verwandeln" (ebenda 409), erscheint zumindest für solche (frauentypischen) Beschäftigungsfelder als eine Zukunftsvision, in denen weder von Seiten der Subjekte auf tradierte Institutionen von Mitbestimmung und Interessenaushandlung zurückgegriffen wird, noch Gewerkschaften einen Zugang finden.

Die (Selbst-)Befähigung der Subjekte zur Aneignung von Teilhabechancen sowohl in als auch an Erwerbsarbeit erscheint als ein zentraler Punkt, den Gewerkschaften wie Betriebsräte unterstützen müssten. Dabei geht es nicht vordergründig um die Vermittlung von fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen, sondern um „allgemeine und basale Persönlichkeits- und Lebenskompetenzen" (ebenda: 16) zur Entwicklung von persönlichen Dispositionen, um die neuen beruflichen Herausforderungen zu bewältigen und das Verhältnis von Arbeit und Leben souverän gestalten zu können. Eine weitere wichtige Komponente ist die Entwicklung von Fähigkeiten zur Durchsetzung und Vertretung der eigenen Interessen sowohl im Betrieb als auch überbetrieblich. Dies erfordert entsprechende Deutungskompetenzen, die Ausprägung eines Interessenbewusstseins, von Konflikt- und Verhandlungsfähigkeiten und von Fähigkeiten strategisch-kooperativen Handelns in Unterstützungsnetzwerken.

Allerdings könnten derart individualisierte Formen der Interessenvertretung auch dazu führen, dass die bereits seit langem diskutierten Erosionstendenzen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung (Bispinck/Schulten 2003: 88ff) beschleunigt werden und eine solidarische Arbeitspolitik kaum noch möglich ist. In der Stärkung der betrieblichen Verhandlungsebene liegt eine nicht zu vernachlässigende Chance zur Einflussnahme auf die Gestaltung von Arbeitsstrukturen in Unternehmen (Regelungen z.B. zur Gruppenarbeit, Projektarbeit, Zielvereinbarungen) im Interesse der Subjekte, trotz deren heterogener Interessen (Schumann 2005).

Die Umwälzung der gesellschaftlichen und betrieblichen (Ver-)Teilung der Arbeit geht nicht klar gestuft oder linear entlang der Geschlechterlinie vor sich, sondern ist mit einer strukturellen Heterogenität verbunden, die Konsequenzen für die Gestaltung einer „solidarischen" betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitpolitik hat. Auf der betrieblichen Ebene lässt sich generell ein Defizit der Repräsentation von Frauen in Gremien der Mitbestimmung konstatieren. Hier hat die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 zwar einige erste Verbesserungen gebracht (Klenner/Lindecke 2003), allerdings gilt trotz der Regelung zur Mindestquote, dass Frauen in den Betriebsräten, mit Ausnahme stark frauendominierter Betriebe, massiv unterrepräsentiert sind. Bei der mikropolitischen Aushandlung von Arbeits- und Leistungsbedingungen in direkter Interaktion mit männlichen Kollegen und Vorgesetzten bedürfen insbesondere Frauen der Unterstützung durch Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte, aber auch von Netzwerken zur Selbst-Befähigung. Sollen Gewerkschaften zum Raum für (Selbst-)Befähigung zur Subjektivität werden (Peters/Sauer 2005), müssen sie sich nicht nur stärker für Frauen, sondern für den Wandel

des Geschlechterverhältnisses öffnen. Das Stichwort „Vereinbarkeit" greift längst zu kurz und trägt den Diversifizierungprozessen in der Interessenstruktur von Frauen (und Männern) zu wenig Rechnung. Ob das Konzept der „work-life-balance" ein Boden ist, auf dem in den Gewerkschaften Partizipation und Mitbestimmung möglich ist, ohne die gravierenden sozialen Problemlagen (insbesondere von Frauen) aus dem Auge zu verlieren, wäre unter dem Stichwort „Akzeptanz und Regulierung von Vielfalt" (Klammer/Hoffmann 2003) erst noch zu prüfen.

Subjektivierung, betriebliche Geschlechterverhältnisse und Geschlechterpolitik

Mit der im Industrialismus (Baethge 2001) geprägten geschlechtlichen Arbeitsteilung hängt zusammen, dass die Strukturen und Positionen in Unternehmen immer noch nicht nur sachlich-funktional und hierarchisch differenziert sind, sondern immer wieder auch entlang von Geschlecht konstruiert werden (Witz/Sagave 1992; Acker 1990; Britton 2000; Müller 2000; Wilz 2002; Wimbauer 1999; Nickel 1999). Ist angesichts einer Situation, in der Unternehmen ihre bisherigen Strukturen und Arbeitsprozesse im Sinne der Vermarktlichung reorganisieren auch ein Wandel der gendered substructure (Acker) der betrieblichen Organisationen zu erkennen? Werden mit dem Druck auf traditionelle fordistische Strukturen auch die ihnen korrespondierenden Geschlechterkonstruktionen verändert oder gar eliminiert? Mit dem Primat einer neuen „Ökonomie des Marktes" könnten – so eine Annahme der Geschlechtersoziologie (dazu auch Pasero/Priddat 2004; Kahlert/Kajatin 2004) – die traditionellen betrieblichen Geschlechterverhältnisse einer neuartigen funktionalen Prüfung unterzogen werden. Die Marktlogik könnte sich als Treiberin einer Leistungsorientierung[9] erweisen, die überkommene Diskriminierungen nach Geschlecht unterhöhlt bzw. sichtbar delegitimiert. Die traditionellen fordistischen Geschlechterverhältnisse könnten sich dabei als zunehmend dysfunktional erweisen und aus diesem Grunde erodieren. Damit ist allerdings noch nichts über ihre neue (post-fordistische) Struktur und schon gar nichts über die Frage von Geschlechterdemokratie oder Besser- und Schlechterstellung gesagt.

Die marktorientierte Restrukturierung der Unternehmen – so zeigen empirische Untersuchungen – ließ die betrieblichen Arbeitsmärkte nicht unberührt. Im Zuge von Dezentralisierung und Divisionalisierung wurden Hierarchien abgebaut und operative Einheiten vor Ort aufgewertet. Die erhöhte Mobilität auf den internen Arbeitsmärkten brachte z.T. auch „bewährte" betriebliche Geschlechterverhältnisse in Bewegung. Für qualifizierte Frauen mit Führungs- oder Facherfahrung eröffneten sich z. T. neue Karrierechancen. Individuelle Voraussetzungen dafür waren – neben Qualifikation und beruflicher Erfahrung – ein hohes betriebliches Engagement und eine gewisse Unabhängigkeit von familialen Verpflichtungen (Frey/Hüning/Nickel 2004; Frey 2004). Insbesondere bei qualifizierten weiblichen Angestellten sind Ele-

mente einer Erwerbsorientierung zu finden, die dem Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Weiß i. d. B.) entsprechen. Dazu zählen eine „ambitionierte Leistungsoptimierung“, welche die eigene Arbeitsleistung in einem Prozess selbstgesteuerter Optimierung permanent auf flexible betriebliche Erfordernisse abstimmt, und eine spezifische Erlebnisqualität von Arbeit wie auch ein besonderes Elastizitätsmuster bei der Verknüpfung von Arbeit und Leben.

Daraus leiten sich widersprüchliche Entwicklungen ab: Frauen erweisen sich z. T. als *Vorreiterinnen* von „Subjektivierung“ in dem Sinne, dass sie aufgrund gesellschaftlicher Zuweisungen und Zumutungen („Vereinbarkeit“) Fähigkeiten und Qualifikationen ausgebildet haben, die nun in einem ganz anderen Zusammenhang gewissermaßen auf der „Höhe der Zeit“ sind und den gegenwärtig in den Betrieben formulierten Anforderungen an die Beschäftigten nahe kommen (Frey 2004). Frauen werden dabei aufgrund des ihnen gesellschaftlich abverlangten Spagats zwischen den Lebensbereichen zu „Pionierinnen“ der Subjektivierung – oder negativ ausgedrückt: zum „Schmiermittel“ – der Marktökonomie (Nickel 1999).

Von der nachdrücklichen Identifikation mit der Arbeit ist es nicht mehr weit zur Subjektivierung von Arbeit im Sinne der Nutzung von subjektiven Potenzialen durch die Betriebe bzw. als Produktivitätsressource. Davon gehen für bestimmte Gruppen von Frauen neuartige, differenzierte *Gefährdungsmomente* aus:

Zum einen definiert sich ein Teil der Frauen – hoch qualifiziert und karriereorientiert – in Abgrenzung zu traditionellen Zuschreibungen zunehmend über die Erwerbsarbeit. Zugleich sind auch Familie und Partnerschaft der Flexibilisierung durch den Markt ausgesetzt. Trotz aller rhetorischen Modernisierung (Wetterer 2002) auf dem Feld betrieblicher Geschlechterpolitik ist unternehmensseitig keine auf diese komplexe Veränderung direkt Bezug nehmende inklusive Arbeitsorganisation zu erkennen. Es ist vielmehr zu befürchten, dass die Balance zwischen Arbeit und Leben zukünftig allein in die Verantwortung der Subjekte fällt (Andresen/Völker i. d. B.).

Zum anderen ist die Frage nach der zunehmenden *Differenzierung* unter Frauen zu stellen, durch die sich Dispositionen und Ressourcen von Subjektivität wie auch die Teilhabe an Erwerbsarbeit sehr unterschiedlich gestalten. Zunehmend entwickelt sich unternehmensintern wie auch darüber hinaus und im Sinne der Castelschen Integrations- bzw. Prekaritätszonen eine soziale *Polarisierung* zwischen Frauen in Abhängigkeit von Alter, Qualifikation und – dies im Unterschied zu traditionellen Faktoren sozialer Ungleichheit und damit auch zur sozialstrukturellen Differenzierung unter Männern – von der *Lebensform* (vgl. Zapf u.a. 1987; Ostner 1998; Nickel 1999 Schulze Buschoff 2000; Meyer 2002). Denn über die Art und Weise der eigenen Lebensgestaltung – ob allein, in einer PartnerInnenschaft oder in einer Familie, ob mit oder ohne Kind(er) – ermisst sich der Grad der *zeitlichen Verfügbarkeit* für die Erwerbsarbeit bzw. für den Betrieb. Unter den betrieblichen Bedingungen der „Vermarktlichung“, d.h. des Abwälzens marktlicher Risiken auf die Beschäftigten, und

der „Subjektivierung", d.h. des fortwährenden Appells an das Engagement und die Eigeninitiative für den Betrieb, wird zeitliche Verfügbarkeit für den Betrieb zum ausschlaggebenden Faktor der Karrierechancen. Ob neben den höher qualifizierten Frauen, die auf sehr ambivalente Weise davon profitieren, auch weniger gut qualifizierte Frauen vom marktorientierten Umbau der Unternehmen gewinnen, ist – wie gezeigt – insgesamt eher skeptisch zu beurteilen.

Die Chancen und Risiken von Frauen in marktgesteuerten betrieblichen Restrukturierungsprozessen sind allerdings längst nicht hinreichend erforscht und belegt (Aulenbacher/Goldmann 1993; Aulenbacher/Siegel 1995; Regenhard 1997; Riegraf 1996; Hornung 2000; Schumm 2000). Die von Monika Goldmann eingeführte Unterscheidung in personalintensive Low-Tech-Bereiche (im Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe, Reinigungsgewerbe etc.) mit geringer Entlohnung und vielfach mangelnder sozialer Sicherung für Frauen und „tendenzielle High-Tech-Bereiche" (Finanzdienstleistungssektor, Industrie- und Handelsverwaltungen, unternehmensbezogene Dienstleistungen wie z.B. Beratung, Software, Werbung), die hochqualifizierte Arbeitsplätze für Frauen und Männer anbieten, und sowohl kunden- als auch mitarbeiterInnenorientiert sind (Goldmann 1997), hat sich insgesamt als Analyseinstrument bewährt. Insbesondere der zweite Bereich ist hinsichtlich seiner Subjektivierungspotenziale und seiner Geschlechterstruktur ein Bereich, in dem „offene Gestaltungspotenziale" vermutet werden (Oberbeck 1997; Klauder 1997; Quack 1997; Kahlert 2004; Funken 2005).

Angesichts der Heterogenität der Phänomene und der Vielschichtigkeit ihrer Ursachen ist eine breite und tiefer lotende *empirische* geschlechtersoziologische Analyse – bei aller Vielfalt der vorhandenen Befunde – erst noch zu leisten. Zumal die angeführten Punkte auch zu neuen Differenzierungen unter *Männern* führen könnten. Die klassischen Differenzierungen unter Männern basieren auf der „meritokratischen Triade" Bildung – Beruf – Einkommen, sind also strikt erwerbszentriert. Dieses Fundament der sozialen Positionierung von Männern löst sich von zwei Seiten her auf: *Erstens* reicht ein einziges Einkommen immer weniger aus, um eine Familie zu versorgen. *Zweitens* gibt es – wenn auch zaghafte – Hinweise auf eine gewisse Umorientierung von Männern, indem sie zumindest phasenweise eine stärkere Orientierung auf die außerbetriebliche Lebenssphäre zeigen (Nickel/Frey/Hüning 2004). Dies könnte, so eine noch wenig empirisch fundierte Annahme, angesichts der auf zeitliche Verfügbarkeit gerichteten betrieblichen Strategien auch zu neuen Spaltungen unter Männern führen und zwar entlang der Lebensform. Das modifiziert auch die klassischen Ungleichheitsfaktoren für Männer.

Eine relevante Frage richtet sich demnach – bei allem Gewicht der marktgesteuerten Reorganisation der Unternehmen und daran gebundener Subjektivierung von Arbeit – auf die *„außerbetrieblichen Bedingungen"* für (Frauen)Erwerbsarbeit, die – mehr oder weniger stark – in die betrieblichen Strukturen, in die Handlungserwartungen

(von Führungskräften) oder auch in die betrieblichen Geschlechterverhältnisse hineinwirken. In der Frauen- und Geschlechterforschung wird das auf zwei Analyseebenen betrachtet: Auf der ersten Ebene geht es ganz wesentlich um die gesellschaftlich-institutionelle Organisation und Rahmung des Verhältnisses von Lebens- und Familienformen („kontrollierte Individualisierung", Diezinger 1991). Die zweite Ebene der Analysen fokussiert unter dem Stichwort „Geschlechterarrangement" die handelnden Individuen („Differenzierung zwischen Frauen", Diezinger/Rerrich 1998; Pfau-Effinger 2000; Lewis 2003).

Hier aber gilt es, eine dritte Ebene zu betonen: Den Unternehmen kommt als eigenständigen arbeitspolitischen Akteuren eine besondere Bedeutung bei der Ausformung von nicht nur betrieblichen Geschlechterverhältnissen zu.

„Betriebliche Geschlechterpolitik" (Schumm 2000: 11) lässt sich als Spektrum der Unternehmensaktivitäten definieren, die die innerbetriebliche Arbeitsteilung und Tätigkeitsstruktur, ausgehend von Vorstellungen über typisch männliche und weibliche Qualifikationen, Orientierungen und Verhaltensweisen gestalten. Dazu gehören auch soziokulturelle Routinen in der alltäglichen Interaktion von Männern und Frauen, die das Geschlechterverhältnis in der Gesellschaft widerspiegeln und die gegen Veränderungen vergleichsweise resistent sind. Die alltägliche, bisher in den Unternehmen betriebene Geschlechterpolitik hat entscheidend dazu beigetragen, dass es zu Formen geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung mit der Folge weitreichender Diskriminierungen von Frauen gekommen ist. Gefragt ist daher eine neue betriebliche Arbeitspolitik auch im Sinne von geschlechterpolitischen Interventionen.

Unter den Bedingungen der Subjektivierung von Arbeit – so zeigen alle vorliegenden Befunde – kommt es nicht von selbst zu geschlechtergerechten, positiven und befreienden Wirkungen ent- bzw. flachhierarchisierter, selbstorganisierter Arbeit. Deshalb muss es unter demokratietheoretischen Aspekten um eine die Perspektiven und Interessen der Subjekte aufnehmende mikropolitische Gestaltung von betrieblichen Geschlechterverhältnissen gehen, und zwar in der Interessenaushandlung von Management, Interessenvertretungen und Beschäftigten. Geschlechterpolitisch muss inklusiv und differenziell zugleich agiert werden, wenn den neuen Anforderungen entsprochen werden soll. Kutzner (2003) stellt daher den Begriff Geschlechterpolitik in den mikropolitischen Zusammenhang von Umstrukturierungsprozessen und will „das Handeln von Frauen und Männern im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichen Strukturen und subjektiven Vorstellungen, zwischen betrieblichen Strukturen und betrieblichen Macht- und Interessenkonstellationen" (Kutzner 2003: 6) fassen.

Insgesamt ist bisher die Forschungslage zu geschlechtersensiblen arbeitspolitischen Interventionen im Zuge der marktgesteuerten Reorganisation von Unternehmen schwach entwickelt. Sie ist auf punktuelle, ausgewählte Einzelbeispiele gerichtet. So ist der Banken- und Sparkassenbereich (Schön 1999; Hüning/Nickel u. a. 1998) und der kommunale bzw. öffentliche Bereich (Wrangell 1998; Andresen/Dölling/Kimm-

erle 2003) vergleichsweise gut untersucht. Als „Frauen- bzw. Geschlechterforschung" sind die Analysen aber zum Teil entkoppelt von den die Industriesoziologie und Arbeitsforschung bewegenden Fragen. Ob die neueren geschlechterpolitischen Ansätze, die betriebliche Frauenförderung bzw. Chancengleichheitspolitik durch Gender Mainstreaming und Managing Diversity zu ersetzen, schließlich erfolgreicher sein werden, als ihr derzeitiger Ruf (Wetterer 2003) es erwarten lässt, muss sich erst noch zeigen. Ernsthafte geschlechterpolitische Veränderungsstrategien – auch wenn sie wie die genannten personalpolitischen Konzepte als „Top-down"-Modelle antreten – sind nicht umstandslos umsetzbar, sondern es ist auch unter diesen Bedingungen zu fragen: Welche Beschäftigten treten in Organisationen in welcher Weise als Akteurinnen und Akteure bei der Problemdefinition auf? Wie definieren und vertreten die unterschiedlichen Akteure bzw. Akteurinnen und Akteursgruppen ihre Interessen? Mit welchen Ressourcen sind die Beschäftigten jeweils ausgestattet? Welche soziale Stellung haben sie in der Organisation inne? (Riegraf 2000) Unter dem Gesichtspunkt von Interessenwahrnehmung muss frauenförderliche Geschlechterpolitik als eine Arena redistributiver Politik gelten, da es um eine „bewusste Umkehrung und Verlagerung von finanziellen Mitteln, Rechten oder anderen Werten" zwischen Männern und Frauen geht, und es zwangsläufig Gewinner und Verlierer gibt (Riegraf 1996: 84). Das wird von denen, die von der traditionellen Frauenförderung weg zur Durchsetzung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern kommen wollen und dabei auf moderne Managementkonzepte (Gender Mainstreaming, Managing Diversity, Total E-Quality usw.) setzen, durchaus anders gesehen: Gender Mainstreaming habe nichts mit dem traditionellen Konzept der Frauenförderung zu tun, sondern basiere auf dem Konzept der Chancengleichheit für beide Geschlechter. Insofern können grundsätzlich auch Männer vom Gender Mainstreaming profitieren (Tondorf 2001: 271). Wetterer hat demgegenüber dezidiert das diesen Konzepten implizite Harmonie-Modell kritisiert. Sie betont vor allem die Gefahren, die mit diesen Strategien verbunden sind: Als Strategien des Personalmanagements „für Wertschöpfungsstarke" blenden sie die wachsende soziale Ungleichheit insbesondere unter Frauen aus (Wetterer 2002). Ob die Praxis diese von vielen Frauenforscherinnen geteilten Bedenken revidieren kann, muss die empirische Forschung zeigen.

Das Verhältnis von Geschlechterforschung und geschlechterpolitischer Praxis hat sich spätestens in den 1990er Jahren grundlegend gewandelt. Bestand in den 1970er Jahren eine enge Verbindung von Frauenbewegung, Frauenforschung und frauenpolitischer Praxis, so hat sich dieser Zusammenhang schon in den 1980er Jahren deutlich entkoppelt. Mit diesem Entkopplungsprozess einher ging ein Differenzierungs- und Professionalisierungsschub. Das gilt sowohl für die Geschlechterforschung wie für die geschlechterpolitische Praxis. Dieser Differenzierungs- und Professionalisierungsschub lässt sich – negativ formuliert – als Herausbildung von Expertokratien beschreiben, die kaum noch eine gemeinsame Sprache sprechen und

die um Kompetenz, Kompetenz-Felder und Ressourcen konkurrieren (Wetterer 2005). Positiv formuliert erzeugt das ein Spannungsfeld, das wechselseitig Impulse sendet, die aufzunehmen beiden Seiten gut tun würde. Für die geschlechterpolitische betriebliche Praxis ist zu fragen, ob der Gender-Begriff im Prozess seiner Institutionalisierung in Bürokratie und Organisationen nicht sein herrschaftskritisches Potenzial eingebüßt hat.

Es ist geschlechterpolitisch auch notwendig zu fragen, ob mit den Begriffen Gender, Diversity oder Chancengleicheit Frauen bzw. ihre strukturelle Benachteiligung in der Erwerbsarbeit und ihre Ungleichstellung in Position und Einkommen nicht harmonisiert oder gar unsichtbar gemacht werden. Eine auf den Abbau von Geschlechterhierarchien zielende Praxis muss immer wieder prüfen, ob die „deeply hidden mechanisms" (Acker 1990) im Geschlechterverhältnis tatsächlich beseitigt oder ob sie nicht etwa auf subtile Weise reproduziert werden. Die Palette der Kritik, die von Seiten der feministischen Forschung an die gegenwärtige geschlechterpolitische Praxis formuliert wird, ist groß (Wetterer 2005). Problematisch allerdings ist, wenn das ein einseitiges Verhältnis bliebe. Denn auch die Genderforschung ist – wenn sie zeitgemäß und dialogfähig bleiben oder werden will – gefordert, Fragen der geschlechterpolitischen Praxis und der Wandlungsprozesse in den Handlungsbedingungen von Frauen und Männern unter „nachfordistischen" Arbeitsverhältnissen aufzunehmen. Hier gibt es auf Seiten der Forschung, die sich zum Teil weit von der gesellschaftlichen und betrieblichen Praxis wie auch den Transformationsprozessen von Arbeit entfernt hat, Nachhol- und Handlungsbedarf. Ob es allerdings gelingt, den Widerspruch zwischen dem normativen Gleichheitsanspruch auf der einen und dem pragmatischen, zunehmend auf das Management von Vermarktlichungsprozessen verwiesene Handeln betrieblicher Akteure auf der anderen Seite zu versöhnen, darf bezweifelt werden.

In den 90er Jahren hat der widersprüchlich verlaufende ökonomische Strukturwandel zur Pluralisierung und gleichzeitigen Prekarisierung von traditionellen Lebensbedingungen und sozialen Beziehungen beigetragen. Das ließ das Geschlechterverhältnis nicht unberührt. Dabei sind Frauen „durch ihre Teilnahme an der Modernisierung der Produktivkräfte und der Lebensstile zu einer gesellschaftlichen Kraft geworden, die einen stetigen Druck auf die Trägheit der bisherigen Eliten und institutionellen Formen ausüben. Die großen Bildungsöffnungen, die neue technologische Revolution und die neuen gesellschaftlichen Leitbilder der Gleichberechtigung der Frauen haben auf verschiedenen Ebenen des sozialen Raumes eine Dynamik freigesetzt, die der Ungleichheit der Geschlechter nicht nur die moralische, sondern auch die ökonomische Legitimität entzieht" (Vester/Gardemin 2001). Die sich ausdifferenzierenden geschlechterpolitischen Konzepte und Strategien sind Antworten auf diese Prozesse. In der Privatwirtschaft hat das Managing Diversity Frauen-, Gleichstellungs- und/oder Chancengleichheitspolitik weitgehend ersetzt. „Diversity refers to any mixture of items characterized by differences and similarities" (Thomas 1996).

Diversity kann mit dem Ausdruck „personeller Vielfalt" oder „Vielfalt der Mitarbeiterschaft" übersetzt werden. Diversity kann auf die Betrachtung von Individuen reduziert werden oder – wie es das Diversity Management verkörpert – an Identitätsgruppen ansetzen. Es kann als eine Chance genutzt werden, Schwachpunkte klassischer Frauenförderpolitik zu überwinden (dazu Belinszki/Hansen/Müller 2003), es kann aber auch strukturelle Hierarchien und Asymmetrien „übersehen" und sie dabei massiv verstärkten. Ein wichtiger Aspekt, der das Blickfeld weiten könnte, ist das Überlappungs-Phänomen sozialer Merkmale, das bei dieser Management-Strategie sichtbar wird: Geschlecht, Ethnizität, Alter – und man könnte mit Hansen/Müller (2003) fragen: Was noch? Abschließend sollen an einem konkreten Unternehmensbeispiel – der Deutschen Bahn AG[10] – einige mit den neuen personalpolitischen Konzepten zusammenhängende Probleme sichtbar gemacht werden, ohne dass das Diversity Management hier im Einzelnen diskutiert werden kann. Zentral ist, dass „Vielfalt" effektiv für den Unternehmenszweck genutzt werden soll. Das den Frauen zugeschriebene Verhalten wird dann interessant, wenn es einen Beitrag zum Unternehmensziel leistet. Ging es früher um den Ausgleich von Benachteiligungen, so soll jetzt jede/r an seinem/ihrem Platz das Beste geben und zur Geltung kommen.

Im Zuge der marktorientierten Dezentralisierung wurde auch die Geschlechterpolitik im Unternehmen reformuliert (Nickel 1999). Die vormalige (und gesetzlich verankerte) Frauenförderung im öffentlich-rechtlichen Unternehmen Deutsche Bahn wurde in der DB AG zunächst durch das Leitbild der geschlechterneutralen „Chancengleichheit", später durch „Diversity" ersetzt. Das Bahnmanagement machte sich die Förderung von Frauen von nun an nur noch dann zur Aufgabe, wenn ein betriebswirtschaftlicher Nutzen zu erwarten war. Die Stichworte dafür lauten „Bestenauslese" und „Eigenorganisation" oder Individualisierung und Markt- resp. aktive Ergebnisorientierung. Das Kennzeichen dieser ausdrücklich geschlechtsneutral konzipierten Politik ist die De-Thematisierung von „Geschlecht": Stellenbesetzungen sollen allein nach fachlicher und persönlicher Qualifikation der BewerberInnen erfolgen. Die unternehmerischen Argumente für diesen Wandel der betrieblichen Geschlechterpolitik orientieren sich am Human Ressource Management. Sie lauten:

Ausschöpfung des gesamten zur Verfügung stehenden – also männlichen und weiblichen – Humanpotenzials; 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 potenzialorientierten Marketings, das Frauen als eigenständige und nachfragestarke Kundengruppe begreift; Verbesserung des

Unternehmensimages durch vorweisbare betriebliche Gleichstellungserfolge (z. B. „Total-E-Quality"-Prädikat).

Chancengleichheitspolitik wurde so zur ergebnisorientierten Personalpolitik, die im Nebeneffekt auch Frauen zum Vorteil gereichen kann. Wetterer bezeichnet genau das als „Personalpolitik für Wertschöpfungsstarke" (Wetterer 2003). Die Beauftragten für Chancengleichheit" begreifen sich in diesem Sinne auch eher als „Lobbyisten" für das Unternehmen denn als VertreterInnen der Interessen von Frauen. Dieses gewandelte Selbstverständnis verbindet sich mit einer bewussten Abgrenzung der Institution der Beauftragten für Chancengleichheit von der Institution der Frauenbeauftragten, die abwertend lediglich „Sozialarbeit" für Frauen betrieben habe.

Diese Entwicklungen gehen – und das ist für die geschlechterpolitische Praxis ein ernst zu nehmendes Dilemma – durchaus konform mit den artikulierten Interessen von relevanten Frauengruppen im Unternehmen. Frauen in Führungspositionen, karriereorientierte Frauen oder auch zahlreiche Ost-Frauen, die – wie sie selbst sagten – „keine Probleme mit der Gleichberechtigung" haben, identifizieren sich in hohem Maße mit dieser geschlechtsneutralen Personalpolitik. Vor allem Frauen mit Führungsaufgaben sowie karriereorientierte, zumeist jüngere 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. Damit setzen sie auf sich mehr oder weniger automatisch öffnende neue Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen im Unternehmen.

Eine Frage, die bisher weitgehend offen bleiben muss, lautet demnach: Wie muss/kann geschlechterpolitisch interveniert werden, um Effekten des seit den 1990er Jahren zunehmend ungezügelt in alle Lebensbereiche durchschlagenden „Marktkapitalismus" wirksam entgegen zu treten (Ökonomisierung aller Lebensbereiche)? Wie kann sich eine „eigensinnige", „widerständige" Arbeitspolitik (Peters/Sauer 2005), die im Zuge von Vermarktlichung gefragt ist, mit einer Geschlechterpolitik verbinden, die inklusiv und differenziert zugleich ist und die die in der Subjektivierung von Arbeit angelegte (Selbst-)Befähigung der Subjekte vorantreibt? Wie ist eine neue geschlechterdemokratische „Politik der Teilhaberrechte" (Dörre 2002) durchzusetzen, die die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht de-thematisiert, sondern sie als Teil der Krise des Fordismus begreift?

Anmerkungen

1 Die Angebote von Negri/Hardt (2002); Sennett 1998), Boltanski/Chiapello (2003), Castel (2000) und Castells (2002) sind, so unpräzise, mosaikartig und generalisierend sie sind, nicht nur Spiegel der Zeit, sondern für die Neujustierung wichtig.

2 Einen Ansatzpunkt bildet das Konzept des personalen Arbeitsstils (Matuschek/Kleemann (2001 und Matuschek/Kleemann u.a. 2002).

3 Dabei geht es hier vornehmlich um die Teilhabe von Frauen und nicht – obwohl das dringend notwendig wäre – um einen systematischen Geschlechtervergleich.

4 „*Vermarktlichung*„ meint im Kern die engere Anbindung von Unternehmenseinheiten und Beschäftigten an die Erfordernisse des Marktes. Dazu werden bislang bestehende Grenzziehungen zwischen Unternehmen und Markt verflüssigt: Großunternehmen werden in kleine und relativ autonome Einheiten aufgespalten sowie über ökonomische Kennziffern und Ergebnisverantwortung unmittelbarer dem Marktdruck ausgesetzt. Zugleich werden im Unternehmen selbst marktförmige Steuerungsmechanismen eingeführt (Benchmarks, Verrechnungspreise etc.).

5 Relevante Aspekte sind u.a. die Funktion der Erwerbsarbeit für die individuelle Existenzsicherung, für die persönliche Identitätsbildung, für die institutionelle soziale Absicherung aber auch für die Konstruktion und Konfiguration sozialer Beziehungen und gesellschaftlicher Ungleichheitsstrukturen. Senghaas-Knobloch (2001) arbeitet diese vier Funktionen von Erwerbsarbeit in ihrer gegenwärtigen Relevanz deutlich heraus.

6 Zusammenfassend z. B. Koch, Angelika (2002). Nachdruck erhält das auf Grund neuerer Debatten und Befunde zum „adult worker model" (dazu Leitner/Ostner/Schratzenstaller (2004) und Lewis (2004).

7 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. Dazu auch Klenner u.a. im Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (2001); Ziegler 2000; Memorandum 2005.

8 Das gilt insbesondere für Alleinerziehende. Mehr als 1/3 (35,6%) der in diesen Haushalten Lebenden sind beispielsweise in Berlin arm, wenn darin zwei Kinder leben, 44,6% sind es bei drei Kindern und fast die Hälfte (48,2%) bei vier und mehr Kindern. Der Berliner Armutsbericht dokumentiert, dass 23,6% der Kinder unter 18 Jahren in Berlin von Armut betroffen sind; bei den unter 3jährigen sind es sogar 31,8% (Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz Berlin 2002).

9 Diese Ausführungen basieren auf dem gemeinsam mit Hasko Hüning und Michael Frey erarbeiteten Forschungsantrag „Vermarktlichung und Subjektivierung der Arbeit? Neue Arbeitspolitik und betriebliche Geschlechterverhältnisse". Das Projekt wird seit Januar 2005 von der HBS gefördert und unter der Mitarbeit von A. Kirschbaum, S. Braun und C. Kiank durchgeführt. Sofern sich die Ausführungen in diesem Abschnitt auf empirische Befunde stützen, stammen sie aus einer Reihe von Vorläuferprojekten zu der jetzt laufenden Untersuchung.

10 Das hier zur Geschlechterpolitik formulierte Bild stützt sich auf z. T. studentische Analysen und bezieht sich auf die Zeit von 1999 bis 2003.

Literatur

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theorie of Gendered Organisation. Gender& Society. 4: 139-158.

Andresen, Sünne/Irene Dölling u.a. (2003): Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Opladen.

Aulenbacher, Brigitte (1993): Technologieentwicklung und Geschlechterverhältnis. In: Aulenbacher, B./M. Goldmann: Transformationen im Geschlechterverhältnis: Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung. Frankfurt/M./New York: 17-46.

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42(1): 6-19.

– (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In: Schmidt, G.: Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin: 29-44.

– (2001): Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert: Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. In: Baethge, M./I. Wilkens: Opladen: 23-44.

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

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

Boltanski, Luc/Eve Chiapello (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.

Bosch, Gerhard/ Matthias Knuth (2003): Das deutsche Beschäftigungssystem im 13. Jahr nach der Vereinigung. In: WSI Mitteilungen 5/2003. 275-283.

Brandl, Sebastian/Eckart Hildebrandt (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte. Opladen.

Britton, Dana (2000): The Epistomology of the Gendered Organization. In: Gender and Society, Vol. 13. No. 3. 418-434.

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

Castells, Manuel (2002): The information society and the welfare state: the Finnish model/ Pekka Himanen. Oxford u.a.

Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim/München.

– (2003): Industriesoziologie als Wirklichkeitswissenschaft. In: Berliner Journal für Soziologie 4. (2003): 477-495.

Diezinger, Angelika (1991): Frauen – Arbeit und Individualisierung. Chancen und Risiken. Eine empirische Untersuchung anhand von Fallgeschichten. Opladen.

–/Maria S. Rerrich (1998): Die Modernisierung der Fürsorglichkeit in der alltäglichen Lebensführung junger Frauen. In: Oechsle, M./B. Geissler (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Opladen.

Dörre, Klaus (2001): Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? In: Candeias, M./F. Deppe: Akkumulationsregime, Shareholder Society, Neoliberalismus und Neue Sozialdemokratie. Hamburg: 83-107.

– (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und Industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden.

Egbringhoff, Julia/Frank Kleemann u.a. (2003): Subjektivierung von Bildung. Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit. Chemnitz/München. Institut Arbeit und Gesellschaft (INAG): 68.

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

–/Hasko Hüning/Hildegard Maria Nickel (2004): Vermarktlichung und „neue" Unsicherheiten. Differenzen und Widersprüchlichkeiten in der Umgestaltung von Arbeit. In: Struck, Olaf/Christoph Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? München/Mering.

Funken, Christiane (2004): Selbstvergewisserung im virtuellen Raum – Zur Konstruktion von Identitäten im Internet. In: Kahlert, H./C. Kajatin (Hrsg.): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Frankfurt/New York

Goldmann, Monika (1993): Organisationsentwicklung als Geschlechterpolitik. Neue Organisations- und Managementkonzepte im Dienstleistungsbereich. In: Aulenbacher, B./Goldmann, M.: Transformationen im Geschlechterverhältnis: Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung. Frankfurt/M. u.a.: 115-137.

– (1997): Globalisierungsprozesse und die Arbeit von Frauen im Dienstleistungsbereich. In: Altvater E./F. Haug/O. Negt (Hrsg.): Turbo-Kapitalismus. Hamburg: 155-170.

Gottschall, Karin/Günther Voß (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mehring.

–/Birgit Pfau-Effinger (2002) (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Opladen.

Hardt, Michael (2003): Empire: die neue Weltordnung. Durchges. Studienausg. – Frankfurt/M. u.a.

– (2004): Affektive Arbeit. In: Müller, J./T. Atzert: Immaterielle Arbeit und imperiale Souveränität. Analysen und Diskussionen zu „Empire". Münster.

Heinze, Rolf G./Wolfgang Streeck (2000): Institutionelle Modernisierung und Öffnung des Arbeitsmarktes: Für eine neue Beschäftigungspolitik. In: Kocka, J./C. Offe: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/M./New York: 234-264.

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.

Kahlert, Heike (2004): Manuel Castells' neue Welt: Paradigmenwechsel zum Informationalismus-Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse. In: Kahlert, H./C. Kajatin (Hrsg.): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Frankfurt/New York.

–/Claudis Kajatin (2004): Entgrenzung, Beschleunigung, Vernetzung – Auf dem Weg ins Informationszeitalter. In: Kahlert, H./C. Kajatin (Hrsg.): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Frankfurt/New York.

Klammer, Ute/Reiner Hoffmann (2003): Unvermindert wichtig: Gewerkschaften vor alten und neuen Aufgaben. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 47-48: 23-29.

–/Claudis Kajatin (2004): Entgrenzung, Beschleunigung, Vernetzung – Auf dem Weg ins Informationszeitalter. In: Kahlert, H./C. Kajatin (Hrsg.): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Frankfurt/New York.

Klammer, Ute/Reiner Hoffmann (2003): Unvermindert wichtig: Gewerkschaften vor alten und neuen Aufgaben. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 47-48: 23-29.

Klauder, W. (1997): Quantitative und qualitative Tendenzen des Arbeitsmarktes in Deutschland. In: Altvater, E./F. Haug/O. Negt: Turbo- Kapitalismus. Hamburg.

Kleemann, Frank/Ingo Matuschek (2002): Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, M./G. Voß: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: 53-100.

Klenner, Christina (2001): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Düsseldorf/Stadtbergen/Berlin 2001.

–/Christiane Lindecke (2003): Gleichstellung von Frauen und Männer in der betrieblichen Interessenvertretung. In: WSI-Mitteilungen 3/2003.

Koch, Angelika/Gerhard Bäcker (2003): Mini- und Midi-Jobs als Niedrigeinkommensstrategie der Arbeitsmarktpolitik. WSI-Diskussionspapier 117. Düsseldorf.

Kocyba, Hermann (2000): Der Preis der Anerkennung: Von der tayloristischen Missachtung zur strategischen Instrumentalisierung der Subjektivität der Arbeitenden. In: Holtgrewe, Ursula: Anerkennung und Arbeit. Konstanz.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung: grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

Kurz-Scherf, Ingrid (2003): Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI Mitteilungen 10: 585-590.

Kutzner, Edelgard (2003): Die Un-Ordnung der Geschlechter: industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen. München.

Leitner, Sigrid/Ilona Ostner/Margit Schratzenstaller (2004) (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden.

Lewis, Jane (2003): Erwerbstätigkeit versus Betreuungsarbeit. In: Gerhardt, Ute u. a. (Hrsg.): Erwerbstätige Mutter. Ein europäischer Vergleich. München.

– (2004). Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen"-Familie. In: Leitner, S./I. Ostner/M. Schratzenstaller: Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnisse im Umbruch. Wiesbaden: 62-81.

Lohr, Karin (2003): „Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?" In: Berliner Journal für Soziologie 4 (2003): 511-529.

Matuschek, Ingo/Anette Henninger u.a. (Hrsg.) (2001): Neue Medien im Arbeitsalltag. Wiesbaden.

–/Frank Kleemann (2001): Zur Erfassung subjektiver Leistungen in informatisierter Arbeit. In: Matuschek, I./A. Henninger/F. Kleemann: Neue Medien im Arbeitsalltag. Wiesbaden: 257-280.

–/– u.a. (2002): Personaler Arbeitsstil. Ein Konzept zur Untersuchung subjektiver Arbeit. In: Moldaschl, M./G. Voß: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: 219-240.

Maurer, Andrea (2004): Elend und Ende der Arbeits- und Industriesoziologie? Einige Anmerkungen zu Erkenntnisprogrammen, Theorietraditionen und Bindestrich-Soziologien. In: Soziologie. Jahrgang 33. Heft 4.

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.

Meyer, Traute (2002): Private Lebensformen im Wandel. In: Geißler, Rainer. (Hrsg.): Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden: S. 401-433.

Mikl-Horke, Gertraude (2000): Industrie- und Arbeitssoziologie. München/Wien.

Moldaschl, Manfred (2001): Herrschaft durch Autonomie- Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Berlin: 132-164.

– (2002): Zur Einleitung. In: Moldaschl, Manfred/Günther Voß (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit. Bd.2. München/Mering: 13-21.

–/Günther Voß (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit. Bd.2. München/Mering.

Müller, Ulla (2000): Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozeß – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität. In: Lenz, I./ H. M. Nickel/ B. Riegraf: Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster. Bd. 12: 126-149.

Nickel, Hildegard Maria (1999): Industriegesellschaft am Ende – Arbeit abgeschafft? Frauen und der Geschlechterkampf um Erwerbsarbeit. In: Stolz-Willig, B./M. Veil (Hrsg.): Es rettet uns kein höh'res Wesen. Hamburg: 9-28.

–/Hasko Hüning (1998): Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit: Frauen im betrieblichen Transformationsprozess – Ein Projektseminar. In: ZIF Bulletin 16: 1-14.

–/– (1998): Transformation – betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer. In: Zeitschrift für Frauenforschung 1+2.

–/– u.a. (2001): Unternehmen Zukunft- Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik. In: Jann, W./A. Wagner/C. Reichard/ T. Edeling (Hrsg.): Öffentliche Unternehmen. Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen: 125-155.

–/Michael Frey (2003): Wandel von Arbeit- Chancen für Frauen? In: Berliner Journal für Soziologie 4: 531-543.

Oberbeck, Herbert (1997): Die Entwicklung der Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Altvater, E./F. Haug/O. Negt (Hrsg.).: Turbo-Kapitalismus. Gesellschaft im Übergang ins 21. Jahrhundert. Hamburg: 133-154.

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

Ostner, Ilona (1998): Frauen. In: Schäfer, B./W. Zapf (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen: 210-221.

Pasero, Ursula/Birger P. Priddat (2004): Organisationen und Netzwerke: der Fall Gender. Wiesbaden.

Peters, Klaus/Dieter Sauer (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner, Hilde (Hrsg.): „Rentier' ich mich noch?" Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg.

Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. In: Pfau-Effinger, B.: Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen.

Pongratz, Hans Joachim/Günther Voß (2003): Erwerbstätige als „Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft?" – Klärungen zur These des Arbeitskraftunternehmers. Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. München.

–/– (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzung: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: 225-247.

Quack, Sigrid (1999): Unternehmensreorganisation, Karrierewege und Geschlecht. Banken im internationalen Kontext. In: Nickel, H. M./S. Völker/H. Hüning (Hrsg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen: 109-130.

Rammert, Werner (1993): Technik aus soziologischer Perspektive. Forschungsstand, Theorieansätze, Fallbeispiele – Ein Überblick. Opladen.

Regenhard, Ulla (1997): Dezentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterhierarchie? Anmerkungen zur Enthierarchisierung der Geschlechterdifferenz bei betrieblicher Restrukturierung. In: WSI Mitteilungen 1: 38-49.

Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik: das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen.

– (2000): Organisationswandel, Organisationslernen und das Geschlechterverhältnis. In: Lenz, Ilse/Hildegard Maria Nickel/Birgit Riegraf (Hrsg.): Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster: 150-177.

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

Schön, Cornelia (1999): Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik: Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz; eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen. Königstein/Taunus.

Schulze Buschoff, Karin (2000): Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben. WZB (P00-511). Berlin.

Schumann, Michael (2001): Ausgrenzung statt Solidarität? Auswirkungen von neuer Arbeitspolitik in der Industrie. In: Schumann, Michael/Sebastian Herkommer/Hildegard Maria Nickel/Hasko Hüning (2001): Arbeitspolitik, Klassentheorie, Geschlechterverhältnis. In: Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 2/2001.1-10.

Schumm, Wilhelm (2000): Geschlechterpolitik im Unternehmen. Analysen zur betrieblichen Frauenförderung in der Bundesrepublik. Frankfurt/M.

Thomas, R. R. (1996): zitiert nach: Belinszki, Eszter/Katrin Hansen/Ursula Müller: Diversity Management. Münster.

Tondorf, Karin (2001): Gender Mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung. In: WSI Mitteilungen 4: 271-277.

Vester, Michael/Daniel Gardemin (2001): Milieu, Klasse und Geschlecht. Das Feld der Geschlechterungleichheit und die „protestantische Alltagsethik". In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: 454-486.

Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. 'Gender at work' in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.

– (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzen. In: Knapp, Gudrun-Axeli/A. Wetterer: Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster, 286-319.

– (2005): Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen. Vortrag am 14.02.05 am Gender Kompetenzzentrum der Humboldt-Universität zu Berlin.

Wilz, Sylvia M. (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen.

Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen.

Witz, Anne/Mike Savage (1992): Gender and Bureaucracy. Oxford.

Wrangell, Ute von (1998) (Hrsg.): Frauenbeauftragte: zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus.

Zapf, Wolfgang u.a. (1987): Individualisierung und Sicherheit. Untersuchungen zur Lebensqualität in der Bundesrepublik Deutschland, München.

Ziegler, Astrid (2000): Demographie. In: Klammer, Ute/Christina Klenner/Christiane Ochs/Petra Radke/Astrid Ziegler: WSI FrauenDatenReport. Berlin.

AutorInnenangaben

Sünne Andresen, Dr. phil, Soziologin, tätig als Wissenschaftlerin u.a. am Wissenschaftszentrum Berlin, der FU Berlin sowie der Universität Potsdam; promovierte mit einer Arbeit über Frauenforscherinnen im Konkurrenzfeld Hochschule. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht und Organisation, Zukunft der Arbeit, qualitative Forschungsmethoden. Veröffentlichungen u.a.: „Der Preis der Anerkennung" (2001), „Verwaltungsreform als soziale Praxis" gemeinsam mit Irene Dölling und Christoph Kimmerle (2003)

Brigitte Aulenbacher, Dipl. Soz., Dr. rer. soc., geb. 1959, Privatdozentin an der Universität Hannover und Vertretungsprofessorin an der Ruhr-Universität Bochum; Arbeitsgebiete: Geschlechter- und Rationalisierungsforschung in industrie-, technik- und organisationssoziologischer Perspektive, Gesellschaftstheorie und Methodologie; neueste Veröffentlichung: Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen, Wiesbaden 2005.

Klaus Dörre, Dr. phil., geb. 1957, Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der FSU Jena, Direktor des Forschungsinstituts Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) Recklinghausen, Arbeitsschwerpunkte: Soziologie des Ökonomischen, Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus, Prekarisierung, Arbeitsbeziehungen, Rechtspopulismus. Veröffentlichungen zuletzt: (gem. m. U. Brinkmann 2005): Finanzmarktkapitalismus – Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Finanzmarktkapitalismus. Sonderband der KZfSS. Hrsg. von P. Windolf (i.E.); (gem. m. B. Röttger Hg 2005): Die erschöpfte Region. Münster.

Nicole Klinkhammer, M.A., geb. 1978. Studium der Politikwissenschaften, Soziologie und Erziehungswissenschaften (Schwerpunkt: Familienpolitik im internationalen Vergleich, Genderpolitik/-soziologie) in Bonn. Von 07/2004 – 12/2004 Stipendiatin am Deutschen Jugendinstitut München – Abteilung Familie und Familienpolitik – im Projekt „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie". 12/2004 – 03/2005 Freiberufliche Tätigkeit, explorative Studie zum Thema „Flexibilität in der Kinderbetreuung".

PD Dr. Andreas Lange, wiss. Referent am DJI, München, derzeit Gastprofessur an der Universität Innsbruck; Forschungsinteressen: Soziologie der Kindheit, Jugend und Familie; Zeitdiagnose; Veröffentlichung: (2004) Ansprüche von Kindern an Arbeits- und Familienzeiten ihrer Eltern. In: Jansen, Mechtild/Veil, Mechthild (Hrsg.) Familienpolitiken und Alltagspraxis Hessische Landeszentrale für Politische Bildung, S. 77-89.

Karin Lohr, Prof. Dr., Studium der Wirtschaftswissenschaften und Soziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin, 1977 Abschluss als Diplom-Soziologin, 1977-1980 Forschungsstudium (Promotionsstipendium), 1980 Habilitation, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Humboldt-Universität, Institut für Sozialwissenschaften, Lehrbereich

Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse; Lehr und Forschungsschwerpunkte: Industrie- und Organisationssoziologie, Arbeitsbeziehungen, Industrielle Restrukturierung in Ostdeutschland, Geschlecht und Organisation

Hildegard Matthies, Dr. rer. pol., Diplom-Sozialökonomin, seit 1998 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Arbeitsschwerpunkte: Wissenssoziologie, Wissenschaftspolitik, Organisations- und Geschlechterforschung, Beruf und Karriere, Mikropolitik.

Hans-Peter Müller, geb. 1951. Professor für Allgemeine Soziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin seit 1992. Forschungsschwerpunkte: Klassische und moderne Sozialtheorie, Sozialstruktur und soziale Ungleichheit, politische Soziologie, Kultursoziologie. Ausgewählte Veröffentlichungen: Deutschland im Abstieg? In: MERKUR 58 (8), 2004; Citizenship – Zur Soziologie der Staatsbürgerschaft, 2000 (hrsg. mit Jürgen Mackert); Gesellschaftsbilder im Umbruch. Soziologische Perspektiven in Deutschland, 2001 (hrsg. mit Eva Barlösius und Steffen Sigmund).

Hildegard M. Nickel, geb. 1948, Professorin am Institut für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin, Helge-Pross-Preisträgerin 1994, wissenschaftliche Leiterin des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung an der Humboldt-Universität 1993-2002, Forschungsschwerpunkte: Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, gesellschaftliche und betriebliche Transformationsprozesse, Veröffentlichung: Reinventing Gender. Women in Eastern Germany since Unification in E. Kolinsky/H. M. Nickel (eds.), Frank Cass, London, Portland Or. 2003

Peggy Szymenderski, Dipl.-Soz., geb. 1978. Studium der Soziologie (Schwerpunkte: Industrie- und Techniksoziologie sowie Familiensoziologie) in Chemnitz. Von 2000 bis 2003 studentische Hilfskraft an der Technischen Universität Chemnitz, DFG-Forschungsprojekt „Dienstleistung als Interaktion". Seit 2003 erst Stipendiatin, später wissenschaftliche Hilfskraft am Deutschen Jugendinstitut München im Projekt „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie".

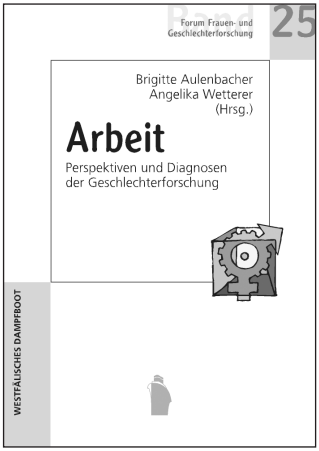
Susanne Völker, Dr. phil., wiss. Assistentin am Lehrbereich Frauenforschung der Universität Potsdam, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät. Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Frauen- und Geschlechterforschung, feministische Arbeitssoziologie, Transformationsforschung mit Schwerpunkt Ostdeutschland, Soziologie sozialer Ungleichheit. Neuere Veröffentlichung: Susanne Völker (2004): Hybride Geschlechterpraktiken. Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements von Frauen im ostdeutschen Transformationsprozess, Wiesbaden.

G. Günter Voß, Prof., Dr. rer. pol. habil., geb. 1950. Tätigkeit als Berufoffizier, danach Studium der Soziologie, Psychologie und Politikwissenschaft in München. Mitarbeiter

am SFB 101 und 333 sowie Assistent am Institut für Soziologie der Universität München. Mitbegründer und Vorstandsmitglied von ISIFO e.V. (Institut für sozialwissenschaftliche Information und Forschung). Seit 1994 Professor für Industrie- und Techniksoziologie an der TU Chemnitz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Beruf, Arbeitskraft, Organisation, Alltag, Lebensführung.

Cornelia Weiß, Dipl.-Soz., geb. 1972, Studium der Soziologie, Psychologie und Pädagogik an der TU Chemnitz, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur Industrie- und Techniksoziologie der TU Chemnitz. Arbeitsschwerpunkte: Alltag, Arbeit, Lebensführung.

Forum Frauen- und Geschlechterforschung



Band 25
Brigitte Aulenbacher/
Angelika Wetterer (Hrsg.)
Arbeit
Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung
2009 – 309 Seiten – ca. € 27,90
ISBN 978-3-89691-225-1

Band 23
Cornelia Klinger/
Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.)
ÜberKreuzungen
Fremdheit, Ungleichheit, Differenz
2008 – 277 Seiten – € 27,90
ISBN 978-3-89691-223-7

Band 22
Mechthild Bereswill/Michael Meuser/
Sylka Scholz (Hrsg.)
Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit
2. Auflage
2009 – 258 Seiten – € 24,90
ISBN 987-3-89691-222-0

Band 19
Brigitte Aulenbacher/
Mechthild Bereswill/Martina Löw/
Michael Meuser/Gabriele Mordt/
Reinhild Schäfer/Sylka Scholz (Hrsg.)
FrauenMänner-Geschlechterforschung
State of the Art
2. Auflage
2009 – 349 Seiten – € 29,90
ISBN 978-3-89691-220-6

Band 18
Karin Lohr/
Hildegard Maria Nickel (Hrsg.)
Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen
2. Auflage
2009 – 242 Seiten – € 24,90
ISBN 978-3-89691-218-3

Band 13
Gudrun-Axeli Knapp/
Angelika Wetterer (Hrsg.)
Soziale Verortung der Geschlechter
Gesellschaftstheorie und ihre feministische Kritik
4. Auflage
2009 – 338 Seiten – € 23,00
ISBN 978-3-89691-213-8

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT
Hafenweg 26a · 48155 Münster
Tel. 0251-3900480 · Fax 0251-39004850
E-Mail: info@dampfboot-verlag.de
http://www.dampfboot-verlag.de