GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung – Formwandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse

Frey, Michael; Hüning, Hasko; Nickel, Maria

2004

https://doi.org/10.25595/4502

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Frey, Michael; Hüning, Hasko; Nickel, Maria: *Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung – Formwandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse*, in: Bulletin Texte / Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien / Humboldt-Universität zu Berlin (2004) Nr: 27, 1-15. DOI: https://doi.org/10.25595/4502.

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

Bulletin Texte 27

Wandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien

Michael Frey/Hasko Hüning/Hildegard Maria Nickel

Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung – Formwandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse

Empirische Fallstudien aus der Deutschen Bahn AG und einer kommunalen Verwaltung

Vorbemerkung

Erwerbsarbeit hat entgegen anderer Vorhersagen nichts von ihrer Qualität eingebüßt, „organisierendes Zentrum der Selbständigkeit, der sozialen Fremd- und Selbsteinschätzung und der moralischen Orientierung zu sein“ (Offe 1984: 7). Im Gegenteil, für viele ist sie nach wie vor das „organisierende Zentrum“ ihres Alltags schlechthin. Dies gilt sowohl für subjektive Orientierungen als auch für gesellschaftliche Strukturen und es ist eine Erfahrung, die mittlerweile nicht nur Männern vorbehalten bleibt, sondern längst Lebenswirklichkeit auch von Frauen ist.

Allerdings ist die gegenwärtige Situation von Arbeit und Beschäftigung geprägt von Heterogenität und Ambivalenz (Sauer 2003). Dies gilt sowohl zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen als auch innerhalb einzelner Tätigkeitsbereiche. Die kontrovers geführte arbeitspolitische Debatte hat viel mit dieser „neuen Widersprüchlichkeit“ (Schumann 2003: 59) zu tun und verweist auf die Unsicherheit wissenschaftlicher Deutungsversuche angesichts beschleunigter gesellschaftlicher Wandlungsprozesse und veränderter Arbeitsformen. Sie offenbart zugleich ein normatives gesellschaftspolitisches Defizit – gerade hinsichtlich der Verwirklichung von mehr Geschlechterdemokratie auf betrieblicher Ebene – und eine gestaltungspolitische Schwäche.[1] Wie sich Arbeit konkret entwickelt, stellt sich gegenwärtig als offenes Projekt dar, dessen Landkarte erst noch vermessen werden muss. Bislang, so ein kritisches Resümee von Dieter Sauer (2003), seien die Sozialwissenschaften der realen Ausdifferenzierung in der Entwicklung von Arbeit eher empirisch-deskriptiv gefolgt, als dass sie die Entwicklung generalisierend antizipiert und auf den theoretisch-systematischen Begriff gebracht hätten. Notwendig bleibt gleichwohl auch die differenzierte empirische Forschung. Denn sowohl die empirische Forschung als auch die theoretischen Deutungen zur Entwicklung von Arbeit orientierten sich bislang hauptsächlich an „stilbildenden Branchen“, die industriell geprägt und mithin männlich dominiert sind. Bestimmte Branchen – wie z.B. der Dienstleistungssektor – und relevante Tätigkeitsgruppen – wie z.B. Frauen – blieben in der industrie- und arbeitssoziologischen Forschung bislang ebenso unterbelichtet wie die mit dem Wandel der Arbeit verbundenen Veränderungen im Geschlechterverhältnis.

Die hier versammelten Beiträge entstammen studentischer Projektforschung und wollen dazu beitragen, etwas mehr Licht in diese dunklen Stellen zu bringen. Deshalb nehmen sie bislang noch wenig untersuchte Tätigkeitsbereiche in den Blick. Mit der „kundenorientierten Dienstleistungsarbeit“[2] in der Deutschen Bahn AG wird ein Tätig-

---

[1] Unter diesen Aspekten ist daher die Initiative des Marburger „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ zu begrüßen, das sich aus genderorientierter und feministischer Perspektive mit der Konzeption und Gestaltung von Arbeit sowie ihrer wissenschaftlichen Bearbeitung befasst. Zu bisher vorliegenden Ergebnissen siehe Janczyk u.a. 2003; Kurz-Scherf u.a. 2003; Baatz u.a. 2004.

[2] Der Begriff „kundenorientierte Dienstleitungsarbeit“ wird meist sehr unspezifisch gebraucht. Hier bezieht er sich in erster Linie auf sog. „einfache“, nur wenig formale Qualifikationen erfordernde Dienstleistungstätigkeiten. Sie zeichnen sich durch ein relativ hohes Standardisierungspotential aus und können auch als „serviceorientierte Dienstleistungsarbeit“ charakterisiert werden. Davon zu unterscheiden

keitsbereich fokussiert, dem in der offiziellen Selbstdarstellung des Unternehmens eine exponierte Stellung zukommt und der innerhalb der letzten zehn Jahre im Unternehmen deutlich ausgeweitet wurde. „Kundenorientierte Dienstleistungsarbeit" gilt als zentraler Leitbegriff im Unternehmen, in dem sich der gesamte organisatorische Umbauprozess seit Anfang der 1990er Jahre ausdrückt. Allerdings wurde die Spezifik kundenorientierter Dienstleistungsarbeit, die wechselseitige Interaktion zweier oder mehrerer Personen, bislang noch wenig untersucht. Dabei weist gerade diese Spezifik eine starke Affinität zu den gegenwärtig in der Arbeits- und Industriesoziologie unter dem Stichwort „Subjektivierung von Arbeit" diskutierten Phänomenen auf: eine durch Interaktion in hohem Maße unvorhersehbare Arbeitssituation muss letztendlich mit subjektiven Potenzen aufgefangen werden. Dies erfordert nicht nur eine besondere Identifikation mit der Arbeit, sondern geht zudem mit spezifischen Belastungen einher (siehe dazu den Beitrag von Feger/Gatermann). Hinzu kommt, dass kundenorientierte Dienstleistungsarbeit hochgradig vergeschlechtlicht ist: die Tätigkeiten des „Dienens" gelten vornehmlich als „weibliche" Tätigkeiten" – vor allem wenn sie mit relativ wenig Formalqualifikationen und geringer Professionalisierung einhergehen. In den neu eingerichteten Servicebereichen in den Bahnhöfen ist dies der Fall und in der Tat versteht das Unternehmen die dort ausgeübten Tätigkeiten in erster Linie als „weibliche" (Peinl 1998). Dementsprechend sind die Service-Teams auch überwiegend mit Frauen besetzt. Neben der Servicearbeit im Bahnhof werden mit der Zugbegleitung und der Zuggastronomie zwei weitere Bereiche kundenorientierter Dienstleistungsarbeit in den Blick genommen (siehe den Beitrag von Kamin). Auch hier erweist sich Interaktion als zentrales Kriterium kundenorientierter Dienstleistungsarbeit. Allerdings wird auch deutlich, dass darunter von den Beschäftigten und vom Unternehmen etwas jeweils höchst Unterschiedliches verstanden wird. Während die Beschäftigten eher ein tätigkeitbezogenes Verständnis von kundenorientierter Dienstleistungsarbeit aufweisen, zeichnet sich das Unternehmen durch ein eher marktbezogenes und betriebswirtschaftlich ökonomisiertes Verständnis aus. Mit den betrieblichen Weiterbildungsangeboten sowohl für einfach qualifizierte Servicebeschäftigte (siehe den Beitrag von Kikel) als auch für höher qualifizierte weibliche Führungskräfte (siehe die Beiträge von Fuchs und Schermaul) werden zwei weitere Bereiche in den Blick genommen, die bislang weder in der Arbeits- und Industriesoziologie noch in der Weiterbildungsforschung ein großes Thema waren. Gleiches gilt für die Dienststelle einer Berliner Kommunalverwaltung (siehe den Beitrag von Lohr/Peinl/Jornitz u.a.). Für die Arbeits- und Industriesoziologie war – im Unterschied zur Frauen- und Geschlechterforschung (z.B. Andresen/ Dölling/Kimmerle 2003) – die öffentliche Verwaltung bislang ein wenig beachtetes Untersuchungsfeld. Zwar wurden im Zuge der Verwaltungsrestrukturierung zahlreiche

sind Dienstleistungstätigkeiten, die ein geringes Standardisierungspotential aufweisen und meist mit formal höheren Qualifikationen einhergehen, wie z.B. die qualifizierte Beratung, die Krankenpflege oder die individuelle Softwarelösung. Die Grenzen dabei sind allerdings fließend, denn auch sog. „einfache" Dienstleistungsarbeit kann nur wenig standardisierbar sein (z.B. in Teilen der Gastronomie oder bei der Reiseberatung im Falle verpasster Züge), während auch sog. „höherwertige" Dienstleistungstätigkeiten durchaus Standardisierungspotentiale haben (die z.B. in der Pflege auch zunehmend ausgeschöpft werden). Zudem ist das Maß an Standardisierung auch abhängig vom Grad der individuellen Identifikation mit der Arbeit und der Entwicklung von Handlungsroutinen in der Arbeit. Jenseits dieser unterschiedlichen Qualifikations- und Standardisierungsniveaus ist das zentrale Spezifikum von „kundenorientierter Dienstleistungsarbeit" im hier verstandenen Sinne die *Interaktion*, also das wechselseitige und aufeinander bezogene Handeln zweier oder mehrerer Personen (z.B. Verkäufer und Kundin, Ärztin und Patient, Beraterin und Klient). Davon ausgenommen sind per definitionem alle Formen rein sach- oder technikbezogener Dienstleitungen, auch wenn sie auf noch so speziellen Lösungen beruhen oder mit noch so hohen Formalqualifikationen einhergehen.

Studien zur Implementierung von Reorganisationsmaßnahmen durchgeführt, aber diese erfolgten meist aus einer verwaltungswissenschaftlichen oder personalwirtschaftlichen Perspektive. Selbst wenn stärker mikropolitisch orientierte Analysen durchgeführt wurden, blendeten diese „Geschlecht" meist aus. In dem hier präsentierten Beitrag ist genau dies nicht der Fall, sondern es wird explizit nach „vergeschlechtlichten" Strukturen in der Verwaltung gefragt.

Arbeitspolitik und betriebliche Geschlechterverhältnisse – Zum Untersuchungsfeld DB AG

Insgesamt wird mit der Deutschen Bahn AG ein in sich vielfältig differenzierter Konzern in den Blick genommen, der sich durch unterschiedliche und äußerst heterogene Tätigkeitsbereiche charakterisiert. Neben „einfachen" Servicebereichen sind hier stark industriell geprägte Arbeitsbereiche ebenso zu finden wie qualifizierte Sachbearbeitung oder hoch qualifizierte Spezialtätigkeiten. Als ehemals öffentliches Unternehmen, das nach dem Vorbild einer Behörde organisiert war, durchläuft die Deutsche Bahn AG seit ihrer Privatisierung (1994) einen Prozess beschleunigter Restrukturierung. Zentrales Merkmal dieses Prozesses ist die umfassende Ökonomisierung der internen wie externen Arbeits- und Sozialbeziehungen. Dazu werden behördlich-hierarchisch strukturierte Arbeitsbeziehungen tendenziell zurückgenommen und durch marktliche Steuerungsformen ersetzt. Dies lässt sich auch als „Vermarktlichung" charakterisieren (Sauer/Döhl 1997). Das verbindende Element der hier versammelten Beiträge ist die Frage, ob und wie sich im Rahmen von „Vermarktlichung" eine neue betriebliche Arbeitspolitik durchsetzt, und wie sich dies in der konkreten Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung und Leistungspolitik sowie im betrieblichen Geschlechterverhältnis zeigt. Grundsätzlich gehen die Beiträge von der Annahme aus, dass der arbeitspolitische Entwicklungspfad trotz „Vermarktlichung" nicht strikt vorgegeben ist, sondern dass Gestaltungsoptionen bestehen, die von den betrieblichen AkteurInnen geformt und wahrgenommen werden (können). Damit folgen die Beiträge einem mikropolitischen Verständnis von Arbeitspolitik, das auf der betrieblichen Ebene ansetzt und das Unternehmen als wesentlichen Träger von Arbeitspolitik begreift. Das Terrain betrieblicher Arbeitspolitik ist ein Feld der Auseinandersetzung zwischen unterschiedlich handlungsmächtigen Akteuren (Management, weibliche und männliche Beschäftigte, Interessenvertretungen), die in der Verknüpfung von Konflikt- und Konsensprozessen die Struktur der Arbeitsbedingungen konkretisieren. Zentral für das hier vertretene Verständnis von Arbeitspolitik ist die Annahme von Offenheit und Kontingenz, d.h. Arbeitspolitik wird als ein wandelbares Instrument verstanden, das durch das Agieren von Management, Beschäftigten und Betriebsräten geformt wird.[3] Insofern ist es grundsätzlich offen für gestalterisches Eingreifen. Dabei zielt das Interesse der Beiträge weniger auf die konkreten Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse von Arbeitspolitik selbst als vielmehr auf den durch betriebliche Arbeitspolitik vermittelten *Formwandel* von Arbeit.

[3] Betriebliche Arbeitspolitik ist allerdings nicht unabhängig von der insgesamt eingeschlagenen Unternehmenspolitik zu sehen. Je nach verfolgter Unternehmenspolitik und ihren Maximen (z.B. Ausweitung oder Reduzierung des Kerngeschäfts; kurzfristige oder langfristige Gewinnorientierung) variieren auch die betrieblichen Rationalisierungsstrategien. Die Unternehmenspolitik wiederum ist eingebettet in die allgemeine Wirtschaftspolitik einer Gesellschaft. Michael Schumann formuliert diesen Zusammenhang folgendermaßen: „Die Weiterentwicklung der Rationalisierung und damit die Zukunft der Arbeit (hängt) eng mit den Grundfragen der Unternehmenspolitik zusammen. Und damit auch mit der allgemeinen Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik in Deutschland und dem verfolgten ‚Pfad'" (Schumann 2003: 60).

Dementsprechend werden hier unter *„betrieblicher Arbeitspolitik“* Konzepte, Ansätze, Ziele und Instrumente zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen verstanden. Dabei kommt dem Betrieb als eigenständig arbeitspolitischem Akteur eine besondere Bedeutung zu. Dies betrifft zum einen das betriebliche Rationalisierungshandeln mit seiner Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen und –anforderungen. Dabei geht es um das widersprüchliche Verhältnis von Erfahrungen neuer Autonomie und Selbständigkeit sowie gleichzeitiger Überforderung durch zunehmenden Leistungsdruck. Dies betrifft zum anderen die Einflussnahme auf das betriebliche Geschlechterverhältnis (Vergeschlechtlichung oder Entgeschlechtlichung von Arbeit und Leistung).
„Betriebliche Geschlechterpolitik“ lässt sich nach Schumm (2000) als Spektrum von Unternehmensaktivitäten definieren, das die innerbetriebliche Arbeitsteilung und Tätigkeitsstruktur entlang von Stereotypisierungen über „männliche“ und „weibliche“ Qualifikationen, Orientierungen und Verhaltensweisen im Beruf gestaltet. Dazu gehören auch soziokulturelle Routinen in der alltäglichen Interaktion von Männern und Frauen in Betrieben, die das Geschlechterverhältnis in der Gesellschaft widerspiegeln und die gegen Veränderungen vergleichsweise resistent sind. Die alltägliche, traditionelle betriebliche Geschlechterpolitik hat entscheidend dazu beigetragen, dass es zu Formen geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung mit der Folge weitreichender Diskriminierung von Frauen gekommen ist. Gefragt ist daher eine (neue) betriebliche Arbeitspolitik im Sinne von geschlechterpolitischen *Interventionen,* die durch außerbetriebliche, lebensweltliche Aspekte (z.B. Partnerschaft und Familie) aufgefüllt werden, so dass der private Lebensentwurf zu einem nicht hintergehbaren Bestandteil von betrieblicher Arbeitspolitik wird. Unter den Bedingungen der „Vermarktlichung“ und „Subjektivierung“ von Arbeit – so die hier vertretene These – kommt es nicht von selbst zu einer geschlechtergerechten und positiven Wirkung enthierarchisierter und selbstorganisierter Arbeit, sondern vielmehr ist deren geschlechtersensible mikropolitische Gestaltung durch Management, Interessenvertretungen und Beschäftigte gefragt. Sie müsste geschlechterpolitisch *inklusiv* und *differenziell* zugleich sein, um den Anforderungen nach gleichberechtigter Erwerbspartizipation von Frauen und Männern gerecht zu werden.

Neue Dominanz der Markt- gegenüber der Produktionsökonomie

„Vermarktlichung“ von Unternehmen lässt sich mit Sauer/Döhl (1997) zum einen als Prozess der (organisatorischen) Öffnung gegenüber dem Markt verstehen. Die wichtigsten Stichworte dafür sind Dezentralisierung, Divisionalisierung, Profit-Center sowie Ausgliederung und Out-Sourcing. Zum anderen lässt sie sich als Prozess der Internalisierung von Marktprinzipien durch das Unternehmen verstehen. Dabei geht es v.a. um die marktorientierte Koordination und Steuerung der innerbetrieblichen Arbeits- und Leistungsprozesse durch unmittelbarere Anbindung von Unternehmenseinheiten und –belegschaften an den Markt. Auf betrieblicher Ebene verbindet sich dieser tendenzielle „Triumph der Markt- über die Produktionsökonomie“(Dörre 2001b) mit folgenden Stichworten: Flexibilisierung des Personaleinsatzes, Individualisierung der Arbeitszeiten (siehe dazu den Beitrag von Ehlert), Ausweitung prekärer Beschäftigung (Befristung und Leiharbeit), Differenzierung der arbeitsrechtlichen Vertragsformen und betrieblichen Leistungspolitik (dazu der Beitrag von Drewke). Das schlägt sich auf Unternehmensebene schließlich in höchst unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsformen und -beziehungen nieder sowie in neuen sozialen Differenzierungen zwischen und innerhalb der Geschlechtergruppen.
Die offene Frage ist, ob der marktgesteuerte betriebliche Wandlungsdruck Spielraum für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik enthält, die sich nicht nur an betriebs-

wirtschaftlichen Effizienzgewinnen orientiert, sondern von der auch die Beschäftigten profitieren können. Kann es unter den Bedingungen von „Vermarktlichung" zu einem Zugewinn an Autonomie und Subjektivität in der Arbeit kommen sowie zu einer „neuen Arbeitssolidarität" (Schumann 2003: 95), die soziale Differenzierungen integriert, statt auf Basis von (Geschlechter-)Differenz zu polarisieren oder gar auszuschließen? Zugespitzt formuliert: Eröffnen sich trotz „Vermarktlichung" Optionen für eine betriebliche Arbeitspolitik, die zugleich eine geschlechterpolitische Weichenstellung für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Erwerbsarbeit ist?

„Entgrenzung von Arbeit und Leben"

Seit Ende der 1990er Jahre wird der Begriff der „Entgrenzung" in der Arbeits- und Industriesoziologie verstärkt diskutiert. Grenzüberschreitungen bzw. die Erosion von Grenzen werden tendenziell in allen Dimensionen der betrieblichen Organisation und Nutzung von Arbeitskraft ausgemacht (Kratzer/Sauer 2003). Dies wirft zwei Fragen auf:
1. Gibt es neben den Prozessen der Entgrenzung und Auflösung von Strukturen auch gegenläufige Prozesse der Grenzziehung und Reformierung von Strukturen? Mit anderen Worten: Gibt es „Grenzen der Entgrenzung"?
2. Ist der Bereich der Arbeit die einzige von Entgrenzung betroffene Sphäre oder werden davon auch noch andere soziale Sphären berührt?
ad 1:
Während zu Beginn der Entgrenzungsdiskussion vor allem die Verflüssigung bestehender Strukturen im Vordergrund stand, werden in letzter Zeit stärker Prozesse der *Neu-Begrenzung* und *Re-Strukturierung* bzw. der *Persistenz* und *Resistenz* von Strukturen thematisiert (Minssen 2000; Wolf/Mayer-Ahuja 2002; Gottschall/Voß 2003). Dazu zählen z.B. auch *soziale Einbindungen*, die als wichtige Ressource zur Bewältigung entgrenzter Arbeitsanforderungen gesehen werden (Henninger 2003; Janczyk u.a. 2003; Kurz-Scherf u.a. 2003).
ad 2:
Wurde in der Arbeits- und Industriesoziologie das Phänomen der Entgrenzung zunächst vor allem im Bereich von Arbeit und Betrieb diskutiert (z.B. als Auflösung von Unternehmensgrenzen unter dem Stichwort „Dezentralisierung" oder als Entgrenzung von Arbeitsanforderungen unter dem Stichwort „Arbeitskraftunternehmer"), so weitete sich der Fokus der Diskussion sukzessive aus und zog zunehmend auch andere soziale Sphären mit in Betracht. An zentraler Stelle ist hier die Sphäre der *Reproduktion* und der *privaten Lebenswelt* zu nennen; zum einen durch die vermehrte Erforschung von flexibilisierten Arbeitszeiten, deren Auswirkungen sich nicht allein auf die betriebliche Lebenssphäre beschränkten, sondern auch die private Lebenssphäre der Beschäftigten vor Anpassungserfordernisse stellte (Jürgens/Reinecke 1998; Hielscher/Hildebrandt 1999). In diesem Zusammenhang ist auch der generell sich zunehmend erweiternde betriebliche Zugriff auf das Arbeitsvermögen zu nennen, der neben einer qualitativen Dimension der weitergehenden Nutzung von Qualifikationen auch eine quantitative Dimension der erweiterten Nutzung von zeitlicher Verfügbarkeit beinhaltet, die vor den Schranken der außerbetrieblichen Lebenswelt nicht Halt macht („Arbeiten ohne Ende"; Arbeiten nach Feierabend oder am Wochenende zu Hause). Zum anderen konnte die Sphäre der außerbetrieblichen, privaten Lebenswelt auch wegen der Befunde und Ergebnisse der feministisch orientierten Arbeits- und Geschlechterforschung immer weniger ignoriert werden. Thematisierte die Frauenforschung von Beginn an die Bedeutung der Erwerbssphäre für die ungleichheitsrelevante Strukturierung des Geschlechterverhältnisses auch im Privaten und den Zusammenhang Arbeit

und Leben, so wurde die konventionelle Arbeits- und Industriesoziologie erst durch die zunehmende Deregulierung und Prekarisierung von männlichen Beschäftigungsverhältnissen auf diesen Zusammenhang aufmerksam (diskutiert wurde dies z.B. unter den Stichworten „Feminisierung von männlichen Erwerbsverläufen“ und „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“). Damit aber rückten die stillschweigenden reproduktiven Voraussetzungen der männlich dominierten Vollzeiterwerbstätigkeit auch hier in das Blickfeld. Es wurde zunehmend deutlich, dass zwischen den Sphären der Produktion und Reproduktion ein zwar hierarchisches, aber gleichwohl wechselseitiges Bedingungs- und Beeinflussungsverhältnis besteht. Die einseitige geschlechtsspezifische Zuweisung von Sphären durch die kapitalistisch-patriarchale Geschlechterordnung reißt diesen Zusammenhang auseinander. Gottschall/Voß (2003: 16) charakterisieren den Bereich der gesellschaftlichen Arbeit und Produktion daher als zentrale, wenn auch nicht einzige Ebene des mit dem Entgrenzungsthema zu umschreibenden sozialen Wandels. Auf Arbeit, Betrieb und Markt bezogene Vorgänge werden als ein entscheidendes Feld der aktuellen sozialen Entgrenzungsdynamik verstanden, die zugleich die angrenzenden gesellschaftlichen Sphären und hier vor allem auch die privaten Lebensformen mit verändern. Der Zusammenhang von Arbeit und Leben wurde damit in den Aufmerksamkeitsbereich der traditionellen Arbeits- und Industriesoziologie gerückt und darüber vermittelt auch das Geschlechterverhältnis. Befördert wurde dies durch theoretische Ansätze, die die institutionelle Verfasstheit und Einbettung von Erwerbsarbeit thematisierten. Hier zeigte sich vor allem ein in der Frauen- und Geschlechterforschung bereits seit längerem vertretenes regulationstheoretisches Verständnis von Erwerbsarbeit (Young 1998; Connell 1987) als anschlussfähig für die Arbeits- und Industriesoziologie: „Als ‚epochemachendes’ institutionelles Setting korrespondiert Normalarbeit fordistisch-tayloristischer Prägung ebenso mit einer Reihe von lebensweltlichen Institutionen wie der Arbeitsteilung in den Haushalten bzw. Familien, den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen, mit gesellschaftlichen Zeitarrangements usw.“ (Kratzer/Sauer 2003: 96).[4]

Flexibilisierung und Subjektivierung der Arbeit

In den 90er Jahren haben sich verstärkt dezentralisierte, marktgesteuerte Formen der Unternehmensorganisation herausgebildet. Zugleich entstehen zwischen den Unternehmen neue Formen übergreifender und zum Teil hierarchischer Koordination. Durch eine überbetrieblich marktorientierte Integration von Planung, Produktion und Dienstleistung wird die Wertschöpfung der einzelnen Unternehmen flexibilisiert und verschlankt. Die Internalisierung des Marktes in die Unternehmen – und damit verbunden auch die Intensivierung der Konkurrenz innerhalb der Unternehmen selbst – steuern Rationalisierungs- und Kostensenkungsprozesse, die nicht mehr auf einzelne Unternehmensbereiche, sondern auf die Wertschöpfungskette insgesamt gerichtet sind. Das führt auch zu einem veränderten Zugriff auf die Arbeitskraft. Im Kern geht es um die Herausbildung und Durchsetzung einer neuen Qualität der Ware Arbeitskraft. Die neuen Arbeits- und Organisationsformen stellen die Beschäftigten vor die Anforderung, die aktive Steuerung und Überwachung der eigenen Arbeit im Sinne der Optimierung von Unternehmensergebnissen selbst zu übernehmen. Es geht gewissermaßen um „Rationalisierung in Eigenregie“. Dysfunktional erscheinen deshalb „jene Hinterlas-

[4] Vgl. in diesem Zusammenhang auch die regulationstheoretischen Arbeiten zur Sozialstrukturanalyse von Kohlmorgen (2004), die neben dem Klassen- gleichermaßen auch das Geschlechterverhältnis berücksichtigt, sowie zur Transformation des ostdeutschen Geschlechterverhältnisses siehe Fischer (2001).

senschaften der tayloristisch-fordistischen Periode, die sich in der Mentalität, in den Orientierungen und in den Normen der Beschäftigten abgelagert haben: Passivität, Status- und Vorgabenorientierung, Leistungszurückhaltung, Akkordmentalität etc." (Bahnmüller 2001a: 13). Gefordert ist stattdessen ein neuer, umfassender Sozialtyp in der Arbeit, der sich durch „systematisch erweiterte Selbst-Kontrolle, einen Zwang zur forcierten Ökonomisierung seiner Arbeitsfähigkeiten sowie eine entsprechende Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung" (Voß/Pongratz 1998: 132) charakterisiert. Leistung wird nicht mehr als einfache Verausgabung von Arbeitskraft verstanden, sondern ist direkt an die Wertschöpfung und den Markterfolg gekoppelt. Sie wird „nun vom Ende der betrieblichen Prozesskette her definiert. Leistung ist, was der Markt als solche anerkennt, also das marktbewertete Ergebnis des betrieblichen Arbeitsprozesses" (Bahnmüller 2001b: 430); es zählt nur noch das Ergebnis, die Leistung erscheint vom Aufwand zur Reproduktion der Arbeitskraft angelöst. Zwar zielt das Management dabei beständig auch auf die Subjekthaftigkeit der neuen Arbeitsformen, um das ProduzentInnenwissen umfassend zu mobilisieren, aber die Appelle gehen z. T. ins Leere. Denn die flexible, marktorientierte Arbeitsweise bietet „dafür kein intrinsisches, in den Arbeitsprozessen selbst verankertes Motiv" (Dörre 2001a: 84), sondern ist nur in begrenzter Hinsicht eine Aufhebung kapitalistischer Entfremdung. Es handelt sich eben nicht um „befreite Lohnarbeit", sondern Lohnleistungswidersprüche, Machtasymmetrien und Entscheidungsdefizite bleiben bestehen (Schumann 2001). Für die Beschäftigten – und ihre Interessenvertretung – heißt das z.B., die Bedingungen von Aufwand und Ergebnis miteinander in Beziehung setzen und gestalten zu müssen, ohne dabei zugleich über die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen mit entscheiden zu können. Dennoch bleibt ein grundsätzliches Interesse an erweiterter Partizipation bestehen.

Gemeinsam ist den vielfältigen Entwicklungen im Bereich der Arbeit ein Bruch mit dem tayloristischen Verständnis von Arbeit und ein erweiterter Zugriff auf die *Subjektivität* der Beschäftigten. Martin Baethge (1991) versuchte mit der Begrifflichkeit „normative Subjektivierung der Arbeit" das zunächst bei hoch qualifizierten Angestellten empirisch zu beobachtende Phänomen zu fassen, dass diese ihre persönlichen und lebensweltlichen Interessen, Einstellungen, Werte und Normen im Betrieb nicht außen vor, sondern in ihre Arbeit mit einfließen lassen. Subjektivität wird nun aber nicht mehr nur Einzelnen zugestanden, sondern verallgemeinert, d.h., sie wird tendenziell allen Beschäftigtengruppen *abgefordert*. Subjektivität ist als Produktivitätsressource zur Bewältigung schnell wechselnder und häufig ungewisser Marktanforderungen entdeckt worden (Moldaschl/Voß (Hg.) 2002; Dörre 2002). Daraus ergeben sich unmittelbare Folgen für die Beschäftigten und die betrieblichen Geschlechterverhältnisse, die noch weitgehend unerforscht sind.

Betriebliche Geschlechterverhältnisse: **Ausblick**

Die Strukturen und Positionen in Unternehmen sind nicht nur sachlich-funktional und hierarchisch differenziert, sondern auch entlang von Geschlecht konstruiert (Wilz 2002). Ist angesichts einer Situation, in der Unternehmen ihre bisherigen Strukturen und Arbeitsprozesse im Sinne der „Vermarktlichung" reorganisieren auch ein Wandel der „gendered substructure" (Acker) zu erkennen? Werden mit den neuen Strukturen die ihnen korrespondierenden Geschlechterkonstruktionen verändert oder eher reformiert? Mit dem Primat einer neuen „Ökonomie des Marktes" könnten – so die Hypothese – die traditionellen betrieblichen Geschlechterverhältnisse einer neuartigen funktionalen Prüfung unterzogen werden. Die Marktlogik könnte sich als Treiberin einer

Leistungsorientierung erweisen, die überkommene Diskriminierungen nach Geschlecht unterhöhlt bzw. sichtbar delegitimiert. Die traditionellen Geschlechterverhältnisse könnten sich vor diesem Hintergrund als zunehmend dysfunktional zeigen.
Die marktorientierte Restrukturierung der Unternehmen 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 tradierte 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 2001). Insbesondere bei qualifizierten weiblichen Angestellten sind Elemente einer Erwerbsorientierung zu finden, die dem Typus des „Arbeitskraftunternehmers" entsprechen (Frey 2004). 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 wir folgende Hypothesen ab: 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. Dadurch könnte das betriebliche Geschlechterverhältnis und dessen hierarchische Statik weiter in Bewegung kommen – in welche Richtung, wird im Rahmen weiterer Forschung noch zu zeigen sein.
Von der nachdrücklichen Identifikation mit der Arbeit ist es nicht mehr weit zur „Subjektivierung von Arbeit" bzw. deren Nutzung durch die Betriebe 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 Familie und Partnerschaft selbst der Flexibilisierung durch den Markt ausgesetzt. Es ist zu erwarten, dass unternehmensseitig keine auf diese komplexe Veränderung direkt Bezug nehmende moderne Arbeitsorganisation entworfen wird. Vielmehr ist zu befürchten, dass die Balance zwischen Arbeit und Leben zukünftig allein in die Verantwortung der Subjekte fällt.
Zum anderen ist die Frage nach der *Polarisierung* unter Frauen zu stellen: Durch die zunehmende Differenzierung unter Frauen gestalten sich die Chancen und Ressourcen der Teilhabe an Erwerbsarbeit sehr unterschiedlich. Auf dieser Basis entwickelt sich zunehmend 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*. 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 und in welchem Maße neben höher qualifizierten Frauen auch weniger gut qualifizierte Frauen vom marktorientierten Umbau der Unternehmen profitieren (z.B. bezüglich ihres Verbleibs im Unternehmen), ist erst noch zu untersuchen.
Generell werden verstärkt Selbstorganisation und Eigeninitiative als Grundpfeiler unternehmerischen Handelns gefordert. Der verstärkte Rückgriff auf subjektive Kompetenzen der Beschäftigten schließt insbesondere auch die individuellen Fähigkeiten zur *Selbstinszenierung* ein. Im Falle der niedrig qualifizierten Servicearbeit geht es dabei um eine möglichst vorteilhafte Präsentation gegenüber den Kunden. Im Falle der höher qualifizierten Fach- und Führungstätigkeiten bedeutet dies v.a. Überzeugungs- und Durchsetzungskraft gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten, um sich im Sinne der betrieblichen Anforderungen möglichst vorteilhaft zu präsentieren (z.B. durch innovative und profitable Ideen) und sich damit zugleich für die weitere berufliche Entwicklung günstig zu positionieren. Die von Voß/Pongratz (1998) für den sog. „Arbeitskraftunternehmer" idealtypisch beschriebenen Anforderungen treten hier deutlich zu tage: Erweiterte „*Selbst-Kontrolle*" bei der ergebnisorientierten Verausgabung der eigenen Arbeitsleistung; verstärkte „*Selbst-Ökonomisierung*" bei der zielgerichteten Planung der eigenen beruflichen Entwicklung; geplante „*Selbst-Rationalisierung*" bei der Einpassung der privaten Lebensführung in die betrieblichen Anforderungen.
Angesichts der Heterogenität der Phänomene und der Vielschichtigkeit ihrer Ursachen ist eine erst noch *empirisch* zu leistende differenzierende Analyse notwendig. 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 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. Dies führt, so die Vermutung, angesichts der auf zeitliche Verfügbarkeit gerichteten betrieblichen Strategien zu neuen Spaltungen auch unter Männern entlang der Lebensform und erweitert das Spektrum der klassischen Ungleichheitsfaktoren für Männer.

Studentische Projektarbeit als kommunikativer Lernprozess – Projektseminare und ihre Ergebnisse

Die im Folgenden präsentierten kleinen Fallstudien stellen in konzentrierter Form die Ergebnisse studentischer Projektarbeiten vor. Sie entstanden im Rahmen des Projektseminars „Arbeitszeit und Lebensarrangements – Balance und Entgrenzungen von Arbeit und Leben?" am Institut für Sozialwissenschaften (ISW) der Humboldt-Universität zu Berlin in Kooperation mit der Forschungsstelle Transformation und Interdependenz (TRAIN) am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin. Dieses dreisemestrige Projektseminar war angebunden an den Forschungskontext des Lehrbereichs „Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse" am ISW der HUB und stellte sich in dessen Rahmen das Ziel, Grundzüge empirischer Projektarbeit zu vermitteln. Dazu wurden sowohl Ansätze und Fragestellungen bisheriger For-

schungsprojekte am Lehrbereich als auch allgemein thematisierte, aktuelle Entwicklungstendenzen im Bereich von Arbeit, Beschäftigung und Geschlecht diskutiert.
Die Erfahrung bisheriger Projektseminare hat gezeigt, dass ein eng an die empirische Praxis angebundener Aufbau studentischer Forschung sich für Studierende als produktiv erweist. Dies aus mehreren Gründen: Zum einen bekommen Studierende nach Durchlaufen des überwiegend theoriedominierten Grundstudiums zum ersten Mal ein Gespür dafür, wie sozialwissenschaftliche Forschungsprozesse sich in praxi gestalten. Dabei geht es eben nicht in erster Linie um die groß angelegten Forschungszugänge einschlägig etablierter Forschungsinstitutionen und -zusammenhänge, sondern am Beispiel von bereits abgeschlossenen studentischen Projektarbeiten um die eher „kleinen", sich aus einer konkreten Fragestellung „vor Ort" ergebenden Ansätze. Gerade die Orientierung an studentischen Vorarbeiten aus früheren Projektseminaren (siehe Bulletin 16 und 22) nimmt den Studierenden die Angst vor den (vermeintlich) hohen Anforderungen empirischer Forschung und verdeutlicht ihnen zugleich, dass das Entscheidende im Forschungsprozess die Entwicklung einer eigenen Fragestellung ist. Aus dieser Erkenntnis wächst dann auch sehr schnell die Einsicht, dass jede Fragestellung zu ihrer Umsetzung und Beantwortung einen geeigneten theoretischen Bezugsrahmen sowie eine handhabbare methodische Operationalisierung braucht.
An der Schnittstelle zwischen eigener empirischer Fragestellung und „fremden" Theorierahmen erwies sich die Rezeption aktueller arbeits- und geschlechtersoziologischer Diskussionslinien als weiterführend. Die hier geführten Debatten zum Formwandel von Arbeit und Beschäftigung und zur Entwicklung des Geschlechterverhältnisses machten die Studierenden nicht nur mit kontroversen Ansätzen und Befunden vertraut, sondern verdeutlichten ihnen umso mehr, dass eine gelungene Umsetzung der eigenen empirischen Fragestellung eines möglichst konsistenten Theorierahmens bedarf. Zu den hier diskutierten Zugängen und Theorieangeboten zählte auch unser eigener Forschungsansatz, wie er sich bislang in einer Reihe von Forschungsprojekten zur Transformation der betrieblichen Arbeits- und Geschlechterverhältnisse bewährt hat.[5]
Auf diesem theoretisch-methodischen „Grund" waren die Studierenden gehalten, eine eigene Fragestellung sowie einen geeigneten theoretischen und methodischen Zugang zu entwickeln. Durch die Anbindung an den bestehenden Forschungskontext waren sowohl die Untersuchungsebene als auch das Untersuchungsfeld vorgegeben: Untersucht werden sollte die *betriebliche* Ebene und das Forschungsfeld war die *Deutsche Bahn AG*. Dafür sprachen pragmatische wie inhaltliche Gründe: Die im Untersuchungsfeld Bahn durch bisherige Forschungsarbeiten bereits existierenden Kontakte erleichterten den Studierenden den eigenen Feldzugang. Zugleich waren die Studierenden durch die theoretischen Vorarbeiten bereits an diesen spezifischen Untersuchungsfall herangeführt worden. Inhaltlich waren zum einen zentrale potentielle Zugänge sowohl in theoretischer wie in methodischer Hinsicht gerade in diesem Feld entwickelt worden. Zudem eröffnete die Projektforschung in diesem Feld eine sinnvolle Weiterführung und kritische Überprüfung von bereits vorhandenen Befunden und Ergebnissen.
Neben der Entwicklung einer eigenen empirischen Fragestellung und der Konzeptionalisierung eines dazu passenden theoretischen Rahmens ging es auch um die methodische Operationalisierung des Ganzen. Dazu zählte vor allem die Konzeptionalisierung des Erhebungsinstrumentariums. Zentral war hier der Entwurf von strukturierten Leitfä-

[5] Im wesentlichen waren dies Forschungsprojekte zum betrieblichen Integrations- und Transformationsprozess der Berliner Sparkasse und der Deutschen Bahn AG. Zentraler Fokus dabei waren die Handlungsoptionen von Frauen. Zu zentralen Projektergebnissen siehe Hüning/Nickel (Hg.) 1998 und Nickel/Völker/Hüning 1999.

den für die Interviewführung. Daneben wurde z.B. auch ein Beobachtungsraster für die Analyse interaktiver Arbeitsprozesse entwickelt (siehe den Beitrag von Feger/Gatermann). Ebenfalls mussten Kriterien für die Erhebung von Dokumenten gefunden werden.

Nachdem im ersten Semester die eigene empirische Fragestellung entwickelt und das theoretische wie methodische Rüstzeug zu deren Umsetzung angeeignet worden war, begaben sich die ProjektseminarteilnehmerInnen im zweiten Semester in das betriebliche Feld. Die Organisation des Feldzugangs, die Kontaktaufnahme mit betrieblichen AnsprechpartnerInnen, die Auswahl des Samples sowie die Koordination der Interviewtermine wurden von den Studierenden weitgehend selbständig erledigt (entsprechend der betrieblicherseits zugestandenen Möglichkeiten). Allein die Vermittlung von betrieblichen AnsprechpartnerInnen gestaltete sich auf Basis bisheriger Feldkontakte. Ohne die überaus freundliche und oftmals geduldige Bereitschaft der betrieblichen AnsprechpartnerInnen sowie der interviewten Beschäftigten und ExpertInnen zur Mitarbeit wären diese studentischen Projektarbeiten nicht zustande gekommen. Ihnen gebührt deshalb an dieser Stelle im Namen aller Beteiligten unser ausdrücklicher Dank!

Für die Auswertung des empirischen Materials (Interviews, Dokumente, Beobachtungen) wurden Analyseraster entwickelt, die sich an der jeweiligen Fragestellung und dem entsprechenden Erkenntnisinteresse orientierten. Hilfreich bei der Analyse der Interviews war die Verwendung eines computergestützten Textanalyseprogramms (Kuckartz 1999), mit dem einzelne Interviewpassagen übergreifend thematisch zusammengefasst werden konnten.

Alle vier für den Forschungsprozess essentiellen Punkte (Fragestellung, Theorierahmen, Operationalisierung, Auswertung) wurden ausgiebig im Projektseminar diskutiert. Dies war für alle Beteiligten oftmals ein zwar mühevoller, aber dafür umso lehrreicher Lernprozess. Nicht selten musste aus überkomplexen, gewissermaßen „holistischen“ Fragestellungen der wesentliche Kern und eigentliche Fokus erst herausgearbeitet werden, um zu einer handhabbaren und umsetzbaren Fragestellung zu kommen. Den Studierenden wurde dadurch am eigenen Beispiel klar, wie wichtig für erfolgversprechende Forschungsprozesse die Konzentration auf eine konkrete Fragestellung ist und welche Bedeutung dabei - gerade auch bezüglich der Auswertung - der Transparenz und Nachvollziehbarkeit für Andere zukommt. Denn dies war ein weiterer Effekt des intensiven Diskussionsprozesses im Projektseminar: es wurden kommunikative Lernprozesse in Gang gesetzt, deren zentrale Grundlagen gegenseitige Verständigung und Nachvollziehbarkeit sind. Diese Erfahrung konnten alle Beteiligten als Gewinn für ihre eigene Arbeit verbuchen und gewinnbringend auch in ihre schriftlichen Ausarbeitungen mit einfließen lassen. Es bleibt den LeserInnen überlassen, darüber zu urteilen, ob dies in den folgenden Beiträgen erfolgreich umgesetzt wurde.

Zu den Beiträgen im Einzelnen:[6]

Die spezifischen Anforderungen und Belastungen kundenorientierter Dienstleistungsarbeit in der Deutschen Bahn AG werden von *Dörte Feger* und *Dörthe Gatermann* am Beispiel der Service-Teams im Bahnhof beschrieben. Dabei beziehen sie sich auf ein Belastungskonzept, das auf das Verhältnis von Arbeitsanforderungen und den zur Verfügung stehenden Bewältigungsressourcen unterschiedlicher Art rekurriert. Deutlich wird, dass dieses Verhältnis sich unter den Bedingungen betrieblicher Restrukturierung

[6] Die in den einzelnen Beiträgen präsentierten Interviewzitate stammen aus den von den AutorInnen in der Deutschen Bahn AG durchgeführten Interviews. Erhebungszeitpunkt dafür war größtenteils Herbst 2002. Die einzelnen Interviewzitate sind durch numerische Kennzeichnung auf das dazugehörige Gesamtinterview rückführbar.

und Ökonomisierung zunehmend asymmetrisch gestaltet und dass dabei gerade den organisationalen Ressourcen eine ausschlaggebende Rolle zukommt, z.B. über die Setzung eines „äußeren“ Rahmens in Form einer tendenziell (zu) knappen Personalbemessung.

Als zwei weitere spezifische Formen kundenorientierter Dienstleistungsarbeit in der Deutschen Bahn stellt *Thoralf Kamin* die Zugbegleitung und die Zuggastronomie vor. Dabei wird deutlich, dass beide Tätigkeiten, obwohl in unmittelbarer Nähe erbracht, doch mit gänzlich unterschiedlichen Arbeitsverständnissen und –bezügen einhergehen. Dieser arbeitskulturelle Aspekt trat gerade in dem Moment besonders stark hervor, als es darum ging, beide Tätigkeitsbereiche im Zuge organisatorischer Neustrukturierung zusammenzulegen. Damit verbundene Friktionen wurden nicht zuletzt durch die Rolle des Managements beeinflusst.

Mit den qualifikatorischen Voraussetzungen serviceorientierter Dienstleistungsarbeit befasst sich *Christian Kikel*. Anhand des betrieblichen Weiterbildungsangebots für ServicemitarbeiterInnen im Bahnhof werden die Ressourcen, die den Beschäftigten betrieblicherseits zur Bewältigung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt werden, untersucht. Dabei wird deutlich, dass nicht nur Lücken im betrieblichen Angebot bestehen, sondern dass auch das Weiterbildungsinteresse der Beschäftigten selbst sich oftmals nur verhalten äußert. Dies wird plausibel sowohl auf tätigkeitsbezogene als auch auf unternehmensstrukturelle Ursachen zurückgeführt.

Nicht mit der Qualifizierung von „einfacher“ Servicearbeit, sondern mit der Qualifizierung von weiblichen Führungskräften in der Deutschen Bahn beschäftigt sich *Katja Schermaul*. Anhand schließungstheoretischer Ansätze aus der Weiterbildungsforschung fragt sie nach möglichen Selektions- und Abschottungsmechanismen in der Weiterbildung von weiblichen Führungskräften. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass auf Basis der dokumentierten Weiterbildungsdaten im Unternehmen eine eindeutige Beantwortung dieser Frage nicht möglich ist. Nicht nur die Deutsche Bahn AG kann daraus den Schluss ziehen, dass eine sorgfältigere und ernsthaftere Planung von betrieblicher Weiterbildung unter Geschlechteraspekten und eine weiterführende Begleitung von WeiterbildungskandidatInnen in Zukunft von Nöten sind.

Dem Thema Karrierechancen von Frauen in der Deutschen Bahn wendet sich *Claudia Fuchs* zu. Unter dem Aspekt der Chancengleichheit bei internen Stellenbesetzungen untersucht sie den Einfluss von Personalauswahlkriterien und Personalentwicklungskonzepten. Deutlich wird, dass neben formalen auch informale Auswahlkriterien bei der Stellenbesetzung eine Rolle spielen und dass dies für die Karriereentwicklung von Frauen nicht zwangsläufig negativ sein muss. Neben unmittelbar betrieblichen Ursachen beeinflussen allerdings auch außerbetriebliche Faktoren sowie damit in Verbindung stehende subjektive Orientierungen die Karriereentwicklung von Frauen.

Außerbetriebliche Aspekte thematisiert auch *Nancy Ehlert* in ihrem Beitrag zur Auswirkung der betrieblichen Jahresarbeitszeit auf die familiale Lebensführung der Beschäftigten. Dabei verdeutlicht sie die betrieblichen Interessen bei der Einführung dieses flexiblen Arbeitszeitmodells und hinterfragt dessen Nutzen für die familiale Lebensführung der Beschäftigten. Mit dem Konzept des „individuellen Grenznutzens“ gelingt ihr eine plausible Erfassung von Kriterien für eine arbeitszeitliche Interessenbalance zwischen Unternehmen und Beschäftigten.

Im letzten studentischen Beitrag schließlich untersucht *Stefan Drewke* die Auswirkungen neuer Managementkonzepte auf die Beschäftigten. Am Beispiel von Führungsgesprächen und Zielvereinbarungen wird deutlich, dass gerade mittlere Führungskräfte dadurch mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert werden: Arbeitsprozesse sollen zwar weitgehend selbst gesteuert werden, dafür entscheidende Bedingungen

aber werden größtenteils außerhalb gesetzt. Dadurch entsteht das Paradox einer „fremdbestimmten Selbststeuerung". Zwar wird über Leistungsziele, Arbeitszeiten und Entgeltbestandteile verhandelt, es scheint aber zumindest in höheren Angestelltenbereichen unstrittig zu sein, dass Leistungs- und Zeitanforderungen aus den (auch internen) Markt- und Kundenerfordernissen entspringen. Grundsätzliche Akzeptanz- und Legitimationsprobleme scheinen Angestellte mit Führungsfunktionen damit nicht zu haben. Es wäre zu prüfen, wie dies in anderen Beschäftigtensegmenten aussieht.
Abgerundet wird dies Heft durch den Beitrag von *Lohr/Peinl/Jornitz u.a.,* der ebenso Ergebnis eines Projektseminars am Lehrbereich ist. Die eingangs dargelegte konzeptionelle und methodische Vorgehensweise bei Projektseminaren sowie die Erfahrungen, die Studierende in dieser Lehrform sammeln konnten, gelten auch für dieses Projektseminar. Thematisch war es jedoch etwas anders fokussiert. Auch dieses studentische Forschungsprojekt befasste sich mit Geschlechterverhältnissen in „Dienstleistungsorganisationen", allerdings war das Untersuchungsfeld die öffentliche Verwaltung, die ja ebenso zunehmend eine „Kunden- und Dienstleistungsorientierung" entwickeln soll. Zugleich wurden in diesem Projekt auch organisationssoziologische Zugänge in der theoretisch-konzeptionellen Vorbereitung der empirischen Analyse diskutiert. Die empirische Analyse entstand auf Anfrage eines Berliner Bezirksamtes, welches vor der Aufgabe steht, das Konzept des Gender Mainstreaming umzusetzen und um wissenschaftliche Unterstützung für dieses Vorhaben bat. Ausgangspunkt für die empirische Umsetzung der theoretisch abgeleiteten Fragestellungen war, dass der Entwicklung von konkreten Maßnahmen zum Gender Mainstreaming eine profunde Analyse der Geschlechterverhältnisse und -strukturen im untersuchten Pilotprojekt (einem Amt) vorausgehen muss. Ausgehend von der These, dass Organisationsstrukturen immanent vergeschlechtlicht sind, wurde auf den Ebenen der Arbeits-, Beschäftigungs- und Organisationsstrukturen, des KundInnenkontakts und des impliziten und expliziten Geschlechterwissens untersucht, wie diese vergeschlechtlichten Strukturen konkret ausgeprägt sind. Im Ergebnis kann gezeigt werden, dass auf allen diesen Ebenen Geschlechterdifferenzen in organisationalen Strukturen, aber auch in Handlungsmustern und -orientierungen der Beschäftigten sowie in Interaktionszusammenhängen eingeschrieben sind. Daraus werden konkrete Vorschläge für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Amt abgeleitet.

Literatur

Andresen, S./Dölling, I./Kimmerle, Chr. 2003: Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechterwissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Opladen: Leske u. Budrich

Baatz, D. u.a. (Hrsg.) 2004: Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfäl. Dampfboot

Baethge, M. 1991: Arbeit, Vergesellschaftung und Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42(1991)1, S. 6-20

Bahnmüller, Reinhard 2001a: Stabilität und Wandel der Entlohnungsformen. München u. Mering: Hampp

Bahnmüller, Reinhard 2001b: Stabilität und Wandel in der Leistungsentlohnung. In: WSI Mitteilungen, 54(2001)7, S. 426-433

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

Bulletin 22: Erwerbsintegration und Geschlechterpolitik. Hrsg. v. Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF) der Humboldt-Universität zu Berlin, 2001

Connell, R. W. 1987: Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics. Stanford

Dörre, Kl. 2001a: Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? Managemtentprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus. In: Candeias, M./Deppe, F. (Hrsg.), Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Shareholder Society – Neoliberalismus und Neue Sozialdemokratie. Hamburg: VSA, S. 83-107

Dörre, Kl. 2001b: Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53(2001)4, S. 675-704

Dörre, Klaus 2002: Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Opladen: Westdt. Verlag

Fischer, U. L. 2001: Frauenarbeit in Transformation. Staatliche Regulation, regionale Arbeitsmärkte, geschlechtsbezogene Deutungen. Opladen: Leske u. Budrich

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

Frey, M./Hüning, H./Nickel, H. M. 2001: Unternehmen Zukunft – Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik. In: Edeling, Th./Jann, W./Wagner,D./Reichard, Chr. (Hrsg.), Öffentliche Unternehmen – Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen: Leske + Budrich, S. 125-155

Gottschall, K./Voß, G. G. 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zur Einleitung. In: Dies. (Hrsg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München u. Mering: Hampp, S. 11-33

Henninger, A. 2003: Wer versorgt den Arbeitskraftunternehmer? Überlegungen zur Entgrenzung von Arbeit und Leben bei Alleinselbständigen. In: Schönberger, Kl./Springer, St. (Hg.), Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt/New York: Campus, S. 164-181

Hielscher, V./Hildebrandt, E. 1999: Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin: Ed. Sigma

Hüning, H./Nickel, H. M. (Hrsg.) 1998: Finanzmetropole Berlin. Strategien betrieblicher Transformation. Opladen: Leske u. Budrich

Janczyk, St. u.a. 2003: Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster. Discussion papers des GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung am Institut für Politikwissenschaft der Philiipps-Universität Marburg 1/2003

Jürgens, K./Reinecke, K. 1998: Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiale Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin: Ed. Sigma

Kohlmorgen, L. 2004: Regulation, Klasse, Geschlecht. Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus. Münster: Westfäl. Dampfboot

Kratzer, N./Sauer, D. 2003: Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde. In: Gottschall, K./Voß, G. G. (Hrsg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München u. Mering: Hampp, S. 87-123

Kuckartz, U. 1999: Computergestützte Analyse qualitativer Daten. Opladen: Westdt. Verl.

Kurz-Scherf, I. u.a. 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI Mitteilungen, 56(2003)10, S. 585-590

Minssen, H. 2000: Entgrenzungen – Begrenzungen. In: Minssen, H. (Hg.), Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Ed. Sigma, S. 7-15

Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. München u. Mering: Hampp

Nickel, H. M. /Völker, S./Hüning, H. (Hrsg.) 1999: Transformation - Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen: Leske u. Budrich

Offe, Cl. 1984: Arbeitsgesellschaft, Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/M.

Peinl, I. 1998: Aspekte ambivalenter Gelegenheitsstrukturen für Frauenerwerbsarbeit in ostdeutschen Niederlassungen der Deutschen Bahn AG. In: Zeitschrift für Frauenforschung 16(1998), Heft 1+2, S. 40-46

Sauer, D. 2003: Kontinuität und Bruch. Zur Entwicklung von Arbeit. Antrittsvorlesung an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena am 7. November 2002. Jenaer Beiträge zur Soziologie, Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Sauer, D./Döhl, V. 1997: Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF u.a. (Hg.), Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996, Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin: Sigma, S. 19-70

Schumann, M. 2001: Ausgrenzung statt Solidarität? Auswirkungen von neuer Arbeitspolitik in der Industrie. In: Schumann, M./Herkommer, S./Nickel, H. M./Hüning, H. (2001): Arbeitspolitik, Klassentheorie, Geschlechterverhältnis. Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 2/2001, S. 1-10

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

Schumm, W. 2000: Geschlechterpolitik im Unternehmen. Analysen zur betrieblichen Frauenförderung in der Bundesrepublik. Frankfurt/Main: Campus

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

Wilz, S. M. 2002: Organisation und Geschlecht : strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen: Leske u. Budrich

Wolf, H./Mayer-Ahuja, N. 2002: „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ – Perspektiven der Arbeitsforschung. In: SOFI-Mitteilungen 30/2002, S. 197-206

Young, B. 1998: Genderregime und Staat in der globalen Netzwerk-Ökonomie. In: Prokla 111, 28(1998)2, S. 175-198