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

Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft

Geschlecht & Gesellschaft
Band 40

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

Mitbegründet von
Marlene Stein-Hilbers (†)

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

Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft

Forschung im Dialog

VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

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

1. Auflage Juli 2007

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

Lektorat: Frank Engelhardt

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

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

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

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

ISBN 978-3-531-15139-7

Inhaltsverzeichnis

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

Teil I
Dienstleistungen: Interaktion, Wissen und Privatisierung

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

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

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

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

Teil II
Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung

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

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

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

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

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

Teil III
Arbeiten in der globalen Ökonomie

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

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

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

Teil IV
Zukunft der Arbeitsgesellschaft

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

Regina Becker-Schmidt
Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung 250

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

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

AutorInnenangaben 303

Forschung im Dialog – Einleitung

Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen, Susanne Völker

Dass Arbeits- und Lebenswelten in Bewegung geraten sind, lässt sich wohl nicht mehr übersehen, strittig hingegen ist bis heute, wie tief greifend diese Umbrüche in den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen sind und welche Konsequenzen sich mit ihnen verbinden. Haben wir es tatsächlich mit einem epochalen Veränderungsprozess zu tun oder reproduzieren sich nur die alten Muster in neuem Gewand? Herausgefordert durch diesen Wandel sind sowohl die Arbeits- und Industriesoziologie als auch die Frauen- und Geschlechterforschung. Beide schlugen in der Vergangenheit größtenteils getrennte Pfade ein, wenn es darum ging, theoretische Konzepte zu entwickeln und empirische Studien zur Entwicklung von Arbeit in Gegenwartsgesellschaften durchzuführen. Doch könnten sie mehr miteinander zu tun haben, denn Arbeit ist ein, wenn nicht sogar der zentrale Gegenstand der Arbeits- und Industriesoziologie und ein bedeutendes Thema der Frauen- und Geschlechterforschung. Und so blicken beide Forschungsstränge auf eine beachtliche Geschichte empirischer und theoretischer Forschung in diesem Feld zurück.

In dieser Geschichte gab es bereits in der Vergangenheit eine Reihe von Parallelen und Berührungspunkten, sogar ein Stück gemeinsamen Weges, aber auch Spannungen und Unterschiede. Beide Forschungsstränge oder zumindest bedeutende Strömungen darin, stehen in der Tradition der (modernen) Klassiker, deren Reflexionen auf das Verhältnis von Theorie und Empirie, von Erkenntnistheorie und -kritik bis heute, wenngleich auch keineswegs ungebrochen, ihre Gesellschaftsanalysen beeinflussen. Im Ergebnis sind sie sich in ihren gesellschaftstheoretischen und -kritischen Ansprüchen bisweilen recht nahe oder weisen sogar Berührungspunkte auf. So gehören etwa die frühen großen Studien der Frauenarbeitsforschung, denen – nimmt man die einschlägige arbeits- und industriesoziologische Einführungsliteratur zum Indikator – bis heute die Anerkennung im Mainstream des eigenen Fachs eher verwehrt geblieben ist, mit zur Gründungsgeschichte einer eigenständigen Frauen- und Geschlechterforschung. In Bezugnahme auf deren Gesellschaftsanalysen wiederum hat sich, umgekehrt, eine mittlerweile umfangreiche und ausdifferenzierte feministische und ge-

schlechtersoziologische Arbeitsforschung herausgebildet, nicht nur außerhalb, sondern auch innerhalb der Arbeits- und Industriesoziologie. Es hätte also, um es bei diesen Punkten zu belassen, seit längerem schon zahlreiche Anlässe und möglicherweise gute Argumente gegeben für einen Dialog zwischen der Arbeits- und Industriesoziologie und der Frauen- und Geschlechterforschung. Und doch ist dies bis vor kurzem nicht passiert. Dafür lassen sich mehrere Gründe nennen. In unserem Kontext verdienen drei davon besondere Beachtung.

Während, so der erste Grund, im Fokus des Mainstreams der Arbeits- und Industriesoziologie primär die Erwerbsarbeit steht, war und ist es ein zentrales Anliegen der arbeitsorientierten Frauen- und Geschlechterforschung, diesen implizit androzentrischen Bias im Zugriff auf den Gegenstandsbereich Arbeit zu transzendieren, ein anderes Verständnis von Arbeit zu gewinnen und weitere Arbeitsformen, insbesondere die Hausarbeit und die Subsistenzarbeit, welche in weit größerem Umfang von Frauen als von Männern geleistet werden, gleichberechtigt in die Analyse aufzunehmen. In der Folge unterscheiden sich, die Forschungsfelder und auch das Herangehen an den Gegenstand Arbeit. Die Arbeits- und Industriesoziologie hat, was zweitens das gemeinsame Forschungsfeld Erwerbsarbeit angeht, traditionell die im engeren Sinn ökonomisch bedeutenden und/oder technologisch avancierten Sektoren und damit implizit die Domänen der Männerbeschäftigung ins Zentrum gerückt. Demgegenüber konzentrierte sich die arbeitsorientierte Frauen- und Geschlechterforschung, zum Teil als Reaktion auf die Vernachlässigung von Frauenarbeit, zum Teil aus anderen Gründen, vor allem auf die Arbeitsbereiche von Frauen. Diese implizit androzentrische bzw. implizit und explizit gynozentrische Ausrichtung der Forschungsstränge hatte zur Folge, dass ihnen in der Regel unterschiedliche Beschäftigungsbereiche in den Blick gerieten. Drittens schließlich sind unterschiedliche Akzentsetzungen zu vermerken. So ist es bis heute der Frauen- und Geschlechterforschung vorbehalten geblieben, Arbeit unter systematischer Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht zu erforschen. Dabei lagen und liegen ihre diesbezüglichen Referenzpunkte im eigenen Forschungsstrang; gleichwohl nimmt sie die Erkenntnisse des arbeits- und industriesoziologischen Mainstreams traditionell ebenfalls systematisch auf, während ihre Ergebnisse, umgekehrt, nicht in vergleichbarer Weise rezipiert wurden. Nicht nur Arbeit als solche, sondern vor allem den Wandel von Arbeit zu analysieren und sozial- und zeitdiagnostisch zu verfolgen, ist in der Vergangenheit hingegen weitgehend dem arbeits- und industriesoziologischen Mainstream vorbehalten geblieben (vgl. für die Arbeits- und Industriesoziologie: u.a. Beckenbach 1991, Deutschmann 2002; die Frauen- und Geschlechterforschung: Gottschall 2000; für das Verhältnis der Stränge: Aulenbacher 2005). Diese Konstellation ist durch die gesellschaftliche Entwicklung selbst erschüttert worden, was dem Dialog der Forschungsstränge, wie er hier, aber auch bereits in

anderen Zusammenhängen geführt worden ist und wird (vgl. insbesondere Gottschall/Voß 2003; Baatz et al. 2004; Lohr/ Nickel 2005), den Weg bereitet hat.

Erschüttert wurde sie, um nun das gemeinsame, hier zum Dialoggegenstand erhobene Forschungsfeld Erwerbsarbeit anzusprechen, durch die eingangs genannten tief greifenden Umbrüche in den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. Sie haben ihre Voraussetzungen auch im Wandel der Geschlechterverhältnisse und zeitigen, umgekehrt, Konsequenzen dafür. So sind bisherige Segmentations- und Segregationslinien in der Erwerbsarbeit und Trennlinien zwischen Erwerbs-, Haus- und Subsistenzarbeit wie ihre Organisation entlang von Zuweisungen nach Geschlecht, aber auch Ethnie den Forschungssträngen in neuer Weise in den Blick geraten. Im Ergebnis ist auf Seiten der Arbeits- und Industriesoziologie seit geraumer Zeit eine gestiegene Aufmerksamkeit gegenüber der Kategorie Geschlecht zu vermerken und auf Seiten der Frauen- und Geschlechterforschung gegenüber dem Wandel von Arbeit. Diese veränderte Aufmerksamkeit gegenüber dem Forschungsgegenstand umzumünzen in einen Dialog zwischen den Forschungssträngen, in dem Möglichkeiten wechselseitiger Bereicherung ausgelotet werden, war das Anliegen der Tagung *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog* und ist das Anliegen des vorliegenden, daraus hervorgegangenen Buches.

Die Tagung wurde im April 2006 als gemeinsame Konferenz der Sektionen Arbeits- und Industriesoziologie und Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund veranstaltet. Sie hatte, ebenso wie nunmehr das Buch, vier große Dialogfelder zum Thema, in denen Vertreterinnen und Vertreter beider Forschungsstränge das Gespräch miteinander suchten und suchen. Einige der Beiträge ergänzen zudem den Dialog, indem sie weitere theoretische und konzeptionelle Anstöße sowohl für die Arbeits- und Industriesoziologie als auch die Frauen- und Geschlechterforschung geben und dabei noch ganz andere Forschungsstränge berücksichtigen (z.B. die Kultursoziologie).

Im ersten Dialogfeld zum Thema *Dienstleistungen: Interaktion, Wissen und Privatisierung* treffen sich die Perspektiven beider Forschungsstränge heute weitgehend zwanglos, nachdem in der Vergangenheit bereits ein gewisser gemeinsamer Bestand an Erkenntnissen erarbeitet wurde. Man ist sich weitgehend darüber einig, dass Frauen über die Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten in historisch bis dato nicht gekanntem Ausmaß in Erwerbsarbeit integriert wurden und dass dies Folgen hat sowohl für die Organisation dieser Arbeit in den Unternehmen und Verwaltungen (vgl. Gottschall 1990) als auch für die Strukturierung des Arbeitsmarkts (vgl. Willms-Herget 1985). In der sich vor dem Hintergrund der Betriebs- und Industriesoziologie entwickelnden „Angestelltensoziologie“ (vgl. Kadritzke 1991; Baethge/Oberbeck 1986; Littek et al. 1991) war das Ge-

schlechterverhältnis allerdings nicht systematisch als konstitutiv für die Organisation kaufmännisch-verwaltender Arbeit verstanden worden. Dies zu belegen war das Verdienst einer Reihe von Studien in verschiedenen Dienstleistungsbereichen, die häufig eine arbeits- und industriesoziologische Perspektive mit Konzepten der Frauen- und Geschlechterforschung in Beziehung setzten (vgl. z.B. Goldmann/Jacobsen 1993; Holtgrewe 1997; Heintz et al. 1997). In den letzten Jahren hat die Debatte eine neue Dimension gewonnen, indem vermittelt über die Unterscheidung von Wohlfahrtsregimen der Staat als wichtiger Akteur im Tertiarisierungsprozess die Aufmerksamkeit auf sich zog (vgl. v.a. Häußermann/Siebel 1995; Bosch/Wagner 2003). Dies verweist auf eine notwendige Kehrseite des breit verankerten Verständnisses vom verstärkten Einzug vor allem der gebildeten Frauen in die Lohnarbeit über Dienstleistungstätigkeiten in Produktion und Verwaltung: Der Arbeitsmarktintegration der Frauen steht die Formalisierung solcher sozialen und personenbezogenen (Dienst-)Leistungen gegenüber, die zuvor innerhalb der Haushalte und dort meist von Frauen informell erbracht wurden. Geradezu als spektakulär empfunden wurde die Botschaft, dass ein größeres Arbeitskraftangebot der Frauen mit geringeren Erwerbslosenquoten und höheren Beschäftigungsquoten einher geht (vgl. Häußermann/Siebel 1995; Baethge 2001). So dramatisch dies scheint und so wichtig die Ausweitung sozialer Dienstleistungen angesichts grundlegender gesellschaftlicher und demografischer Veränderungen auch ist, so wäre es doch kurzschlüssig, die Analyse der Bedeutung des Geschlechterverhältnisses für die Dienstleistungsentwicklung auf diesen Zusammenhang zu beschränken. Für das Verständnis des Tertiarisierungsprozesses ist es vielmehr gerade notwendig, das Geschlechterverhältnis als Faktor in der Organisation aller Dienstleistungen zu berücksichtigen und so auch die im Zentrum der aktuellen Produktionsweise stehenden Formen von Arbeit einzubeziehen.

Die Beiträge dieses Dialogfeldes fragen zunächst nach dem aktuellen Stand der Vermittlung zwischen arbeits- und industriesoziologischen und feministischen Perspektiven auf den Tertiarisierungsprozess auf der Ebene der Gesellschaft, des Arbeitsmarkts und des Betriebs. Darüber hinaus unterziehen sie die heute für die Untersuchung von Dienstleistungsarbeit verwendeten Konzepte der interaktiven Arbeit einerseits und der Wissensarbeit andererseits einer von der Frauen- und Geschlechterforschung inspirierten Erweiterung. Schließlich wird der Staat als Akteur im Tertiarisierungsprozess unter einer noch anderen als der bis hierhin genannten Stoßrichtung thematisiert, nämlich in seiner Funktion als Sachwalter von Chancengerechtigkeit im Zuge seiner eigenen Umformung zum „Dienstleistungsunternehmen“.

Hildegard Maria Nickel betrachtet die Bedeutung der Tertiarisierung für das Geschlechterverhältnis auf den Ebenen des Arbeitsmarkts und der Betriebe.

Sie ist für sie eng verbunden mit der Durchdringung aller Arbeits- und Lebensbereiche von den Prinzipien kapitalistischer Verwertungslogik. Auf der Ebene des Arbeitsmarkts bedeute dies, dass vormals informell erbrachte Arbeit nun erwerbsförmig erbracht werde. Auf der Ebene der Betriebe äußere sich dies in den in der Arbeits- und Industriesoziologie viel diskutierten Phänomenen der „Vermarktlichung" interner Steuerung und der „Subjektivierung" des Arbeitshandelns im doppelten Sinne von individueller Zuschreibung von Verantwortung einerseits und Chancen für die Geltendmachung individueller Ansprüche an Arbeit andererseits. Optimistisch diagnostiziert ihr Beitrag hier eine tragfähige Basis für innovative Arbeitspolitik auch unter Berücksichtigung von „Verantwortungsbalancen" zwischen Erwerbsarbeit und privaten Verpflichtungen, sofern die individuellen und kollektiven Akteure diese Chance offensiv aufgreifen.

Hedwig Rudolph zeigt, wie sich die Geschlechterhierarchie in einem der als besonders einflussreich geltenden Bereiche wissensintensiver Dienstleistungen, den Unternehmensberatungen, etabliert. Sie erläutert, dass die Anstrengungen von Unternehmensberatungen, sich als Professionelle zu profilieren, die die Probleme der Kundenunternehmen uneigennützig lösen können, auch die in den Professionen stabil verankerte geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in den Rang einer strategischen Option erhöben. Frauen würden in den Kundenbeziehungen tendenziell marginalisiert; ihnen würden jedoch alternative Laufbahnen angeboten, die ihren Status als zwar fachlich qualifizierte, aber vom Kerngeschäft ferngehaltene Zuarbeiterinnen festschreiben. Angesichts der Einflussmöglichkeiten von Unternehmensberatungen im „Beraterkapitalismus" (Resch 2006) liege darin nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem, sondern auch ein Problem mangelnder Legitimität der entwickelten Lösungen.

Margit Weihrich und *Wolfgang Dunkel* schlagen eine Brücke zwischen der Arbeitssoziologie und der Geschlechterforschung, indem sie das arbeitssoziologische Konzept der interaktiven Arbeit mit dem in der Geschlechterforschung entwickelten Konzept des Doing Gender verknüpfen und beide Zugänge durch Rückgriff auf ein rational-theoretisch ausgerichtetes Handlungsmodell an die Theorieentwicklung der Soziologie anzuschließen suchen. In der interaktiven Arbeit, so die AutorInnen, seien Handlungsprobleme angelegt, die auch durch Doing Gender bearbeitet würden. Hierfür wird der Begriff des „Working Gender" vorgeschlagen und sein Gebrauch anhand empirischen Materials zur Abstimmung zwischen FriseurInnen und deren KundInnen demonstriert.

Dass auch der Staat sich als „Dienstleister" zu verstehen sucht und den BürgerInnen mit dem Versprechen der Kundenorientierung künftig bessere Dienste in Aussicht stellen möchte, wirft eine Reihe grundsätzlicher kritischer Fragen auf, die u.a. auch die möglichen Effekte für Geschlechtergerechtigkeit betreffen. *Birgit Riegraf* geht dem anhand ihrer Untersuchung über die Erfahrungen mit

dem New Public Management in Neuseeland nach. Sie argumentiert, dass Ansätze des New Public Management, die dezidiert mehr Bürgerbeteiligung fördern und nicht einseitig auf den Abbau bürokratischer zu Gunsten marktwirtschaftlicher Koordination setzen, durchaus Chancen für mehr Geschlechtergleichheit böten. Die Erfahrungen in Neuseeland jedoch, wo die Eingriffsmöglichkeiten des Staates verringert worden seien, ohne gleichzeitig die zivilgesellschaftliche Beteiligung und Kontrolle auszubauen, zeigten die problematischen Wirkungen radikaler Privatisierung bisher öffentlicher Dienstleistungen für die Frauen.

Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung lauten die Stichworte aktueller Debatten, um die es im zweiten Dialogfeld geht. Arbeits- und industriesoziologische Studien befassen sich in diesem Zusammenhang vordringlich mit Entwicklungstrends der Reorganisation von Erwerbsarbeit, insbesondere mit Prozessen der Informatisierung, der De- und Rezentralisierung, der Be- und Entgrenzung sowie der Vernetzung. In den Fokus gerieten dabei in jüngster Zeit auch die erhöhten Anforderungen an die Subjekte, kreativ, innovativ und flexibel sein zu müssen (aber auch sein zu wollen), und zwar sowohl im Hinblick auf die Arbeit als auch die Lebensführung (doppelte Subjektivierung). Folglich erstaunt nicht, dass das Konzept des „Arbeitskraftunternehmers" auf reges Interesse stieß. Behauptet wird, dass sich gegenwärtig ein neuer postfordistischer Typus von Arbeitskraft ausmachen lässt, der sich durch ein „erweitertes Potential zur Gestaltung der eigenen Arbeit und damit der eigenen Lebensbedingungen insgesamt" (Voß/Pongratz 1998: 153f.) auszeichnet und Fähigkeiten zur „Selbst-Kontrolle, -Rationalisierung und -Ökonomisierung" aufweist. Umstritten ist, ob sich dieser Typus tatsächlich zu einem neuen gesellschaftlichen Leittypus entwickeln wird und welche Konsequenzen hiermit für die Berufs-, Karriere- und Lebensverläufe sowie die Arbeits- und Geschlechterarrangements verbunden sein werden. Auch die Frauen- und Geschlechterforschung hat sich in den letzten Jahren intensiv mit Wandlungsprozessen in privatwirtschaftlichen und öffentlichen Organisationen sowie verschiedenen Berufs- und Arbeitsfeldern befasst. Ausgemacht wurden dabei recht widersprüchliche Entwicklungen, die eine bis heute andauernde Kontroverse über die Stabilität bzw. Instabilität der Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Differenzierungen ausgelöst haben (vgl. u.a. Gildemeister/Wetterer 2007; Funder et al. 2005; Kuhlmann/Betzelt 2003). Dass die Geschlechtergrenzen durchlässiger geworden sind und Gleichheit quasi zur Norm geworden ist, gilt zwar als unstrittig, aber folgt hieraus auch eine „Unordnung der Geschlechterordnung" (Heintz 2001), an deren Ende ihre „De-Institutionalisierung" steht? Die Beiträge konzentrieren sich auf die Themen Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung und gehen folgenden Fragen nach: Welche Konsequenzen zeitigen diese Prozesse für die Arbeits- und Geschlechterarrangements? Erodieren traditionelle Geschlechterbilder oder repro-

duzieren sie sich? Verändern sich Arbeits- und Lebensorientierungen, -entwürfe und -verläufe? Ergeben sich gar neue Differenzierungslinien? Wie lassen sich die empirischen Entwicklungen angemessen begreifen? Welcher theoretischen und kategorialen Zugänge bedarf es?

Den Einstieg in die Thematik liefert der Beitrag von *G. Günter Voß*, des Mitbegründers der These vom „Arbeitskraftunternehmer". Er zeigt auf, dass der damit bezeichnete neue Modus der Arbeitskraftnutzung weit reichende Folgen für die Institution des Berufs, die Karriereplanung und Lebensentwürfe hat. So unterlägen Berufsbiografien einer zunehmenden Dynamik und Flexibilität, die langfristige Planungen nahezu unmöglich machen. Besonders problematisch seien die Folgen für die private Reproduktions- und Sorgearbeit; viel hänge davon ab, ob ArbeitskraftunternehmerInnen in der Lage seien, die selbstbezügliche Funktion der „Selbst-Versorgung" auszubilden. Theoretisch und kategorial, so betont der Autor, sei der Arbeitskraftunternehmer als Idealtypus und damit auch als „genderneutral" konzipiert; empirisch zeigten sich derzeit jedoch sehr wohl geschlechtsspezifische Differenzierungen. Perspektivisch könne sich dies allerdings auch ändern, so dass die genannte De-Institutionalisierung in den Bereich des Möglichen gelangt.

Sylvia M. Wilz' Beitrag knüpft hieran an. Sie setzt sich zunächst mit der De-Institutionalisierungsthese und der Genderneutralität des Arbeitskraftunternehmers auseinander. Sodann, in einem zweiten Analyseschritt, bestimmt sie den Schnittpunkt dieser beiden aktuellen Diskussionsstränge, um darauf aufbauend ein Konzept zu entwickeln, das das Problem der Über- oder Unterkomplexität idealtypischer Konstruktionen zu umgehen versucht und in der Lage sein soll, die empirische Vielfalt und Widersprüchlichkeit des aktuellen Wandels der Arbeits- und Geschlechterarrangements zu erfassen. Ein solches differenziertes Analysekonzept müsse drei Ebenen berücksichtigen: die Mikroebene der Interaktionen, die Mesoebene der Beziehungen zwischen Person und Organisation sowie schließlich die Makroebene, also die Beziehung zwischen Person und gesellschaftlichen Strukturierungsprinzipien.

Stefanie Ernst nähert sich den aktuellen Tendenzen der Verdichtung, Flexibilisierung und Selbstvermarktung aus einer theoretisch ganz anderen Perspektive. Sie schlägt eine figurationssoziologische Interpretation aktueller Trends des arbeitsorganisatorischen Wandels vor. Hierdurch sei es möglich, die vielfach verengte Sichtweise von Macht als primär ökonomische und disziplinarisch, repressiv wirkende Kraft aufzubrechen und ein weitaus differenzierteres Bild der Verwobenheit von Macht, Subjektivität und den Bewältigungsstrategien des Selbst zu gewinnen. So biete Norbert Elias' Erklärungsansatz zivilisatorischer Umformungen von Gefühlsstrukturen wie die Transformation von Fremd- in Selbstzwänge reichlich Anknüpfungspunkte, um nicht nur den arbeitsorganisato-

rischen Wandel hinsichtlich seiner gesellschaftlichen Tragweite besser einordnen und bewerten zu können, sondern auch die Relevanz von Machtungleichheiten, Statusunterschieden und Geschlechterdifferenzierungen (Achsen der Differenz) in den Blick zu bekommen.

Nach *Ute Luise Fischer* können die gegenwärtigen arbeitsorganisatorischen und lebensweltlichen Umbrüche erst dann angemessen erfasst werden, wenn es gelingt, arbeits- und geschlechtersoziologische Konzepte mit einer kultursoziologisch fundierten Gesellschaftsanalyse zu verbinden. Sie zeigt auf, dass die Krise der Arbeit (genauer des Normalarbeitsverhältnisses) und vor allem die wachsende Unsicherheit und strukturelle Arbeitslosigkeit dazu beigetragen haben, Erwerbsarbeit eine große Bedeutung für die Sinnstiftung zuzuschreiben. Dieser Prozess spiegele sich deutlich in der Wertschätzung von Erwerbsarbeit wider, während von einer vergleichbar hohen Anerkennung der nicht-marktvermittelten Tätigkeiten (Familien- und Erziehungsarbeit) keine Rede sein könne. Die Etablierung dieser gesellschaftlichen Anerkennungsordnung habe Folgen, insbesondere für die Reproduktion traditioneller Arbeits- und Geschlechterarrangements, und so ist der Autorin zufolge keine De-Institutionalisierung der Geschlechterverhältnisse zu erwarten.

Nicht ganz so skeptisch ist *Michael Frey*, der sich in seinem Beitrag mit dem Wandel betrieblicher Geschlechterpolitik durch die Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit auseinandersetzt. Seine Ausführungen basieren auf Befunden eines Forschungsprojektes, welches die Restrukturierungsprozesse der Deutschen Bahn AG aus einer Geschlechterperspektive beleuchtet. Die Ergebnisse belegen einmal mehr, dass die Folgen neuer Rationalisierungsstrategien, die in diesem Konzern primär in Form einer zunehmenden Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit zum Ausdruck kommen, sich nicht so ohne weiteres auf einen Nenner bringen lassen. Sie führten vielmehr zu neuen „riskanten Chancen“ für Frauen, aber auch zu neuen sozialen Differenzierungen. Chancen entstünden in erster Linie für qualifizierte und karriereorientierte Frauen, wenn und soweit sie über individuelle Verhandlungsmacht verfügen.

Arbeiten in der globalen Ökonomie ist das Thema im dritten Dialogfeld. „Globalisierung“ ist eine vielschichtige Konstellation, die sich aus den Wechselbeziehungen zwischen politischen, kulturellen und ökonomischen Prozessen auf transnationaler, nationaler und regionaler Ebene generiert. Entsprechend vieldimensional und komplex sind die Anforderungen an ihre Erforschung. Wenngleich die Diskussionen in der Arbeits- und Industriesoziologie und der Frauen- und Geschlechterforschung gerade in diesem Feld noch recht unvermittelt nebeneinander stehen, zeigen sich doch Potentiale wechselseitiger Bezugnahme – etwa, wenn bisherige Befunde hinterfragt und die Zugänge komplexer werden. Dabei verweisen die inter- und transnationalen Umbrüche mit ihren vielfach

gegenläufigen und ungleichzeitigen Phänomenen selber auf Grenzen einzeldisziplinärer Betrachtungsweisen und machen eindeutige Zuordnungen fragwürdig. So lassen sich die Organisationsformen globalisierter Arbeit nicht als eindeutig tayloristisch-fordistisch oder postfordistisch bezeichnen. Internationale Arbeitsteilungen entziehen sich der Dualität zwischen Zentrum/Innovation auf der einen Seite und Peripherie/Produktion auf der anderen Seite. Die Bedeutung, die soziale Zuweisungen und Klassifikationen entlang der Kategorien Geschlecht, Ethnizität oder Klasse für die Varianten formeller, informeller und Subsistenzarbeit haben, sind erst in Ansätzen erforscht. Unstrittig ist allerdings, dass eine Reduktion der Globalisierung auf ökonomische Entwicklungen, die sich mit quasi „naturgesetzlicher" Zwangsläufigkeit ereignen, ihrer „Mythologisierung" (Bourdieu 1996) Vorschub leistet und Machtkonstellationen außer Acht lässt. Vielmehr geht es um die Verknüpfung der Analysen der Formen globalisierter Arbeit und der Re- und Neu-Konfiguration von Ungleichheitsverhältnissen zwischen internationalen Normen und Diskursen, nationalen Arbeits- und Geschlechterregimen und regionalen Strukturen und Kulturen. Dabei sind die ForscherInnen gefordert, ihre je eigene – soziale und kulturelle – „Perspektive" und „Positionalität" (Bourdieu 1997: 17) der wissenschaftlichen Deutung zu vergegenwärtigen, um Korrekturen partikularer Sichtweisen zu ermöglichen und um Ausgegrenztes überhaupt wahrnehmen und sichtbar machen zu können. Die drei Beiträge befassen sich mit den Konstellationen des Arbeitens in der globalen Ökonomie. Sie suchen nach angemessenen Instrumenten der Analyse, hinterfragen Begrifflichkeiten und Deutungen, beschreiben präzise und empirisch konkret Produktions- und Arbeitszusammenhänge und fordern in unterschiedlichen Hinsichten die Erweiterung bisheriger Diskurse.

Ilse Lenz betrachtet die Herausbildung komplexer sozialer Ungleichheiten in der Globalisierung von Arbeit und fragt nach ihrer Gestaltung und Gestaltbarkeit zwischen der relativen Wirksamkeit und Reichweite globaler Normen einerseits und den Eigendynamiken regionaler Arbeitsmärkte und kultureller Differenzierungen andererseits. Was die Teilhabe an den Wertschöpfungsketten globalisierter Arbeit angeht, so beschreibt sie mit ihrem Konzept der Inklusion/Marginalisierung/Exklusion ein bewegliches Ensemble unterschiedlicher Ressourcen als „Produkt" von Anerkennungs- und Aberkennungsverhältnissen. Es mache verschiedene soziale Gruppen in der globalisierten Ökonomie verortbar. Vor diesem Hintergrund vermutet sie in zwei von ihr betrachteten Typen transnationaler Unternehmen eine Polarisierung zwischen einer „geschlechtlichen und kulturellen Öffnung in Management und Sachbearbeitung" und „rigiden geschlechtlichen Neusegmentierungen in den arbeitsintensiven Zuliefernetzwerken".

Boy Lüthje bestätigt für die Arbeitsbeziehungen in der Elektroindustrie Chinas die Relevanz geschlechtlicher und ethnischer Segmentations- und Segrega-

tionslinien; gleichwohl bedürften die Entwicklungen global vernetzter Produktion einer weiter gehenden arbeitssoziologischen Analyse. So widerlege die Kontraktfertigung mit ihrer Arbeitsorganisation zwischen Neo-Taylorismus und innovativer, hoch spezialisierter Fertigung vereinfachende Vorstellungen von internationaler Arbeitsteilung. Als „desorganisierten Despotismus" charakterisiert der Autor jenen „weltmarktorientierten Betriebspaternalismus", der staatlicherseits sowohl Anleihen an der traditionellen sozialistischen Betriebsgemeinschaft macht als auch rechtsstaatliche Elemente etabliert. Es zeigen sich hier Friktionen zwischen regional und qua Unternehmenseinbettung differierenden Praktiken betrieblicher Interessenwahrnehmung und staatlichen Politiken, welche die Konfigurationen von Ungleichheit qua Geschlecht und Ethnizität beeinflussen und ein erhebliches soziales Konfliktpotential bilden.

Während es in den ersten beiden Beiträgen zentral um eine Schärfung der Analyseinstrumente geht, tritt in *Brigitte Schulzes* eigenwilligem und streitbarem Beitrag eine Kapitalismuskritik in den Vordergrund, die sich in der Tradition des globalisierungs- und patriarchatskritischen Ökofeminismus bewegt. Sie untersucht die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Dalit-Frauen, die als „Unberührbare" aus dem indischen Kastensystem ausgeschlossen sind, und von italienischen Landarbeiterinnen und Pachtbäuerinnen. In beiden Kulturen prägen, so die Autorin, Ausbeutungserfahrungen das Ringen um ein würdevolles Leben und das Bestreben, aus Utopien von einem „guten Leben" Kraft zu schöpfen, die Arbeits- und Lebenswelt der körperlich schwer arbeitenden Frauen. Die Erfahrungen der sozialen Verwundbarkeit, des wechselseitigen Angewiesenseins, aber auch der Isolation lassen sie Praktiken des Mit-Gefühls entwickeln und verleihen ihnen einen Scharfblick auf die Herrschafts- und Gewaltverhältnisse – ein „negatives Privileg", das jenen vorbehalten ist, die von den Verhältnissen wenig Positives zu erwarten haben.

Im vierten Dialogfeld steht die hiesige Situation wieder im Vordergrund. Es ist mit *Zukunft der Arbeitsgesellschaft* überschrieben – ein Titel, auf dessen Assoziationshof auch die Rede vom Ende der Arbeitsgesellschaft und damit eine Debatte der 1980er Jahre aufscheint. Während angesichts seinerzeit beeindruckender Rationalisierungs- und Automatisierungsschübe in jener Debatte die Frage im Mittelpunkt stand, ob der Arbeitsgesellschaft die Arbeit – genauer gesagt, die Erwerbsarbeit – auszugehen droht (vgl. stellvertretend Gorz 1994), ist heute selbst für WissenschaftlerInnen, die sich dezidiert nicht im kategorialen Rahmen der Arbeitsgesellschaft bewegen (vgl. exemplarisch Tacke 2000), unstrittig, dass Arbeit nach wie vor ein zentrales Medium der Vergesellschaftung ist – und zwar, wie vor allem die Geschlechterforschung betont, nicht ausschließlich die Erwerbsarbeit (vgl. Kurz-Scherf 2004). Wie die Arbeitsverhältnisse und die Gestalt der Arbeitsgesellschaft in Zukunft aber aussehen werden, ist ange-

sichts des anhaltenden gesellschaftlichen Umbruchs jedoch ungewiss und eine Frage, die die Arbeits- und Industriesoziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung in spezifischer Weise beschäftigt und aufeinander treffen lässt: Einerseits gewinnt die genuin arbeits- und industriesoziologische Betrachtungsweise an Brisanz, wonach Bewegungen in der Erwerbsarbeit als Indikator für die gesellschaftlichen, insbesondere kapitalistischen Dynamiken gelten und die gegenwärtigen Umbrüche im Beschäftigungssystem dementsprechend mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit auch diejenige nach der Zukunft der Arbeitsgesellschaft aufwerfen. Andererseits kann die Frauen- und Geschlechterforschung die für sie charakteristische theoretische Reflexion auf die gesellschaftliche Gesamtarbeit, also auch auf Haus-, Eigen- und Subsistenzarbeit wie zivilgesellschaftliches Engagement, und ihre Organisation im Geschlechterverhältnis als angemessenen Zugang zur Frage nach der Zukunft der Arbeitsgesellschaft geltend machen, gerade weil der gesellschaftliche Umbruch sich nicht allein vermittelt über Erwerbsarbeit ereignet und kein einheitliches Muster aufweist. Welche Probleme erkennbar sind und welche Diagnosen sich daran anschließen, wenn die eine oder die andere Betrachtungsweise verfolgt wird, wo sich die Zugangsweisen berühren, bereichern oder ausschließen und welche wechselseitigen Erwartungen vorliegen, darüber geben diese Beiträge Aufschluss.

Nicht das Ende der Arbeitsgesellschaft, so *Nick Kratzer* und *Dieter Sauer*, sondern ihr Umbruch sei zu verzeichnen. Er sei wesentlich durch die Entgrenzung der Erwerbsarbeit und der Unternehmen gekennzeichnet, welche über die „Entsicherung“ und „Flexibilisierung“ fordistischer Arrangements und die „Selbstorganisation“ und „Subjektivierung“ von Arbeit auf die Organisation von „Arbeit und Leben“ durchschlägt. In der Folge kommt es, so die Diagnose der Autoren, zur „Ent-Standardisierung“ bisheriger Trennungen der Bereiche und zu ihrer „Ent-Differenzierung“ bzw. „Verschränkung“. Diese Entwicklungen konfrontierten die Arbeits- und Industriesoziologie in neuer Weise mit der Frage nach der Reproduktion der Einzelnen und der Gesellschaft und – insofern der bisherigen und neuen Organisation von „Arbeit und Leben“ auch Geschlechterarrangements innewohnen – mit Genderfragen. Deshalb und auch aufgrund des differenten Blicks auf die Herrschaftsverhältnisse erscheint den Autoren der Austausch mit der Geschlechterforschung in Fragen der Gesellschaftsanalyse lohnend.

Regina Becker-Schmidt setzt sich am Beispiel der Debatten zur „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ von Arbeit kritisch mit der aktuellen arbeits- und industriesoziologischen Theoriebildung und Zeitdiagnostik auseinander. Indem Privatheit in der Disziplin nicht als eine „Form der Vergesellschaftung“ erkannt werde, gerieten ihr auch die Hausarbeit, die im Geschlechterverhältnis organisierte Vermittlung zwischen Haus- und Erwerbsarbeit und letztlich die Interde-

pendenzen und Widersprüche zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Arbeitsformen nicht zureichend in den Blick. Um solche Engführungen zu beseitigen, bedarf es der Autorin zufolge eines erweiterten Arbeitsbegriffs. Sie schlägt vor, den Begriff des „Arbeitsensembles" zu verwenden, der die Verknüpfung von Erwerbs-, Haus-, Subsistenzarbeit, ehrenamtlichem Engagement und ihre geschlechtsbasierte Ausgestaltung beinhaltet, um differenziertere Aussagen zu Veränderungs- sowie auch Beharrungstendenzen in den Arbeits- und Geschlechterverhältnissen treffen zu können.

Mit der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" nimmt *Ingrid Kurz-Scherf* ein Thema auf, das unbenommen aller zeitgeschichtlichen Akzentsetzungen die Arbeits- und Geschlechterforschung anhaltend fordere: Weder ließen sich Ansprüche auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an allen Arbeitsformen – Erwerbs-, Hausarbeit und bürgerschaftlichem Engagement – losgelöst von der Frage nach der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse thematisieren noch könne die Zukunft der Arbeit ohne systematische Einbeziehung geschlechterpolitischer Perspektiven sinnvoll verhandelt werden. Daher komme eine „genderkompetente" Arbeitsforschung nicht umhin, ihren Gegenstand neu zu vermessen und „Leitideen" zur zukünftigen Gestaltung von Arbeit zu entwickeln. Unter dem Begriff „Soziabilität" stellt sie eine Leitidee vor, die auf einen Neuzuschnitt von Arbeit zielt, welcher der gleichberechtigten und ganzheitlichen Teilhabe von Frauen und Männern an Gesellschaft zuträglich ist.

Prekäre Beschäftigung ist nach *Klaus Dörre* inzwischen für weite Teile der erwerbstätigen Bevölkerung die Normalität, wobei Frauen anhaltend stark und Männer in wachsendem Ausmaß betroffen seien. Als Ergebnis eines Herrschaftsmodus, der als marktvermittelter Sachzwang erscheint, entziehe sich prekäre Beschäftigung bisherigen Regulierungsformen und führe durch „Entsicherung" der Arbeits- und Lebensverhältnisse zu tief greifenden Verunsicherungen. In der Verarbeitung dieser Situation griffen Frauen und Männer – beispielsweise in der Abwehr ihrer drohenden „Entweiblichung" oder aber „Zwangsfeminisierung" – auf Muster zurück, die die symbolische Geschlechterordnung und insbesondere die „männliche Herrschaft" ratifizieren. Prekarität stützt, so folgert der Autor, die Geschlechterhierarchie, steht emanzipatorischen arbeits- wie geschlechterpolitischen Entwürfen zur Umgestaltung von Arbeit entgegen und fordere neben der Arbeits- auch die Geschlechterforschung heraus, nicht zuletzt wegen ihres Blicks auf Öffentlichkeit und Privatheit sowie entgeltliche und unentgeltliche Arbeit.

Einem Dialog, also einem Zwiegespräch und, mehr noch, einer Wechselrede, wohnt die Vorstellung inne, dass beide Seiten zu Wort kommen, idealerweise auch noch in gleichem Umfang und aufeinander bezogen. Wird diese Konstellation wie auf der genannten Tagung und nunmehr in dem vorliegenden Buch

erzeugt, um in den wissenschaftlichen Austausch zu treten, ist sie auch epistemologisch belangvoll. So repräsentieren die vorliegenden Beiträge zwar die für die Arbeits- und Industriesoziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung typischen Zugänge zum Thema Arbeit, aber sie weichen in ihren Bezugnahmen aufeinander aufgrund der Aufforderung zum Dialog auch vom Business as usual ab. Manche Rezeption von Erkenntnissen des je anderen Forschungsstrangs mag dadurch ausführlicher, manche Feststellung von Gemeinsamkeiten großzügiger und manche Abgrenzung auch schärfer ausgefallen sein, als es sonst der Fall gewesen wäre. Kurzum: Wir bewegen uns außerhalb des Alltagsgeschäfts arbeits-, industrie- und geschlechtersoziologischer Forschung und hoffen doch, dass der Dialog sich gerade deshalb als inspirierend dafür erweist. Den Autorinnen und Autoren des Buches danken wir an dieser Stelle dafür, dass sie sich darauf eingelassen haben, ihre Forschungsarbeiten im Lichte des je anderen Forschungsstranges neu zu betrachten, miteinander in den Dialog zu treten und eine solche Perspektive zu eröffnen. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog* danken wir für lebhafte und anregende Diskussionen. Heiner Minssen (Universität Bochum), Markus Pohlmann (Universität Heidelberg), Reinhild Schäfer (DJI München) und Sylka Scholz (Universität Hildesheim) moderierten auf ihre je eigene Art mit großer Umsicht die Diskussion; dafür ein herzliches Dankeschön. Birgit Ziese und Barbara Schmidt von der Sozialforschungsstelle Dortmund danken wir für ihr Engagement bei der Organisation der Tagung. Finanziell wurde sie von der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung und von der Sozialforschungsstelle bezuschusst, wofür wir uns ebenfalls bedanken. Tatkräftige Unterstützung bei der Erstellung des Buchmanuskriptes erhielten wir von Regine Bürger, Sonja Muders und Nina Schumacher von der Universität Marburg, die mit viel Sorgfalt und sehr großer Geduld Korrektur gelesen haben. Frank Engelhardt vom VS Verlag danken wir für all seine Vorschläge zur Texterstellung. Und schließlich gilt unser Dank den Herausgeberinnen der Reihe Geschlecht & Gesellschaft, Ilse Lenz, Michiko Mae, Sigrid Metz-Göckel, Ursula Müller und Mechtild Oechsle, für ihr Interesse an dem Vorhaben und für das Vertrauen, das sie uns mit dem Angebot einer Gastherausgabe entgegen bringen.

Literatur

Aulenbacher, Brigitte (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden: VS Verlag

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

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

Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert (1986): Die Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./New York: Campus

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

Beckenbach, Niels (1991): Industriesoziologie. Berlin/New York: de Gruyter

Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra (2003): Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 3: 475-499

Bourdieu, Pierre (1996): Der Mythos ‚Globalisierung' und der europäische Sozialstaat. In: Bourdieu (1998): 39-52

Bourdieu, Pierre (1997): Position und Perspektive. In: Bourdieu et al. (1997): 17-19

Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: Universitätsverlag

Bourdieu, Pierre et al. (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: Universitätsverlag

Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Weinheim/München: Juventa

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

Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot

Goldmann, Monika/Jacobsen, Heike (1993): Trends betrieblicher Modernisierung im Einzelhandel. Technikeinsatz, Arbeitsorganisation und Personalpolitik in einer Frauenbranche. Dortmund: Montania

Gorz, André (1994): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Hamburg: Rotbuch

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

Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen: Leske+Budrich

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

Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Heintz, Bettina (2001): Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: Heintz (Hrsg.) (2001): 9-29

Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): Geschlechtersoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41. Opladen: Westdeutscher Verlag

Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes (1997): Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M./New York: Campus

Holtgrewe, Ursula (1997): Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit. Berlin: ed. sigma

Kadritzke, Ulf (1991): Angestellte, die geduldigen Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt

Kuhlmann, Ellen/Betzelt, Sigrid (Hrsg.) (2003): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden: Nomos

Kurz-Scherf, Ingrid (2004): „Hauptsache Arbeit"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz et al. (2004): 24-46

Littek, Wolfgang/Heisig, Ulrich/Gondek, Hans-Dieter (Hrsg.) (1991): Dienstleistungsarbeit. Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen. Berlin: ed. sigma

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

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

Resch, Christine (2006): Berater-Kapitalismus oder Wissensgesellschaft? Zur Kritik der neoliberalen Produktionsweise. Münster: Westfälisches Dampfboot

Tacke, Veronika (2000): Soziologische Beobachtungsoptiken in der „grenzenlosen Gesellschaft" – Ein Vorschlag zur Neujustierung industriesoziologischer Schlüsselkonzepte. In: Minssen (Hrsg.) (2000): 105-137

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1): 131-158

Willms-Herget, Angelika (1985): Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M./New York: Campus

Teil I
Dienstleistungen: Interaktion, Wissen und Privatisierung

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

Hildegard Maria Nickel

1 Tertiarisierung, soziale Integration und paradoxe Teilhabe

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

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

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

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

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

2 Dienstleistungsökonomie, Marktradikalisierung und Subjektivierung

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

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

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

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

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

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

3 Dienstleistungsökonomie und Frauenbeschäftigung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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