

Informationen

Zukunftsfähige Arbeitsforschung

Zum Memorandum des Netzwerks feministische Arbeitsforschung

Als die Regierung Schröder kurz nach dem Beginn ihrer ersten Legislaturperiode im Herbst 1998 das »Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit« ins Leben rief, ließ der Deutsche Frauenrat eine Postkarte drucken, die die Galerie der nahezu ausschließlich männlichen Spitzenrepräsentanten dieses Bündnisses mit einem Zitat aus der rot-grünen Koalitionsvereinbarung kommentierte: »Ein neuer Anfang in der Frauenpolitik«. Das Bündnis versprach die Halbierung der Arbeitslosigkeit bis zum Ende der Legislaturperiode, aber das Projekt versandete in Handlungsunfähigkeit. Auch die zweite Legislaturperiode der Regierung Schröder begann mit dem Versprechen einer Halbierung der Arbeitslosigkeit – dieses Mal sogar innerhalb von zwei Jahren auf der Grundlage der Empfehlungen der sog. Hartz-Kommission. Auch die Hartz-Kommission präsentierte sich als das gewohnte »Gruppenbild mit Dame«. Mittlerweile ist das »rot-grüne Projekt« am Ende. In seiner 2. Legislaturperiode hat sich die Arbeitslosigkeit nicht etwa halbiert, sondern deutlich erhöht und auch zur Entwicklung der »Qualität der Arbeit« überwiegen eher skeptische Diagnosen.

Das Scheitern der Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik der letzten Jahre und Jahrzehnte (nicht erst seit dem Regierungsantritt von »Rot-Grün«) wurzelt nicht zuletzt in einem gravierenden Defizit an Genderkompetenz – und zwar nicht nur im Hinblick auf die enge Verschränkung des aktuellen Wandels der Ar-

beit mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse, sondern auch im Hinblick auf allgemeine arbeitspolitische Herausforderungen im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Dabei geht es nicht nur um die Arbeitsmarktpolitik und auch nicht nur um staatliche Akteure. Der in der Bundesrepublik Deutschland seit jeher besonders stark ausgeprägte geschlechterpolitische Konservatismus zeichnet sich vielmehr auch auf betrieblicher und verbandlicher Ebene durch alte und neue Formen der Diskriminierung von Frauen und vielfältige Blockaden gegen die Überwindung von tradierten Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien aus. Er hat aber auch weit darüber hinaus reichende Folgen, die sich u.a. in eklatanten Innovationsrückständen hinsichtlich des quantitativen und qualitativen Ausbaus des Dienstleistungssektors insbesondere im Bereich der personen- und haushaltsnahen Dienste, in gravierenden Defiziten des Bildungswesens oder auch hinsichtlich der optionalen Qualität betrieblicher Arbeitszeitregime niederschlagen.

Die nun schon seit Jahrzehnten anhaltende und sich in konjunkturellen Schüben verfestigende Krise der Arbeit ist nicht zuletzt auch eine Krise der androzentrischen Struktur und Konzeption moderner Arbeitsgesellschaften; aber so lange die Arbeitspolitik genau den androzentrischen Konstrukten von Arbeit und Arbeitsgesellschaft verhaftet bleibt, wird sie nur immer wieder neue Formen ihrer Fortschreibung produzieren – auch dann,

wenn dies demnächst von einer Frau verantwortlich dirigiert werden sollte. Es kommt eben hierzulande darauf an, sich besonders von jenen arbeitspolitischen Ansätzen in Europa inspirieren zu lassen, die im allseits beliebten Benchmarkvergleich – ausweislich ihrer Geburten-, Beschäftigten- und Arbeitslosenraten und ihrer Genderindizes – grundlegende Parameter für eine zukunftsfähige Gesellschaft offenbar besser berücksichtigen. Dazu müsste der Blick eher in den Norden gehen.

Was für die Arbeitspolitik gilt, gilt auch für die Arbeitsforschung. Wer immer sich heute kompetent mit Arbeit als Forschungsgegenstand und Gestaltungsfeld befassen will, muss sich mit dem Wandel des Geschlechterverhältnisses auseinandersetzen. Das ist die Botschaft des Memorandums für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung, das im Frühjahr 2005 vom interdisziplinären Netzwerk feministischer Arbeitsforschung vorgelegt wurde.¹ Weil Unkenntnis relevanter Tatbestände unausweichlich mit einer folgenreichen Verkenntnung von Realität verbunden ist, plädiert das Memorandum für die systematische Entwicklung von Genderkompetenz in der Arbeitsforschung. Dabei meint Genderkompetenz »eine Forschungsperspektive, die das Geschlechterverhältnis als integralen Bestandteil der Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit begreift und normativ auf die Überwindung von hierarchischen Geschlechterkonstruktionen ausgerichtet ist«. Nur wenn gleichgewichtig geschlechtstypische Problemkonstellationen *und* die Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Dimensionen von Arbeit berücksichtigt werden, wird die Verbesserung der analytischen Substanz, der konzeptionellen

Qualität und des Gestaltungspotenzials von Arbeitsforschung möglich.

Wer Genderkompetenz zum unabdingbaren Bestandteil einer wissenschaftlich zufriedenstellenden und gesellschaftlich relevanten Arbeitsforschung erklärt, kommt nicht darum herum, auch den Gegenstandsbereich der Arbeitsforschung neu zu bestimmen und neu zu vermes- sen. Das Memorandum plädiert für einen erweiterten Arbeitsbegriff, warnt aber gleichzeitig vor der Verwischung von Unterschieden »etwa zwischen marktvermittelten und nicht marktvermittelten Formen von Arbeit« (11). Es fragt danach, ob die Bezahlung einer Tätigkeit nur »unter dem Einkommens- bzw. Kostenaspekt zu betrachten« ist oder ob »hier nicht auch politisch und moralisch begründete Mo- mente von Anerkennung« (ebd.) eine Rolle spielen. Als bislang noch nur unzulänglich bearbeitete Forschungsfrage wird aber auch auf die Konsequenzen der Bezahlung bzw. Vermarktlichung »ehe- mals unentgeltlicher Tätigkeit hinsichtlich einer fortschreitenden Ökonomisierung der gesamten Lebensweise« (ebd.) hinge- wiesen.

Das Memorandum entwickelt aus der Geschlechterperspektive einen Blick auf Arbeit, der die Überwindung der Dichotomisierung von Arbeitswelt und Lebenswelt ins Zentrum der von Arbeitsforschung, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung zu bewältigenden Herausforderungen stellt. In diesem Kontext gewinnt die Vereinbarungsproblematisit die Bedeutung einer allgemeinen Grundproblematisit der Organisation, Gestaltung und Bewertung von Arbeit, die sich keineswegs auf den Horizont der »Vereinbarkeit von Familie und Beruf« oder auf die Frage nach den zeitlichen Ressourcen beschränkt, die den

¹ Das Memorandum des Netzwerks, dessen Mittelpunkt der Projektverbund GendA unter Leitung von Ingrid Kurz-Scherf an der Universität Marburg ist, wurde teilweise abgedruckt in den WSI-Nachrichten Nr. 4., 2005 und ist bei gendanetz.de abrufbar.

Menschen für die verschiedenen Tätigkeiten zur Verfügung stehen. Vielmehr kommt es ebenso zentral auf die qualitative Gestaltung spezifischer Möglichkeiten, Anforderungen und Belastungen in unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen an wie auf die Lebens-, Teilhabe- und Anerkennungsqualität von Arbeit im individuellen und gesellschaftlichen Zusammenhang von »Arbeit und Leben« (12 ff.), »Arbeit und Teilhabe« (17 ff.) sowie »Arbeit und Anerkennung« (22 ff.).

Im Memorandum wird daher besonderer Wert gelegt auf die Vereinbarkeitsproblematik mit Blick auf Übergänge zwischen Arbeits- und anderen Lebensaktivitäten im Verlauf einer Biographie und mit Blick auf die Bedeutung von Grenzziehungen und Grenzverschiebungen für Gesundheit, soziale Beziehungen, gesellschaftliche Teilhabe und politische Beteiligung. Die Kernfrage lautet: »Wie kann, muss oder soll über und in der Erwerbsarbeit eine geschlechtergerechte Beteiligung/Partizipation (neu) organisiert werden? Wie können dabei die Interdependenzen von betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt angemessen berücksichtigt werden?« (18).

Ein individualistisch-präferenztheoretisches Modell reicht zur Bearbeitung

dieser Kernfrage nicht aus – so bedeutsam es auch ist, dass »Frauen gefragt werden« (Hakim). Es geht vielmehr darum, Arbeit als ein »politisches Feld« zu betrachten, »das von widersprüchlichen Interessen, unterschiedlichen Werten und Bedürfnissen sowie diesbezüglichen Auseinandersetzungen und Kontroversen strukturiert wird« (10) und dabei die ständigen Prozesse des Abwägens und Verhandelns, aber auch der subjektiven Verarbeitungsmuster zu beachten.

Eher implizit als explizit wirft das Memorandum damit die Frage nach der Repräsentation der Interessen und Belange von Frauen in dem nach wie vor – wie eingangs erläutert – von Männern dominierten Terrain der Arbeitspolitik auf. Es wäre zu wünschen, dass das Memorandum zur zukunftsfähigen *Arbeitsforschung* fortgeführt würde zu einem arbeitspolitischen Memorandum zur Zukunft der Arbeit aus genderkompetenter und vor allem auch aus geschlechterpolitischer Perspektive. Dabei wäre dann vor allem der Frage nachzugehen, wie die empirischen Befunde und theoretischen Erkenntnisse genderkompetenter *Arbeitsforschung*² zu realpolitischer Wirksamkeit gelangen können.

*Ingrid Kurz-Scherf/
Eva Senghaas-Knobloch*

² Die Ergebnisse des Projektverbunds GendA zusammen mit einschlägigen Kommentaren und Weiterführungen erscheinen im Herbst 2005.