

„DIE ZUKUNFT DER ARBEIT
INNOVATIV MITGESTALTEN“

GENDA -
NETZWERK FEMINISTISCHE
ARBEITSFORSCHUNG

INGRID KURZ-SCHERF, DAGMAR BAATZ,
LENA CORRELL, STEFANIE JANCZYK,
JULIA LEPPERHOFF, ANJA LIEB, ANNETTE MÜLLER,
CLARISSA RUDOLPH, AYLÄ SATILMIS,
ALEXANDRA SCHEELE

„DIE ZUKUNFT DER ARBEIT INNOVATIV MITGESTALTEN“

GENDA -
NETZWERK FEMINISTISCHE
ARBEITSFORSCHUNG



Autorinnen:

Ingrid Kurz-Scherf, Dagmar Baatz, Lena Correll, Stefanie Janczyk, Julia Lepperhoff, Anja Lieb, Annette Müller, Clarissa Rudolph, Ayla Satilmis, Alexandra Scheele

Redaktionelle Bearbeitung:

Clarissa Rudolph

Herausgeber:

GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung am
Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg

Technische Bearbeitung: Annette Müller

Marburg : GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Stand August 2004

Diese Veröffentlichung kann unter folgender Adresse im PDF-Format heruntergeladen werden:

<http://www.gendanetz.de/files/document62.pdf>

Anschrift:

GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung
Institut für Politikwissenschaft der
Philipps-Universität Marburg
Wilhelm-Röpke-Str. 6 G
35032 Marburg
E-Mail: genda@staff.uni-marburg.de
Homepage: www.gendanetz.de

DISCUSSION PAPERS - ZU DIESER REIHE

Seit geraumer Zeit beherrscht die grundlegende Transformation der Arbeit, des Arbeitssystems und der Arbeitsorganisation moderner Gesellschaften und ihrer Arbeitskultur zentrale wissenschaftliche und öffentliche Debatten. Diese Debatten zeichnen sich allerdings immer noch durch eine weitgehend fehlende geschlechtssensible Perspektive aus. Nach wie vor basieren die Forschungen oftmals auf androzentrischen Grundlagen, die unhinterfragt bleiben, oder aber die Geschlechterperspektive wird nur unzureichend integriert. Auf diese Weise wird jedoch der Blick auf bestimmte Probleme und Schief lagen des Wandels der Arbeit und damit auch der Weg für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung verstellt.

Das Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* hat im Rahmen des BMBF-geförderten Projektverbunds „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ an der Konturierung genderkompetenter Perspektiven auf die Transformationsprozesse von Arbeit und ihre Folgen geforscht, vernetzt, diskutiert, weiterentwickelt und deren Integration in Arbeitsforschung, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung vorangetrieben – und zwar in einem großen Netzwerk feministischer, gender-orientierter WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen und im Dialog mit VertreterInnen zukunftsorientierter Arbeitsforschung. Es sollte aufgezeigt werden, wo es einer grundlegenden Re-Konstruktion und einer Re-Vision des Gegenstandsbereiches der Arbeitsforschung, des ihr zugrunde liegenden Arbeitsbegriffs, ihrer Fragestellungen und ihrer Methodologie bedarf und wie diese aussehen könnten. Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit war der Transfer zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit und zwischen Wissenschaft und Praxis.

In dem vorliegenden Discussion Paper werden nun nochmals die Anlage und Konzeption des Projekts, die Umsetzung der Ziele und Ideen und daraus resultierende Ergebnisse, die offenen Fragen und möglichen Perspektiven des Projekts zusammengefasst und vorgestellt. Diejenigen, die an vertiefenden Ergebnisdarstellungen interessiert sind, seien auf die aufgeführte Literatur und die Publikationsliste im Anhang verwiesen.

Mit diesem Discussion Paper beenden wir (vorerst) die Reihe der Präsentation konzeptioneller Überlegungen, Sachstandsberichte und (externer) Expertisen, die im

Rahmen von *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* entstanden sind. Alle erschienenen Discussion Papers sind weiterhin über die Homepage www.gendanetz.de abrufbar. Unter www.fokos-genda.de sind Informationen über die *Forschungs- und Kooperationsstelle GendA - Arbeit, Demokratie, Geschlecht* erhältlich. Die Forschungs- und Kooperationsstelle ist aus dem GendA-Projekt hervorgegangen und führt am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg den Diskussions- und Arbeitsschwerpunkt „Arbeit, Demokratie und Geschlecht“ weiter.

Danken möchten wir an dieser Stelle dem BMBF, insbesondere Ursula Zahn-Elliott, für die nicht nur finanzielle Unterstützung eines nicht gerade „mainstream“-Projekts und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), insbesondere Ilona Kopp, für die tatkräftige Begleitung des Projekts während der gesamten Laufzeit. Unser Dank gilt darüber hinaus den Kolleginnen und Kollegen aus Wissenschaft und Praxis, die sich – mal mehr, mal weniger freiwillig – auf einen spannenden Diskurs eingelassen haben und damit zur erfolgreichen Arbeit von *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* beigetragen haben. Die KollegInnen und MitarbeiterInnen, die uns im Institut für Politikwissenschaft und in der Verwaltung der Philipps-Universität Marburg unterstützend zur Seite standen, haben uns auf vielfältige Weise entlastet, auch ihnen herzlichen Dank. Die studentischen Hilfskräfte haben sich in dem Projekt überaus engagiert – wir hoffen, dass nicht nur wir davon profitiert haben, sondern dass auch sie spannende und hilfreiche Einblicke in die Projektarbeit gewinnen konnten.

Dass das Projekt *feministische Arbeitsforschung* mit dem Projektende von GendA sich nicht erledigt hat, zeigt auch das vorliegende Discussion Paper. In diesem Sinne hoffen wir auf weiterführende Diskussionen, auch im Rahmen der nächsten Marburger Arbeitsgespräche!

 INDEX

1	FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG IM IDEENWETTBEWERB	7
2	GESCHLECHTERPERSPEKTIVEN IM WANDEL DER ARBEIT	9
3	GENDA - NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG	13
3.1	ANLAGE UND STRUKTUR DES PROJEKTS.....	13
3.2	ARBEITSFORSCHUNG IM DIALOG.....	16
3.2.1	Interdisziplinarität, Internationalität und „Gender Dialog“	17
3.2.2	Praxisorientierung und „offener Diskurs“	28
3.2.3	Vernetzung, virtuelle Diskurse und kooperative Textentwicklung	34
3.3	GENDERKOMPETENZ ALS ORIENTIERUNGSWISSEN.....	40
3.4	SOZIABILITÄT ALS LEITIDEE	44
4	WAS IST „FEMINISTISCH“ AN DER FEMINISTISCHEN ARBEITSFORSCHUNG? - ODER: IN ARBEIT: ZUKUNFT	49
5	ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN DER ZUKUNFTSFÄHIGEN ARBEITSFORSCHUNG.....	53
6	LITERATURVERZEICHNIS	56
7	ANHANG.....	60
7.1	MITARBEITERINNEN VON GENDA - NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG.....	61
7.2	VERANSTALTUNGEN	62
7.3	VERÖFFENTLICHUNGEN IM PROJEKTKONTEXT GENDA - NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG	64
7.4	PROJEKTE DES PROJEKTVERBUNDS „ZUKUNFTSFÄHIGE ARBEITSFORSCHUNG“	68

1 FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG IM IDEENWETTBEWERB

Im Spätsommer des Jahres 2000 veröffentlichte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die „Bekanntmachung eines Ideenwettbewerbs zum Themenfeld ‚Zukunftsfähige Arbeitsforschung‘“ (BMBF 2000). Da sich die Arbeitswelt aufgrund der dort konstatierten gesellschaftlichen Transformationen wie „Globalisierung und Flexibilisierung“ verändere, müsse sich auch die Arbeitsforschung diesen neuen Rahmenbedingungen und ihren Auswirkungen anpassen. Ziel dieser Initiative des BMBF war es deshalb, „einen Selbstinnovationsprozess in der deutschen Arbeitsforschung anzuregen“. Der Ideenwettbewerb „Zukunftsfähige Arbeitsfor-

schung“ war eingebettet in ein vom

BMBF in Kooperation mit den Ministerien für Wirtschaft und Technologie sowie für Arbeit und Sozialordnung vorgelegtes Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“ (BMBF o.J.).

Dieses Rahmenkonzept knüpfte ausdrücklich „an den Ergebnissen der FuE-Programme ‚Huma-nisierung des Arbeitslebens‘ sowie ‚Arbeit und Technik‘“ an; gleichzeitig sollte damit aber auch „den neuen Herausforderungen, die mit den Veränderungsprozessen und dem Entstehen einer ‚neuen Ökonomie‘ einhergehen“ (S. 5), Rechnung getragen werden. Dabei gehe es insbesondere darum, „ganzheitliche und nachhaltige Lösungen für Unternehmens- und Arbeitsorganisationen zu entwickeln und zu erproben, die eine Balance

Aus dem Ideenwettbewerb

Es stellt sich „die Frage, wie sich die Arbeitsforschung formieren kann, um - vergleichbar zu ‚virtuellen‘ oder ‚fraktalen‘ Unternehmensformen - die Zukunft der Arbeit innovativ mitzugestalten ... Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beabsichtigt daher durch den Ideenwettbewerb ‚Zukunftsfähige Arbeitsforschung‘ einen Selbstinnovationsprozess in der deutschen Arbeitsforschung anzuregen. Der Ideenwettbewerb setzt an der vorhandenen Entwicklungskompetenz der Forschungsgemeinschaft an und gibt Gelegenheit, neue Impulse aufzunehmen sowie Ideen zur zukünftigen Organisationsform in der Arbeitsforschung zu generieren und bis zur Umsetzbarkeit zu entwickeln. Ziel ist es, Forschungsparadigmen und -vorgehensweisen zu fördern, die in besonderem Maße die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung unterstützen.

(Ideenwettbewerb „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“, BMBF 2000)

zwischen menschengerechter Gestaltung der Arbeit, Unternehmenserfolg und Beschäftigungsentwicklung ermöglichen“, die „den arbeitenden Menschen Orientierung sowie Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die sich rasch wandelnde Arbeitswelt eröffnen“ und durch die zugleich auch „Anstöße für die Verwirklichung von Chancengleichheit“ gegeben werden.

Der Ideenwettbewerb „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ war allerdings weniger auf inhaltliche Konzepte zur Umsetzung dieser Ziele einer innovativen Arbeitsgestaltung als auf das Generieren von „Ideen zu zukünftigen Organisationsformen der Arbeitsforschung“ ausgerichtet. Als „Kriterien für die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsweise“ wurden Interdisziplinarität, Kundenorientierung, Europäische/Internationale Orientierung, „offener Diskurs“ sowie „Zukunftsorientierung und Integration des Bestehenden“ besonders hervorgehoben.

Der Ideenwettbewerb mündete im Jahr 2002 in die Einrichtung eines aus neun Projekten bzw. Projektverbänden bestehenden und auf eine Laufzeit von drei Jahren terminierten gleichnamigen Forschungsverbundes (www.zukunftsfaeelige-arbeitsforschung.de; vgl. auch Anhang). Innerhalb dieses Forschungsverbundes ‚Zukunftsfähige Arbeitsforschung‘ hat das Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung seinen Fokus auf die Entwicklung neuer Leitideen und -fragen zur Zukunft der Arbeit und zur Arbeit der Zukunft gelegt. Zu diesem, weit über den dreijährigen Förderzeitraum des Forschungsverbundes hinausreichenden, Ziel einer Neuvermessung, -bewertung und -gestaltung der Arbeit im Kontext der aktuellen Transformationsprozesse sollte das Projekt insbesondere durch die Entwicklung und Erprobung neuer Formen der Bündelung und Vernetzung ‚geschlechtssensibler Forschungsansätze‘ sowie des Dialogs und der Kooperation an Schnittstellen kritischer und geschlechtssensibler Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik beitragen.

Ausgehend von der Feststellung eines mehr oder minder stark ausgeprägten male bias oder gender gap in fast allen Strömungen und Facetten der Arbeitsforschung verfolgte das GendA-Projekt das Ziel einer „doppelten Innovation“ in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema „Arbeit“: Zum einen zielte das Projekt auf eine systematische Integration der Geschlechterperspektive in den Horizont der Arbeitsforschung. Zum anderen sollte die herkömmliche Arbeitsforschung aber nicht einfach nur um die Auseinandersetzung mit der geschlechtsdifferenzierten Ausformung moderner Arbeitswelten und ihres gegenwärtigen Wandels ergänzt werden; die forschungsleitende Hypothese des Projekts stützte sich vielmehr auf die Annahme, dass sich aus einer systematischen und feministisch inspirierten Integration der

Geschlechterperspektive in den Horizont der Arbeitsforschung weitreichende Konsequenzen ergeben: erstens hinsichtlich der Definition ihres Gegenstandsbereichs und des ihr zugrundeliegenden Arbeitsbegriffs, zweitens hinsichtlich ihrer theoretischen Grundlagen und ihres methodisch-methodologischen Instrumentariums wie aber auch drittens hinsichtlich ihrer inhaltlichen Konzepte zur Erforschung und Gestaltung der Zukunft der Arbeit. Damit verbunden war die Hoffnung, dass eine genderkompetente Selbstinnovation der Arbeitsforschung auch einen Beitrag zur Überwindung von Kompetenzdefiziten und Innovationsblockaden in der praktischen Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik nicht nur im Sinn der Überwindung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien, sondern auch generell im Sinn einer zukunftsorientierten Gestaltung des aktuellen Wandels der Arbeit leisten kann (vgl. Kurz-Scherf 2002 und Kurz-Scherf 2003).

Im folgenden wird – ausgehend von einer kurzen Skizze der dominierenden Tendenzen und ihren geschlechterpolitischen Implikationen im aktuellen Wandel der Arbeit (Kapitel 2) – ein Überblick über die Anlage, die Struktur, Arbeitsweise und Arbeitsergebnisse des Projekts GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung gegeben. Dabei geht es insbesondere um die Frage, wie das Projekt das innere Spannungsverhältnis zwischen der besonderen Akzentuierung der Geschlechterperspektive auf der einen Seite und ihrer Kontextualisierung und „Relationierung“¹ auf der anderen Seite bewältigt hat. Dazu werden dann abschließend (Kapitel 4 und 5) einige Schlussfolgerungen im Hinblick auf die weiteren Perspektiven feministischer Arbeitsforschung und die zu entfaltende Doppelstrategie des engendering auf der einen Seite und des degendering auf der anderen Seite gezogen.

2 GESCHLECHTERPERSPEKTIVEN IM WANDEL DER ARBEIT

Die im Licht der alten Debatte um das *Ende* der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft zweifellos zugespitzte Diagnose einer grundlegenden *Krise* der Arbeit und Arbeitsgesellschaft bedarf vielfältiger Relativierungen. Die Arbeitsforschung erfasst den

¹ Der zweifellos sperrige Begriff der „Relationierung“ soll das wechselseitige (!) Verhältnis zwischen der Geschlechterdimension der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und anderen Komponenten des Gegenstandsfelds der Arbeitsforschung erklären. *Nicht* gemeint ist hingegen eine einseitige Relativierung der Bedeutung der Geschlechterperspektive in der Arbeitsforschung.

gegenwärtigen Wandel der Arbeit mit Konzepten wie ‚Entgrenzung‘ oder ‚Subjektivierung‘, ‚Informatisierung‘ und ‚Informalisierung‘ oder auch mit neuen Begriffen wie der Wissensarbeit, des Arbeitskraft- oder des Selbstunternehmers (vgl. Moldaschl/Voß 2002; Voß/Pongratz 1998). Mit diesen Begriffen und Konzepten werden durchaus Ambivalenzen des Wandels sichtbar gemacht. Im Großen und Ganzen zeichnet sich die kritische Arbeitsforschung aber durch eine eher zunehmende Skepsis hinsichtlich der Zukunft der Arbeit aus.

Die nun schon seit Jahrzehnten diagnostizierte Krise der Arbeit ist – so eine in der feministischen Arbeitsforschung weitgehend geteilte These – nicht zuletzt auch eine Krise der androzentrischen Strukturen moderner Arbeitsgesellschaften. Angesichts des mit der Transformation der Arbeit einhergehenden Wandels der Geschlechterverhältnisse (der wiederum auch Auswirkungen auf Arbeit hat) eröffnet die „Krise“ daher aus feministischer Perspektive auch einige Lichtblicke: So sind deutliche Indizien für eine allmähliche Überwindung überkommener Geschlechterstereotypen nach dem Modell des männlichen Familienernährers bzw. der Hausfrauenehe zu konstatieren, die auch das Möglichkeitsspektrum der Lebensgestaltung insbesondere von Frauen erweitern. Auch die tradierten Klischees von Männerarbeit und Frauenarbeit mit den darin enthaltenen Zugangsbarrieren zu vergleichsweise privilegierten Tätigkeitsfeldern – vorrangig zum Nachteil von Frauen – werden brüchiger. Bislang geltende Normalitätsstandards von Arbeit, wie das vorrangig Männern vorbehaltene ‚Normalarbeitsverhältnis‘, büßen ihre Geltungskraft ein; die klassische Industriearbeit – Prototyp von Männerarbeit in den modernen Gesellschaften – verliert zumindest quantitativ beständig an Bedeutung. Mit dem Dienstleistungssektor expandieren demgegenüber überwiegend von Frauen besetzte Beschäftigungsbereiche. Generell folgen die mit dem Wandel der Arbeit verbundenen Risiken und Chancen zumindest nicht mehr per se und durchgängig dem tradierten Geschlechter-Code der Privilegierung von Männern und der Diskriminierung von Frauen (vgl. Eckart 1999; Gottschall 2000; Lenz u.a. 2000, Kurz-Scherf u.a. 2003).

Dennoch ist der Wandel moderner Arbeitswelten keineswegs von einer allgemeinen Tendenz zur Aufhebung geschlechtsspezifischer und geschlechtshierarchischer Differenzierungen gekennzeichnet. Die skizzierten Entwicklungen überlagern sich vielmehr mit gegenläufigen Tendenzen zur Reproduktion von Geschlechterstereotypen und -hierarchien in alten und neuen Formen und zur Herausbildung von neuen Spaltungen und Asymmetrien, die teils auf alte, teils auf neue Weise geschlechtsspezifisch chiffriert sind. Im Ergebnis folgt die Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit weiterhin einem teils offenkundigen, teils verschlüsselten Geschlechter-Code, der sich

beispielhaft an folgenden Punkten veranschaulichen lässt (vgl. Geissler u.a. 1998; Hoecker 2000; Lohr/Nickel 2005; Stolz-Willig 2001):

- Erstens, in der im gesellschaftlichen Maßstab kaum veränderten Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in den privaten Haushalten. Die sogenannte Hausarbeit wird nach wie vor zum größten Teil von Frauen verrichtet. Eine gravierende Veränderung auf diesem Feld ist die verstärkte Inanspruchnahme ‚haushaltsnaher‘ und ‚personenbezogener‘ Dienstleistungen, die überwiegend gering(fügig) bezahlt und vorrangig von Frauen verrichtet werden.
- Zweitens, die geschlechtstypische Besetzung von Tätigkeitsfeldern (Branchen und Berufe) bleibt bestehen, teilweise bilden sich auch neuen Formen heraus. Weibliche Tätigkeitsfelder zeichnen sich weiterhin durch deutlich schlechtere Ausstattung aus, was die Höhe des Einkommens, die Qualität der Arbeitsbedingungen, Aufstiegs- und Entwicklungschancen, aber auch den Grad und die Qualität der Berufsausbildung und der Interessensvertretung angeht.
- Drittens bildet sich eine neue Achse der Differenzierung und Hierarchisierung von Beschäftigungsverhältnissen in der Dimension Zeit heraus (Befristung, Teilzeitarbeit, geringfügige oder diskontinuierliche Beschäftigung auf der einen und ‚Arbeit ohne Ende‘ auf der anderen Seite). Dabei konzentriert sich die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten nach unten überproportional auf Frauen, während die Ausdifferenzierung nach oben vorrangig Männer betrifft.
- Viertens, die Zugangsbarrieren für Frauen zu den hohen und höchsten Ebenen der betrieblichen Arbeitshierarchien bleiben bestehen (‚gläserne Decke‘). Das von Reiner Geissler in den modernen Sozialstrukturen identifizierte „Gesetz‘ der hierarchisch zunehmenden Dominanz von Männern“ (Geissler 1996) hat in den betrieblichen Arbeitshierarchien nach wie vor fast den Charakter einer ‚stählernen Regel der Hierarchie‘, die immer noch nur ausnahmsweise und oft auch nur vorübergehend außer Kraft gesetzt wird.

Die Bundesrepublik Deutschland gilt traditionell als ein geschlechterpolitisch besonders konservatives Land, das im internationalen und insbesondere im europäischen Vergleich hinsichtlich nahezu aller *gender-indizes* im unteren Mittelfeld rangiert (vgl. European Foundation 2004). Eine Komponente dieses geschlechterpolitischen Konservatismus ist der im internationalen Vergleich nachrangige Stellenwert, der der Genderperspektive in der öffentlichen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit eingeräumt

wird: Während beispielsweise in der internationalen Debatte um die Qualität der Arbeit – etwa auf der Ebene der ILO oder auch der EU – der Gesichtspunkt *gender equality* einen sehr deutlich akzentuierten Stellenwert hat, wird er in entsprechenden Initiativen hierzulande allenfalls am Rande berücksichtigt (vgl. Lepperhoff u.a. 2005). Des Weiteren zeichnet sich der geschlechterpolitische Konservatismus hierzulande nicht nur durch alte und neue Formen der Diskriminierung von Frauen und vielfältige Blockaden gegen die Überwindung von tradierten Geschlechterstereotypen und -hierarchien aus. Er hat vielmehr 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.

Der geschlechterpolitische Konservatismus in der praktischen Arbeitsgestaltung und -politik korrespondiert mit geschlechtertheoretischen Defiziten in der Wissenschaft. So ignoriert etwa die vieldiskutierte These vom ‚Bedeutungsverlust der Arbeit‘ die in den westlichen Industriegesellschaften stark zunehmende Erwerbsorientierung von Frauen. Auch andere Debatten sind vielfach von einem entsprechenden Defizit geprägt. Bspw. übersieht die These von der ‚Entgrenzung der Arbeit‘ vielfach die tatsächliche *Begrenzung* insbesondere von Frauen auf Teilzeitarbeit und in zunehmendem Maße auf geringfügige Beschäftigung. Auch die Überlegungen unter dem Stichwort ‚Subjektivierung von Arbeit‘ sind insoweit geschlechtsblind, als dass sie sowohl die lange Tradition des systematischen Zugriffs auf das in der Subjektkonstitution ‚Frau‘ verankerte ‚weibliche Arbeitsvermögen‘, wie aber auch Tendenzen zur ‚Entsubjektivierung von Arbeit‘ insbesondere in vorwiegend von Frauen besetzten Tätigkeitsfeldern meist nur unzulänglich beachtet. Bemerkenswert ist schließlich auch, dass unter dem Stichwort ‚demographischer Wandel‘ die Gestaltung der Arbeit derzeit zwar zunehmende Aufmerksamkeit gewinnt. Der offenkundige Zusammenhang des demographischen Wandels mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse wird dabei jedoch weiterhin nur unzulänglich berücksichtigt und teilweise systematisch verdrängt. Unter Stichworten wie ‚Work-Life-Balance‘ erhält die Frage nach dem Zusammenhang von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ zunehmende Aufmerksamkeit – aber wiederum oft unter Ausblendung der geschlechtsspezifischen Vermittlungen dieses Zusammenhangs (vgl. Kurz-Scherf u.a. 2003, Correll u.a. 2003)

Die ‚Genderperspektive‘ gewinnt ihre wissenschaftliche und praktische Relevanz vor diesem Hintergrund keineswegs ‚nur‘ aus den geschlechtsspezifischen Ausformungen, etwa der allgemeinen Tendenz zur Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen,

oder aus den anhaltenden Defiziten an Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen, bspw. hinsichtlich von Einkommens- und Karrierechancen. Vielmehr ergeben sich aus der Geschlechterperspektive auch grundlegende Korrekturen an den in der Arbeitsforschung entwickelten Deutungsmustern des gegenwärtigen Wandels der Arbeit und den daraus abgeleiteten Herausforderungen für die praktische Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, die weit über die Bearbeitung der Geschlechterproblematik im Sinn der sogenannten Frauenfrage hinausreichen.

Aus einer ‚Genderperspektive‘ wird z.B. deutlich, dass die Kritik an der derzeitigen Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen verkürzt bleibt wenn sie sich – wie es in der Regel geschieht – implizit oder explizit an der Stabilität der Arbeits- und Lebensverhältnisse unter Bedingungen des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses und der Vollbeschäftigung orientiert. Dabei wird nämlich die Geschlechterasymmetrie dieses Normalarbeitsverhältnisses und dieser Vollbeschäftigung nicht mehr infrage gestellt, obwohl die Asymmetrie Grundlage für eine Reihe von (nicht nur geschlechtsspezifischen) Ungleichheiten ist. Genderkompetente Arbeitsforschung muss somit die grundlegende Integration zahlreicher Deutungsmuster und empirischer Befunde vollziehen.

Wie dieser Anspruch umgesetzt werden kann, zeigt sich in den folgenden Abschnitten, die die Arbeit des Projektes umreißen.

3 GENDA - NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG

3.1 ANLAGE UND STRUKTUR DES PROJEKTS

Ausgangspunkt des Projekts *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* war die These, dass die Kategorie Geschlecht ihre Relevanz für die Arbeitsforschung nicht nur aus den geschlechtsspezifischen Ausdifferenzierungen einzelner Facetten des Gegenstands der Arbeitsforschung bezieht. Die Kategorie Geschlecht entfaltet ihre Relevanz für die Arbeitsforschung vielmehr auch aus geschlechtstypischen und geschlechtshierarchischen Ausdifferenzierungen und Vermittlungen des allgemeinen Zusammenhangs zwischen Arbeit und Leben, zwischen Markt, Staat und Familie mit ihren je spezifischen Arbeitsformen, zwischen Öffentlichkeit und Privatheit, Individuum und Gesellschaft, Subjekt und System oder auch aus der geschlechterpolitischen Fundierung der Differenz und des Zusammenhangs zwischen „Faktizität und Geltung“ im Gegenstandsbereich der

Arbeitsforschung - also zwischen der faktischen und der diskursiven Konstruktion von Arbeit in den modernen Gesellschaften.

Anders als in funktionalistischen Konzepten von Arbeit und Organisation, von Produktion und Reproduktion, von Arbeits- und Lebenswelt muss die feministische Arbeitsforschung ihren Gegenstand als ein politisches Feld begreifen, das von unterschiedlichen und widersprüchlichen Interessen und Werten, sich wandelnden Kräfteverhältnissen und Machtkonstellationen strukturiert und reguliert wird. Dies ist die Voraussetzung dafür, die Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und die auch noch in ihrem gegenwärtigen Wandel wirksamen Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien als soziale Konstruktionen erfassen zu können, die als solche dann auch der alternativen Gestaltung zugänglich sind bzw. gemacht werden können. Arbeit und Geschlecht dürfen dabei aber nicht nur als Strukturkategorien und als Objekt des Gestaltungshandelns auf der Leitungsebene von Unternehmen und seitens verschiedener Institutionen der Arbeits- und Geschlechterpolitik begriffen werden. Vielmehr müssen sie zugleich auch als Prozess- und Subjektkategorien und damit auch selbst als Form und Arena individuellen und kollektiven Handelns verstanden werden, um so auch Handlungsoptionen der arbeitenden Menschen selbst - diesseits und jenseits von alten und neuen Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien - in den Blick nehmen zu können. Mit dieser Form der Integration der Geschlechterperspektive in den Horizont der Arbeitsforschung sollte das Projekt nicht nur einen Beitrag zur Stärkung der Genderkompetenz der Arbeitsforschung leisten, sondern zugleich auch die Grenzen der mit dem Gegenstand Arbeit befassten Frauen- und Geschlechterforschung bzw. der sog. gender studies auf dem Feld der Arbeitsforschung insofern überschreiten, als es sich aus der Geschlechterperspektive ein gegenüber der traditionellen Arbeitsforschung alternatives Verständnis von Arbeit erschließt, das diesen Gegenstand als Ganzes und nicht nur in seinen geschlechtsspezifischen Ausformungen einer Neuvermessung unterzieht. Teil der Neuvermessung des Gegenstands der Arbeitsforschung und der Herausforderungen, mit denen die Arbeitsforschung in der Bearbeitung dieses Gegenstands konfrontiert ist, sollte auch eine Neubestimmung des Verhältnisses der Arbeitsforschung zu ihrem Gegenstand sein - und zwar so, dass sie sich auch selbst in bewusster und kritischerer Weise als einen Teil und eine Form dessen begreift, womit sie sich beschäftigt. Denn tatsächlich ist die Arbeitsforschung zweifellos auch selbst eine Form von Arbeit, die mindestens an den symbolischen Repräsentationen ihres Gegenstands - also beispielsweise auf den der praktischen Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik zugrundeliegenden Arbeitsbegriff - maßgeblichen Anteil hat, die aber über den Dialog

zwischen Wissenschaft und Praxis zumindest potentiell auch Einfluss auf die praktische Gestaltung einzelner Arbeitswelten ebenso wie der Arbeitswelt insgesamt (und damit auch auf die eigenen Arbeitsbedingungen) gewinnen kann.

Mit diesem Selbstverständnis feministischer Arbeitsforschung ist ein Programm umrissen, dass sich selbstverständlich nicht durch ein einzelnes Forschungsprojekt und erst recht nicht innerhalb von drei Jahren einlösen lässt – zumal sich dieses Selbstverständnis im Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* in der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen und kaum miteinander verzahnten Konzepten der Arbeits- und Geschlechterforschung, im Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis und in der Reflektion der eigenen Forschungsinteressen überhaupt erst herausbilden musste. Die Konkretisierung der in der Einleitung skizzierten „doppelten Innovation“ im Sinn der Entfaltung einer diesem Anliegen entsprechenden Forschungsperspektive war aber selbst – durchaus im Sinn der durch die Ausschreibung des Ideenwettbewerbs „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ intendierten Selbstinnovation der Arbeitsforschung – Gegenstand des Projekts².

Das Projekt war in vier Arbeitsbereiche gegliedert:

- Sichtung, Dokumentation, Vernetzung, Bündelung und Entwicklung von unterschiedlichen Ansätzen, Erkenntnissen und Befunden der feministischen Arbeitsforschung bzw. der mit Arbeit befassten Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Kompetenz).
- Intensivierung des Dialogs zwischen feministischen und anderen Ansätzen der kritischen Arbeitsforschung mit dem Ziel der Überwindung von „Diskursperren“ (Linne) und der Erkundung von Anschlussstellen (Gender Mainstreaming /Gender Dialog).
- Entwicklung von Leitfragen, Leitbildern und Handlungskonzepten zur Zukunft der Arbeit und zur Arbeit der Zukunft in genderkompetenter Perspektive (Zukunft der Arbeit/Zukunftskompetenz)
- Entwicklung und Erprobung geschlechtssensibler Methoden der Forschungskoooperation zwischen Wissenschaft und Praxis (Praxiskompetenz).

² Zu den einzelnen Aktivitäten des Projekts und seiner Erträge, die hier nicht en detail dargestellt werden können, vgl. www.gendanetz.de (Internetportal des Projekts) sowie www.zukunftsaehige-arbeitsforschung.de (Internetportal des Forschungsverbundes), die Darstellungen des Projekts in verschiedenen Print-Präsentationen des Forschungsverbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (insbesondere Verbund 2005), die aus dem Projekt entstanden Publikationen insbesondere in der ebenfalls aus dem Projekt entstandenen Buchreihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“: Baatz/Rudolph/Satilmis 2004; Lepperhoff/Satilmis/Scheele 2005; Kurz-Scherf/Correll/Janczyk 2005.

Die einzelnen Arbeitsbereiche waren auf unterschiedliche Segmente der wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit bezogen: den feministischen Arbeitsdiskurs und die mit dem Gegenstand Arbeit befasste Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Kompetenz), die auf die Mikro- und Mesoebene des aktuellen Wandels der Arbeit fokussierte Arbeitsforschung mit Schwerpunkt auf dem Forschungsverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (Gender Mainstreaming/Gender Dialog), die eher gesellschaftstheoretisch und gesellschaftspolitisch fokussierte Debatte um die Zukunft der Arbeit (Zukunftskompetenz) sowie die Auseinandersetzung mit methodisch-methodologischen Problemen praxisorientierter Arbeitsforschung insbesondere vor dem Hintergrund der mit der Transformation von „Arbeit“ einhergehenden Transformation des Verhältnisses zwischen der Arbeitsforschung und ihrem Gegenstand (Praxiskompetenz). Innovative Impulse für die Stärkung der Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung sollten sich dabei vor allem aus der Verknüpfung bislang weitgehend von einander und zum Teil auch gegeneinander isolierten Forschungs- und Gestaltungsperspektiven auf den aktuellen Wandel der Arbeit und die Frage nach ihrer Zukunft ergeben.

3.2 ARBEITSFORSCHUNG IM DIALOG

Diese Struktur macht deutlich, dass das Projekt nicht nach einem der klassischen Modelle eines empirischen und theoretischen Forschungsprojekts konzipiert war, sondern sehr stark auf das Moment der Vernetzung, des Dialogs und auch des Ausprobierens unkonventioneller Formen der Kooperation und Kommunikation zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ebenso wie zwischen Wissenschaft und Praxis ausgerichtet war. Damit entsprach das Projekt der seitens des BMBF vorgegebenen Orientierung auf „innovative Dialogformen, Plattformen für Diskurse, Netzwerke“ (BMBF 2000). In der Umsetzung der im Ideenwettbewerb „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ definierten „Kriterien für die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsweise“ der Arbeitsforschung – Interdisziplinarität, Kundenorientierung, Europäische/Internationale Orientierung, „offener Diskurs“ sowie „Zukunftsorientierung und Integration des Bestehenden“ – erfuhren diese aber gerade durch den feministischen Forschungsansatz von *GendA* auch eine spezifische Akzentuierung.

3.2.1 Interdisziplinarität, Internationalität und „Gender Dialog“

Interdisziplinarität gehört ebenso wie die Orientierung auf die Verzahnung von Wissenschaft und Praxis zu den methodologischen Grundprinzipien feministischer Wissenschaft. Sie sind nicht zuletzt auch die Konsequenz feministischer Wissenschaftskritik, die schon sehr früh die Fragmentierung von Forschungsperspektiven in gegeneinander abgeschottete Einzeldisziplinen als eine der wichtigsten Barrieren gegen eine angemessene Integration der Geschlechterperspektive identifiziert hat (Knapp/Landweer 1995; Mischau/Oechle 2003). Gerade im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen der sozialen Konstruktion von „Arbeit“ und der sozialen Konstruktion von „Geschlecht“ bedarf es eines interdisziplinären Zuschnitts des Forschungsansatzes, weil nur so einerseits die vielfältigen Facetten und unterschiedlichen Ausprägungen, andererseits aber auch die allgemeine Struktur dieses Zusammenhangs angemessen bearbeitet werden können.

Darüber hinaus ist immer deutlicher geworden, dass feministische Arbeitsforschung auch einer internationalen Ausrichtung bedarf. Die Prozesse der Globalisierung und Internationalisierung von Arbeit haben zunehmend Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse, und sind ebenso wie auf nationaler Ebene von einer geschlechtlichen Dimension durchzogen. Dies zeigt sich bspw. in den Diskussionen über die Informalisierung von Arbeit (vgl. Ascoly/Musiolek 2005) oder über internationale Qualitätsstandards (Satilmis 2005). Infolgedessen müssen Forschungskonzepte zur Zukunft der Arbeit nationalstaatlich verengte Zuschnitte überwinden.

Die Orientierung auf Interdisziplinarität und Internationalität enthält allerdings ebenfalls die Gefahr der Verengung und Verschiebung von Forschungsperspektiven zulasten einer angemessenen Integration der Geschlechterperspektive. So erschöpft sich das Streben nach Interdisziplinarität und Internationalität beispielsweise sehr leicht in einer äußerst arbeits- und zeitintensiven Suche nach gemeinsamen Problemdefinitionen, die schon allein wegen der Sprachbarrieren sowohl zwischen unterschiedlichen Disziplinen wie auch zwischen verschiedenen Ländern oft entweder beim „kleinsten gemeinsamen Nenner“ – für den die Geschlechterproblematik zu groß, zu kontrovers und zu vielschichtig ist – oder auf einem sehr abstrakten Niveau, auf dem „Geschlecht“ dann vermeintlich auch keine Rolle mehr spielt, landen. Eine Möglichkeit der Begrenzung dieser Gefahren ist die schwerpunktmäßige Verankerung von Forschungsperspektiven in einer wissenschaftlichen Disziplin und ihre schwerpunktmäßige Ausrichtung auf die Problemkonstellationen in einem Land bei gleichzeitiger Öffnung der Forschungsansatzes

für den interdisziplinären und internationalen Dialog und – so weit möglich – auch für die interdisziplinäre und internationale Kooperation.

Das Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* war am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg angesiedelt und hatte auch hinsichtlich der wissenschaftlichen Qualifikation seiner Mitarbeiterinnen ein vorrangig politikwissenschaftliches Profil. Eine interdisziplinäre und internationale Perspektive verschaffte sich das Projekt zunächst auf durchaus klassische Weise durch die Vergabe von Expertisen zur Bearbeitung ausgewählter Fragestellungen der feministischen Arbeitsforschung in unterschiedlichen Disziplinen und in verschiedenen europäischen Ländern.

Disziplinäre Expertisen:

- Dickmann, Elisabeth, 2004: Frauenarbeit und Frauenbewegung von den Anfängen bis 1933
- Friese, Marianne, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienstleistungsberufe
- Kocher, Eva, 2004: Geschlecht und Arbeit im Recht - die rechtliche Regelung von Arbeit aus feministischer und gender-orientierter Sicht.
- Krell, Gertraude, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Betriebswirtschaftslehre.
- Maier, Friederike, 2004: Volkswirtschaftliche Arbeitsmarktanalysen und -theorien und Frauenarbeit.
- Pleiss, Cordula; Resch, Marianne, 2004: Arbeit und Arbeitsforschung in der Psychologie aus feministischer und gender-orientierter Sicht.
- Ruiz Ben, Esther, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Informatik

Traditionen, Themen und Perspektiven der feministischen Arbeitsforschung in Deutschland.

Zusammenfassung der disziplinären Expertisen

GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung hat sieben Expertisen an ausgewiesene Wissenschaftlerinnen in Deutschland aus unterschiedlichen Disziplinen vergeben, um Stand, Forschungsdesiderate und Lücken im Gegenstandsbereich Arbeit und Geschlecht abzufragen.

In den vergebenen Expertisen werden einerseits die disziplinspezifischen Themen und institutionellen Entwicklungen deutlich; darüber hinaus finden sich aber Themen und

Fragestellungen, die von disziplinübergreifender Relevanz sind³. Im folgenden werden diese Themen kursorisch zusammengefasst:

1. Konzeptionelle Fragestellungen: Für alle Expertinnen ist eine Auseinandersetzung mit dem klassischen Arbeitsbegriff, der v.a. traditionelle Erwerbsarbeit fokussiert, entscheidend. Dies hat auch mit der Frage zu tun, inwieweit sich das sog. Normalarbeitsverhältnis in Auflösung oder Transformation befindet und wie sich durch diese Veränderungen auch das Leitbild von Arbeit verändert. Insbesondere stellt sich die Frage, ob es einen Arbeitsbegriff von Erwerbsarbeit, privater Haus- und Familienarbeit, ehrenamtlicher Tätigkeit etc. geben kann und wie dann aber auch die Unterschiede dieser Arbeitsformen sichtbar gemacht werden können.

2. Themen der Forschung: Auch wenn für die feministische Arbeitsforschung die Arbeit in privaten Haushalten zu ihren Kernthemen gehört, befasst sie sich überwiegend immer noch mit der Erwerbsarbeit (Inhalte, Organisation, Gestaltung, politische Rahmenbedingungen). Dabei stehen im Mittelpunkt die Arbeitsbereiche, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig vertreten sind bzw. die besondere Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse haben und in denen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung deutlich sichtbar wird. Themen sind somit bspw. die Expansion des Dienstleistungssektor, die Prekarisierung in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen, Bildung und Qualifizierung oder auch die Entgeltungleichheit.

3. Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Forschungsförderung: Die feministische Arbeitsforschung will zur Überwindung geschlechtlicher Ungleichheiten beitragen. Viele Forscherinnen fühlen sich eng mit der Frauenbewegung und -politik verbunden. Demzufolge sind in den Expertisen Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Chancengleichheit zentrale Themen. Dabei steht die These im Vordergrund, dass diese divergenten politischen Ausrichtungen sich gegenseitig in einer Art „Policy Mix“ befruchten sollten. Frauenförderung und Gender Mainstreaming dürfe allerdings nicht bei der Forderung nach einer quantitativ gleichen Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in höheren Positionen stehen bleiben. Auch die politischen Entscheidungen, Lehrinhalte, Forschungsthemen und -methoden bedürfen einer Revision hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Konnotationen ihrer Inhalte.

³ Dies wird auch sichtbar im Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung (vgl. GendA 2005), in dem eine Reihe der in den Expertisen genannten Forschungsbereiche und -fragen ebenfalls als Aufgabe zukunftsfähiger Arbeitsforschung benannt wurde.

Insgesamt wird sichtbar, dass diese Themenkomplexe gleichermaßen der disziplinären Bearbeitung und anschließender interdisziplinärer Diskussionen bedürfen; darüber hinaus aber auch bei der Konzeption von Forschungsvorhaben eine interdisziplinäre Perspektive enthalten sein muss.

Als Grundlage für eine stärkere Vernetzung feministischer Arbeitsforschung in interdisziplinärer und internationaler Perspektiven wurden eine ExpertInnen- und eine Literaturdatenbank aufgebaut und in das Internetportal des Projekts - www.gendanetz.de - integriert (vgl. 3.2.3). Die durch die Expertisen und die Datenbanken repräsentierte internationale und interdisziplinäre Perspektive des Projekts wurde dann durch die „Marburger Arbeitsgespräche“ zu einem interdisziplinären und internationalen Dialog über die Frage nach der Zukunft der Arbeit insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Qualität der Arbeit ausgebaut.

Internationalen Expertisen zum Thema: Quality of Work and Gender In/Equality in the European Labour Market mit folgenden Schwerpunkten:

- Fellini, Ivan; Samek, Manuela und Semenza, Renata: The Italian Case
- Lehto, Anna-Maja: The Finland Case
- Marc, Céline und Lemière, Severine: The France Case
- Perrons, Diane: The UK Case
- Tijdens, Kea: The Netherland Case
- Simienska, Renata; Domaradzka, Anna, Raciborski, Filip: The Poland Case

Normalitätsstandards und Qualitätsdefizite von Arbeit in Europa. Zusammenfassung der internationalen Expertisen

Vor dem Hintergrund der Veränderungen von Erwerbsstrukturen einerseits und Geschlechter(un)gleichheiten andererseits hat *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* sechs Expertisen an Arbeitsforscherinnen aus verschiedenen Mitgliedstaaten der EU vergeben. In erster Linie ging es darum, auf der Basis länderspezifischer Erfahrungen zentrale Themenkomplexe der wissenschaftlichen und politischen Debatten um Atypisierungstendenzen und damit um die Qualität von Arbeit in Geschlechterperspektive zu erhalten und sie in den europäischen Integrationskontext zu stellen. Dabei sollten Normalitätsstandards und Qualitätsdefizite von Arbeit analysiert und qualitative Anforderungen an Arbeit bzw. Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit geschlechterdemokratischen Zielsetzungen reflektiert werden.

Die Expertisen wurden an Wissenschaftlerinnen aus Finnland, Frankreich, Großbritannien,

Italien, den Niederlanden und Polen vergeben.⁴ Eine Auswertung der vorliegenden Expertisen bestätigt das Phänomen der Atypisierung (zumindest) als Leitendenz. Dabei fallen die im Zuge der europäischen Integration erfolgten Transformationsprozesse im Hinblick auf das Ausmaß der Entstandardisierung und den Umfang der Erwerbsintegration von Frauen in den untersuchten Ländern zum Teil sehr unterschiedlich aus; dies vor allem auch deshalb, weil die Ausgangssituationen in den untersuchten Mitgliedstaaten sehr verschieden sind. Die Erwerbsquoten von Frauen in den Mitgliedstaaten variieren sehr stark und auch die Bedingungen der Erwerbsintegration (z.B. im Hinblick auf Möglichkeiten der Kinderbetreuung durch Ganztagschulen und Kinderkrippen) unterscheiden sich zum Teil gravierend. Allgemein formuliert lassen sich derlei Differenzen auf die verschiedenen Wohlfahrts- und Arbeitsregime und sozio-kulturellen Rahmenbedingungen zurückführen.

Trotz der Differenzen scheinen sich im Arbeitsraum Europa im Hinblick auf die Erwerbsintegration von Frauen vergleichbare Problemdimensionen aufzutun⁵: In der Zusammenschau der sechs Expertisen wird deutlich, dass die Entwicklungsdynamik der Arbeitsmarktsituation von Frauen im Laufe des vergangenen Jahrzehnts sich durchweg einerseits insofern verbessert hat, dass ihnen im Zuge des sozio-ökonomischen Strukturwandels, und insbesondere durch den Rückgang des industriellen Sektors und die Expansion der Dienstleistungssektors verstärkt Möglichkeiten der Erwerbsintegration geboten werden. Andererseits aber sind die Bedingungen, unter denen Frauen am Erwerbsleben partizipieren können, oftmals entstandardisiert.

Auch wird aus den Expertisen deutlich, dass die Frage um Qualitätsstandards von Arbeit im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion zwar unterschiedlich ausgeprägt sind, sich dennoch um die zentralen Fragen: Arbeitszeiten und Vereinbarkeit, existenzsicherndes Einkommen und Entgeltgleichheit, Arbeitsplatzsicherheit sowie soziale Absicherung drehen.

Die Expertisen zeigen dabei eindrücklich, welche unterschiedlichen Dimensionen in den

⁴ Die Auswahl der Mitgliedstaaten erfolgte in der Absicht, möglichst viele Facetten im Hinblick auf sozio-kulturelle und politisch-ökonomische Faktoren im Arbeitsraum Europa zu erfassen. Dabei sollten regionale Disparitäten sowie verschiedene politische Ausrichtungen wie auch unterschiedliche institutionalisierte Arbeitsregime und Traditionen der Regulierung von Arbeit in den Blick genommen werden. Verfasst wurden die Expertisen von *Anna-Maja Lehto* für Finnland, von *Céline Marc* und *Severine Lemièr* für Frankreich, von *Diane Perrons* für Großbritannien, von *Ivana Fellini*, *Manuela Samek* und *Renata Semenza* für Italien, von *Kea Tjens* für die Niederlande und von *Renata Siemienska* mit *Anna Domaradzka* und *Filip Raciborski* für Polen.

⁵ Wenngleich sich also die Problemkonstellationen in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr ähneln, ist zu beachten, dass die Datenlage insgesamt unübersichtlich und die Methoden der Datenerhebung heterogen sind.

Blick genommen werden müssen, und dass es nicht ausreicht, sich auf die Ausgestaltung der Erwerbssphäre und damit auf die Standards von Erwerbsarbeit zu begrenzen. Dabei verweisen sie auf das wechselseitig bedingende Verhältnis von Erwerbs- und Nicht-Erwerbssphäre und betonen gleichzeitig die Verwobenheit der Qualität von Arbeit mit der Qualität des Lebens.

Insgesamt werden die Implikationen und Konsequenzen der Atypisierungsprozesse unterschiedlich eingeschätzt: Beispielsweise wird in der Expertise zu den Niederlanden festgehalten, dass diese aktuellen Entwicklungen aufgrund der institutionellen Infrastruktur und sozialen Absicherung keine geschlechtsspezifische Problemdimension beinhaltet, wohingegen die Expertinnen bspw. aus Italien eine Zementierung geschlechtsspezifischer Benachteiligungsstrukturen, die Expertinnen aus Polen gar eine Verschlechterung der Situation von Frauen im Vergleich zum status quo ante befürchten.

Wenngleich den Expertisen profunde Aussagen über die Art und auch die Richtung von Atypisierungsprozessen in den einzelnen Mitgliedstaaten zu entnehmen sind, bleibt die Bedeutung der institutionellen Ebene relativ diffus: Lässt sich das Phänomen der Atypisierung als Struktur- und Institutionenwandel deuten oder stellt sie nur ein Übergangsphänomen dar? Auch der Einfluss der EU auf die Transformationsprozesse, die Frage also, wie und in welchem Ausmaß die EU auf Entstandardisierungsprozesse und die (Neu-)Formation von Arbeitsstandards und den Wandel der Geschlechterverhältnisse eingewirkt hat und einwirken kann, bleibt ein zu vertiefendes Forschungsdesiderat. Zur Bearbeitung dieser und anderer offener Fragen sind weitere international ausgerichtete Forschungsanstrengungen und -kooperationen notwendig. Im Hinblick auf die Frage, welche Qualitätsdefizite bzw. Anforderungen an Qualitätsstandards sich aus ihrer Perspektive ergeben, werden in den Expertisen keine klaren Ansprüche formuliert – was möglicherweise ein Indiz dafür ist, dass der Diskurs um Qualität in der Arbeitsforschung und der Geschlechterdebatte noch nicht sehr weit fortgeschritten ist bzw. unbedingt weiterentwickelt werden muss.

Schließlich verdeutlicht die Auswertung der vorliegenden Expertisen, dass es für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung unabdinglich ist, eine grenzüberschreitende Perspektive einzunehmen. Dies nicht nur, um Einblicke in länderspezifische Diskurse zu erhalten, sondern insbesondere auch um unterschiedliche Problemlagen, Erklärungsmuster und Lösungsansätze in den Blick nehmen zu können. Die Inkenntnisnahme der in den

unterschiedlichen Ländern verankerten Forschungsansätze und -methoden stellt einen wichtigen Schritt dar, um bestehende Rezeptions- und Diskursperren – zumindest zum Teil – zu überwinden und dem Erfordernis der (und dem Anspruch auf) Internationalität in der Arbeitsforschung nachzukommen.

Die mehrtägigen Begegnungen bei den Marburger Arbeitsgesprächen wurden ergänzt durch mehrere Workshops zu ausgewählten Fragestellungen, die maßgeblichen Anteil an der Verdichtung des interdisziplinären Dialogs zu einer interdisziplinären Kooperation hatten. Daraus ist – als einem der wichtigsten Arbeitsergebnisse von GendA – ein „Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung“ zum Thema „Arbeit und Geschlecht“ mit einem interdisziplinär getragenen „Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung“ hervorgegangen (vgl. GendA 2005). In das Memorandum sind auch die Ergebnisse der interdisziplinären, themenspezifischen Expertisen eingegangen, die dazu vergeben worden sind:

- Auth, Diana: Vereinbarkeitsorientierte Zeiten – eine neue Sicht auf Arbeitszeiten, 2004
- Stephanie Brauckmann: Arbeitswelten im Dritten Sektor, 2004.
- Boris Traue: Das Subjekt in der Arbeitsforschung. Subjekttheoretische Arbeitsforschung und Perspektiven ihrer wissenssoziologischen/diskursanalytischen Erweiterung, 2005.
- Sünne Andresen: Zukunft der Arbeit und kooperative Forschung, 2005

Arbeit und Geschlecht. Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung⁶ (Einleitung)

Die Frage nach der Zukunft der Arbeit hat eine Schlüsselbedeutung für die Entwicklungsperspektiven moderner Gesellschaften. Vielfältige Transformationsprozesse in den modernen Gesellschaften und im globalen Maßstab bewirken und verbinden sich mit einem grundlegenden Struktur-, Form- und Bedeutungswandel von Arbeit. Die Arbeitsforschung und deren Förderung stehen damit vor neuen Herausforderungen.

⁶ Beteiligte AutorInnen: Diana Auth, Guido Becke, Lena Correll, Michael Frey, Tatjana Fuchs, Stefanie Janczyk, Gertraude Krell, Ingrid Kurz-Scherf, Brigitte Nagler, Hildegard Maria Nickel, Marianne Resch, Clarissa Rudolph, Anneli Rüling, Eva Senghaas-Knobloch, Brigitte Stolz-Willig.

Einer der „Megatrends“ des aktuellen Wandels der Arbeit ist die damit einhergehende Restrukturierung der Geschlechterverhältnisse. Allerdings wird diese Restrukturierung in ihrer Bedeutung für die Zukunftsperspektiven der modernen Gesellschaften insgesamt und für die Frage nach dem Volumen, den Formen, Bedingungen und Inhalten der in diesen Gesellschaften zukünftig zu leistenden Arbeit noch immer unterschätzt.

Geschlechtsspezifische Dimensionen der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und ihres gegenwärtigen Wandels finden zwar zunehmende Aufmerksamkeit in der Arbeitsforschung und deren Förderung. Sie erscheinen meist aber nur als eine unter anderen Dimensionen der gegenwärtigen „Ära der Transformation“. Systematisch integrierte Forschungs-, Förder- und Gestaltungsperspektiven fehlen. Die Thematisierung von Genderperspektiven folgt oft dem Muster einer gesonderten Erörterung der Problemlagen von Frauen.

Die Arbeitsforschung und ihre Förderung laufen damit Gefahr, höchst problematische Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit zu reproduzieren. Es besteht darüber hinaus die Gefahr einer Ausblendung oder Marginalisierung von Themen und Fragestellungen, die zwar mit dem Geschlechterverhältnis verbunden sind, in ihrer Bedeutung aber weit über dieses hinausweisen.

Die Autorinnen und Autoren dieses Memorandums vertreten die Auffassung, dass es einer systematischen Integration der Geschlechterperspektive in die Forschungsperspektiven und Forschungsansätze der Arbeitsforschung bedarf. Der Blick auf die herkömmliche und sich aktuell deutlich verändernde Geschlechterordnung, auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihren Wandel, auf die Verschiedenheit der Arbeits- und Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen ist geeignet, den Horizont von Arbeitsforschung, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung zu erweitern und neue, zukunftsorientierte Impulse zu geben.

Das Memorandum richtet sich an Forschende ebenso wie an die Forschungsförderung. Aus unserer Sicht muss das Kriterium der Genderkompetenz zu einem Qualitätsstandard der Arbeitsforschung und zu einem zentralen Bestandteil von Förderprogrammen und Vergabekriterien der Forschungsförderung auf diesem Gebiet werden. Mit dem Begriff der Genderkompetenz bezeichnen wir 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. Dabei geht es zum einen um eine

gleichgewichtige Berücksichtigung geschlechtstypischer Problemkonstellationen und Handlungsoptionen im aktuellen Wandel der Arbeit; zum anderen geht es um eine angemessene Reflektion und Bearbeitung der Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Dimensionen und Komponenten der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit. Damit sollen die analytische Kraft und das Gestaltungspotential der Arbeitsforschung insgesamt gestärkt werden.

Ausgehend von einer kurzen Analyse der wechselseitigen Verschränkung der sozialen Organisation und Konstruktion von Arbeit und Geschlecht, des diesbezüglichen Wandels und der darin enthaltenen Herausforderungen für die Arbeitsforschung und deren Förderung, werden die Notwendigkeit und die Schwierigkeiten einer Neubestimmung und -vermessung des Gegenstandsbereichs der Arbeitsforschung und ihrer begrifflichen Grundlagen und diesbezügliche Forschungslücken bzw. noch unzulänglich bearbeitete Forschungsfragen aufgezeigt. Anhand ausgewählter Themenfelder in den Bereichen Arbeit und Leben, Arbeit und Teilhabe sowie Arbeit und Anerkennung werden exemplarisch Forschungsperspektiven entwickelt, die die Geschlechterperspektive systematisch integrieren. Das Memorandum befasst sich mit den sich aus der Geschlechterperspektive ergebenden methodischen Herausforderungen der Arbeitsforschung und der Dringlichkeit einer Vernetzung disziplinär verstreuter Forschungsansätze einerseits und zwischen Wissenschaft und Praxis andererseits. Abschließend wird für eine aktive Förderung genderkompetenter Arbeitsforschung plädiert.

Der Fokus des Memorandums liegt auf den Gegebenheiten von Arbeit und Arbeitsforschung in der Bundesrepublik Deutschland; auf die wachsende Bedeutung europäischer Entwicklungen und globaler Perspektiven wird punktuell Bezug genommen.

Die wichtigsten Erfolgsbedingungen interdisziplinären Kooperation waren

- Erstens eine ausgiebige, ergebnisorientierte Diskussion und Verständigung a) über das gemeinsame Anliegen und b) über die Vorgehensweise.
- Zweitens die Verständigung darüber, dass kontroverse Positionen nicht unbedingt harmonisiert, sondern eher im Gegenteil so akzentuiert werden müssen, dass sie zu offenen Forschungsfragen verdichtet werden können.
- Drittens die Verständigung auf das „Hühneraugenprinzip“. Dieses Prinzip beruht auf einer arbeitsteiligen Vorgehensweise mit mehreren Rückkopplungsschleifen, in

denen es zunächst darum geht, gerade aus der Identifikation kontroverser Positionen offene Forschungsfragen zu formulieren. In der Endphase der Dokumentation der Ergebnisse des Projekts werden Vetos aber nur noch dann eingelegt, wenn es um für die Beteiligten absolut zentrale Punkte (Hühneraugen) geht.

- Viertens die Existenz eines Koordinationszentrums der interdisziplinären Kooperation – in diesem Fall: *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung*.
- Fünftens ein ausgewogener Mix aus unterschiedlichen Formen der Kommunikation unter Nutzung neuer Kommunikationstechnologien als Ergänzung (nicht aber als Ersatz) des persönlichen Dialogs (s.u. 3.2.3).
- Sechstens eine angenehme und freundliche, teilweise durchaus kontroverse aber nicht konkurrente und ergebnisorientierte Arbeitsatmosphäre

Diese Erfolgsbedingungen interdisziplinärer Kooperation haben sich auch in der Entwicklung eines interdisziplinären Graduiertenkollegs „Geschlecht im Spannungsverhältnis von Arbeit, Politik und Kultur“ an der Philipps-Universität Marburg bestätigt, an der das Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* maßgeblich beteiligt war (vgl. ausführlicher www.uni-marburg.de/genderkolleg/).

In gewisser Weise kann auch die Projektkomponente „Gender Mainstreaming /Gender Dialog“ als eine abgewandelte Form des interdisziplinären Dialogs und der interdisziplinären Kooperation verstanden werden. Diese Projektkomponente wurde u.a. durch die wechselseitige Beteiligung von Mitarbeiterinnen des *GendA*-Projekts an anderen Projekten des Forschungsverbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ und von diesen anderen Projekten an Aktivitäten des *GendA*-Projekts – insbesondere den Marburger Arbeitsgesprächen - realisiert. In gemeinsamen Veranstaltungen – wie einem workshop unter dem Titel „gender meets work“⁷, zwei Tagungen zum Thema „Kooperative Arbeitsforschung“ am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und mehreren Arbeitstreffen auf der Ebene des Projektträgers der „Zukunftsfähigen Arbeitsforschung“ – wurden Anschlussstellen wie aber auch Spannungspunkte zwischen feministischen und anderen Ansätzen der Arbeitsforschung diskutiert. Als förderlich für den Gender Dialog im Forschungsverbund erwiesen sich dabei vor allem vier Punkte:

⁷ In Kooperation mit dem Projekt KoprA (Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung) angesiedelt am ISF München

- Erstens, die Geschlechterperspektive wurde im Forschungsverbund durch ein eigenständiges Projekt vertreten, das den Gender Dialog vorrangig initiierte.
- Zweitens, einige andere Projekte enthielten eine mehr oder minder stark akzentuierter Genderkomponente.
- Drittens, dem Gender Dialog wurde auch seitens der Förderinstitutionen des Forschungsverbundes eine hohe Bedeutung beigemessen
- Viertens, der Gender Dialog war im Konzept von GendA - *Netzwerk feministischer Arbeitsforschung* nicht auf die Debatte geschlechtsspezifischer Problemlagen im aktuellen Wandel der Arbeit, sondern auf die Kritik an androzentrischen Forschungsperspektiven und den Austausch zwischen unterschiedlichen Forschungskonzepten in der Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit angelegt.

Gemessen an der geringen Relevanz der Geschlechterperspektive beispielsweise im Kontext früherer Förderprogramme zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ und zu „Arbeit und Technik“ wie aber auch im Kontext anderer Komponenten des Rahmenkonzepts „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“ wurden diesbezüglich im Förderprogramm „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ zweifellos neue Zeichen gesetzt. So fungiert in der vom Projektverbund gemeinsam herausgegebenen Broschüre „Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten“ (2005) die Geschlechterperspektive nicht nur als Appendix und als verbales Bekenntnis zum Gender



Mainstreaming. Vielmehr durchziehen genderkompetente Fragestellungen, Forschungsansätze und -methoden die gesamte Publikation. Ob und inwieweit dadurch allerdings tatsächlich eine dauerhafte Selbst-Innovation der Arbeitsforschung im Sinn jener systematischen Integration der Geschlechterperspektive - wie dies auch vom

Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung gefordert wird – in Gang gesetzt werden konnte, wird nicht zuletzt auch davon abhängen, ob und inwieweit die Forschungsförderung auch in Zukunft entsprechende Impulse setzt⁸.

3.2.2 Praxisorientierung und „offener Diskurs“

Das Vernetzungskonzept von *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* beinhaltet neben seiner interdisziplinären und internationalen Orientierung und neben den vorrangig auf den Forschungsverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ fokussierten Initiativen zur Vertiefung des Gender Dialogs auch eine starke Komponente des Dialogs zwischen Wissenschaft und Praxis. Mit dem Konzept der Forschungswerkstatt und der Forschungsk Kooperation wurden unterschiedliche Stränge praxisorientierter Forschungskonzepte – u.a. basierend auf der feministischen Wissenschaftskritik, der sog. Aktionsforschung und der „argumentativen Politikfeldforschung“ – zu einem eigenen Ansatz der Kooperation zwischen „Wissenschaft“ und „Praxis“ verknüpft, der vor allem auch auf die grundlegenden Veränderungen des Verhältnisses zwischen „Arbeit“ und „Wissen“, und damit auch des Verhältnisses der Arbeitsforschung zu ihrem Gegenstand ausgerichtet ist.

Die Grundidee des Konzepts der Forschungswerkstätten und der Forschungsk Kooperation (vgl. Lepperhoff/Scheele 2003; 2005) basiert auf der Kritik am traditionellen 3-Phasen-Modell „anwendungsorientierter“ Arbeitswissenschaft (Analyse – Bewertung – Gestaltung), das das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis oft in eine hierarchisch-lineare Beziehung übersetzt, in der entweder die Praxis als „Auftragnehmer“ der Wissenschaft oder umgekehrt die Wissenschaft als „Auftragnehmer“ der Praxis erscheint. „Praxisorientierung“ wird so zum „Umsetzungsproblem“ wissenschaftlicher Erkenntnisse oder sie nimmt die Form einer Selbstbeschränkung der Wissenschaft auf die Bereitstellung von „Verfügungswissen“ unter Vernachlässigung der Bereitstellung von „Orientierungswissen“ an (zur Unterscheidung zwischen Orientierungs- und Verfügungswissen vgl. Mittelstrass 2000). Demgegenüber geht das Konzept der Forschungswerkstätten und der Forschungsk Kooperation von einem prinzipiell gleichberechtigten und dynamischen Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis mit

⁸ So verzichtet zum Beispiel das Memorandum „Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung: ein unverzichtbares Element einer zukunftsorientierten Bildungs- und Innovationspolitik“ (2004) auf jeglichen Bezug auf genderkompetente Analysen und Perspektiven, obwohl einige der Initiatoren am Gender Dialog des Verbunds durchaus beteiligt waren. Durch diese Auslassung verfehlt dieses Memorandum allerdings die Zukunftsorientierung und Innovation.

einer je spezifischen Eigenlogik der wissenschaftlichen und der praktischen Bearbeitung je spezifischer Probleme aus, die aber gleichwohl nicht unabhängig von einander definiert und bearbeitet werden.

Die Kooperation mit der Praxis beschränkt sich nach dem Konzept der Forschungswerkstätten und der Forschungskoooperation daher nicht auf das klassische Problem des „Feldzugangs“ empirischer Forschung zu unabhängig von der Praxis formulierten Fragestellungen und auch nicht auf das der Umsetzung der aus dieser Forschung gewonnenen Erkenntnisse, sondern sie setzt bereits in der Phase der Formulierung und Konkretisierung des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses ein und begleitet den gesamten Forschungsprozess. Die Wissenschaft geht in diesen Kooperationsprozess aber nicht als „Auftragnehmer“ oder „Problemlösungsagentur“ der Praxis, sondern als „kritische Instanz“, die die Kriterien ihrer Kritik in erster Linie aus dem wissenschaftlichen Anspruch auf Wahrheit und nicht aus dem praktischen Interesse an Machbarkeit bezieht. Umgekehrt wird der Praxis allerdings auch keine passive Belehrung durch die Wissenschaft zugemutet, sie fungiert vielmehr ebenfalls als „kritische Instanz“ der Praxisrelevanz von Wissenschaft. In diesem wechselseitigen Kritikverhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis liegt durchaus ein erhebliches Konfliktpotenzial, das aber – so die Grundannahme des Konzepts der Forschungswerkstätten und der Forschungskoooperation – unter drei Voraussetzungen für die wechselseitige Bereicherung der wissenschaftlichen und der praktischen Problembearbeitung fruchtbar gemacht werden kann:

- Erstens, die an der Forschungskoooperation Beteiligten verständigen sich auf ein gemeinsames Anliegen unter Offenlegung und Anerkennung spezifischer Interessen der Beteiligten.
- Zweitens, die an der Forschungskoooperation Beteiligten akzeptieren sich wechselseitig als „kritische Instanz“
- Drittens, von beiden Seiten werden hinlängliche Ressourcen für die Entwicklung und Durchführung der Forschungskoooperation bereitgestellt.

Der Ansatz der Forschungswerkstätten und der Forschungskoooperation wurde während der Laufzeit des Projekts in mehreren Kooperationen mit der Arbeitspraxis modellhaft erprobt und dabei auch weiterentwickelt. Kooperationspartnerinnen und -partner des Projektes waren die tarifpolitische Grundsatzabteilung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (Thema: Arbeitszeiten), die Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover (Thema: Berufliche Entwicklung) und arbeitsmarktpolitische Akteure des Landkreises Marburg-

Biedenkopf und aus der Region Hannover (Thema: Hartz-Reformen) (vgl. Lepperhoff/Scheele 2005, Rudolph 2005).

Die Forschungsk Kooperation mit der Stadtverwaltung Hannover

In der Landeshauptstadt Hannover war eine Forschungsk Kooperation zum Thema berufliche Entwicklung von Männern und Frauen angesiedelt. Die Landeshauptstadt ist mit über 9.000 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in Niedersachsen. Die Forschungsk Kooperation beinhaltete die Schritte: Themenfindung, Forschungswerkstätten, Auswertung und Präsentation.

Im Prozess der gemeinsamen Themenfindung für die Kooperation von Wissenschaft und Praxis kristallisierte sich das Thema „berufliche Entwicklung“ als spannender Aufhänger heraus, da dort eine Vielzahl geschlechtsspezifischer Bedarfe und Probleme zusammen läuft. Zwar ist bei der Landeshauptstadt Hannover der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit 54 Prozent recht hoch, aber die Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern sind überaus verschieden: Dies betrifft nicht nur die unterschiedliche Betroffenheit von Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Familie/„Rest des Lebens“ sowie die sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen (Vollzeit versus Teilzeit), sondern auch die nach wie vor bestehende Trennung in „Frauen“- und „Männerberufe“ und das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Trotz zahlreicher Gleichstellungsbemühungen der Stadt Hannover und seiner Frauenbeauftragten waren die Erfolge jedoch nicht so durchschlagend, wie vor dem Hintergrund der Aktivitäten zu erwarten war. Daher war die Landeshauptstadt Hannover besonders daran interessiert, welche Faktoren *aus Sicht der Beschäftigten* die berufliche Entwicklung besonders fördern oder behindern und welche Maßnahmen und Instrumente für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung konzipiert werden können.

In drei Forschungswerkstätten traten Wissenschaftlerinnen und Beschäftigte methodengeleitet in einen Dialog über Problemlagen und Bedarfe von Männern und Frauen, die sich bei der beruflichen Entwicklung im öffentlichen Dienst ergeben. Dabei wurde u.a. deutlich, dass indirekt wirksame Barrieren bei der beruflichen Entwicklung (z.B. fehlende Netzwerke und MentorInnen, Geschlechterklischees) und die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit bei der Umsetzung neuer flexibler Arbeitszeitmodelle sowie bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von beruflicher Entwicklung und Familie schwerwiegende Blockaden bei der beruflichen Entwicklung im öffentlichen Dienst sind. Zudem wurde offensichtlich, dass Geschlechtergerechtigkeit zwar im Leitbild der

Verwaltung verankert ist, die Geschlechterdimension im *alltäglichen Verwaltungshandeln* zwischen den unterschiedlichen Interessen aber zerrieben wird und an Priorität verliert. Weiterhin stellt der Zugang zu Informationen bei einem großen, hierarchisch strukturiertem Arbeitgeber eine nicht zu unterschätzende Barriere in der beruflichen Entwicklung dar, da viele bereits initiierte gleichstellungspolitische Maßnahmen bei den Beschäftigten kaum bekannt sind.

Folgende Hinweise wurden für die berufliche Entwicklung und die weitere Gestaltung einer genderkompetenten Organisations- und Personalentwicklung gegeben:

- Die Geschlechterdimension beruflicher Entwicklung sollte in die Personalentwicklung noch systematischer als bisher einbezogen werden. Insbesondere die Führungskräfteentwicklung sollte um ein „Gender-Modul“ ergänzt werden und schnellstmöglich auch für die mittleren und unteren Ebenen der Verwaltung geöffnet werden. Ein Mentoring-System zur Begleitung von einzelnen Beschäftigten wäre überlegenswert; Ansätze des MitarbeiterInnen-/Kooperationsgesprächs gehen bereits in diese Richtung.
- Die Umsetzung der Dienstvereinbarung zu neuen Arbeitszeitmodellen in allen Fachbereichen sollte forciert werden. Die bereits bestehende Prozess-Begleitung sollte besonderes Gewicht darauf legen, inwieweit das neue Arbeitszeitmodell auch zur Lösung von Vereinbarkeitsproblemen beitragen kann. Weitere Aspekte sind die Begleitung von Elternzeit und die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Führung, was als einer der zentralen Punkte für Familienfreundlichkeit gelten muss.
- Die Strategien zur Förderung beruflicher Entwicklung sollten verbreitert werden (Frauenförderung + Gender Mainstreaming + individuelle persönlichkeitsbezogene Förderung). In diesem Kontext kommt auch „familienfreundlichen Strategien“, die sich an beide Geschlechter richten, ein wichtiger Stellenwert zu.
- Nicht zuletzt sollte der Kommunikations- und Informationsfluss durch eine bessere Infrastruktur (z.B. PCs) und personelle Ressourcen zur organisationsinternen Kommunikation verbessert werden. Auch im Bereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming bedarf es einer optimierten Informationspolitik (Bündelung und Systematisierung).

Insgesamt konnten durch den Wissenschaft-Praxis-Dialog wertvolle Impulse für die Gestaltung der Rahmenbedingungen einer geschlechtergerechten beruflichen Entwicklung

entwickelt werden. Dabei ist zunächst erkennbar, dass das Problembewusstsein innerhalb der Organisation geschärft worden ist, eine genderkompetente Sichtweise auf die Problematik einzunehmen. Durch die Wissenschaft-Praxis-Kooperation wurde ein langfristiger Prozess der genderkompetenten Organisationsentwicklung angestoßen. Die Erkenntnisse des Dialogs werden in die Arbeit der Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming sowie in die Arbeit des Referats für Frauen und Gleichstellung eingehen. Auch auf der individuellen Ebene zeigt sich, dass Beschäftigte durch den kooperativen Prozess aktiviert wurden, ihre berufliche Entwicklung neu in Angriff zu nehmen. Die Reflektion hat somit auch persönliche Veränderungsprozesse ausgelöst, so dass sich z.B. einige der teilnehmenden Beschäftigten vermehrt für ihre beruflichen Perspektiven und Fortbildungsmöglichkeiten einsetzen.

Praxiskompetenz ist also ein zentrales Qualitätsmerkmal zukunftsfähiger genderkompetenter Arbeitsforschung, da die gemeinsame Themenfindung mit der Praxis Problembewusstsein schafft und über ein Verfahren wie die Forschungswerkstätten eine Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Problemlagen stattfindet. Dabei ist es zentral, dass die unterschiedlichen Werte und Bedürfnisse sowie widersprüchlichen Interessen der beteiligten Akteurinnen und Akteure nicht nur sichtbar, sondern auch bearbeitbar werden. Nur so können nachhaltige Erfolge erzielt werden.

In mehreren Workshops zur Methodenentwicklung feministischer Arbeitsforschung wurde das Prinzip der transdisziplinären Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis mit dem der Interdisziplinarität des Forschungsansatzes von *GendA* durchaus fruchtbar kombiniert. Die Erfolgsbedingungen der Transdisziplinarität des Forschungsansatzes von *GendA* entsprachen dabei weitgehend den Erfolgsbedingungen seiner Interdisziplinarität (siehe oben). Ebenso wie in der interdisziplinären Kooperation hängen die Möglichkeit und der Ertrag der transdisziplinären Kooperation wesentlich von der wechselseitigen Anerkennung der Differenz zwischen disziplinspezifischen bzw. zwischen wissenschaftlichen und praktischen Perspektiven auf einen Gegenstand oder ein Problem und von der Bereitschaft und Fähigkeit ab, diese Differenz nicht etwa ausräumen, sondern in offene Fragen und produktive Kontroversen übersetzen zu wollen.

Transdisziplinarität und Praxisorientierung wurden dabei im Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* nicht nur als eine Herausforderung der empirischen Arbeitsforschung zu Einzelaspekten des gegenwärtigen Wandels der Arbeit verstanden.

Sie fungierte vielmehr auch als ein Konstruktionsprinzip der ExpertInnendatenbank, die sowohl PraktikerInnen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Arbeitsbereichen wie auch WissenschaftlerInnen aus unterschiedlichen Disziplinen und Ländern umfasst. Auch die „Marburger Arbeitsgespräche“ waren nicht nur als Forum des interdisziplinären und internationalen Austauschs, sondern zugleich auch als Forum des „offenen Diskurses“ zwischen Wissenschaft und Praxis konzipiert. Der Doppelsinn der „Marburger Arbeitsgespräche“, der nicht nur auf „Arbeit“ als Gegenstand der Beratungen, sondern auch als Form der Auseinandersetzung mit diesem Gegenstand ausgerichtet war, erwies sich dabei als sehr hilfreich für die Entfaltung einer tatsächlich offenen Diskussions- und teilweise auch durchaus „lustvollen Streitkultur“, in der viele „neue Gesichter“ auftauchten und auch „unkonventionelle Beiträge“ offen und ernsthaft rezipiert und diskutiert wurden (vgl. Beckmann 2004, Braukmann 2005, Mazari 2004, Pfahl 2003).

1. Marburger Arbeitsgespräche: Hauptsache Arbeit. Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, 20.-21.02.2003

2. Marburger Arbeitsgespräche: Arbeit unter Druck. Qualitätsstandards von Arbeit im Arbeitsraum Europa - Feministische Einsprüche und Anstöße, 25.-27.02.2004

3. Marburger Arbeitsgespräche: In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, 23.-25.02.2005

Aus dem Prinzip des „offenen Diskurses“ entwickelte sich im Kontext von *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* ein umfassenderes Verständnis der Praxiskompetenz zukunftsfähiger Arbeitsforschung als es gemeinhin dem Anspruch auf „Anwendungs“- oder „Kundenorientierung“ zugrunde liegt. Die Praxiskompetenz der wissenschaftlichen Arbeitsforschung bemisst sich nicht zuletzt auch daran, ob und inwieweit es ihr gelingt, einerseits Raum zu schaffen für die Reflektion von Alltagsroutinen in unterschiedlichen Praxisfeldern der Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik auch und gerade im Austausch mit unterschiedlichen Theoriekonzepten von Arbeit und Geschlecht. Und andererseits muss sie Foren für die Reflektion eben dieser Theoriekonzepte auch und gerade im Austausch mit praktischen Erfahrungen und Problemen der Arbeits- und Geschlechterpolitik bereitstellen. Entgegen dem nicht zuletzt auch in der Forschungsförderung weit verbreiteten Vorurteil, Theorie entbehre gleichsam per se jeglicher Praxisrelevanz, wurde deutlich, dass der Bedarf der Praxis an Orientierungswissen und an der Möglichkeit einer alltagsentlasteten Reflektion von Alltagsroutinen sich durchaus auch in einem Bedürfnis nach Theorie und nach der

Möglichkeit zur Reflektion von „Grundsatzfragen“ niederschlägt, die in der Hektik und in den Routinen des Alltags geradezu systematisch ausgeblendet werden.

Angesichts der fortschreitenden Verwissenschaftlichung von Arbeit und des geradezu ausufernden Angebots an unmittelbar problemlösungsorientierter Beratungskompetenz, der aber dennoch zunehmenden Verunsicherung der Zukunftsperspektiven von Arbeit bemisst sich daher nach den Erfahrungen im Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* die Zukunftsfähigkeit der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit gerade unter dem Gesichtspunkt ihrer Praxisrelevanz immer stärker danach, ob und inwieweit sie eher lang- als kurzfristig und eher grundsätzlich als konkretistisch orientiertes Orientierungswissen – d.h. mit anderen Worten: Theorie – und Räume zur Reflektion des in der Praxis der Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik und Arbeitsberatung oft schon im Übermaß vorhandenen Verfügungswissens bereitstellen kann.

In jedem Fall wird aber das Gestaltungspotenzial der Arbeitsforschung grundsätzlich missverstanden, wenn ihm beispielsweise auf der betrieblichen oder auf der lokalen Ebene Rezepte zur Bewältigung von Problemen abverlangt werden, die ihre Ursache in überbetrieblichen, gesellschaftlichen oder gar globalen Rahmenbedingungen haben. Das gleiche gilt für Probleme, die zwar prinzipiell betrieblich oder lokal gelöst werden können, diese Lösungen aber faktisch beispielsweise an den Machtverhältnissen auf der betrieblichen oder lokalen Ebene scheitern. Arbeitsforschung, die die Notwendigkeit einer Einbindung betrieblicher oder lokaler Handlungsstrategien in überbetriebliche, gesellschaftliche oder gar globale Kontexte zutage fördert oder auf die Notwendigkeit der Veränderung bestehender Machtverhältnisse verweist, wird häufig der Praxisferne bezichtigt. Allerdings würde es wissenschaftlicher Redlichkeit widersprechen, wenn ArbeitsforscherInnen so tun würden, als ließen sich globale oder gesellschaftliche Konflikte und Probleme mithilfe betriebsbezogener Handlungsanweisungen lösen. Ein solches Vorgehen birgt die Gefahr der Individualisierung von strukturellen Problemlagen und der Verschleierung von Hierarchien und Machtverhältnissen in sich.

3.2.3 Vernetzung, virtuelle Diskurse und kooperative Textentwicklung

Vor dem Hintergrund der Ausdifferenzierung von Forschung, der Vereinzelung von ForscherInnen und dem Auseinanderdriften von Wissenschaft und Praxis war es auch Ziel von *GendA*, konkrete Formen und Foren zur Vernetzung feministischer Arbeitsforschung

und -praxis und genderkompetenter ArbeitsforscherInnen anzubieten. Über traditionelle Vernetzungsformen hinaus, wie Tagungen und Workshops zum Austausch von Erkenntnissen und Erfahrungen, wurden auch neue Formen der Netzwerkbildung und des Dialogs genutzt – mit zum Teil sehr unterschiedlichen Erfahrungen.

Frauen- und geschlechterbezogene Netzwerke haben Konjunktur. Dabei scheint die einzige Gemeinsamkeit dieser Netzwerke ihre Heterogenität zu sein (vgl. auch Frerichs/Wiemert 2002). Ungeachtet eines gemeinsamen geschlechterpolitischen Anliegens reproduzieren Frauennetzwerke jedoch selbst Strukturen der Ungleichheit. Der Zugang zu Frauennetzwerken ist durchaus voraussetzungsvoll; Prototyp des ‚female netizens‘ ist die weiße, meist akademisch ausgebildete Mittelschichtfrau mit hohem beruflichem Status. Unkonventionelle Organisations- und Politikformen sind also – wie aus der (feministischen) Partizipationsforschung hinlänglich bekannt ist – nicht per se demokratieförderlich. Beteiligungsorientierte Verfahren zur Verhinderung potenzieller Schließungsprozesse müssen somit erst im Verlauf der Netzwerkinstitutionalisierung erkämpft und etabliert werden.

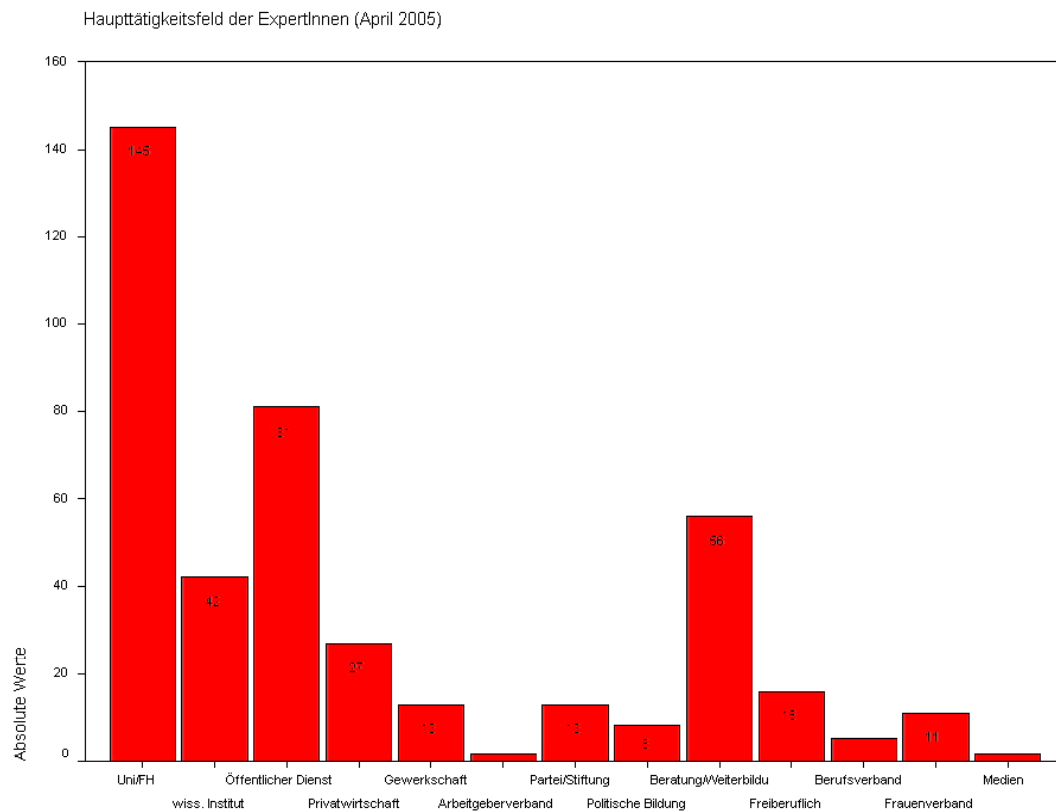
Neben Frauenprojekten oder Frauenbranchenhandbüchern sind mit der steigenden Bedeutung des world wide web auch frauen- und geschlechtsbezogene Datenbanken Gegenstand sozialwissenschaftlicher Betrachtung und Nutzung. Was bislang ausschließlich face-to-face kommuniziert wurde, kann jetzt auch über räumliche Distanzen hinweg und interaktiv unter Beteiligung beliebig vieler Personen stattfinden. Netzwerke gelten als eine neue Organisationsform, die auch die wissenschaftliche Arbeit revolutionieren kann. Dabei stellt sich die Frage, inwieweit virtuelle Netzwerke – und insbesondere ExpertInnen-Datenbanken – überhaupt zur Beförderung geschlechterpolitischer und feministischer Anliegen geeignet sind. Im Folgenden soll kurz skizziert werden, was mit der GendA-ExpertInnendatenbank bezweckt wurde, was Datenbanken dieser Art leisten können und was nicht.

In der Datenbank werden ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis erfasst, die sich mit dem Thema „Arbeit“ aus einer geschlechterorientierten Sicht beschäftigen. Die Datenbank gibt Auskunft über ihre Arbeitsschwerpunkte, Tätigkeitsfelder, Institutionen und Kontaktdaten. Zudem existiert eine Verknüpfung zur Literaturdatenbank des Projektes GendA, in der die gegenstandsbezogenen Veröffentlichungen der ExpertInnen aufgeführt sind und teilweise als Download zur Verfügung stehen. Damit stellt die Datenbank eine Vernetzungsplattform von WissenschaftlerInnen und arbeitspolitischen Akteurinnen dar, die stetig aktualisiert werden kann.

Für die Datenbank wurden zunächst mit Hilfe der entsprechenden Datensammlung von „dieMedia“, der verschiedenen bundesweiten und regionalen Vernetzungsstellen, von Internetsuchmaschinen und anderen Recherchemethoden Personen und Institutionen gesammelt, die für die Datenbank von Interesse sein könnten. Auf diese Weise konnten Adressen von 2.362 Frauen und Männern (Stand April 2005) aus Wissenschaft und Praxis gesammelt werden. Diesen Personen wurde ein interaktiver Fragebogen zugeschickt mit der Bitte, die von uns recherchierten Informationen zu prüfen, ggf. zu ergänzen und nach Möglichkeit ihre Adresse für die Datenbank und damit für die Öffentlichkeit bereitzustellen. Das Interesse und die Rücklaufquote waren hoch; die Erfahrungen mit dem Eintragungsverfahren, welches sowohl eine gewisse Versiertheit im Umgang mit Computern als auch das Vorhandensein der entsprechenden Technik erfordert, haben jedoch auch gezeigt, dass ein hoher Bedarf an Betreuung und Informationsbereitstellung besteht.

Bis April 2005 haben sich 421 Personen – zumeist Frauen – in die Datenmaske eingetragen und ihre Daten für die Öffentlichkeit freigegeben. Eine Unterscheidung in „Wissenschaft“ und „Praxis“ kommt zu dem Ergebnis, dass 44,4% der eingetragenen Personen an Universitäten oder Fachhochschulen (34,4%) bzw. an einem Forschungsinstitut oder in einer wissenschaftlichen Einrichtung (10%) tätig sind.

Ein relativ großer Kreis der „Praktikerinnen“ (19,2%) arbeitet im Öffentlichen Dienst, der drittgrößte Bereich ist im Beratungs- und Weiterbildungsbereich tätig (13,3%). Aus der privaten Wirtschaft haben sich nur 27 Personen (6,4%) eingetragen, die restlichen Personen kommen aus einem gewerkschaftlichen, parteilichen oder stiftungsnahem Kontext oder arbeiten freiberuflich. 11 Personen bezeichnen ihr Tätigkeitsfeld als frauenpolitischen Verband, frauenpolitisches Netzwerk oder als Frauenzentrum/Frauengruppe. Dabei handelt es sich häufig um den Landesverband des Deutschen Frauenrates e.V. (Landesfrauenrat). Keine der eingetragenen Personen ist hauptberuflich in einem Selbsthilfeprojekt/Dritter Sektor/Wohlfahrtsverband/alternativen Betrieb tätig.



Bei den Arbeitsschwerpunkten entfielen die häufigsten Nennungen auf das Antwortfeld „Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming“, das von fast 60% der Personen angegeben wurde (248 Nennungen). Fast 46% gaben den Bereich „Bildung, Weiterbildung, Qualifizierung, Profession und Beruflichkeit“ an, der 193-mal angekreuzt wurde. Jeweils etwa 30% nannten als ihre Arbeitsschwerpunkte „Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse“ (30,6%), „Geschlechtliche und Soziale Ungleichheit sowie Segregation am Arbeitsmarkt“ (33,3%) und „Feministische Theorie, Frauen- und Geschlechterforschung“ (30,2%). Unter 10% der Nennungen entfielen auf den Bereich „Europäische Integration, Migration, Globalisierung und ‚Dritte Welt‘, „Arbeit und Technik“, „Partizipation und Mitbestimmung“ und „Arbeitseinkommen und Arbeitsbewertung“.

Durch diese neue eigenständige wissenschaftliche bzw. politische Öffentlichkeit eröffnet sich für die genderkompetente und feministische Arbeitsforschung die Möglichkeit, verstärkt bündnisfähig und damit perspektivisch auch handlungsfähiger zu werden. Auch Themen, die bislang nicht auf der Agenda von Arbeitsforschung und Arbeitspolitik stehen, haben in der Netzöffentlichkeit eine Chance. Diese Erweiterung um neue AkteurInnen und

Themen zeigt die bereits bestehende und weiter zu vernetzende Gender Kompetenz in Arbeitsforschung und -praxis auf.

Die miteinander im Netzwerk verknüpften AkteurInnen positionieren sich zudem eher nebeneinander als in einem Über- und Unterordnungsverhältnis. Dementsprechend ist diese Datenbank auch eine für Wissenschaft und Praxis. Damit soll den Erfordernissen Rechnung getragen werden, dass aus der Praxis zunehmend wissenschaftliche Expertise nachgefragt wird und die Forschung praxisorientierter aufgestellt werden muss, will sie ihre Zukunftsfähigkeit unter Beweis stellen.

Nicht zuletzt bei virtuellen Netzwerken, die auf neuer Technikentwicklung und -nutzung basieren, ist es wichtig, dass Frauen an dieser Entwicklung partizipieren (können) und nicht von dieser Dynamik abgekoppelt werden. Hierzu gehört die Information über aktuelle Veranstaltungen ebenso wie die ReferentInnensuche oder die Möglichkeit des fachlichen Austauschs zwischen WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen.

Allerdings, dies zeigen die Erfahrungen von *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* im Bereich der kooperativen Textentwicklung, hat der virtuelle Dialog als wissenschaftlicher Prozess seine Grenzen - v.a. dann, wenn die DialogpartnerInnen vorab keine gemeinsamen Erfahrungen des wissenschaftlichen Diskurses haben. So sind die von *GendA* thematisch eingestellten Diskussionsforen auf der Homepage kaum genutzt worden. Auch die Erfahrungen mit der kooperativen Textentwicklung zeigt die Notwendigkeit eines Wechselspiels zwischen direkter und virtueller Kommunikation:

Im Projekt *GendA* wurde zur Erstellung eines Memorandums zur Arbeitsforschung eine neue Methode kooperativer Textentwicklung - *Open Future* - entwickelt und erprobt. Im Vorfeld wurde das Verfahren in einem Testlauf im Rahmen einer projektinternen Entwicklung der Leitidee „Soziabilität“ (s.u.) getestet. *Open Future* macht sich eine Kombination aus unterschiedlichen Kommunikationsformen auf der Grundlage neuer Medien- und Informationstechnologie zunutze. Im Unterschied zu gängigen Diskussionsforen im Internet meint kooperative Textentwicklung, dass mit Hilfe moderner Kommunikationsmittel kooperativ an einem Text gearbeitet bzw. ein gemeinsamer Text entwickelt wird. In der konkreten Umsetzung heißt das: Zu einem ausgewählten Thema werden Initialtexte verfasst und ins Netz gestellt. Diese Initialtexte können von den beteiligten MitdiskutantInnen ergänzt und weiterentwickelt werden. Die verwendete Software ermöglicht es, dass Ergänzungen und Veränderungen jederzeit erkennbar bleiben. Diese Veränderungen und Ergänzungen müssen, um wirksam zu werden, von allen Beteiligten ‚angenommen‘ werden oder können wiederum ergänzt oder verändert

werden. Sofern zu bestimmten Punkten kein Konsens zu erzielen ist, bleiben Kontroversen bestehen und werden entsprechend in den Text eingeflochten. Dabei werden in einem mehrstufigen Verfahren Workshops mit der dargestellten internetgestützter Kommunikation kombiniert. Dies ermöglicht Phasen, in denen räumlich und zeitlich getrennt gearbeitet wird und alle Beteiligten gleichzeitig elektronisch vernetzt sind und jederzeit den „Stand der Dinge“ im Internet einsehen können. So entsteht mit der Zeit ein ‚kooperativer Text‘. Eine solche internetgestützte kooperative Arbeitsform wird in den Naturwissenschaften bereits seit längerem genutzt, wenn auch in etwas anderer Weise. Dort arbeiten Informatikerteams mit Hilfe der Software *Current Version System (CVS)* beispielsweise gemeinsam an der Fortentwicklung einer Software. Demgegenüber wird eine solche Methode in den Sozialwissenschaften bisher nicht angewendet. Da die Erprobung einer solchen neuen Methode eine besondere Herausforderung darstellt, ist es von besonderer Bedeutung, kontinuierlich über den Verlauf, über die Vor- und Nachteile internetgestützter Textentwicklung zu reflektieren und die Methode permanent weiter zu entwickeln.

Kooperative Textentwicklung: Die Erstellung eines Memorandums

Im Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* wurde von einer Gruppe von etwa 15 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Disziplinen in einem einjährigen kooperativen Arbeitsprozess ein Memorandum zur Arbeitsforschung erstellt. Dabei konnten wertvolle Erfahrungen mit der Methode *Open Future* gesammelt werden. So birgt die interdisziplinäre Erstellung Chancen und Schwierigkeiten: Einerseits werden theoretische und methodologische Grundannahmen einzelnen Disziplinen grundlegend in Frage gestellt, die ansonsten vielfach unhinterfragt bleiben. Dies gibt Anstoß für die Entwicklung neuer Perspektiven jenseits herkömmlicher Disziplinengrenzen. So können beispielsweise fragmentierte Perspektiven auf den Wandel von Arbeit überwunden werden und Fragestellungen miteinander in Verbindung gebracht werden, die zumeist gesondert voneinander betrachtet werden. Andererseits wird die Kommunikation durch die in den Disziplinen teilweise unterschiedlichen Verständnisse desselben Begriffs erschwert, so dass es zu Missverständnissen kommen kann, die vor allem durch einen Rückgriff auf Alltagssprache vermieden werden können. Gerade hier stößt internetgestützte Kommunikation zum Teil an ihre Grenzen, da es zur Verständigung beziehungsweise Auflösung von Missverständnissen unmittelbarer Kommunikation bedarf. Es hat sich deshalb gezeigt, dass es wichtig ist, internetgestützte Texterstellung mit Workshops zu kombinieren. Durch die Größe der Arbeitsgruppe, in diesem Fall rund 15 Mitglieder, konnte die Arbeitslast verteilt werden, gleichzeitig erfordert diese

Gruppengröße einen erheblichen Koordinationsaufwand. Aspekte des kooperativen Arbeitens, die im Widerspruch zum Arbeitsverständnis in der Wissenschaft stehen - Ergebnisoffenheit, Texteigentum, etc (vgl. Moldaschl/Holtgrewe 2003).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich durch die Erprobung neuer Vernetzungs- und Kommunikationsformen durchaus auch neue Erkenntnisse über Inhalte und Formen dieser Vernetzungen gewinnen lassen. Entscheidend ist letztendlich eine Kombination der unterschiedlichen Ansätze notwendig, um zu einer interdisziplinären, kooperativen und praxisorientierten Vernetzung zu gelangen.

3.3 GENDERKOMPETENZ ALS ORIENTIERUNGSWISSEN

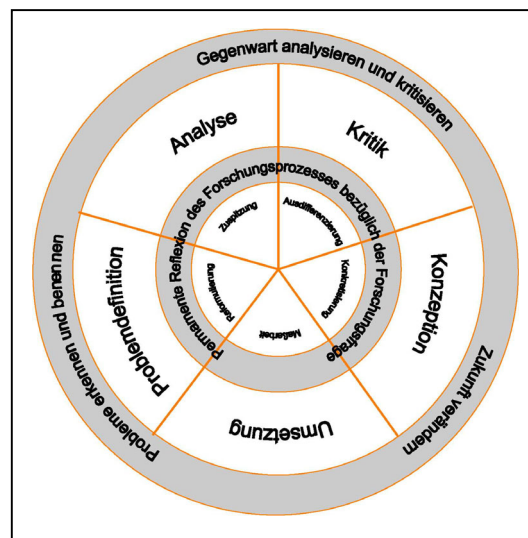
Das im GendA-Projekt entwickelte Konzept der Genderkompetenz ist, wie oben ausgeführt, vorrangig auf die Bereitstellung von Orientierungswissen und nicht wie die meisten, eher auf Beratung als auf Forschung ausgerichteten Konzepte von Gender Mainstreaming auf die Bereitstellung von Verfügungswissen ausgerichtet. Dazu heißt es im „Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung“:

„Mit dem Begriff der Genderkompetenz bezeichnen wir 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. Dabei geht es zum einen um eine gleichgewichtige Berücksichtigung geschlechtstypischer Problemkonstellationen und Handlungsoptionen im aktuellen Wandel der Arbeit; zum anderen geht es um eine angemessene Reflexion und Bearbeitung der Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Dimensionen und Komponenten der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit. Damit soll die analytische Kraft und das Gestaltungspotenzial der Arbeitsforschung insgesamt gestärkt werden“ (GendA 2005: 6).

Dieses interdisziplinär getragene Konzept genderkompetenter Arbeitsforschung bedarf selbstverständlich unter verschiedenen Fragestellungen einer je spezifischen Umsetzung in ein praktikables Forschungskonzept. Auch im GendA-Projekt wurden dazu in den einzelnen Arbeitsbereichen entsprechend ihrer unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen

durchaus verschiedene Ansätze entwickelt: während im Arbeitsbereich „Praxiskompetenz“ u.a. auf Verknüpfungen zwischen der Geschlechter- und der Aktionsforschung (vgl. Andresen 2005) sowie auf den Konzepten des „doing gender“ und des „Geschlechterwissens“ aufgebaut wurde (vgl. Lepperhoff 2005), knüpften die Arbeitsbereiche Genderkompetenz und Genderdialog stärker an einer kritischen Aufarbeitung des Gender Mainstreaming an und entwickelten unter Bezugnahme auf die Umsetzungskonzepte genderkompetenter Arbeitsforschung ein 5-Komponenten-Modell von Genderkompetenz (PAKKU = Problemdefinition, Analyse, Kritik, Konzept, Umsetzung; vgl. Rudolph 2005). In diese Komponenten sollen diese vier Dimensionen integriert werden: Genderorientierung, Praxisorientierung, Orientierung am Leitbild der Soziabilität sowie die Verknüpfung subjektorientierter und struktureller Perspektiven.

Im Arbeitsbereich „Zukunft der Arbeit“ wurde insbesondere an subjektorientierten Forschungsansätzen sowie am Forschungskonzept der „alltäglichen Lebensführung“ angeschlossen (Janczyk 2005). Der konzeptionellen Präzisierung genderkompetenter Arbeitsforschung dienten aber auch Überlegungen zum Zusammenhang von Arbeit und Demokratie (vgl. Lieb 2005), zur



Soziabilität als Leitidee sowie zur Reformulierung des dieser Art von Arbeitsforschung zugrundeliegenden Verständnisses von Arbeit als einem politischen Feld (vgl. Scheele 2005). Die Erprobung des PAKKU-Konzepts durch die Arbeitsbereiche Gender Kompetenz und Gender Dialog/Gender Mainstreaming fand im Rahmen einer Forschungskoooperation zur aktuellen Arbeitsmarktpolitik statt.

Genderkompetente Perspektiven auf die aktuelle Arbeitsmarktpolitik

Im Zuge der Umsetzung des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (sog. Hartz IV-Gesetz) werden neue Instrumente eingeführt und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erprobt, durch die Langzeiterwerbslose an den Arbeitsmarkt herangeführt bzw. in Erwerbsarbeit vermittelt werden sollen. Die Implikationen und Konsequenzen der im Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) verankerten

Neuregelungen z.B. hinsichtlich der Restrukturierung der Arbeitsmärkte und der Sozialsysteme sowie hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse sind bislang nicht eindeutig abzusehen – und werden aus unterschiedlichen Perspektiven verschieden beurteilt.

In einer Forschungskoooperation zum Thema „Hartz IV – Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Folgen für soziale Gerechtigkeit und Geschlechterdemokratie“ im Landkreis Marburg-Biedenkopf⁹ hat GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung begonnen, die mit den Neuregelungen einhergehenden Problemlagen näher zu beleuchten sowie die zugrunde liegenden Leitbilder und Zukunftsentwürfe zu analysieren. Damit konnte an die schon begonnenen Debatten zum Verhältnis von Arbeit und Geschlecht und dessen Bedeutung für Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik angeknüpft werden. Um eine längerfristige Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis zu etablieren, wurden verschiedene Veranstaltungen durchgeführt, mit dem Ziel, an konkrete lokale Problemlagen anzuküpfen. In dem Arbeitstreffen, der Forschungswerkstatt und dem anschließenden Workshop wurden inhaltliche Schwerpunktsetzungen erörtert und zentralen Fragen und Probleme in der Region erarbeitet, die durch die eingeführten Neuregelungen entstanden sind. Themen waren: Qualität von Arbeit und neue Zumutbarkeitsregeln, die Entwicklung des Niedriglohnssektors sowie das Fallmanagement.

Aus einer genderkompetenten Perspektive interessierte bei diesem Kooperationsprozess insbesondere, inwieweit bei der Umsetzung des SGB II die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Geschlecht berücksichtigt werden, ob geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausgangslagen Beachtung finden und inwiefern die eingeführten Maßnahmen dazu beitragen (können), geschlechtshierarchische Ausgestaltungen von Arbeit abzubauen.

Ziele der Forschungskoooperation sind aus Sicht der *Wissenschaft* insbesondere die Generierung von Forschungsfragen durch die Zusammenführung von spezifischem Wissen und Kompetenzen aus der Praxis und der Wissenschaft, die Präzisierung von konkreten Problemlagen vor Ort sowie Klärung von forschungspraktischen Fragen bezüglich der Möglichkeiten der Erhebung von empirischen Daten. Auch aus Sicht der *Praxis* ist die Möglichkeit, bei der Entwicklung von Forschungskonzepten mitwirken zu können, die an den eigenen Bedarfen orientiert sind, zentrales Anliegen. Darüber hinaus sind der Informationsaustausch und die Vernetzung mit anderen arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen von Bedeutung; wichtig erscheint dabei insbesondere die regelmäßige

⁹ Einer sog. Optionskommune im Sinne des SGB II; das bedeutet, dass die Betreuung der Langzeiterwerbslosen in der alleinigen Verantwortung der Kommune liegt.

Reflexion des eigenen Alltagshandelns wie auch die Auslotung von Handlungsoptionen für eine sozial- und geschlechtergerechte Umsetzung der Vorgaben des sog. Hartz IV-Gesetzes.

Ein Ergebnis dieser Forschungskoooperation ist die Bewilligung eines Forschungsprojektes zur „Umsetzung von Hartz IV aus genderkompetenter Perspektive“. In den Projektantrag sind die Diskussionen der Forschungskoooperation eingeflossen; das Vorhaben beinhaltet auch die weitere Kooperation und eine kontinuierliche Reflexion des Forschungsprozesses in Zusammenarbeit mit den arbeitspolitischen AkteurInnen. Zum anderen wurden im Zuge dieser Forschungskoooperation geschlechtergerechte Leitlinien für das Fallmanagement mit der (stellv.) Frauenbeauftragten des Landkreises entwickelt. Diese Leitlinien werden als Grundlage der Arbeit der FallmanagerInnen im Landkreis Marburg-Biedenkopf dienen und in ihre Qualifizierung einfließen. Um den Erkenntnisrahmen zu erweitern, wird für die weitere Projektentwicklung der Vergleich mit einer Kommune angestrebt, in der eine ARGE zur Umsetzung von Hartz IV gegründet wurde.

Anknüpfend an die bisherige Kooperation wurde deshalb im Frühsommer 2005 eine Forschungswerkstatt in der Region Hannover durchgeführt, mit dem Ziel, die Möglichkeiten für eine Kooperation in dieser Region zu sondieren und mögliche Themen und Perspektiven für eine Zusammenarbeit zu entwickeln. Die gemeinsame Diskussion sollte sich an den Problemlagen und Bedarfen der Teilnehmenden der Forschungswerkstatt orientieren und konzentrierte sich dabei vor allem auf folgende Themen:

- a) Gezielte Vergabe von individuellen Leistungen im Bereich der Kinderbetreuung (SGB II § 16) und daraus resultierende Vermittlungsmöglichkeiten für Frauen
- b) Chancen und Grenzen von Arbeitsgelegenheiten als arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium und Möglichkeiten der Qualifizierung
- c) Integrationsperspektiven insbesondere für „benachteiligte“ AkteurInnen (z.B. MigrantInnen) und
- d) Fallmanagement (hinsichtlich des Zusammenspiels mit Instrumenten der Agentur für Arbeit und hinsichtlich der Geschlechtsspezifik von Vermittlungshemmnissen)

Für eine weitere Perspektiventwicklung müsste eines der Themen (mit konkreten Forschungsfragen) ausgearbeitet und wiederum in einen Diskussionsprozess mit den AkteurInnen eingebracht werden. Dabei müssten insbesondere die spezifischen Voraussetzungen in der Region mehr Beachtung als bisher finden. Insgesamt sind die Kooperationsbedingungen in der Region Hannover nur begrenzt mit

der Ausgangslage in der Region Marburg-Biedenkopf vergleichbar. In der Region Hannover muss verstärkt um das Vertrauen und Interesse der arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen geworben werden, da die neu eingerichtete Arbeitsgemeinschaft mit dem Aufbau der notwendigen Infrastruktur zur Implementierung von Hartz IV befasst ist und nur wenig zeitlichen Spielraum für weitere Aktivitäten besitzt. Hinzu kommt, dass sich die neue Arbeitsgemeinschaft selbst in einem Prozess der Institutionenfindung befindet, in dem die Arbeit der AkteurInnen aus der Kommune und der Agentur für Arbeit zusammengeführt werden muss. In diesem Prozess hat die Genderperspektive eher nachrangige Bedeutung. Darüber hinaus scheint die Diskussion der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen in der Region Hannover in dieser Konstellation keine Tradition zu besitzen, so dass hier zunächst eine längere Phase des Kennenlernens vorangestellt werden müsste.

Auch wenn sich die Themen, Problemlagen und Fragestellungen inhaltlich in den beiden Kommunen, Hannover und Marburg-Biedenkopf, ähneln, so sind doch die (sozial)strukturellen Unterschiede so groß, dass eine Vergleichbarkeit nur eingeschränkt gegeben ist. Gleichwohl hat sich gezeigt, dass durch eine Forschungswerkstatt diese Differenzen relativ deutlich herausgearbeitet werden können. In welcher Form sich dies in der weiteren Entwicklung der Projektperspektiven niederschlägt, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht endgültig absehbar.

Längerfristiges Ziel der Wissenschaft-Praxis-Kooperation zur Arbeitsmarktpolitik ist es, durch einen kontinuierlichen Austausch die konkreten Ausprägungen der aktuellen Transformationsprozesse – insbesondere auch in der Verschränkung von Arbeit und Geschlecht – zu erfassen. Dabei erscheint es aus der Perspektive von *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* zentral, die Balance zu wahren zwischen einerseits grundsätzlicher Kritik an der konzeptionellen Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und andererseits der Identifizierung konkreter Problemlagen bei der Umsetzung und der Auslotung von Handlungspotenzialen vor Ort.

3.4 SOZIABILITÄT ALS LEITIDEE

Die unterschiedlichen Zugänge zur genderkompetenten Arbeitsforschung machen deutlich, dass das Konzept der Genderkompetenz unter unterschiedlichen Fragestellungen einer je spezifischen Operationalisierung und einer inhaltlichen Orientierung bedarf. Im Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* hatte

dabei die Suche nach einem Leitbild bzw. einer Leitidee zur Erforschung und Gestaltung der Zukunft der Arbeit einen zentralen Stellenwert. Denn ohne ein solches Leitbild oder eine Leitidee bleiben die Kriterien der Kritik am aktuellen Wandel der Arbeit ebenso diffus wie die Ziele der daraus zu entwickelnden Gestaltungsoptionen. Die auch in der Arbeitsforschung weitverbreitete Scheu vor dem Normativen begünstigt eine latent konservative Forschungsperspektive, die die Maßstäbe ihrer Kritik letztendlich nur aus den „Errungenschaften der Vergangenheit“ bezieht, die dabei aber selbst – beispielsweise in ihren geschlechterpolitischen Mängeln und Defiziten – nicht oder nur in unzulänglicher Weise Gegenstand der Kritik sind. Das Defizit an wissenschaftlich begründeten Leitideen und Leitbildern liefert die Arbeitsforschung darüber hinaus auch leicht der „normativen Kraft des Faktischen“ aus oder führt dazu, dass sie sich in ihren normativen Implikationen auf die Umsetzung andernorts definierter Ziele und Kriterien reduziert.

Für die inhaltlich-substanzielle Profilierung des eigenen Forschungsansatzes wurde im GendA-Projekt neben dem Konzept der Genderkompetenz und dem methodologischen Prinzip der Forschungsk Kooperation und der Forschungswerkstätten die Leitidee der Soziabilität entwickelt (vgl. Correll 2005, Janczyk 2005) . Diese Leitidee geht sowohl analytisch wie auch konzeptionell von einem pluralen und dynamischen Verständnis von Arbeit mit einem je spezifischen Eigensinn unterschiedlicher Arbeitsformen sowie je spezifischen und auch durchaus widersprüchlichen Handlungs- und Funktionslogiken bzw. Konflikt dynamiken in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Lebensbereichen aus, die weder vereinheitlicht werden können noch vereinheitlicht werden sollen, die es aber beständig im Hinblick auf ihre wechselseitige Kompatibilität im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang wie aber auch im Hinblick auf normative Kriterien - wie etwa Demokratieverträglichkeit und -förderlichkeit, Nachhaltigkeit und Gesundheitsschutz, Existenzsicherheit, Chancengleichheit etc. - zu überprüfen gilt.

Die Leitidee der Soziabilität knüpft unmittelbar an die Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an, greift aber auch andere Ansätze auf, darunter insbesondere das Konzept der alltäglichen Lebensführung, das des kommunikativen Handelns und der Lebenswelt, sowie aktuelle Diskussionen um die Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeit. In ihrem normativen Gehalt nimmt die Leitidee der Soziabilität auch Bezug auf frühere Konzepte und Ansätze zur Humanisierung der Arbeit, die dabei aber gleichzeitig – ebenso wie andere Referenzkonzepte – der kritischen Überprüfung und Weiterentwicklung unterzogen werden. Als „kritische Instanz“ fungiert dabei die Geschlechterperspektive im oben definierten Sinn von Genderkompetenz, die im Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung insofern eine dezidiert feministische

Zuspitzung erfährt, als sich das forschungsleitende Interesse dieses Projekts an der Überwindung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien mit der Erkenntnis paart, dass dies letztendlich nur im Kontext einer insgesamt sozial-emanzipatorischen Gestaltung des aktuellen Wandels der Arbeit möglich ist.

Das Leitbild der Soziabilität – Konzeptentwicklung¹⁰

Folgende Leitfragen bildeten die Ausgangslage für die Suche nach einem neuen Leitbild für die Arbeitsforschung: Welche Interdependenzen bzw. Abhängigkeiten bestehen zwischen der Organisation von Erwerbsarbeit und denen anderer Lebensbereiche und Teilsysteme? Sind diese kompatibel? Wo liegen subjektive Vermittlungsschwierigkeiten? Wo liegen Widersprüchlichkeiten? Ist die Organisation von Erwerbsarbeit mit der Organisation moderner Demokratien vereinbar? Wo gibt es möglicherweise Inkompatibilitäten? Es handelt sich also um Fragen nach Interdependenzen, aber auch nach Vereinbarkeiten, Unvereinbarkeiten und Widersprüchlichkeiten von Erwerbsarbeit im Zusammenhang mit anderen Lebensbereichen, sozialen Teilsystemen und existierenden Lebensformen. Es war nicht das Anliegen, alle diese Fragen tatsächlich zu beantworten bzw. alle Interdependenzen umfassend aufzuzeigen. Das Ziel liegt vielmehr auf der vorgelagerten Ebene: Anliegen ist es, hier zunächst ein Raster zu finden, das es, erstens, ermöglicht, Erwerbsarbeit in ihrer Spezifik im Unterschied zu anderen Arbeits- und Lebensbereichen erfassen zu können, mit dem es, zweitens, aber auch gelingt, Interdependenzen, Widersprüche und Unvereinbarkeiten zwischen Erwerbsarbeit und anderen Teilbereichen und -systemen beschreiben und bewerten zu können. Darüber hinaus sollte es auf dieser Basis möglich sein, gegenüber aktuellen Prozessen kritikfähig zu bleiben und in einem späteren Schritt auch konkrete Aussagen über gestaltungspolitische Entwicklungen treffen zu können. Damit ist die Aufgabe grob markiert: Gesucht wird ein Ansatz, der in der Lage ist, Erwerbsarbeit *im Kontext* zu erfassen.

Das Leitbild der *Soziabilität* dient somit der Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung von Arbeitswirklichkeit in einer genderkompetenten Perspektive. Die drei Dimensionen *interne Soziabilität*, *externe Soziabilität* und *gesellschaftlich-demokratische Soziabilität* erfassen Bedingungen von Arbeit und geben gleichzeitig Hinweise für ihre Gestaltung

¹⁰ Vgl. Janczyk 2005

und Gestaltbarkeit („soziale Arbeit“). Bei der internen Dimensionen geht es um die Soziabilität ‚in der Arbeit‘ je nach dem zu untersuchenden Arbeitsbereich kann es sich dabei um Erwerbsarbeit, Hausarbeit etc. handeln. In der externen Dimension von Soziabilität geht es um das Verhältnis zwischen verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen und ihre wechselseitige Durchdringung, hinsichtlich ihrer (zeitlichen) Organisation, aber auch hinsichtlich ihrer Funktionslogiken. Die gesellschaftlich-politische Dimension schließlich trägt der Tatsache Rechnung, dass Arbeit in modernen Demokratien ein wichtiges Medium gesellschaftlicher Teilhabe, der Inklusion, Exklusion und Marginalisierung ist. Arbeit bleibt eine demokratierelevante Kategorie. Es geht insbesondere um das Verhältnis von Arbeit und der Teilhabe an sozialen und gesellschaftlichen Prozessen.

Die weiterführende Aufgabe ist nun, dieses Analyseraster in einem nächsten Schritt soweit zu konkretisieren und zu operationalisieren, dass Soziabilität an reale Erwerbsarbeitsverhältnisse angelegt werden kann, um untersuchen zu können, wo welche Vereinbarkeitsprobleme und -möglichkeiten in welcher Dimension vorliegen. Hiervon lassen sich in zweifacher Hinsicht Erkenntnisgewinne erhoffen: Zum einen bietet sich die Möglichkeit, einzelne Erwerbsverhältnisse anhand der drei Dimensionen als komplexe Verhältnisse zu untersuchen und zu beschreiben. Dadurch lassen sich insbesondere die Auswirkungen bestimmter Veränderungen der Erwerbsarbeit analysieren. Bspw. könnten die Effekte flexibilisierter Arbeitszeit in den verschiedenen Dimensionen betrachtet und bewertet werden. So lassen sich auch die entfernteren Auswirkungen konkreter Entwicklungen und Reformen beschreiben und mit erweitertem Erfahrungshorizont auch prognostizieren. Zum anderen schafft ein einheitliches Analyseraster auch die Voraussetzung dafür, ganz unterschiedliche Erwerbsarbeitsmöglichkeiten miteinander zu vergleichen. Von einer solch vergleichenden Perspektive wäre zu erhoffen, dass sich übereinstimmende bzw. ähnliche Probleme finden und damit als gesellschaftliche Probleme identifizieren lassen; oder Aussagen darüber getroffen werden können, inwiefern bestimmte Probleme (z.B. in der gesellschaftlich/politischen Dimension) verschärft bei bestimmten Berufsgruppen auftreten und wie sich darüber (geschlechts- oder auch schicht-)spezifische Unterschiede perpetuieren. Auf der Basis solcher Kontext-Analysen, so die Hoffnung, lassen sich dann in einem nächsten Schritt auch neue Gestaltungsvorschläge für die Zukunft der Erwerbsarbeit unterbreiten.

Ähnlich wie das Konzept der Genderkompetenz fungierte auch die Leitidee der Soziabilität als gemeinsamer Bezugspunkt der vielfältigen Aktivitäten des GendA-Projekts, der parallel zur Ausarbeitung dieser Leitidee im Arbeitsbereich „Zukunft der Arbeit“ auch in den anderen Arbeitsbereichen eine entsprechend ihrer unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen eine je spezifische Akzentuierung erfahren hat. So fand beispielsweise die Leitidee der Soziabilität in der Forschungsk Kooperation mit der Stadt Hannover zum Thema „Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitswelten“ und in der projektinternen Kooperation zwischen den Arbeitsbereichen „Zukunft der Arbeit“ und „Praxiskompetenz“ eine subjektorientierte Ausgestaltung (vgl. Correll 2005). Gleichzeitig wurde sie für die in diesem Kontext durchgeführten Forschungswerkstätten auf spezifische Weise operationalisiert (vgl. Lepperhoff/Scheele 2005). In der Auseinandersetzung mit der aktuellen Restrukturierung der Arbeitswelten in der Bundesrepublik Deutschland auf der Grundlage der sog. Hartz-Gesetze in den Arbeitsbereichen Genderkompetenz/Genderdialog wurde die Leitidee der Soziabilität als Spannungsbogen für die normativen Orientierungen der Geschlechterdemokratie und der sozialen Gerechtigkeit konzipiert (vgl. Satilmis/Baatz 2005; Rudolph 2005).

Die eher gesellschafts- und subjekttheoretisch orientierte Bearbeitung der Leitidee der Soziabilität im Arbeitsbereich „Zukunft der Arbeit“ wurde in den Überlegungen zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Demokratie und zur Reformulierung des Gegenstandsbereichs der Arbeitsforschung als einem politischen Feld um eher demokratie- und politiktheoretisch orientierte Komponenten von Soziabilität ergänzt (vgl. Lieb 2005; Scheele 2005).

Obwohl die Leitidee der Soziabilität während der Laufzeit des Projekts nur in ersten Ansätzen entwickelt werden konnte, hat sie sowohl in den einzelnen Arbeitsbereichen des Projekts wie auch in seinen vielfältigen Vernetzungsaktivitäten ein beachtliches inspiratives Potenzial entfaltet. Dieses inspirative Potenzial verdankt die Leitidee der Soziabilität zweifellos auch ihrer Assoziationsfähigkeit für unterschiedliche Anliegen und Konzepte der Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, die nach neuen Wegen nicht der Reduktion, sondern der Bewältigung von Komplexität und Ambivalenz im aktuellen Wandel der Arbeit suchen, denen es nicht um die Vereinheitlichung, sondern um die Enthierarchisierung und Lebbarkeit von Differenz (etwa zwischen „Arbeit“ und „Leben“, zwischen Ökonomie und Ökologie, zwischen Staat und Markt oder auch zwischen Männern und Frauen und Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Lebensorientierung) geht.

4 WAS IST „FEMINISTISCH“ AN DER FEMINISTISCHEN ARBEITSFORSCHUNG? - ODER: IN ARBEIT: ZUKUNFT

„Genderkompetenz + Soziabilität + Praxiskompetenz = feministisch“ - diese kurze Formel wird der Vielfältigkeit feministischer Arbeitsforschung zweifellos nicht gerecht, sie umreißt aber in etwa das Profil des im Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* entwickelten Forschungsansatzes. Mit diesem 3-Komponenten-Modell feministischer Arbeitsforschung wurde auch die in der Einleitung zu diesem Beitrag angesprochene interne Ambivalenz des Projekts im Hinblick auf die besondere Akzentuierung der Geschlechterperspektive auf der einen Seite und ihrer „Relationierung“ auf der anderen Seite in ein praktikables Forschungskonzept übersetzt. Maßgeblichen Anteil daran hatte die Erkenntnis, dass feministische Arbeitsforschung ihre forschungsleitenden Fragen aus dem Interesse an der Überwindung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit gewinnt, dass dies aber - nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund des Wandels der Geschlechterverhältnisse und seiner Verschränkung mit dem Wandel der Arbeit - im Sinn einer feministischen Orientierung auf Gleichberechtigung und Emanzipation nur im Kontext einer insgesamt sozial-emanzipatorischen Gestaltung des aktuellen Wandels der Arbeit gelingen kann. Das bedeutet, dass die feministische Arbeitsforschung gegenüber einer androzentrischen Ausrichtung der Arbeitsforschung selbstverständlich die Kategorie Geschlecht ins Spiel bringen muss - und zwar insbesondere durch die Thematisierung der in der Arbeitsforschung meist nur unzulänglich erfassten Arbeits- und Lebensrealität von Frauen wie aber auch durch das Sichtbarmachen der geschlechterpolitischen Fundierung nur vermeintlich geschlechtsneutraler Funktionszusammenhänge, Sachzwänge, Handlungslogiken etc. Es kann aber letztendlich nicht das Anliegen feministischer Arbeitsforschung sein, den in der übrigen Arbeitsforschung dominierenden *gender gap* nur mit umgekehrtem Vorzeichen - also mit einer auf Frauen statt auf Männer fixierten Forschungsperspektive - zu reproduzieren und die geschlechterpolitische Fundierung androzentrischer Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik auch noch zum Prinzip feministischer Arbeitsforschung zu erheben, indem diese sich nur auf geschlechtsspezifischen Ausformungen ihres Gegenstands beschränkt.

Die Sozialphilosophin Cornelia Klinger hat das hier als „interne Ambivalenz“ feministischer Arbeitsforschung gefasste Dilemma für die feministische Wissenschaft insgesamt schon vor einiger Zeit auf die griffige Formulierung „Zwischen allen Stühlen“

gebracht (vgl. Klinger 1994). Ihre Kritik richtete sich insbesondere gegen die vielfältigen Bemühungen feministischer Wissenschaft, vorliegende Theorie- und Forschungskonzepte um die darin in der Regel ausgeblendete Geschlechterperspektive zu ergänzen bzw. diesbezüglich zu modifizieren. Die Vorstellung, so zu tatsächlich allgemeingültigen, universellen Erkenntnissen etwa über die Struktur und Entwicklungsdynamik moderner Gesellschaften, die Verfasstheit von Arbeit in diesen Gesellschaften etc. gelangen zu können, müsse aber – so Klinger – zwangsläufig scheitern, weil der Androzentrismus vorliegender Theorie- und Forschungskonzepte schon in deren Grundannahmen enthalten sei, die durch das nachträgliche Einfügen der Geschlechterperspektive nicht korrigiert werden könnten. Es bleibe der feministischen Wissenschaft daher nichts anderes übrig, als sich eine eigene Gesellschaftstheorie zu erarbeiten (vgl. Klinger 1994: 139 f.). Übertragen auf die Arbeitsforschung würde dies bedeuten, dass es wenig Sinn macht, vorliegende Konzepte der Arbeitsforschung – wie etwa das Konzept der Subjektivierung oder das der Entgrenzung, das der alltäglichen Lebensführung oder das der reflexiven Modernisierung – oder auch unterschiedliche Theoriebezüge – wie etwa die System- oder die Regulationstheorie, die Theorie des kommunikativen Handelns oder unterschiedliche Organisationstheorien – feministisch umbauen oder ergänzen zu wollen, eben weil diese Konzepte und Theoriebezüge schon im Ansatz – etwa im Hinblick auf den ihnen zugrundeliegenden Arbeitsbegriff oder im Hinblick auf die darin implizit oder explizit enthaltene Subjektconstitution oder auch im Hinblick auf die in ihren geschlechterpolitischen Implikationen nur unzulängliche Integration der in der sozialen Realität von Arbeit wirksamen Formen von Macht und Herrschaft – einem *male bias* unterliegen, der sich durch das nachträgliche Einfügen der Geschlechterperspektive nicht korrigieren lässt.

Daraus ergibt sich nun allerdings die auch von Cornelia Klinger nicht beantwortete Frage, wie und woher die feministische Arbeitsforschung zu ihren eigenen Theorie- und Forschungskonzepten kommen soll. Naheliegender wäre der Versuch, diese aus der Tradition der feministischen Theoriebildung und Forschungspraxis zu entwickeln. Tatsächlich gewinnt die feministische Arbeitsforschung aus der systematischen Aufarbeitung des theoretischen und empirischen Fundus feministischer Wissenschaft wichtige Impulse für ihre Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit; gleichwohl stößt sie mit ihrem Anliegen, den Wandel der Arbeit in seiner Gesamtheit und nicht nur in seinen geschlechtsspezifischen Ausformungen in den Blick zu nehmen, auch relativ schnell an die Grenzen der bislang vorrangig auf das Geschlechterverhältnis fokussierten Theorie- und Forschungsperspektive feministischer Wissenschaft. Hinzu kommt

das Problem, dass zentrale Konzepte feministischer Arbeitsforschung – wie etwa das des „geschlechtlich gespaltenen Arbeitsmarktes“ (Lenz 1988), das des „1 ½ - Personen - Berufes“ (Beck-Gernsheim 1976), das des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim/Ostner 1978) und des „weiblichen Lebenszusammenhangs“ (Prokop 1976) – unter anderen Bedingungen als den zur Zeit herrschenden entwickelt und nicht systematisch weiter entwickelt wurden. Zwar liegen durchaus auch jüngere, feministisch orientierte oder inspirierte Konzepte zur Zukunft der Arbeit vor, diese bleiben aber – wie etwa die Überlegungen, die Nancy Fraser (1996) in einem „postindustriellen Gedankenexperiment“ zum Konzept der „komplexen Gleichheit“ angestellt hat – in ihrer Reichweite letztendlich doch auf geschlechtsspezifische Problemkonstellationen des Wandels der Arbeit begrenzt.

Das Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* hat das hier skizzierte Dilemma in eine zweifellos spannungsgeladene, aber gerade deshalb u.E. auch fruchtbare „Doppelstrategie“ übersetzt, indem es der Geschlechterperspektive als einem heuristischen Prinzip zur Entschlüsselung allgemeiner Problemlagen im aktuellen Wandel der Arbeit und zur Entwicklung einer universellen Perspektive auf deren Zukunft gefolgt ist. Das bedeutet, dass der Ausgangspunkt der Forschung – sei sie eher empirisch oder eher theoretisch orientiert – immer ein allgemeines Problem (wie z.B. „Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitswelten“) oder eine allgemeine Fragestellung (wie z.B. die nach einem tragfähigen Leitbild zur Zukunft der Arbeit) ist, die aber entweder aus der Verallgemeinerung eines vermeintlich spezifischen Frauenproblems gewonnen wurde oder aber schon in der Formulierung des Ausgangsproblems oder der Ausgangsfrage der Forschung auf ihre geschlechtsspezifischen Implikationen hin geprüft wird. Auch vom Ergebnis her zielt der Forschungsprozess auf allgemeingültige Erkenntnisse, Handlungsempfehlungen etc., die aber ebenfalls in ihren geschlechterpolitischen Implikationen reflektiert und ausgeführt werden müssen.

Das bedeutet, dass die feministische Arbeitsforschung nicht nur die Erkenntnisse und Befunde der mit dem Thema Arbeit befassten Frauen- und Geschlechterforschung, sondern auch Forschungsperspektiven und Forschungsergebnisse der übrigen Arbeitsforschung aufnehmen kann und muss – allerdings erstens nach Maßgabe ihrer Tauglichkeit für die Bearbeitung der aus der Geschlechterperspektive als einem heuristischen Prinzip entwickelten eigenen, allgemeinen Fragestellungen feministischer Arbeitsforschung und zweitens immer mit einem kritischen Vorbehalt gegenüber androzentrischen Grundannahmen sowie geschlechtsstereotypen und geschlechtshierarchischen Forschungsperspektiven. In analytisch-kritischer Perspektive

folgt die feministische Arbeitsforschung sowohl im Hinblick auf die soziale Realität von Arbeit wie auch im Hinblick auf die dazu in der Wissenschaft verfügbaren Deutungsmuster dem Prinzip des *engendering*, d.h. dem Aufzeigen und der Analyse geschlechtsspezifischer Problemlagen sowie der Entschlüsselung der geschlechterpolitischen Fundierung vermeintlich geschlechtsneutraler, funktionaler, naturgegebener oder durch individuelle Präferenzen und Lebensumstände begründeter Tatbestände und ihrer Deutungsmuster.

In konzeptioneller Perspektive folgt feministische Arbeitsforschung demgegenüber dem Prinzip des *degendering*, d.h. der Suche nach Möglichkeiten der Überwindung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien im Kontext von insgesamt an sozial-emanzipatorischen Kriterien orientierten Handlungsoptionen. Unter den gegebenen Umständen hat das *degendering* zwangsläufig ein utopisches Moment; indem es sich aber einerseits an (z.Zt. vorrangig von Frauen repräsentierten) realen Bestrebungen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien und andererseits an realen Tendenzen in diese Richtung orientiert, gewinnt es die Form einer konkreten, d.h. zumindest potentiell handlungsrelevanten Utopie. Sowohl in analytischer wie auch in konzeptioneller Perspektive muss die Geschlechterperspektive in eine umfassende, geschlechtsübergreifende Forschungsperspektive eingebaut werden, die sowohl generell wie auch im Hinblick auf ihre geschlechtertheoretischen und geschlechterpolitischen Implikationen den Prinzipien der Historisierung, der Kontextualisierung und Relationierung einzelner Problemdimensionen des Wandels der Arbeit sowie der Subjektivierung, Entgrenzung und Politisierung der darauf bezogenen Forschungs- und Handlungskonzepte folgt.

In der Aktualisierung der daraus gewonnenen Zukunftskonzepte, d.h. in deren Übersetzung in aktuelle Handlungsoptionen bedarf es einer erneuten Thematisierung der Kategorie Geschlecht, weil unter der nun einmal gegebenen Dominanz androzentrischer Denkstrukturen und Handlungsmuster und unter den nun einmal gegebenen Bedingungen der bestehenden Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien ansonsten die Gefahr besteht, dass die Umsetzung geschlechtsübergreifender Konzepte zur Zukunft der Arbeit dann doch wieder einem mehr oder minder starken *male bias* bzw. *gender gap* folgt und insbesondere den Anliegen und Belangen von Frauen nicht angemessen Rechnung trägt.

„In Arbeit: Zukunft“. In Verbindung mit dem Doppelsinn der Marburger Arbeitsgespräche wird der Weg gewiesen auf die Dimensionen feministischer zukunftsfähiger Arbeitsforschung: z.B. die Auseinandersetzung mit dem Form- und Bedeutungswandel von

Arbeit im Kontext der Herausbildung einer Wissensgesellschaft bzw. mit dem Wandel der Arbeit zur Wissensarbeit oder auch mit den in der Arbeitsforschung konstatierten Tendenzen zur Subjektivierung der Arbeit. Die diesbezüglichen Forschungskonzepte und -befunde könnten nur in der weiteren Perspektive – trotz ihrer hier weiter oben kritisierten geschlechtertheoretischen Defizite – durchaus einen Beitrag zur Konkretisierung der aus der feministischen Forschungspraxis gewonnenen Konzepte von Arbeit leisten, so wie diese allerdings auch umgekehrt einen Beitrag zur Korrektur von Defiziten und Mängeln des Wissensdiskurses in der Arbeitsforschung leisten könnte, die ihre Ursache nicht zuletzt wieder einmal und immer noch in androzentrisch verkürzten und verzerrten Blickrichtungen haben.

5 ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN DER ZUKUNFTSFÄHIGEN ARBEITSFORSCHUNG

Die Arbeit an diesen Zukunftskonzepten und deren möglichen Umsetzung ist noch unabgeschlossen und somit weiterhin Aufgabe der zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Das gleiche gilt auch für andere Baustellen und Bausteine des Projekts, die darin – entsprechend seiner Anlage im Kontext des Ideenwettbewerbs „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ – nicht im Sinn der Produktion abgeschlossener Erkenntnisse und Befunde, sondern im Sinn der Generierung offener Forschungsfragen und innovativer Formen der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit bearbeitet worden waren. So bedarf beispielsweise die Leitidee der Soziabilität – wie oben angedeutet – zweifellos der weiteren Konkretisierung und Operationalisierung. Das gleiche gilt für das Konzept der Genderkompetenz und der Praxiskompetenz bzw. der Forschungskoooperation und der Forschungswerkstätten.

Auf Initiative des GendA-Projekts wurde Anfang 2005 am Institut für Politikwissenschaft eine „Forschungs- und Kooperationsstelle ‚Arbeit, Demokratie, Geschlecht‘“ gegründet, die weiterhin unter dem Kürzel GendA firmieren und zumindest Teile der mit dem Projekt GendA – Netzwerk *feministische Arbeitsforschung* begonnenen Arbeit fortführen wird. Dazu gehört beispielsweise die schon während der Laufzeit dieses Projekts beschlossene Fortführung der Forschungskoooperation mit dem Landkreis Marburg-Biedenkopf in dem auf die lokale Umsetzung der mit den sog. Hartz-Gesetzen eingeleiteten Restrukturierung der Arbeitsmärkte und Arbeitswelten in der Bundesrepublik Deutschland fokussierten

Projekt (vgl. Rudolph 2005). In Planung und teilweise auch schon in konkreter Vorbereitung sind darüber hinaus:

- Fortführung und weitere Institutionalisierung der „Marburger Arbeitsgespräche“
- Fortführung der Buchreihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“ durch die im Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* gebildete Redaktionsgruppe
- Fortsetzung und Erweiterung der interdisziplinären Kooperation zur Erstellung des „Memorandums zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung“ in einem Nachfolgeprojekt zur Erstellung eines „Memorandums zur Zukunft der Arbeit aus der Geschlechterperspektive“ (Arbeitstitel) mit dem besonderen Fokus „Bundesrepublik Deutschland“. Dabei soll in stärkerem Maße als dies bei dem jetzt vorgelegten Memorandum möglich war, der Einbindung der Bundesrepublik Deutschland in den europäischen und globalen Kontext Rechnung getragen werden; auch soll das Prinzip der Interdisziplinarität auf ein noch breiteres Spektrum ausgeweitet und in stärkerem Maße mit dem Prinzip der Transdisziplinarität (Einbeziehung von Akteuren der praktischen Arbeitsgestaltung und -politik) verknüpft werden.
- Weiterentwicklung der internationalen Kontakte des Projekts zu einem gemeinsamen Projekt der Erarbeitung von internationalen/europäischen Qualitätsstandards der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit aus der Geschlechterperspektive. Damit soll an dem hohen Stellenwert, den der Gesichtspunkt der „Qualität der Arbeit“ im Kontext von *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* insbesondere in europäischer und internationaler Perspektive Integration entwickelt hat, angeknüpft werden.
- Pflege und Weiterentwicklung der Datenbanken sowie Weiterentwicklung der Homepage des Projekts *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* zu einem Informationsportal zur Zukunft der Arbeit, das auch Weiterbildungsangebote (E-Learning) zu ausgewählten Themen- und Problemfeldern enthält. Die Entwicklung eines solchen Informations- und Lernportals sollte nach den im *GendA*-Projekt gewonnenen Erfahrungen möglichst eng mit dem Aufbau eines ergänzenden und vertiefenden Weiterbildungsangebot in der *face-to-face*-Kommunikation verzahnt werden.

Welche dieser Nachfolgeprojekte von *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* in welchem neuen Kontext tatsächlich realisiert werden können, ist zwar noch ungewiss. Sicher ist jedoch, dass die Erträge der durch den Ideenwettbewerb „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ initiierten Selbst-Innovation der Arbeitsforschung nur auf Dauer gestellt werden können, wenn „Zukunftsfähigkeit“ auch seitens der Forschungsförderung als permanente Herausforderung begriffen wird, in der die weitere Entfaltung der Geschlechterperspektive auf Arbeit, ihren gegenwärtigen Wandel und die Frage nach ihrer Zukunft einen hochrangigen Stellenwert hat. Vor dem Hintergrund der realen Entwicklungen im Gegenstandsbereich der Arbeitsforschung wird es dabei in Zukunft nicht nur auf das innovative Potenzial der „Arbeitsweise“ der Arbeitsforschung ankommen, sondern vor allem auch auf den substanziellen Gehalt sowohl der Deutungsmuster, die sie zum Wandel der Arbeit in den modernen Gesellschaften entwickelt, wie auch der Gestaltungskonzepte, die sie zur Zukunft der Arbeit anzubieten hat.

6 LITERATURVERZEICHNIS

- Adler, Nancy (1999). Global Leaders: Women of Influence. In: Gary N. Powell: Handbook of Gender and Work. London, Sage: 239-262.
- Andresen, Sünne, 2005: Zukunft der Arbeit und kooperative Forschung. Expertise zu Stand und Perspektiven beteiligungsorientierter Ansätze in der Arbeitsforschung im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Marburg. www.gendandetz.de.
- Ascoly, Nina/Musiolek, Bettina, 2005: Understanding the Garment Industry's Informal Economy and the Challenger to be Addressed, in: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.), 2005: Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster, S. 190-206.
- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.), 2004: Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth, 1976: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/M.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona, 1979: Mitmenschlichkeit als Beruf: Eine Analyse des Alltags in der Krankenpflege. Frankfurt/M. u.a.
- Beckmann, Sabine, 2004: Work under Pressure – Arbeit unter Druck: Qualitätsstandards von Arbeit im Arbeitsraum Europa - Feministische Einsprüche und Anstöße – 2. Marburger Arbeitsgespräche vom 25. bis 27. Februar 2004. In: femina politica. Heft 1, S. 167-169.
- BMBF, 2000: Bekanntmachung eines Ideenwettbewerbs zum Themenfeld ‚Zukunftsfähige Arbeitsforschung‘.
- BMBF, o.J.: Rahmenkonzept ‚Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit‘.
- Braukmann, Stephanie, 2005: In Arbeit: Zukunft - Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. 3. Marburger Arbeitsgespräche vom 23. - 25. Februar in Marburg. In: femina politica. Heft 1, S. 165-166.
- Correll, Lena, 2005: Arbeit und andere Lebensbereiche – „irgendwie vermischt sich das sehr“. Fallorientierte Überlegungen zu subjektorientierter Soziabilität. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 125-140.
- Correll, Lena / Janczyk, Stefanie / Lieb, Anja, 2004: Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung, in: Baatz, Dagmar/ Rudolph, Clarissa/ Satilmis, Ayla: „Hauptsache Arbeit?“ – Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, S. 255-277.
- Eckart, Christel, 1999: Keine Angst vor der Feminisierung der Arbeit. Es kommt darauf an, was wir daraus machen. Gewerkschaftliche Monatshefte. Heft 6-7, 341-345.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004: Annual review of working conditions in the EU. 2003-2004. www.eurofound.eu.int.
- Fraser, Nancy, 1996: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.), 1996: Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität. Frankfurt/M., 469-498.

- Frerichs, Petra/Wiemert, Heike, 2002: „Ich gebe, damit Du gibst.“ Frauennetzwerke - strategisch, reziprok, exklusiv. Opladen.
- Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.), 1998: FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin.
- Geissler, Rainer, 1996: Die Sozialstruktur Deutschlands. Opladen.
- GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, 2005: Arbeit und Geschlecht. Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung. GendA-Discussion-Paper 13. www.gendanetz.de
- Gottschall, Karin, 2000: Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Kontinuitäten, Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen.
- Hoecker, Beate, 2000: Geschlechterdemokratie im europäischen Kontext. Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr. 31-32, 30-38.
- Honneth, Axel, 1999: Demokratie als reflexive Kooperation. John Dewey und die Demokratietheorie der Gegenwart. In: Brunkhorst, Hauke/Niesen, Peter (Hg.): Das Recht der Republik. Frankfurt am Main, 37-65.
- Janczyk, Stefanie, 2005: Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits)Gesellschaft. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 105-124.
- Janczyk, Stefanie/Correll Lena/ Lieb, Anja, 2003: Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster. GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Discussion Paper 1/2003, Marburg.
- Klinger, Cornelia, 1994: Zwischen allen Stühlen. Die politische Theoriediskussion in einer feministischen Perspektive. In: Appelt, Erna/Neyer, Gerda (Hg.): Feministische Politikwissenschaft. Wien. 119-144.
- Knapp, Gudrun-Axeli/Landweer, Hilge, 1995: „Interdisziplinarität“ in der Frauenforschung: Ein Dialog. In: L'Homme. Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft, 6. Jg. Heft 2, S. 6-38.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2002: Vorhabenbeschreibung ‚Innovative Potentiale der Arbeitsforschung. Weiterentwicklung und Vernetzung geschlechtssensibler Forschungsansätze (Netzwerk feministische Arbeitsforschung)‘. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2003: Arbeiten bis zum letzten Job. Zum internen Zusammenhang von Arbeit und Demokratie. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Arlt, Hans-Jürgen (Hg.) 2003: Arbeit, Bildung und Geschlecht. Prüfsteine der Demokratie. Frankfurt/New York, S. 290-311.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven im Wandel von Arbeit, Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. In WSI-Mitteilungen, 56. Jg., 10/2003, S. 585-590.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.), 2005: In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster.
- Kurz-Scherf, Ingrid/ Lepperhoff, Julia/ Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven im Wandel von Arbeit, Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. In WSI-Mitteilungen 10/2003, S. 585-590.
- Lenz, Ilse, 1988: Geschlechtlich gespaltener Arbeitsmarkt und Perspektiven der mikroelektronischen Rationalisierung: Aspekte der japanischen Entwicklung. Universität Münster: Habilitation. Münster.

- Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard Maria/Riegraf, Brigitte, 2000: *Geschlecht, Arbeit, Zukunft*. Münster.
- Lepperhoff, Julia/Scheele Alexandra, 2003: *Kooperieren(d) lernen: Methodologische Überlegungen für die Arbeitsforschung*. Diskussionspapier des GendA-Arbeitsbereichs Praxiskompetenz. Marburg. www.gendandetz.de.
- Lepperhoff, Julia, 2005: *Gleichberechtigt ungleich – ungleich gleichberechtigt. Geschlechter-Wissen und berufliche Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung*. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*. Münster, S. 245-262.
- Lepperhoff, Julia/ Scheele, Alexandra, 2005: *Wissenschaft und Praxis im Dialog – ein Ansatz praxis- und genderkompetenter Arbeitsforschung*. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*. Münster, S. 70-87.
- Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.), 2005: *Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit*. Münster.
- Lieb, Anja, 2005: *Demokratische Leerstelle Arbeit?* In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*. Münster, S. 176-192.
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hg.), 2005: *Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen*. Münster.
- Mazari, Simone, 2004: *Arbeit unter Druck. Ambivalenz, Kontingenz und Komplexität?* In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*. Heft 2+3, S. 159-163.
- Memorandum „*Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung: ein unverzichtbares Element einer zukunftsorientierten Bildungs- und Innovationspolitik*“, 2004.
- Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild, 2003: *Wechselwirkungen, Risiken und Nebenwirkungen. Frauen- und Geschlechterforschung im Kontext von Disziplinen und Interdisziplinarität : 20 Jahre Frauen- und Geschlechterforschung am Interdisziplinären Frauenforschungszentrum (IFF) der Universität Bielefeld*. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*. Heft 2/3, S. 3-19.
- Mittelstrass, Jürgen (Hg), 2000: *Die Zukunft des Wissens*. XVIII. Deutscher Kongress für Philosophie, Vorträge und Kolloquien. Berlin.
- Moldaschl, Manfred/Holtgrewe, Ursula, 2003: *Wissenschaft als Arbeit. Zur reflexiven Verknüpfung von Arbeits- und Wissenschaftsforschung*. In: Franz, Hans-Werner/ Howaldt, Jürgen/Jacobsen, Heike/Kopp, Ralf (Hg.): *Forschen - lernen - beraten : der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in der Sozialwissenschaften*. Berlin, S. 205-236.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter, 2002: *Subjektivierung der Arbeit*, München/Mehring
- Pfahl, Svenja, 2003: *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel der Arbeit*: 1. Marburger Arbeitsgespräche vom 20. bis 21. Februar 2002. In: *femina politica*. Heft 1, S. 150-151.
- Prokop, Ulrike, 1976: *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche*. Frankfurt a.M..
- Rudolph, Clarissa, 2005: *Fördern und Fordern – Hartz IV aus genderkompetenter Perspektive*. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): *In*

- Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 263-280.
- Satilmis, Ayla/Baatz, Dagmar, 2005: Einfach, geringfügig, gelegentlich? – Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre geschlechterpolitischen Implikationen am Beispiel von Dienstleistungsarbeit. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 210-228.
- Scheele, Alexandra, 2005: Arbeit als politisches Feld. Überlegungen für die politikwissenschaftliche Bearbeitung des Zusammenhangs von Arbeit und Politik. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 193-209.
- Stolz-Willig, Brigitte, 2001: In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Über die Abwesenheit einer geschlechterdemokratischen Perspektive in der Debatte zur Zukunft der Arbeit. In: Dies. (Hg.): Arbeit und Demokratie. Solidaritätspotentiale im flexibilisierten Kapitalismus. Hamburg, 52-66.
- Verbund Zukunftsfähige Arbeitsforschung (Hg.), 2005: Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50. Jg., H. 1, S. 131-158.

7 ANHANG

- 7.1. Mitarbeiterinnen im Projekt GendA - Netzwerk
feministische Arbeitsforschung
- 7.2. Veranstaltungen
- 7.3. Veröffentlichungen
- 7.4. Projekte der Projektverbunds „Zukunftsfähige
Arbeitsforschung“

7.1 MITARBEITERINNEN VON GENDA - NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG

Projektleitung:

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf (kurzsche@staff.uni-marburg.de)

Projektkoordination:

Dr. Clarissa Rudolph (rudolph@staff.uni-marburg.de)

Projektorganisation:

Annette Müller (mueller8@staff.uni-marburg.de)

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:

Dagmar Baatz (dagmarbaatz@yahoo.de)

Lena Correll (correll@staff.uni-marburg.de)

Stefanie Janczyk (janczyk@staff.uni-marburg.de)

Julia Lepperhoff (julialepperhoff@web.de)

Anja Lieb (lieb@staff.uni-marburg.de)

Clarissa Rudolph (rudolph@staff.uni-marburg.de)

Ayla Satilmis (satilmis@staff.uni-marburg.de)

Alexandra Scheele (alexandrascheele@web.de)

Studentische Hilfskräfte:

Ortrun Brand, Stefanie Geyer, Julia Graf, Susanne Grimm, Tanja Kunzmann, Heidi Spinner

7.2 VERANSTALTUNGEN

a) Marburger Arbeitsgespräche:

1. Marburger Arbeitsgespräche: Hauptsache Arbeit. Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, 20.-21.02.2003
2. Marburger Arbeitsgespräche: Arbeit unter Druck. Qualitätsstandards von Arbeit im Arbeitsraum Europa – Feministische Einsprüche und Anstöße, 25.-27.02.2004
3. Marburger Arbeitsgespräche: In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, 23.-25.02.2005

b) Workshops:

- | | |
|-----------------------|--|
| 2. Oktober 2002 | Eröffnungsworkshop:
Feministische Arbeitsforschung im Diskurs |
| 23. Mai 2003 | Entgrenzte Arbeit - Vergrenzte Optionen.
Konzeptionelle und praktische Schwierigkeiten
von Vereinbarkeit |
| 18./19. Dezember 2003 | Gender meets Work. Ein Dialog zwischen
feministischer und industriesoziologischer
Arbeitsforschung (in Kooperation mit KoprA, ISF
München) |
| 23. Januar 2004 | Memorandum: Arbeit und Geschlecht. Plädoyer
für einen erweiterten Horizont der
Arbeitsforschung und ihrer Förderung.
Memorandum zur zukunftsfähigen
Arbeitsforschung. |
| 25. Juni 2004 | Memorandum: Arbeit und Geschlecht. Plädoyer
für einen erweiterten Horizont der
Arbeitsforschung und ihrer Förderung.
Memorandum zur zukunftsfähigen
Arbeitsforschung. |
| 18./19. Mai 2005 | Working Gender - Gendering Work. Arbeits-
und Geschlechterforschung im Diskurs (in
Kooperation mit dem Graduiertenkolleg
„Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld
von Arbeit, Politik und Kultur“, Philipps-
Universität Marburg) |

c) Arbeitstreffen:

- | | |
|---------------------|---|
| 17.-19. Januar 2003 | Der Arbeitsbegriff im historischen Wandel |
|---------------------|---|

10./11. April 2003	Methodenentwicklung in der feministischen Arbeitsforschung
15.-17. Oktober 2003	Arbeit und Demokratie
13.-15. Oktober 2004	Aktuelle Fragen und Forschungsperspektiven der lokalen Arbeitsmarktpolitik
21. Januar 2005	Perspektiven lokaler Arbeitsmarktpolitik
23./24. Juni 2005	Konzepte und Vernetzungsansätze in der feministischen Arbeitsforschung

d) Forschungswerkstätten:

5./6. Februar 2004	Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitsstrukturen - Geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedarfe. Eine Forschungswerkstatt mit Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover (I)
11./12. März 2004	Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitsstrukturen - Geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedarfe (II)
25./26. März 2004	Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitsstrukturen - Geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedarfe (III)
6./7. Mai 2004	„Methodologie und Methoden in der genderorientierten Arbeitsforschung“. Eine Forschungswerkstatt mit Experten aus Wissenschaft und Praxis
27. August 2004	Abschluss der Forschungswerkstattreihe in Hannover (Präsentation der Ergebnisse mit allen Beteiligten)
4. Oktober 2004	Hartz IV - Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Folgen für soziale Gerechtigkeit und Geschlechterdemokratie. Eine Forschungswerkstatt für arbeitsmarktpolitische Akteurinnen und Akteure in der Region Marburg-Biedenkopf
3. Juni 2005	Hartz IV - Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Auswirkungen auf Geschlechterdemokratie und soziale Gerechtigkeit. Eine Forschungswerkstatt für arbeitsmarktpolitische Akteurinnen und Akteure der Region Hannover

7.3 VERÖFFENTLICHUNGEN IM PROJEKTKONTEXT

GENDA - NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG

Sammelbände:

- Baatz, Dagmar/ Rudolph, Clarissa/ Satilmis, Ayla (Hg.), 2004: Hauptsache Arbeit: Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster.
- Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.), 2005: In Arbeit Zukunft- Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster.
- Lepperhoff, Julia/ Satilmis, Ayla/ Scheele, Alexandra (Hg.), 2005: Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster.

Aufsätze:

- Correll, Lena, 2005: Arbeit und andere Lebensbereiche - „irgendwie vermischt sich das sehr“. Fallorientierte Überlegungen zu subjektorientierter Soziabilität. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit Zukunft- Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 125-140.
- Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie/ Lieb, Anja, 2003: Zukunft der Arbeit: Innovative Potentiale einer feministischen, genderkompetenter Arbeitsforschung. In: Schriftenreihe des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung an der Universität Marburg. Band V
- Correll, Lena / Janczyk, Stefanie / Lieb, Anja, 2004: Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung, in: Baatz, Dagmar/ Rudolph, Clarissa/ Satilmis, Ayla: „Hauptsache Arbeit?“ - Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, S. 255-277.
- Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie, 2005: Qualität der Arbeit - Qualität des Lebens. Zur Aktualität der Debatte um Qualität im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Leben. In: Lepperhoff, Julia/ Satilmis, Ayla/ Scheele, Alexandra (Hrsg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster, S. 145-158.
- GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, 2005: Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung: Arbeit und Geschlecht - Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. Discussion Paper 13/2005, Marburg.
- GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung (Hg.), 2005: Gender und berufliche Entwicklung: Eine Wissenschafts-Praxis-Kooperation zwischen GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung und der Landeshauptstadt Hannover. Marburg.
- Janczyk, Stefanie, 2005: Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits)Gesellschaft In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit Zukunft- Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 105-124.
- Janczyk, Stefanie/ Correll, Lena, 2003: The New View of Labour: Innovative Potentials of a Gender-Sensitive Labour Analysis. In: Strasser, Helmut, u.a. (Hg.): Quality of work and products in enterprises of the future : proceedings of the Annual Spring Conference of the GfA on the occasion of the future. Stuttgart, S. 725-728.

- Kurz-Scherf, Ingrid, 2004: "Hauptsache Arbeit"? - Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz, Dagmar/ Rudolph, Clarissa/ Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: S. 24-46.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2005: Qualitätskriterien von Arbeit - Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen, 58. Jg., 04/2005
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2005: „Arbeit neu denken, erforschen, gestalten“ – ein feministische Projekt. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit Zukunft- Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 14-36
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2005: Einleitung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit Zukunft- Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 5-13.
- Kurz-Scherf, Ingrid/ Lepperhoff, Julia/ Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven im Wandel von Arbeit, Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. In WSI-Mitteilungen 10/2003, S. 585-590.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2005: Modernisierung jenseits von Traditionalismus und Neoliberalismus? Die aktuelle Arbeitsmarktpolitik als Ausdruck eines verkürzten Modernisierungskonzepts. In: femina politica, Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft. Schwerpunkt: Modernisierung des Staates – Modernisierung sozialer Ungleichheit? Heft 2, 14. Jg. (i.E.)
- Kurz-Scherf, Ingrid/ Scheele, Alexandra, 2002: Hartz-Stück der Arbeitsmarktpolitik? Einwände gegen die Übergabe der Politik an die Wirtschaft. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 10-11/2002, S.616-623.
- Lepperhoff, Julia, 2005: Gleichberechtigt ungleich – ungleich gleichberechtigt - Geschlechter-Wissen und berufliche Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit Zukunft- Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 245-262.
- Lepperhoff, Julia, 2005: Mit zweierlei Maß – Arbeitsmigration aus der Perspektive feministischer Arbeitsforschung. In: Lepperhoff, Julia/ Satilmis, Ayla/ Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster, S. 207-220.
- Lepperhoff, Julia, 2005: Politikberatung aus Sicht der Geschlechterforschung. In: Falk, Svenja; Römmele, Andrea; Rehfeld, Dieter; Thunert, Martin (Hg.): Handbuch Politikberatung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (i.E.)
- Lepperhoff, Julia/ Scheele, Alexandra, 2004: Geschlecht im Wissenschafts-Praxis-Dialog. Arbeitsforschung auf neuen Wegen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 27/2004, Heft 3, S. 303-312.
- Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2005: Wissenschaft und Praxis im Dialog – ein Ansatz praxis- und genderkompetenter Arbeitsforschung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 70-87.
- Lieb, Anja, 2005: Demokratische Leerstelle Arbeit? In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.) In Arbeit Zukunft - Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 176-192.
- Rudolph, Clarissa, 2005: Fördern und Fordern – Hartz IV aus genderkompetenter Perspektive. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.)

- (2005): In Arbeit Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 263-280.
- Satilmis, Ayla, 2005: Qualitätsstandards in Zeiten andauernder Massenerwerbslosigkeit: Luxus oder Notwendigkeit? Reflexionen zur Bedeutung von qualitativen Anforderungen an Arbeit. In: Lepperhoff, Julia/ Satilmis, Ayla/ Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster, S. 266-281.
- Satilmis, Ayla/Baatz, Dagmar, 2005: Einfach, gelegentlich, geringfügig? - Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre geschlechterpolitischen Implikationen am Beispiel von Dienstleistungsarbeit. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 210-228.
- Scheele, Alexandra, 2004: Feminisierung der Arbeit und die Arbeitsforschung. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 2/2004, S. 173-176.
- Scheele, Alexandra, 2005: Ambivalenzen der Frauenerwerbstätigkeit in Europa und geschlechtergerechte Kriterien zur Bestimmung der Qualität von Arbeit. In: Ambivalenzen der Frauenerwerbstätigkeit in Europa und geschlechtergerechte Kriterien zur Bestimmung der Qualität von Arbeit, S. 35-49.
- Scheele, Alexandra, 2005: Arbeit als politisches Feld. Überlegungen für die politikwissenschaftliche Bearbeitung des Zusammenhangs von Arbeit und Politik In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Correll, Lena/ Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 193-209.
- Scheele, Alexandra, 2005: The future of work – what kind of work? Impacts of gender on the definition of work and research methodology. In: Transfer. European Review of Labour and Research. Vol. 11, 1/2005, S. 14-25.
- Scheele, Alexandra/ Kurz-Scherf, Ingrid, 2004: Nicht nur ein Job – Feministische Perspektiven auf Qualität von Arbeit in Europa. In: WSI-Mitteilungen, 57 Jg., Heft 3/2004, S. 167-170.

Discussion Papers (download unter www.gendanetz.de):

- Andresen, Sünne, 2005: Zukunft der Arbeit und kooperative Forschung. Expertise zu Stand und Perspektiven beteiligungsorientierter Ansätze in der Arbeitsforschung im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 16/2005, Marburg.
- Auth, Diana, 2004: Vereinbarkeitsorientierte Zeiten – eine neue Sicht auf Arbeitszeiten. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 11/2004, Marburg.
- Brauckmann, Stephanie, 2004: Arbeitswelten im Dritten Sektor. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 12/2004, Marburg.
- Friese, Marianne, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienstleistungsberufe. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA -

- Netzwerk feministische Arbeitsforschung, GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 7/2004, Marburg.
- GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, 2005: Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung: Arbeit und Geschlecht - Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. Discussion Paper 13/2005, Marburg.
- Janczyk, Stefanie/Correll Lena/ Lieb, Anja, 2003: Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster. GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Discussion Paper 1/2003, Marburg.
- Kocher, Eva, 2004: Geschlecht und Arbeit im Recht - die rechtliche Regelung von Arbeit aus feministischer und gender-orientierter Sicht. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 6/2004, Marburg.
- Krell, Gertraude, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Betriebswirtschaftslehre. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 8/2004, Marburg.
- Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2003: Kooperieren(d) lernen: Methodologische Überlegungen für die Arbeitsforschung. GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Discussion Paper 2/2003, Marburg.
- Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2005: Konzeption und inhaltliche Ausgestaltung der Forschungswerkstätten. Modellhafte Erprobung einer Wissenschaft-Praxis-Kooperation mit der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover. Discussion Paper 17/2005, Marburg.
- Maier, Friederike, 2004: Volkswirtschaftliche Arbeitsmarktanalysen und -theorien und Frauenarbeit. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 10/2004, Marburg.
- Pleiss, Cordula/Resch, Marianne, 2004: Pleiss, Cordula/ Resch, Marianne. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 5/2004, Marburg.
- Ruiz Ben, Esther, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Informatik. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 9/2004, Marburg.
- Rüling, Anneli, 2005: Nationale Forschungsförderung „Arbeit und Geschlecht“. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Discussion Paper 15/2005, Marburg.
- Traue, Boris, 2005: Das Subjekt in der Arbeitsforschung. Subjekttheoretische Arbeitsforschung und Perspektiven ihrer wissenssoziologischen/ diskursanalytischen Erweiterung. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Paper 14/2005, Marburg

7.4 PROJEKTE DES PROJEKTVERBUNDS

„ZUKUNFTSFÄHIGE ARBEITSFORSCHUNG“

- GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Philipps-Universität Marburg
- Forschungsverbund „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“, Koordination am SOFI Göttingen
- LeFo - Lernender Forschungszusammenhang, Universität Potsdam
- Verbundprojekt Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung, Koordination TU Chemnitz
- KoprA - Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung, ISF München
- FQMD - Netzwerk Arbeitsforschung in der neuen Arbeitswelt - Forschungs-Qualifizierungs-Modell Dresden, TU Dresden
- PIZA - Partizipation und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung, Arbeit und Zukunft e.V. Hamburg
- AuS innovativ - Internetbasierte Wissensbasis und Diskussionsforum für Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Implementierung innovativer Formen von Arbeitsverhältnissen, Universität zu Köln
- wald - Wald/Arbeit/Dienstleistung. Entwicklung einer innovativen Arbeitsforschungsstrategie in ländlichen Räumen - Forstwirtschaft als Beispiel für die Integration neuer Akteure in der Forschung, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Gemeinsame Homepage, mit Links zu den einzelnen Projekten bzw. Projektverbänden:
www.zukunftsaehige-arbeitsforschung.de