

### **Geschlecht im Wissenschaft-Praxis-Dialog: Arbeitsforschung auf neuen Wegen**

Lepperhoff, Julia; Scheele, Alexandra

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

#### **Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Lepperhoff, J., & Scheele, A. (2004). Geschlecht im Wissenschaft-Praxis-Dialog: Arbeitsforschung auf neuen Wegen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 27(3), 303-312. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-38334>

#### **Nutzungsbedingungen:**

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

#### **Terms of use:**

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*

# Geschlecht im Wissenschaft-Praxis-Dialog

## Arbeitsforschung auf neuen Wegen

*Julia Lepperhoff/Alexandra Scheele*

### 1 Arbeit und Geschlecht im Wandel: ambivalente Entwicklungen

Der Wandel von Arbeit ist Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher und politischer Debatten und der sie begleitenden Forschung. Themen sind u.a. die anhaltend hohe und in der Tendenz eher zunehmende Erwerbslosigkeit, die Veränderung von Arbeitsinhalten, -formen und -strukturen sowie ihre Auswirkungen auf das arbeitende Subjekt und die Möglichkeiten der Gestaltung von Arbeit. Dabei bleibt allerdings noch immer häufig unberücksichtigt, dass Arbeits- und Geschlechterverhältnisse sehr eng miteinander verwoben sind. Nicht nur haben die Bewertung, Verteilung und Organisation von Arbeit wesentlichen Einfluss auf das Geschlechterverhältnis, sondern umgekehrt beeinflusst auch das Geschlechterverhältnis die Arbeitswelt, die sich wiederum als hochgradig vergeschlechtlicht und geschlechtshierarchisch organisiert zeigt. Betrachtet man also den Wandel von Arbeit, muss auch der Wandel von Geschlecht und der Geschlechterverhältnisse in den Blick genommen werden.

Die gegenwärtige Pluralisierung und Dynamisierung der (Erwerbs-)Biografien beider Geschlechter ist eng verbunden mit der allmählichen Erosion des „male bread winner model“, das mit dem vollzeiterwerbstätigen (Ehe-)Mann und einer nicht oder höchstens geringfügig bzw. teilzeitarbeitenden (Ehe-)Frau auf einer traditionellen Arbeitsteilung der privaten und der öffentlich geleisteten Arbeit zwischen den Geschlechtern basierte. Stattdessen findet ein Anstieg der Frauenbeschäftigung insbesondere im expandierenden Dienstleistungssektor statt, während gleichzeitig ein Rückgang von männlich dominierter Industriearbeit zu beobachten ist. Flexibilisierung, Deregulierung und neue Organisationsformen von Arbeit tragen zur Aufweichung des bislang überwiegend von Männern realisierten sog. Normalarbeitsverhältnisses und der ihm zugrunde liegenden Standards bei:<sup>1</sup> So gewinnt die Feminisierung

<sup>1</sup> Als „Normalarbeitsverhältnis“ wird meist eine unbefristete, kontinuierliche, abhängige Vollzeitbeschäftigung mit einem tariflich geregelten, existenzsichernden Einkommen und daran gekoppelter sozialer Absicherung bezeichnet. Einige Definitionen (z.B. ISO Köln)

männlicher und die Maskulinisierung weiblicher Erwerbsmuster zunehmend an Bedeutung, wie die Zunahme von bislang frauentypischen diskontinuierlichen Erwerbsbiografien bei Männern und von bislang männertypischen Karriereorientierungen bei Frauen andeutet (Correll et al. 2004; Scheele 2004). Auch wenn das Ausmaß und die Auswirkungen des aktuellen Wandels auf das gesellschaftliche Gefüge noch nicht wirklich abzuschätzen sind, so zeigt sich, dass sich die damit verbundenen Chancen und Risiken, wie z.B. Erwerbslosigkeit oder Ausgrenzungs- und Marginalisierungstendenzen, nicht (mehr) eindeutig entlang der Geschlechterlinie bestimmen lassen, sondern teilweise auch quer zu ihr liegen.

Trotzdem bestehen einige Kontinuitäten der Geschlechterhierarchie in der Erwerbsarbeit und im privaten Leben fort: Hierzu zählt nach wie vor die Verantwortlichkeit für die Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit, die trotz der steigenden Inanspruchnahme haushaltsbezogener Dienstleistungen und veränderter Haushaltstypen immer noch überwiegend bei den Frauen liegt. Außerdem ist auf die beständige und extreme Geschlechtersegregation und -hierarchie des Arbeitsmarktes zu verweisen. Diese spiegelt sich auch in der Auseinanderentwicklung der Arbeitszeiten von Frauen und Männern wider: Während die einen mit Teilzeit und Minijobs weniger Stunden arbeiten, leisten die anderen Überstunden oder sind in Branchen mit einer generell längeren Arbeitszeit tätig. Darüber hinaus besteht für Frauen weiterhin das Problem der recht undurchlässigen Zugangsbarrieren zu hoch qualifizierten Tätigkeiten, was in der wissenschaftlichen Diskussion unter dem Stichwort „Gläserne Decke“ diskutiert wird. Schließlich bestehen auch ausgeprägte Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern fort (Kurz-Scherf et al. 2003).

## 2 Anforderungen an eine geschlechterorientierte Arbeitsforschung

Bezieht man nun die Geschlechterperspektive in die Arbeitsforschung ein, können die skizzierten Ambivalenzen jedoch nicht mit Hilfe einfacher theoretischer Konzepte abgebildet und durch die methodische Umsetzung simplifiziert werden. Schließlich werden in vielen Arbeiten der Familien-, Berufs- und Industriesoziologie Stereotype über die Erwerbs- und Familienorientierung sowie über die Berufswahl und Lebensläufe von Frauen unhinterfragt übernommen. Dies führt dazu, dass Vorurteile den Anschein empirisch abgesicherter Gewissheiten erhalten und auch die methodischen Verfahren von wissenschaftlichen Untersuchungen prägen. *Althoff* et al. (2001, S. 111) geben dafür einige Beispiele: Da Frauen in der traditionellen Familiensoziologie noch immer als familienorientiert gelten, werden ihnen biographische Weichenstellungen entlang dieser Prioritätensetzung zugeschrieben und diese dann z.B. im Drei-Phasen-Modell als „weibliche Normalbiographie“ theoretisiert. Auch in Teilen der

---

schränken es weiter ein, indem ihm auch hinsichtlich der Länge und Lage standardisierte Arbeitszeiten zugeschrieben werden.

Industriosoziologie wird weiterhin von einer unterschiedlichen Arbeitsorientierung von Frauen und Männern ausgegangen, da diese unterschiedliche Verknüpfungen zwischen Arbeit und Identität entwickeln: Während Frauen ihre persönliche und soziale Identität vorrangig aus der Arbeit in der Familie zu beziehen scheinen, gelten Männer grundsätzlich als erwerbsorientiert. Demzufolge hat außerhäusliche Erwerbsarbeit keinen identitätsstiftenden Stellenwert für Frauen, sondern gilt als Ort des Zusatzverdienens oder als notwendiger Ausgleich für Isolationserfahrungen in der Familie.<sup>2</sup> Dabei ist nicht nur die Geschlechterdualität an sich problematisch, sondern vor allem auch, dass damit eine unterschiedliche gesellschaftliche Platzierung von Frauen und Männern in der Geschlechterhierarchie sowie im öffentlichen und privaten Raum einhergeht (Harding 1991, S. 13ff.). Arbeit von Frauen – so sie denn nicht im öffentlichen Raum stattfindet – bleibt weitestgehend unsichtbar, auch wenn ihre gesellschaftliche Bedeutung unbestritten ist. Folglich kann ein angemessenes Bild gesellschaftlichen Arbeitens und Lebens nur über die Einbeziehung informeller Räume und das Hinterfragen von (Geschlechter-)Stereotypen gezeichnet werden.

Für eine geschlechterorientierte Arbeitsforschung folgt daraus, dass sie a) nicht männlich definierte Arbeits- und Lebenswelten als Ausgangspunkt nimmt, da dann alle anderen Formen des Lebens und Arbeitens immer nur als Abweichung von dieser Norm begriffen werden können. Um es konkreter zu machen: Wenn industrielle Erwerbsarbeit und das historisch in engem Zusammenhang stehende Normalarbeitsverhältnis den Bezugspunkt bilden, dann ist der Dienstleistungssektor mit seinem hohen Frauenanteil und die überwiegend von Frauen geleistete Teilzeitarbeit immer das Besondere, dem nur schwerlich das Label „normal“ zugeschrieben werden. Dies bedeutet aber für die notwendige Regulierung dieser Bereiche oft ein großes Hindernis. Umgekehrt wäre es allerdings ähnlich verkürzend, das Forschungsinteresse nur auf Dienstleistungstätigkeiten und Teilzeitarbeit zu richten und diese Analysen in einer additiven Logik bisherigen Erkenntnissen der Arbeitsforschung hinzuzufügen. In beiden Fällen werden jene Zuschreibungen reproduziert, derer sich eine geschlechterkritische Perspektive auf Arbeit gerade entledigen will. Während im ersten Fall die Beforschten überhaupt kein Geschlecht haben und Forschung geschlechterblind betrieben wird, wird im zweiten Fall das Geschlechterthema zu einem Frauenthema gemacht und dadurch Frauen das Besondere gegenüber einem von Männern definierten und verkörperten Allgemeinen zugeschrieben. Hieraus resultiert quasi automatisch auch eine De-Thematisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse von Männern, die ebenso konstitutiv für die gegenwärtige Verfasstheit des Geschlechterverhältnisses sind. Weiter folgt, dass b) die Engführung und Gleichsetzung von Arbeit als vollzeit-geführte Erwerbsarbeit zu vermeiden und stattdessen das „Ganze der Arbeit“ in den Blick zu nehmen ist. Durch die konzeptionelle Beschränkung auf die Erwerbsar-

2 *Althoff et al.* (2001) verweisen jedoch auch auf (feministische) Studien im Bereich Arbeit, die diesen Auffassungen widersprechen und ein widersprüchlicheres Bild von weiblichen Arbeits- und Lebensorientierungen zeichnen (z.B. Becker-Schmidt et al. 1983; Born et al. 1996; Wagner 1993).

beit werden die privat geleistete Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit und andere Arbeitsformen tendenziell unsichtbar. Durch die Herauslösung von Erwerbsarbeit aus diesem Kontext kann die geschlechtsspezifische Struktur des Zusammenhangs von Arbeit und Leben nicht hinreichend in den Blick genommen werden. Auch die aktuell stattfindenden Verlagerungen von privater Hausarbeit in den Erwerbsbereich haushaltnaher Dienstleistungen mit der Neukonstituierung von Hierarchielinien unter Frauen sind dann nur schwer zu fassen. Zwar wird der verengte Arbeitsbegriff in den Konzepten zur „Alltäglichen Lebensführung“ (Jurczyk/Voß 1995) oder im Kontext der Arbeitszeitforschung wie z.B. zur „Balance von Arbeit und Leben“ (Eberling et al. 2004) zunehmend hinterfragt und vor dem Hintergrund der gegenseitigen Durchdringung von Beruf und Familie (Hochschild 2002) beleuchtet, ansonsten verbleibt Leben aber lediglich im Status einer „Rahmenbedingung“ für Erwerbsarbeit und wird v.a. daraufhin analysiert, inwiefern es die (implizit höherwertige) Erwerbsarbeit (von Frauen) behindert.

### 3 Wissenschaft und Praxis: Voneinander lernen, statt belehren

Der Problemaufriss verdeutlicht, dass eine innovative Arbeitsforschung geschlechterkritisch bzw. -sensibel sein muss. Wenn allerdings die Geschlechterperspektive mehr meinen soll als nur eine rein additive Hinzufügung von Frauen oder vornehmlich weiblich geprägten Arbeits- und Lebensbereichen in die Forschung, dann muss eine geschlechterorientierte Arbeitsforschung auch berufspraktisch relevant sein. Dafür braucht es eine stärkere Beteiligung der Arbeitspraxis an der Forschung, die eben nicht nur am nachträglichen Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen an die beforschte Praxis ansetzt, sondern diese bereits bei der Konzeption des Forschungsdesigns und der Entwicklung der Forschungsfragen einbezieht. Somit sind Forschungs- und Kooperationskonzepte zu entwickeln, die zu einer systematischen Beteiligung der geschlechterorientierten Arbeitsforschung an der Arbeitspraxis und einer Beteiligung der Arbeitspraxis an der Forschung beitragen können: Zentrale Bezugspunkte in diesem Zusammenhang bilden die Begriffe „Dialog“ und „Kooperation“, um die arbeitsbezogene Praxis an der Generierung von (geschlechtlichen) Problemfeldern und bei der Entwicklung von Forschungsfragestellungen zu beteiligen. Ziel ist es, vom Prinzip des Beforschens zum Prinzip des Miteinander-Forschens zu gelangen. Damit wird der Forschungsprozess als eine soziale Beziehung begriffen.

Die Bezüge der hier postulierten Beteiligungsorientierung zur feministischen Wissenschaftstheorie (z.B. Harding 1991) und zur Aktionsforschung (z.B. Fricke 1997) sind offensichtlich. So problematisieren beide Ansätze das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis sowie zwischen Forschungssubjekt und Forschungsobjekt. Beide grenzen sich zunächst einmal von der nomothetischen quantitativen Forschungspraxis ab und betonen die Rolle des handelnden Subjekts. Über eine stärkere Beteiligung der Beforschten am Erkenntnisprozess sollen Handlungskompetenzen

erweitert und damit Lösungen für dringende Probleme entwickelt (Aktionsforschung) bzw. Emanzipationsprozesse initiiert (feministische Wissenschaft) werden. Methodisch werden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden verwendet, die konkrete Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Methode muss im Zusammenhang mit dem Gegenstand bzw. den konkreten Forschungsinteressen, dem Thema und den beteiligten Personen gefällt werden (Müller 1984; Abels 1993). Ein wesentlicher Unterschied besteht allerdings hinsichtlich der Berücksichtigung von Geschlecht. Während die Aktionsforschung weitestgehend „geschlechtsblind“ ist, bildet Geschlecht den zentralen Ausgangspunkt für die feministische Wissenschaftskritik, die den (unterlegten) Geschlechtertext von vermeintlich objektiver Wissenschaft sichtbar macht und darauf zielt, das (geschlechtliche) Machtgefälle im Forschungsprozess zu reduzieren (Lepperhoff/Scheele 2003 S. 14ff. und 23ff.). Wie ein Forschungsprozess aussieht, der sowohl beteiligungs- und wissensorientiert als auch geschlechterorientiert angelegt ist, wird im Folgenden beispielhaft erläutert.

#### 4 Forschungswerkstätten als Ort des geschlechterorientierten Wissenschaft-Praxis-Dialogs

Im Rahmen des Projekts „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“,<sup>3</sup> das über das im Wandel befindliche Verhältnis von Arbeit und Geschlechterverhältnissen forscht, sollen Wissensbestände und Kompetenzen aus Arbeitsprozessen sowie von berufspraktischen Akteuren systematisch in den Forschungsprozess integriert werden: Über beteiligungsorientierte Verfahren sollen Anregungen und Hinweise für die Formulierung relevanter Forschungsfragen sowie ihre adäquate Bearbeitung einfließen, aber auch (neue) Erkenntnisse insbesondere hinsichtlich der tatsächlichen Problemlagen von Frauen und Männern in Bezug auf Arbeit gewonnen werden. Damit wird auch die Frage nach der Vermittlung von Erkenntnissen aus der Forschung neu definiert: Vermittlung wird zum elementaren Bestandteil der Forschung und wird nicht im Nachhinein als Transfer von Forschungsergebnissen organisiert, bei dem geprüft wird, ob die Ergebnisse für die Praxis relevant sind. Mit ausgewählten Akteuren werden zu gemeinsam definierten thematischen Schwerpunkten Wissenschaft-Praxis-Kooperationen mit Forschungswerkstätten durchgeführt.

Im Folgenden wird dieses Verfahren am Beispiel der Wissenschaft-Praxis-Kooperation zwischen GendA und der Stadtverwaltung Hannover veranschaulicht, wo etwa 54% der Beschäftigten weiblich sind (Landeshauptstadt Hannover, 2003). Die Wissenschaft-Praxis-Kooperation zwischen GendA und der Stadtverwaltung Hanno-

3 Dieses Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Förderinitiative „Innovative Arbeitsforschung“ gefördert. Das Projekt unter der Leitung von Prof. Dr. *Ingrid Kurz-Scherf* ist an der Philipps-Universität Marburg angesiedelt. Der Arbeitsbereich Praxiskooperation und Praxiskompetenz, in dessen Rahmen die hier ausgeführten Überlegungen entstanden sind, ist in einem Unterauftrag an das Sozialwissenschaftliche Forschungszentrum Berlin-Brandenburg in Berlin vergeben.

ver wurde über einen dialogisch-beteiligungsorientierten Prozess in sechs Phasen aufgebaut: Die Zusammenarbeit startete mit einem mehrmonatigen gemeinsamen *Prozess der Themenfindung (1)*. Zu Beginn stand die offene Frage, welche geschlechtsspezifischen Problemlagen und Bedarfe in der Stadtverwaltung bestünden. Dieser Frage wurde in Gruppendiskussionen mit entscheidenden Akteuren, wie der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, einer Vertreterin des Gesamtpersonalrates und Mitarbeiterinnen aus dem Bereich Personal und Organisation sowie in Interviews mit Expert/innen nachgegangen. In diesem Prozess kam heraus, dass trotz objektiv scheinbar günstiger (Arbeits-)Bedingungen für Frauen in der Stadtverwaltung, weiterhin Barrieren bei der beruflichen Entwicklung bestehen, insbesondere auch das Phänomen der „Gläsernen Decke“. Unter dem Titel „Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitsstrukturen – Geschlechtsspezifische Bedarfe und Problemlagen“ sollte den Ursachen dafür nachgegangen werden. Über eine *verwaltungssinterne Ausschreibung der Kooperation (2)* wurde das Anliegen von GendA bekannt gemacht und wurden Beschäftigte eingeladen, sich für die Mitwirkung an dieser Forschungskooperation zu bewerben. Insgesamt gab es 74 Rückmeldungen; das Verhältnis von Frauen und Männern lag dabei bei 3:1. Aus dieser Gruppe wurden 23 Beschäftigte (wiederum im 3:1 Geschlechterverhältnis) für ein etwa einstündiges *leitfadengestütztes Interview (3)* ausgewählt, in dem sie zu ihrer Arbeitssituation bei der Stadtverwaltung, ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung und ihren Vereinbarkeitsproblemen zwischen ihrem Beruf und dem „Rest des Lebens“ befragt wurden. Die Interviews<sup>4</sup> gaben Hinweise auf die konkrete Arbeitssituation, Bedarfe für die berufliche Entwicklung und auf geschlechtsspezifische Problemlagen der einzelnen Beschäftigten und dienten so der weiteren Konzeption der *Forschungswerkstätten (4)*, die im Frühjahr 2004 mit 50 Beschäftigten<sup>5</sup> stattfanden. In den Forschungswerkstätten wurden die Beschäftigten eingeladen, an der Beantwortung der wissenschaftlichen und organisationspraktischen Frage mitzuwirken, welche förderlichen und hemmenden Faktoren es bei der beruflichen Entwicklung gibt und ob bzw. wie sich diese für Frauen und Männer unterscheiden. Ausgangspunkt bildeten die persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden, die über die gemeinsame Diskussion und Formulierung von Ansprüchen verallgemeinerbar wurden. Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgte über verschiedene thematische Module zur beruflichen Laufbahn und zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, zur beruflichen Zukunft, zu Einflussfaktoren für die berufliche Entwicklung, Vereinbarkeitsproblemen, Geschlechterunterschieden im Arbeitsalltag und endete mit einem Modul, in dem von den Beschäftigten Anforderungen an die Stadtverwaltung für eine geschlechtergerechte Personalverwaltung entwickelt werden sollten, die anschließend in einer gemeinsamen Runde mit Vertreterinnen aus dem Bereich Organisationsentwicklung, dem Referat für Frauen- und

4 *Lena Correll* (GendA, Arbeitsbereich Zukunft der Arbeit) wertet die mit den Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover geführten Interviews insbesondere im Hinblick auf Vereinbarkeitsprobleme aus.

Gleichstellung und dem Gesamtpersonalrat problematisiert und diskutiert wurden.<sup>6</sup> Momentan erfolgt die *wissenschaftliche Auswertung der Forschungskoooperation (5)* für die Weiterentwicklung eines zukunftsfähigen geschlechtergerechten Leitbilds zur Zukunft der Arbeit. Dabei soll zum einen die Relevanz der eigenen Forschungsfragen und -ergebnisse von GendA reflektiert und geprüft werden, ob sie auch berufspraktische Bedarfe widerspiegeln können. Zum anderen sollen neue Erkenntnisse für die Bearbeitung des im Wandel befindlichen Verhältnisses von Arbeit und Geschlecht gewonnen werden. Der aktuelle Stand der Auswertung verweist vor allem auf die Notwendigkeit eines erweiterten Konzepts von Vereinbarkeit in der Arbeitsforschung, wie es bei GendA unter dem Begriff der Soziabilität gefasst wird (Correll et al. 2004). So stellt sich Vereinbarkeit nicht nur als ein Problem von Frauen dar, sondern auch Männer (insbesondere solche mit alternativen Rollenmustern) sind zunehmend davon betroffen, Erwerbsarbeit mit dem Rest des Lebens zu vereinbaren. Darüber hinaus sollte Vereinbarkeit nicht nur als Ausbalancieren von Familie/Kindern und Beruf verstanden werden, da weitere wichtige Lebensbereiche wie „Ehrenamt“, soziale Kontakte, Freizeit etc. ansonsten ausgeklammert bleiben. Nicht zuletzt ist Vereinbarkeit auch nicht nur auf zeitliche Schwierigkeiten bei der Harmonisierung verschiedener Lebensbereiche begrenzt. Bereits innerhalb der Erwerbsarbeit ergeben sich z.B. durch Arbeitsverdichtung und neue Funktionszuschnitte in der Erwerbsarbeit ungeahnte Herausforderungen und „Unvereinbarkeiten“ im Arbeitsalltag der Beschäftigten.

Hinsichtlich der Geschlechterdimensionen in der arbeitsweltlichen und beruflichen Praxis bestätigt das explizite und implizite „Geschlechter-Wissen“ (Andresen et al. 2003) der Beschäftigten die Ambivalenz moderner Beruflichkeit, bei der sich trotz einer engen Verzahnung von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen Chancen und Risiken bei der Umstrukturierung von Erwerbsarbeit nicht (mehr) eindeutig den Geschlechtern zuordnen lassen. Dies gilt auch für die Umstrukturierung im Zuge der Verwaltungsmodernisierung mit ihren widersprüchlichen Auswirkungen für männliche und weibliche Beschäftigte. Zugleich bleiben bestimmte traditionelle Problemlagen im Bereich der beruflichen Entwicklung manifest und weiterhin eng mit Geschlechterstereotypen verknüpft. Hierzu gehört die geringe Durchlässigkeit der beruflichen Hierarchie für Frauen ebenso wie Schwierigkeiten für Männer bei der Reduzierung auf familienbedingte Teilzeitarbeit. Abzuwarten sind weitere Befunde, die nach der Auswertungsphase im Sommer 2004 vorliegen werden.

Den letzten Schritt in der Wissenschaft-Praxis-Kooperation zwischen GendA und der Stadtverwaltung Hannover wird die *Rückkoppelung von handlungsorientierten Ergebnissen an die Stadtverwaltung (6)* darstellen. Dieser Ergebnistransfer soll dabei

---

5 Pro Forschungswerkstatt kamen etwa 17 Beschäftigte und 6 Wissenschaftler/innen zusammen.

6 Das Konzept der Forschungswerkstätten sowie die zugrunde liegenden Methoden und thematischen Module sind dokumentiert in *Lepperhoff/Scheele 2004*. Die methodische Ausarbeitung des Konzepts der Forschungswerkstätten entstand in Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartner/innen *Svenja Pfahl* und *Stefan Reuyß*.



entsprechend der bisherigen Kooperationsprinzipien so organisiert werden, dass die an den Forschungswerkstätten beteiligten Beschäftigten und die Verwaltungsspitze in einen weiteren Diskussionsprozess kommen. Der Prozess wird in einer Broschüre zur beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Hannover dokumentiert, die den Beschäftigten der Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt wird.

## 5 Perspektiven

Um den gegenwärtigen Wandel von Arbeits-, Lebens- und Geschlechterverhältnissen adäquat erfassen und analysieren zu können, müssen auf der theoretisch-konzeptionellen Ebene u.E. vor allem folgende Aspekte stärker berücksichtigt werden:

Erstens darf die Bearbeitung des Geschlechterthemas nicht auf die sog. Frauenfrage reduziert werden, da die meisten Veränderungen – wenngleich in unterschiedlicher Form – Auswirkungen auf Frauen *und* Männer haben. Allerdings – und dies wird bei der vorherrschenden Praxis des Gender Mainstreaming, das sich ebenfalls explizit an beide Geschlechter richtet, häufig unterschlagen – beinhalten diese Veränderungen häufig Konfliktpotenziale. Schließlich geht es um Hierarchien, Privilegien, Verteilung, Bewertung und Bezahlung von Arbeit etc., die derzeit einen eindeutigen geschlechtlichen Bias haben und zwar in erster Linie zum Vorteil von Männern. Es ist somit wahrscheinlich, dass es sich im arbeitsweltlichen und berufspraktischen Alltag nicht automatisch um eine „win-win“-Situation handelt, wie häufig suggeriert wird, sondern auch um eine Neuverteilung von Chancen und Risiken. Dies muss bei der Konzipierung von Forschungsfragen und -designs einbezogen werden. Zweitens müssen sowohl analytische Ansätze als auch normative Leitbilder für die Erfassung moderner Arbeits- und Geschlechterverhältnisse durchlässiger sein und so erweitert werden, dass der Kontext des ganzen Lebens und der ganzen Arbeit (Kurz-Scherf 2004, S. 25) integriert wird. Nur so können einseitige Reduzierungen vermieden werden. Drittens bedarf es nicht zuletzt dialog- und kooperationsorientierter methodischer Verfahren, mit denen die berufliche Praxis und das dort vorhandene (Geschlechter-)Wissen in den Forschungsprozess aufgenommen werden kann.

## Literatur

- Abels, Gabriele, 1993: Zur Bedeutung des Female-Stream für die Methodendiskussion in den Sozialwissenschaften. In: *Soziologie* Heft 1/1993, S. 6-17.
- Althoff, Martina; Bereswill, Mechthild; Riegraf, Birgit, 2001: *Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Andresen, Sünne; Dölling, Irene; Kimmerle, Christoph, 2003: *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*. Opladen: Leske + Budrich.
- Correll, Lena; Janczyk, Stefanie; Lieb, Anja, 2004: *Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung*. In: Baatz, Dagmar; Rudolph, Clarissa; Satilmis, Ayla (Hrsg.):

- Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 255-278.
- Eberling, Matthias; Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart; Jürgens, Kerstin, 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: Sigma.
- Fricke, Werner (Hrsg.), 1997: Aktionsforschung und industrielle Demokratie. Forum Zukunft der Arbeit, Heft 6. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Harding, Sandra, 1991: Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. Hamburg: Argument Verlag.
- Hochschild, Arlie R., 2002: Keine Zeit: Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich.
- Jurczyk, Karin; Voß, Günter G., 1995: Zur gesellschaftsdiagnostischen Relevanz der Untersuchung von alltäglicher Lebensführung. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2004: „Hauptsache Arbeit?“ – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz, Dagmar; Rudolph, Clarissa; Satilmis, Ayla (Hrsg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 24-46.
- Kurz-Scherf, Ingrid; Lepperhoff, Julia; Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 56, Heft 10, Arbeitsforschung auf neuen Wegen, S. 585-590.
- Krell, Gertraude; Carl, Andrea-Hilla; Krehnke, Anna, 2001: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsprojekt zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten bei der Stadt Hannover. Projektbericht. Landeshauptstadt Hannover, 2003: Personal- und Organisationsbericht 2003.
- Lepperhoff, Julia; Scheele, Alexandra, 2003: Kooperieren(d) lernen: Methodologische Überlegungen in der Arbeitsforschung. Arbeitspapier des GendA-Arbeitsbereichs Praxiskooperation – Praxiskompetenz. Arbeitspapiere 4. Marburg.
- Lepperhoff, Julia; Scheele, Alexandra, 2004: Kooperieren(d) lernen: Forschungswerkstätten als Ort des Wissenschaft-Praxis-Dialogs. GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Papers, Nr. 3 (im Erscheinen).
- Müller, Ursula, 1984: Gibt es eine spezielle Methode in der Frauenforschung? In: Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der FU Berlin (Hrsg.): Methoden der Frauenforschung. Symposium an der FU Berlin, S. 29-50.
- Scheele, Alexandra, 2004: Feminisierung der Arbeit und die Arbeitsforschung. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Jg. 13, Heft 2 (im Erscheinen).

Julia Lepperhoff  
GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung  
Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum  
Berlin-Brandenburg e.V.  
Köpenicker Str. 125  
10179 Berlin  
Tel.: ++49.30.28305563  
Fax: ++49.30.28305561

Julia Lepperhoff, Politikwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-geförderten Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ im Arbeitsbereich Praxis-kooperation und Praxiskompetenz, Mitherausgeberin der Fachzeitschrift „femina politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft“, Arbeitsschwerpunkte: Gesundheits-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Gleichstellungspolitik, Frauen- und Geschlechterforschung, Methoden.

Alexandra Scheele  
GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung  
Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum  
Berlin-Brandenburg e.V.  
Köpenicker Str. 125  
10179 Berlin  
Tel.: ++49.30.28305563  
Fax: ++49.30.28305561

Alexandra Scheele, Politikwissenschaftlerin und Germanistin, M.A.; Studium in Dortmund und Marburg; Mitarbeit in verschiedenen Projekten, darunter zu Geschlechterforschung in Studium und Lehre, Arbeitszeitflexibilisierung im Einzelhandel und Auswirkungen auf Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und Zukunft der Arbeit. Zuletzt tätig im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung für das „European Industrial Relations Observatory – EIRO“. Seit Juni 2002 im BMBF-geförderten Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ für den Arbeitsbereich Praxiskompetenz und Praxis Kooperation in Berlin tätig. Mitherausgeberin der Fachzeitschrift „femina politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft“