

Hildegard Maria Nickel

Die Bedeutung der (Erwerbs-)Arbeit für ein selbstbestimmtes Leben

Jena, 4.7.2014

1. Vorbemerkung: Eine zeitdiagnostische Verortung

Lassen Sie mich mit einer knappen aber notwendigen zeitdiagnostischen Verortung beginnen. „Heute befindet sich der Kapitalismus der reichen kapitalistischen Gesellschaften in einer dreifachen Krise, die seit Jahren anhält, ohne dass ein Ende abzusehen wäre: einer Bankenkrise, einer Krise der Staatsfinanzen und einer Krise der >Realökonomie<“ (Streeck 2013, S. 29). In dieser Krisenkonstellation stützt sich die Politik einer >marktkonformen Demokratie< (A. Merkel) auf den alarmierenden „Trend einer zunehmenden politischen Lähmung und Entfremdung von Wählerinnen und Wählern aus überwiegend unterprivilegierten Schichten“ (Habermas 2014, S. 86) und sie zielt auf die systematische Begünstigung von Vermögenseinkommen, auf Lohnzurückhaltung, auf sozialen Druck durch prekäre Beschäftigung und einen Rückbau sozialer Transfers. Damit ist die soziale Ungleichheit dramatisch angewachsen. „Was manche als linksradikales Mantra abtun wollen, hat sich tatsächlich in den letzten Jahren dramatisch zugespitzt – und kann sich, wenn nichts passiert, in diesem Jahrzehnt zu einer existenziellen Gefährdung des Gemeinwesens auswachsen.“ (Die Zeit, Nr. 7/2013) Diese Gefährdung resultiert nicht in erster Linie aus der über Arbeit vermittelten Einkommensungleichheit, sondern vor allem aus dem wachsenden Kapitalvermögen an der Spitze der Sozialhierarchie, der Entstehung einer „Plutokratie“, einer Neubürgerlichen

Oberschicht, die durch zahlreiche Kontinuitätslinien mit älteren Familiendynastien verbunden ist. Fehlende Maßnahmen einer diesen Prozess bremsenden Umverteilung von oben nach unten begünstigen nicht nur eine elitäre soziale Schließung der Gesellschaft, sondern auch die sich zuspitzende Unterfinanzierung des Sozialen. Wehler appelliert, das „Beschweigen“ der sozialen Ungleichheit endlich zu durchbrechen, indem beispielsweise ein „echter“ Arbeits- und Reichtumsbericht, der den StaatsbürgerInnen nicht fundamental wichtige Informationen zum obersten Prozent der Sozialhierarchie „kaltblütig“ vorenthält, eingefordert wird.

2. (Erwerbs-)Arbeit: Ambivalenzen und Widersprüche

„Die Zukunft der Arbeit, die in so zahlreichen Buchtiteln vorkommt, ist wie alle Zukunft kein möglicher Gegenstand sicheren Wissens ...“ (Offe 2000, S. 493) sagte im Jahre 2000 einer, der es wissen musste; Claus Offe, der sich 1984 in der völlig richtigen Antizipation der „Krise der Arbeitsgesellschaft“ doch geirrt hatte: Die Erwerbsarbeit hat entgegen seiner Vorhersage bis heute ihre Qualität, „organisierendes Zentrum der Selbständigkeit, der sozialen Fremd- und Selbsteinschätzung und der moralischen Orientierung zu sein“ (Offe 1984), keineswegs verloren. Im Gegenteil, für westdeutsche Frauen beispielweise, ist sie in den vergangenen 30 Jahren – die DDR-Frauen hatten in dieser Hinsicht gegenüber Westfrauen einen „Modernisierungs vrsprung“ (Hradil) – erst zum organisierenden Zentrum ihres Alltags geworden. Das „Arbeiten ohne Ende“ und die „Verbetrieblichung der privaten Lebensführung“ (Voß/Pongratz 1998) – also eine dem Diktat der Erwerbsarbeit folgende Organisation des Privaten und Persönlichen – sind damit nicht mehr nur Männern vorbehalten Erfahrungen.

Anhand von empirischen Daten lässt sich für Deutschland zeigen, dass mit dem Umbruch des deutschen Produktions- und Sozialmodells „ein fragmentiertes Genderregime entstanden ist, dem es an Konsistenz und Kohärenz mangelt.“

(Schmidt 2012, 89) Die Politik sendet konträre arbeits- und geschlechterpolitische Signale: Betreuungsgeld, Ehegattensplitting und die politische Konstruktion von „Bedarfsgemeinschaften“ bei den „Harz IV-Gesetzen“ – also eine am Ernährermodell orientierte Variante auf der einen Seite; Forcierung eines „Adult-Worker-Models“ und einer auf Erwerbsintegration basierenden Autonomie und Unabhängigkeit der Frau auf der anderen Seite.

Die Frage, ob Arbeit zu einem selbstbestimmten Leben beiträgt und unter welchen Voraussetzungen Arbeit zu Wohlbefinden führen kann, lässt sich – das gilt nicht nur, aber vor allem für Frauen – im Grunde nur beantworten, wenn ihre Einbindung in einen komplexen gesellschaftlichen und individuellen Zusammenhang berücksichtigt wird. Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, soziale, politische und kulturelle Teilhabe – um nur diese Aspekte eines „ganzen Lebens“ zu nennen – werden institutionell widersprüchlich gerahmt: Arbeitsmarkt-, Familien- und Sozialpolitik wie auch Bürger_innenrechte eröffnen einen mehr oder weniger großen, ambivalenten und sozial ungleichen Spielraum für die Qualität und Pluralität von Lebensformen. Anders gesagt, die Vereinbarkeit von „Work“, „Care“, „Voice“ (Pascall/Lewis 2004) sind zentrale Knotenpunkte für ein selbstbestimmtes Leben. Der Rahmen dafür – Sachzwanglogik des Finanzkapitalismus hin oder her – wird gestaltet, ja er muss politisch gestaltet werden!

Ich werde die Frage nach der Bedeutung der (Erwerbs-)Arbeit für ein selbstbestimmtes Leben vor allem an der Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit diskutieren, weil sich gerade darin einige Ambivalenzen und Widersprüche zeigen, die auf grundsätzliche Dilemmata von Arbeit unter finanzkapitalistischen Bedingungen verweisen.

So alt wie die Frauenbewegung selbst ist in diesem Zusammenhang die Debatte über eine an Geschlechtergerechtigkeit orientierte Neubestimmung des

Arbeitsbegriffes, eines Arbeitsbegriffes, der die ganze Arbeit, die zur Reproduktion des Lebens notwendig ist, in den Blick nimmt und der auf eine Neuorientierung der Verteilung wie auch auf eine Neujustierung der Anerkennung von Arbeit insistiert. Das ist bis heute ein unabgeschlossenes Projekt. Ich gehe hier nicht weiter darauf ein, sondern will einige Tendenzen des Wandels der Erwerbsarbeit ansprechen, die ambivalente Konsequenzen für das Dreieck von „work“, „care“, „voice“ und die Frage des selbstbestimmten Lebens haben. Ein zentrales Problem in diesem Zusammenhang ist, dass die meritokratische Triade, die die bundesdeutsche Leistungsgesellschaft legitimierte, erodiert ist. Weder sichert Bildung beruflichen Ein- und Aufstieg noch der Beruf ein verlässliches Einkommen und planbaren Wohlstand. Es ist auch nicht mehr davon auszugehen, dass bei entsprechender Leistung ein vererbbares Vermögen oder eine auskömmliche Rente erarbeitet werden kann. Der Fahrstuhl durch die Gesellschaft – der sich „im goldenen Zeitalter des Fordismus“ für viele mit der Arbeitsleistung und beruflichen Position nach oben bewegte – geht für die meisten mittlerweile eher nach unten und nicht wenige stecken in permanenter Prekarität im sozialen Erd- oder Untergeschoss fest.

Das existenzsichernde und sozial abgesicherte „Normalarbeitsverhältnis“ (NAV), das vermittelt über den Familienlohn Männer darüber hinaus zu den „Ernährern“ macht (e), unterlag in den vergangenen Jahren einer „prekären Feminisierung“ (Beck, 1999). Das, was für die Arbeitsplätze von Frauen seit der Industrialisierung gilt, trifft zunehmend auch auf Männerarbeit zu: Sie ist nicht selten befristet, nichtexistenzsichernd, tariflich ungeschützt etc. - ihre Erwerbsarbeit ist prekär. Gleichfalls ist aber auch festzustellen, dass das NAV in Deutschland in absoluten Zahlen noch einen recht stabilen Kern hat, der nach wie vor größtenteils aus männlichen Beschäftigten besteht (Bartelheimer, 2011). Für den in den letzten Jahren in Deutschland beobachtbaren Beschäftigungszuwachs, der vor allem von Frauen getragen wird, gilt allgemein zunächst Folgendes:

Frauen sind in der Arbeitswelt schlechter gestellt als Männer, aber – auch das muss betont werden - von ihnen geht auch ein gesellschaftlicher Wandlungsdruck aus, der die traditionell männlich geprägte Arbeitswelt verändert. Im Einzelnen zeigen sich widersprüchliche Entwicklungen:

1. Der überwiegende Teil der neuen Beschäftigung wurde in Form „atypischer“ und prekärer Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Davon wiederum besteht der größte Teil aus nicht existenzsichernder und sozial nicht abgesicherter geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) sowie aus sonstigen unsicheren Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Leiharbeit oder Befristung).
2. Diese, durch Prekarität gerahmte Beschäftigungsexpansion betrifft vor allem Mütter mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen. Aufgrund ihrer „geringfügigen“ Erwerbsarbeit verfügen sie lediglich über einen nicht existenzsichernden „Zuverdienst“, der entweder über Transferleistungen des Staates oder über ein männliches Familieneinkommen „aufgestockt“ wird und mit unsicheren Sozialversicherungs-, insbesondere Rentenansprüchen verbunden ist und nicht selten in Altersarmut führt. (Dass das auch oft Kinderarmut bedeutet, ist ein besonderes soziales Problem, das hier nicht weiter ausgeführt werden kann.) (Neue Wege – Gleiche Chancen, 2011)
3. Bemerkenswert ist, dass die Erhöhung der Zahl und des Anteils erwerbstätiger Frauen nicht mit einer Ausweitung des von Frauen geleisteten bezahlten Arbeitsvolumens einhergegangen ist: Sondern **Frauen** teilen sich in der Konkurrenz mit **Frauen** ein gegebenes Volumen an bezahlten Arbeitsstunden („Neue Wege – Gleiche Chancen“, 2011).

Das führt zu einer sich verstärkenden sozialen Polarisierung in der Gruppe der Frauen selbst.¹

4. Die genannten Prozesse sind in eine gesamtgesellschaftliche Dynamik eingebunden, die mit Vester (2011) folgendermaßen zu beschreiben ist: Expansion der Dienstleistungsberufe (Tertialisierung), Zunahme höherer Berufsqualifikationen und Bildungsabschlüsse (Kompetenzrevolution) und Wachstum qualifizierter Erwerbstätigkeit von Frauen (die andere Seite der Feminisierung).
5. Im internationalen Vergleich bilden die sogenannten Humandienstleistungen (Pflege, Bildung, Erziehung, Gesundheit) die größten Expansionspotenziale des Arbeitsmarktes. In Deutschland allerdings sind sie in den vergangenen Jahren vergleichsweise wenig gewachsen (Vester 2011). Die chronische Unterfinanzierung durch den Staat und der >Kostendruck< in den privatisierten Bereichen (z.B. Krankenhäuser) drücken die Beschäftigtenzahl und die Qualität der Humandienstleistungen herab. Die Einkommen je Arbeitsstunde, die Wochenarbeitszeit und die Beschäftigungsstandards sind in diesem Segment, in dem vergleichsweise viele Frauen beschäftigt sind, im Durchschnitt deutlich niedriger als in vielen anderen OECD-Ländern (Vester 2011).

3. Das Versprechen auf Selbstbestimmung/Autonomie durch Erwerbsarbeit

In der bürgerlichen Arbeitsgesellschaft ist die „nachholende“ Erwerbsintegration von Frauen mit einem zentralen Versprechen verbunden; die Verheißung lautet: Selbstbestimmung durch Berufsarbeit. Tatsächlich sind Autonomie,

¹ Dabei werden schlecht bezahlte und prekär beschäftigte, oft auch „illegale“ migrantische Frauen in der privaten Hauswirtschaft zum Teil zum Garanten dafür, dass Erwerbs- und private Reproduktionsarbeit für hochqualifizierte und vollbeschäftigte Frauen nicht nur vereinbar bleiben, sondern Sorgearbeit weiterhin weiblich konnotiert ist und die geschlechtstypische Hierarchisierung von Arbeit reproduziert wird (Lutz, 2007).

Gleichstellung, Emanzipation aber allenfalls halbherzig und mit starken sozialen Schieflagen realisiert. Das trifft auf etwas andere Weise auch für die Erwerbsarbeit von männlichen Beschäftigten zu, denn Lohnarbeit bleibt ein Unterordnungsverhältnis (Castel 2011, S. 343) und Erwerbsarbeit ist – für Frauen mehr noch als für Männer – in der Regel nur das halbe Leben. Gleichwohl ist Erwerbsarbeit eine zentrale Voraussetzung für Eigenständigkeit und die „Kultur des Sozialen“, die in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts errungen worden ist, hat auch für Frauen Handlungsspielräume eröffnet, die es gerechtfertigt erscheinen lassen, von zunehmender Freiheit und Autonomie² des Individuums zu sprechen (Castel, 2011; Gerhard, 2003). Nun aber drohen Marktradikalität und Austeritätspolitik die Kultur des Sozialen zunehmend zu unterhöhlen und damit zu neuer Vulnerabilität zu führen. Autonomie wird im Bild des vollmobilen Singles oder der eigenverantwortlichen Selbstunternehmerin pervertiert, denn die zeitlichen, materiellen und sozialen Souveränitätsspielräume sind – das gilt auf unterschiedliche Weise für beide Geschlechter – den rigider werdenden Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen seitens der (globalisierten, marktgesteuerten und prekarierten) Erwerbsarbeit unterworfen. Dass die anhaltend einseitige Zuschreibung der Sorgearbeit an Frauen und ihre mangelnde Unterstützung durch verlässliche Rahmenbedingungen dieses Zerrbild von Autonomie noch forciert, liegt auf der Hand.

Wenn Arbeitsverhältnisse prekär, Arbeitszeiten entgrenzt und Arbeitseinkommen nicht existenzsichernd sind, muss in Paarbeziehungen und Familien alltäglich neu ausgehandelt werden, wie das gemeinsame Leben angesichts dieser Imponderabilien zu organisieren und zu stabilisieren ist. Ganz abgesehen von all jenen, die aufgrund von zeitlichen, materiellen, räumlichen oder sonstigen mit der Erwerbsarbeit zusammenhängenden Unwägbarkeiten auf

² Ich stütze mich im Wesentlichen auf den Autonomiebegriff von Anthony Giddens (1993), der neben der Selbstbestimmung als dem zentralen Aspekt von Autonomie zugleich auf die Bedingungen verweist, die Voraussetzung für Autonomie sind: Gleichheit, Demokratie, Partizipation und Selbstreflexion (ebd., 200 ff.).

Kind(er) oder feste Bindungen verzichten (müssen)³, weil die Planungsunsicherheit für ein gemeinsames Leben nicht mehr aufgefangen werden kann.

Der gesellschaftliche Wandel von Arbeit setzt zugleich aber auf ambivalente und geschlechterdifferente Weise auch subjektive Potentiale frei. Zentraler Mechanismus dieser Veränderungen ist die Steuerung betrieblich-organisatorischer Abläufe durch Marktprinzipien. Darin eingeschlossen sind „Vermarktlichung“ und „Subjektivierung“ von Arbeit als parallele Prozesse, zwei Seiten einer Medaille, die den Charakter der Arbeitswelt grundsätzlich verändern: Während *Vermarktlichung* eine Koordination und Steuerung von Unternehmen bezeichnet, die sich über marktförmige oder marktbezogene Mechanismen (ökonomische Kennziffern, interne Konkurrenz, Ergebnisorientierung, Kunden- und Produktorientierung etc.) vollzieht, beschreibt *Subjektivierung* „eine Intensivierung von ‚individuellen‘, d.h. Subjektivität *involvierenden* Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen“ (Kleemann/Matuschek/Voß 2002, S. 57 f.). Subjektivierung von Arbeit beinhaltet zwei Aspekte: Zum einen eine durch die Arbeitsanforderungen induzierte Form der Subjektivierung (als neue Strategie der Rationalisierung und daraus folgenden Anrufungen an die Selbstorganisation), zum anderen eine subjektinduzierte Form der Subjektivierung (als Sinnanspruch und Erwartung der Beschäftigten an ihre Arbeit). Letzteres wird z.T. auch mit dem Begriff des „Eigensinns“ umschrieben.⁴

³ Junge männliche Bildungsverlierer, die aufgrund ihrer materiellen Perspektiven oft keine Familie gründen können, zählen zu dieser Gruppe, wie auch weibliche Aufsteigerinnen, die sich genötigt sehen, das Dilemma von Karriere und Familie zugunsten ihrer Karriere aufzulösen.

⁴ Die verschiedenen Erwerbsfelder und Beschäftigtengruppen sind zwar unterschiedlich davon betroffen (Lohr/Nickel 2005). Gleichwohl sind damit aber übergreifende Entwicklungen benannt (Nickel/Hüning/Frey 2008).

Subjektivierung in der Dimension des „Eigensinns“ zu begreifen, bedeutet ernst zu nehmen, dass handelnde, mit Erfahrungswissen ausgestattete, reflexive Subjekte in den Prozess der Transformation von Arbeit gestellt sind; Personen, die einen eigenen lebenspraktischen Anspruch auf Kontrolle ihrer Reproduktionsbedingungen und auf die Gestaltung ihrer persönlichen Verhältnisse haben und diesen Anspruch auch in der Arbeitswelt durchsetzen wollen. Damit kommen die lebensweltlichen, nach Geschlecht variierenden Existenz- und Arbeitsbedingungen, Werte und Reproduktionsverhältnisse als Ausgangspunkte des Sinnanspruchs an Arbeit systematisch in den Blick. Auf dieser Ebene spielen individuelle Triebkräfte, Motivationen und Energien der Subjekte eine Rolle, die im Rahmen von institutionen- oder strukturtheoretischer Analysen oft übersehen werden. Das muss in der Arbeitspolitik zunehmend berücksichtigt werden.

Die Frage, „Was bestimmt unsere Lebenszufriedenheit? Glücksfaktor Arbeit“ (2013) beantworten die Autoren Michael Neumann und Jörg Schmidt auf der Basis von empirischen Daten beispielsweise folgendermaßen: „Positive Impulse für die Lebenszufriedenheit entstehen aus eher vielseitigen beziehungsweise komplexen Tätigkeiten, die hohe Qualifikationsansprüche stellen, mit einer möglichst hohen beruflichen (und zeitlichen – HMN) Autonomie und einer möglichst hohen Arbeitsplatzsicherheit sowie guten (Wieder-)Beschäftigungschancen verbunden sind ...“ (S. 23). Zwei Drittel der Deutschen erledigen aber – so konnte man jüngst der Presse entnehmen (z.B. Die Zeit Nr. 15) – ihren Job lustlos, jeder sechste habe innerlich gekündigt. Insgesamt wird seitens der Beschäftigten ein Mangel an Wertschätzung beklagt. Aber, „wo die Wertschätzung fehlt, geht auch die Wertschöpfung verloren.“ (ebenda, S. 23)

Die „Kompetenzrevolution“, die insbesondere auch auf die Integration von hochqualifizierten Frauen angewiesen ist, wird ohne wertschätzende Anerkennung der Subjekte auf Dauer kaum gelingen.

Im Rahmen eigener empirischer Untersuchungen⁵ sind wir auf einen bei hochqualifizierten Frauen stärker als bei Männern ausgeprägten Sinnanspruch an Arbeit gestoßen, der als eine Kritik an der männlich geprägten Arbeits- und Führungskultur verstanden werden kann. Wir haben ihn als „reflexive Karriereorientierung“ bezeichnet: Die befragten „Leistungsträgerinnen“ (Fach- und Führungskräfte) strebten erstens nicht um jeden Preis eine Karriere im Sinne eines formalen Aufstiegs an, sondern orientierten sich an qualitativen Aspekten des Arbeitsinhaltes und der Sozialbeziehungen. Zweitens spielten Geld und Macht als Motivatoren ihrer Arbeit eine im Vergleich zu Männern untergeordnete Rolle. Hingegen war drittens aber der Anspruch auf ein „ganzes Leben“ und die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit mit anderen Lebenstätigkeiten ein zentrales Kriterium ihrer Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Dieser Sinnanspruch an Arbeit kann seit einiger Zeit zunehmend, wenn auch in abgeschwächter Form, auch für jüngere männliche Fach- und Führungskräfte beobachtet werden. Pflege von Angehörigen, Gesundheit und Lebensqualität sind Themen, die auch ihnen wichtiger zu werden scheinen. Hier zeigen sich Ansatzpunkte für eine geschlechterübergreifende Interessenpolitik, die an „guter Arbeit“ orientiert ist.

4. Doppeltes Fazit:

Subjektivierung von Arbeit

Wenn es stimmt, dass mit der „Kompetenzrevolution“ die Subjektpotenziale der Arbeitenden zunehmend zur Produktivitätsressource werden, liegt darin in

⁵ Die Untersuchungen sind im Bankenbereich und bei der Deutschen Bahn AG durchgeführt worden: Nickel/Fahrenholz/Meißner/Hüning (2002); Nickel/Hüning/Frey (2008); Nickel/Heilmann/Hüning/Lill (2013).

arbeits- und gleichstellungspolitischer Hinsicht eine Chance. Subjektivierung ist nicht einfach Funktion und Vollzug von marktradikalisierten Ansprüchen, sondern Subjektpotenziale entstehen, indem Individuen sich selbst und ihren ambivalenten, komplexen Arbeits- und Lebenszusammenhang organisieren. Insofern könnte durch die Subjektivierung der Arbeit forciert werden, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich nicht dauerhaft nötigen lassen, in der (Erwerbs-)Arbeit ihre Reproduktionsbedürfnisse zu verleugnen, auszublenden oder hintanzustellen. Eigensinnige subjektive Ansprüche an die Gestaltung eines ganzen Lebenszusammenhangs (Work, Care, Voice) könnten einen Druck auf die arbeitsweltlichen Rahmenbedingungen erzeugen, dem Arbeitgeber und Politik sich nicht dauerhaft entziehen können. Dieser Druck, der im Augenblick vor allem von weiblichen Beschäftigten vom Typus der (hochqualifizierten) ‚Leistungsträgerin‘⁶ auszugehen scheint, findet zunehmenden Widerhall bei männlichen Arbeitnehmern der jüngeren Generation, die ebenfalls ihren Anspruch auf ein Leben jenseits der Erwerbsarbeit geltend machen.

Solange die Subjekte aber keine wirkliche Kontrolle über ihre eigene Existenzform in Arbeit und Leben haben – und z.Zt. sieht es so aus, als ob sie erkämpftes Terrain dazu wieder ein Stück verlieren würden – bleibt das Versprechen autonomer Verwirklichung als gesellschaftliches Transformationsprojekt blockiert. Dennoch sollten arbeits- und geschlechterpolitische Gestaltungsoptionen im Konkreten nicht übersehen werden

Demokratisierung „von unten“

Ohne Demokratisierung „von unten“, die vor allem auch in neuen Formen der selbstverantwortlichen Vertretung und Partizipation in der Arbeit Fuß fassen müsste, wird die Gestaltung dieses Prozesses nicht gelingen. Rückt man die

⁶ Das zeigen sehr deutlich betriebssoziologische Fallstudien, auf die hier nicht detaillierter eingegangen werden kann (Nickel/Hüning/Frey, 2008; Nickel/Fahrenholz/Meißner, 2002; Nickel/Heilmann/Hüning/Lill, 2013).

Transformation von Arbeit in den Analysefokus, zeigt sich eine in den (Arbeits-)Subjekten ausgebildete 'Produktivkraftentwicklung' und es werden emanzipative Potenziale sichtbar, die in dem Prozess der Subjektivierung latent enthalten sind. Hans Pongratz (2013) verweist auf den subjektiven Kritikmodus, der diesem Potenzial innewohnt, und auf subjektive Kompetenzen, die damit verbunden sind (wie z.B. Problemlösungsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Engagement für eine Sache). Die Nutzung dieser Kompetenzen im kapitalistischen Verwertungsprozess schließt ihre Entfaltung als Kritikkompetenz nicht aus!

In diesem Sinne beginnt in den (deutschen) Gewerkschaften eine neue Debatte über Wirtschaftsdemokratie. Thematisiert werden dabei Prozesse der Demokratisierung wirtschaftlicher und (betriebs-)politischer Entscheidungen von der Ebene der Beschäftigten im Betrieb, über die Ebene der Unternehmen bis hin zu nationalen, europäischen und internationalen Wirtschaftsbeziehungen. Alternativen zum finanzmarktkapitalistischen Entwicklungsweg zu entwerfen und zu diskutieren, ist ein wichtiger Schritt, um das verbreitete Gefühl der Ohnmacht zu überwinden.

Ein in diesem Sinne differenzierender pragmatisch-feministischer Blick auf Arbeit und Geschlecht könnte helfen, neben den Risiken auch die Chancen des Wandels zu erkennen. Die weitere Demokratisierung der Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse muss – unter Einschluss notwendiger Kritik am marktökonomischen Androzentrismus – keine bloße Utopie bleiben.

Man könnte auch mit dem Satz schließen: Die Hoffnung stirbt zuletzt!“

Literatur:

Bartelheimer, P. (2011): Unsichere Erwerbsbeteiligung und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen 8, S. 386-393.

- Beck, U. (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/Main: Campus.
- Castel, R. (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg: HIS.
- Gerhard, U. (2003): Mütter zwischen Individualisierung und Institution. In: Gerhard, U./Knijn, T./Weckwert, D. (Hrsg.) (2003): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München: C. H. Beck, S. 53-84.
- Giddens, A. (1993): Intimität als Demokratie. In: Wandel der Intimität. Frankfurt/M., S. 199-219.
- Habermas, J. (2014): Für ein starkes Europa – aber was heißt das? In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 3.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München: Mering, S. 53-100.
- Lohr, K./Nickel, H. M. (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. In: Dies. (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 207-239.
- Lutz, H. (2007): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen & Farmington Hills.
- Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf (2011): Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.), Essen: RMP Rautenberg Media.

- Nickel, H. M./Fahrenholz, A./Meißner, H./Hüning, H. (2002):
Forschungsprojekt Landesbank Berlin: Potenzialträgerinnen sichtbar machen. Unveröff. Projektbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. Berlin.
- Nickel, H. M./Heimann, A./Hüning, H./Lill, M. (2013): Frauen in Führungspositionen? Reflexive Karriereplanung und blockierte Aufstiege. Forschungsbericht für die Hans-Böckler-Stiftung, im Erscheinen.
- Nickel, H. M./Hüning, H./Frey, M. (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: Edition Sigma.
- Offe, C. (1984):
- Offe, C. (2000):
- Pascall, G./Lewis, J. (2004): Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe. In: Journal of Social Policy, Vol. 33, No. 3, pp. 373-394.
- Schmidt, T. (2012): Gender und Genderregime. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zu sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS, S. 89-110.
- Streeck, Wolfgang (2011):
- Streeck, Wolfgang (2013): Gekaufte Zeit. Frankfurt/Main.
- Vester, M. (2011): Postindustrielle oder industrielle Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die gesellschaftliche Arbeitsteilung. In: WSI Mitteilungen 12/2011, S. 629-639.
- Voß/Pongratz (1998):