

JULIA LEPPERHOFF
ALEXANDRA SCHEELE

KOOPERIEREN(D) LERNEN:
METHODOLOGISCHE
ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE
ARBEITSFORSCHUNG

JULIA LEPPERHOFF
ALEXANDRA SCHEELE

KOOPERIEREN(D) LERNEN:
METHODOLOGISCHE
ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE
ARBEITSFORSCHUNG

DISKUSSIONSPAPIER DES GENDA-
ARBEITSBEREICHES PRAXISKOMPETENZ



Autorinnen:

Julia Lepperhoff, Alexandra Scheele

Herausgeber:

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

Technische Bearbeitung: Annette Müller

Marburg : GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Stand November 2003
ISBN: 3-8185-0386-9

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

<http://www.gendanetz.de/files/document28.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

GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung beschäftigt sich aus genderorientierter, feministischer Sicht mit der Konzeption und der Gestaltung von *Arbeit* und ihrer wissenschaftlichen Bearbeitung.

Seit geraumer Zeit beherrscht die grundlegende Transformation der Arbeit, des Arbeitssystems und der Arbeitsorganisation moderner Gesellschaften und ihrer Arbeitskultur zentrale wissenschaftliche 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 Schieflagen des Wandels der Arbeit und damit auch der Weg für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung verstellt. Das Anliegen von *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* ist deshalb, auf der Basis feministischer Kritik und den daraus folgenden Erkenntnissen eine genderkompetente Perspektive auf Arbeit und ihren Wandel zu entwickeln. Es soll 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 ist der Transfer zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit und zwischen Wissenschaft und Praxis. In den Discussion Papers werden deshalb konzeptionelle Überlegungen aus dem Projekt, Sachstandberichte, Expertisen zu verschiedenen Fragestellungen und Dokumentationen präsentiert. Ihre Inhalte sollen Anregungen zur weiterführenden Diskussionen geben und haben zum Teil Werkstattcharakter. Den Auftakt zur Reihe der Discussion Papers bilden Arbeitspapiere aus dem Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung*.

Die vier Projekt-Arbeitsbereiche

Gender Kompetenz

Gender Mainstreaming/Gender Dialog

Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft

Praxiskompetenz und Praxiskooperation

stellen in ihrer ‚Halbzeitbilanz‘ bisher erarbeitete Themen, Ideen und Konzepte vor, fassen erste Arbeitsergebnisse von Tagungen und Diskussionen zusammen und entwerfen Perspektiven für die zukünftige Arbeit. Damit soll der Fortgang der Projektes dokumentiert werden. Es bieten sich aber auch Anknüpfungspunkte für Kooperationen, Diskussionen und konzeptionelle Neuorientierungen.

INHALT

1	EINLEITUNG	7
2	METHODOLOGISCHE ÜBERLEGUNGEN FÜR EINE INNOVATIVE ARBEITSFORSCHUNG	8
2.1	DAS WISSENSCHAFT-PRAXIS-VERHÄLTNIS IN DER ARBEITSFORSCHUNG..	8
2.2	FEMINISTISCHE WISSENSCHAFTSKRITIK	14
2.3	BEZUGSPUNKTE FÜR EINE INNOVATIVE ARBEITSFORSCHUNG	19
2.3.1	Beteiligungsorientierte Policy-Forschung	20
2.3.2	Aktionsforschung	23
3	ZIELE DES ARBEITSBEREICHES: ENTWICKLUNG UND ERPROBUNG NEUER FORMEN UND METHODEN DER WISSENSCHAFT-PRAXIS-KOOPERATION	25
4	PROJEKTE DES ARBEITSBEREICHES	28
4.1	DOKUMENTATION UND ANALYSE VON ARBEITS- UND BERUFSBEZOGENEN FRAUEN-NETZWERKEN, EINRICHTUNGEN, INITIATIVEN UND PROJEKTEN	28
4.2	FORSCHUNGSWERKSTÄTTEN ALS ORT DER WISSENSCHAFT-PRAXIS-KOOPERATION	29
5	KONKRETE KOOPERATION	33
6	LITERATURVERZEICHNIS	38

1 EINLEITUNG

Das Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ verfolgt u.a. das Anliegen, Fragestellungen, Konzepte und Methoden zu entwickeln, mit denen Arbeitsforschung unter Einbeziehung der Kategorie Geschlecht betrieben werden kann. Dieses Anliegen richtet sich sowohl auf die Arbeitsforschung als wissenschaftliche Disziplin, aber auch auf ihren Gegenstand Arbeit, für den die Einbeziehung einer geschlechterkritischen Perspektive zu neuen Erkenntnissen führt. In den einzelnen Arbeitsbereichen des Projekts werden unterschiedliche Herangehensweisen gewählt, um diesem Anliegen gerecht zu werden. In dem Arbeitsbereich „Praxiskompetenz – Praxiskooperation“ werden neue Ansätze der Wissenschaft-Praxis-Kooperation erprobt und methodologisch reflektiert. Die folgenden Ausführungen geben einen Einblick in die theoretischen Überlegungen, das Anliegen, die methodischen Ansätze sowie die konkreten Vorhaben des Arbeitsbereichs. Den Ausgangspunkt bildet eine Skizzierung des ambivalenten Verhältnisses zwischen Wissenschaft und Praxis im Allgemeinen und in der Arbeitsforschung im Besonderen. Die geschilderten Probleme und die daraus folgenden methodischen und methodologischen Konsequenzen stehen ebenfalls im Zentrum der feministischen Wissenschaftskritik, die aber zudem – und deshalb auch für den Arbeitsbereich instruktiv – das Geschlechterverhältnis als zentrales Moment bei der Generierung von Wissen entschlüsselte. Für das konkrete Anliegen des Arbeitsbereichs, die in den realen Arbeitsprozessen enthaltene Kompetenz für die Theorie- und Methodenentwicklung in der Arbeitsforschung systematisch nutzbar zu machen und umgekehrt blockierte oder verschüttete Kompetenz- und Handlungspotentiale in der Praxis sichtbar zu machen, geben die beteiligungsorientierte Policy-Forschung und die Aktionsforschung wichtige Anregungen, die im Anschluss dargestellt werden. Aus dem zweiten Teil des *discussion papers* werden die Umsetzung in konkrete Projekte sowie die ersten Erfahrungen deutlich.

2 METHODOLOGISCHE ÜBERLEGUNGEN FÜR EINE INNOVATIVE ARBEITSFORSCHUNG

2.1 DAS WISSENSCHAFT-PRAXIS-VERHÄLTNIS IN DER ARBEITSFORSCHUNG

Der Gegenstand von Arbeitsforschung – Arbeit – ist kein statisches Gebilde. Was Arbeit ist, welche gesellschaftliche Bedeutung sie hat, wer in welchem Umfang an ihr teilhat, wie sie organisiert ist, welche Anforderungen sie voraussetzt und schafft, ist Ergebnis von historischen und technischen Entwicklungen, kulturellen und gesellschaftlichen Normen sowie Interessenkonstellationen und Emanzipationsbewegungen. Insbesondere die zweigeschlechtliche Ordnung mit ihren Zuschreibungen und die damit einhergehende Wertigkeit von männlichen und weiblichen Sphären hat Arbeit geprägt und umgekehrt prägt die Verteilung von Arbeit Geschlechterrollen und -stereotypen. Der gegenwärtige Struktur- und Bedeutungswandel von Arbeit berührt auch die Arbeitsforschung, die vor der Aufgabe steht, nicht nur die gegenwärtigen Veränderungen in der Arbeitswelt adäquat zu erfassen, sondern auch wissenschaftlich begründete Aussagen über die Ursachen, Zusammenhänge, potenziellen Folgen und möglichen Alternativen zu diesem Wandel zu machen. Gleichzeitig ist sie selbst an der Definition ihres Gegenstandes beteiligt, da die Formulierung von Forschungsfragestellungen und das damit verbundene methodische Vorgehen bestimmte (gesellschaftliche) Annahmen über Arbeit stützt bzw. relativiert und damit auch Akteure der Arbeitspolitik bei der Gestaltung von Arbeit beeinflusst.¹

Da sich „die Frage nach der Bedeutung und dem Stellenwert von Arbeit [...] in unterschiedlichen Kontexten auf je verschiedene Weise und mit je spezifischen Konsequenzen für die Analyse und Gestaltung ihres aktuellen Wandels [stellt]“ (Kurz-Scherf 2003, 1), zeigt sich die Arbeitsforschung divergent hinsichtlich ihrer Anliegen,

¹ Die folgende Einschätzung, die Ulrich Beck Anfang der 1980er Jahre in der Auseinandersetzung um das Verhältnis zwischen Soziologie und (politischer) Praxis abgegeben hat, lässt sich so auch auf die Arbeitsforschung anwenden: „Die Wissenschaften werden jetzt beim Gang in die Praxis mit ihrer eigenen objektivierten Vergangenheit und Gegenwart konfrontiert: mit sich selbst als Produkt und Produzent der Wirklichkeit und der Probleme, die sie zu analysieren und zu bewältigen haben“ (Beck 1982, 9). Oder in den Worten Frickes (1997, 7): „Sozialwissenschaftler sind [...] Teil der sozialen Wirklichkeit, über die sie zutreffende Aussagen zu produzieren suchen.“

Fragestellungen und Methoden. Trotz dieser inhaltlichen und methodologischen Divergenz wirken sich zwei unterschiedliche, allerdings eng miteinander verwobene Entwicklungen auf jedwede Form der Wissensproduktion in der Arbeitsforschung aus: zum einen die veränderte Fremd- und Selbstwahrnehmung von Wissenschaft in der Gesellschaft² und zum anderen der Bedeutungszuwachs von Wissen im Bereich der Erwerbsarbeit.

Zunächst zum ersten Aspekt: Der verstärkte Bezug auf wissenschaftliches Wissen und die Nutzung von Wissen als wesentliche Ressource für gesellschaftliche Innovations- und Modernisierungsprozesse führt zu einer Verwissenschaftlichung moderner Gesellschaften³. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Wissenschaft zur zentralen Steuerungsinstanz von Gesellschaft wird, sondern im Gegenteil, dass das Monopol des Wissenschaftssystems auf die Erzeugung und Verwaltung von Expertise zerbricht. „So wird nicht die Wissenschaft Meisterin gesellschaftlicher Problemlösungen, sondern umgekehrt wird eher die praktische Verwendung wissenschaftlicher Wissens Elemente Leitbild neuer Anforderungen an die Wissenschaft“ (Bosch/Renn 2003, 54). Die damit verbundene Relativierung wissenschaftlichen Wissens schränkt auch den vermeintlichen Auftrag der Wissenschaft ein, „Aufklärung“ zu betreiben, also bestehende Kompetenzdefizite zwischen ihr und der Praxis zu verringern (vgl. Franz et al. 2003, 9).

Die veränderte Art und Weise wissenschaftlicher Wissensproduktion wird seit einigen Jahren als „Modus 2“ beschrieben (vgl. Gibbons et al. 1994). Im Unterschied zu „Modus 1“, nach dem Wissen im akademischen Kontext von ausgewiesenen ExpertInnen meist innerhalb von disziplinären Grenzen produziert wird und seine Güte anhand wissenschaftlicher Kriterien bemessen wird, orientiert sich Modus 2 „weniger an den Grenzen der Institutionen und Disziplinen, sondern realisiert sich in einem

² Für diese Entwicklung wird häufig auch der Begriff „Wissensgesellschaft“ verwendet. Je nach Definition soll damit die Durchdringung aller Lebens- und Handlungsbereiche mit wissenschaftlichen Wissen (Stehr) beschrieben, mal die Abhängigkeit aller gesellschaftlichen Funktionsbereiche von Wissen und der Produktion neuen Wissens (Willke) beschrieben werden.

³ Bonß beschreibt diese Entwicklung als „einen Strukturwandel der Wissensbasierung des Handelns“ (2003, 44) und spricht in diesem Kontext von einer spezifischen Dialektik der Verwissenschaftlichung (ebd., 47): So gebe es trotz des zunehmenden Bezugs auf wissenschaftliches Wissen keinen linearen wissenschaftlichen Fortschritt und die generierten Erkenntnisse wiesen zum Teil einen unsicheren und risikobehafteten Charakter auf. Zugleich werde damit der Glaube an die Wissenschaft als Medium der Aufklärung und an die Experten als ihre Träger enttäuscht, was mit einem Verlust an Definitions- und Deutungsmacht für die Wissenschaft einhergehe.

projektbezogenen, zeitlich und thematisch eingegrenzten, institutionell und professionell heterogenen Verbund von Forschungspersonen sowie -personen [...], dessen wesentliches Ziel die schnelle, kreative und dynamische Erzeugung von Wissen zu bestimmten aktuellen Problemkontexten und Forschungsfragen darstellt“ (Bosch/Renn 2003, 61). Die Bewertung dieses Wissens erfolgt dann auch durch die AnwenderInnen bzw. durch die Bewährung in der Praxis. Auch wenn in diesem Prozess spezifische Verfahrensweisen des Wissenschaftssystems beibehalten werden, erhalten Kriterien der Anwendbarkeit sowie der ökonomischen bzw. machtpolitischen Relevanz zunehmendes Gewicht.

Zum zweiten Aspekt: Neben diesem allgemein zu konstatierenden Wandel im Verhältnis von Wissenschaft und Praxis stellt sich für die Arbeitsforschung außerdem aber auch ganz konkret der Struktur- und Bedeutungswandel von Wissen im Bereich der Erwerbsarbeit als Herausforderung dar: Als Prototyp sei hier nur auf die größer werdende Beschäftigtengruppe der WissensarbeiterInnen verwiesen, die auf die Identifizierung und Lösung von Problemen orientiert ist, bereits vorhandenes Wissen in neue situationsspezifische Kontexte stellen und damit permanente „Übersetzungsleistungen“ erbringen muss (Bosch/Renn 2003, 55, Brinkmann 2003). Darüber hinaus wurde auch in vielen anderen Arbeitsbereichen die arbeitsteilige, hierarchisch organisierte und technisch orientierte Produktion mit ihrer Trennung in Kopf- und Handarbeit (Stichwort: Taylorismus) von einer stärkeren Selbststeuerung und -organisation abgelöst. Statt hierarchisch-bürokratischer Steuerungsformen wird in der industriellen Produktion und im Dienstleistungsbereich zunehmend auf indirekte Steuerungs-, Integrations- und Kontrollformen gesetzt, und die lernende (oder gar intelligente) Organisation wird zum neuen Leitbild der Unternehmen und Verwaltungen. Auslöser für diesen Wandel waren vor allem neue technische Möglichkeiten der Informationsverarbeitung, veränderte Marktanforderungen und -chancen sowie veränderte Interessen- und Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten. „Insbesondere in vier Dimensionen unterscheidet sich diese lernende Organisationen von ihren Vorgängern: Durch die breitere Nutzung des Leistungsvermögens der Mitarbeiter (competence); durch umfassendere, in der Regel informatisierte Fremd- und Selbstbeschreibungen (computer), durch eine stärkere Sensibilität für die symbolische Dimension organisatorischer Prozesse (culture) und durch die stärkere Nutzung zwischenbetrieblicher Kooperations- und Innovationsnetzwerke (cooperation)“ (Heidenreich 2000). Das bedeutet, dass der Bedarf an Wissen sowohl von Unternehmensseite als auch von Seiten der Beschäftigten steigt und auch die Fähigkeit der Beschäftigten, soziale Beziehungen zu organisieren, an

Bedeutung gewinnt (Shire 2001). Allerdings – und das ist ebenfalls ein Kennzeichen des Strukturwandels von Wissen – handelt es sich in erster Linie um kontextuelles und damit um spezifisches Wissen, was die Tendenz verstärkt, dass die Beschäftigten bzw. PraktikerInnen häufig besser informiert sind bzw. ihren jeweiligen Praxisbereich besser kennen als die WissenschaftlerInnen, die darüber forschen.

Auch wenn nicht alle Beschäftigten und Arbeitsbereiche gleichermaßen von dieser Tendenz betroffen sind, hat der Bedeutungsgewinn von wissenschaftlichem Wissen in der beruflichen Praxis ebenso wie die Verwissenschaftlichung von Gesellschaft nicht nur zu einer Verflüssigung der Grenzen zwischen Wissenschaft und Praxis geführt, sondern greift auch tief in die Produktionsweise von Wissenschaft ein, die sich ursprünglich durch die systematische Generierung von abstraktem Wissen in einem kontrollierten und reflektierten Prozess auszeichnet. Zum einen werden jene weit verbreiteten Forschungsverfahren, bei denen das Erfahrungswissen der ExpertInnen einseitig nach wissenschaftlichen Relevanzkriterien gefiltert und/oder PraktikerInnen auf Untersuchungsobjekte reduziert werden, zunehmend in Frage gestellt, da es sich dabei um ein rein funktionales, durch Über- und Unterordnung gekennzeichnetes Verhältnis handelt. Zum anderen und damit eng verbunden muss die „mehr oder minder strikte Arbeitsteilung zwischen Wissenschaft (Generierung von Erkenntnissen und Instruktion der Praxis via Transfer) auf der einen Seite und Praxis (Lernen aus den Erkenntnissen und praktische Anwendung der Erkenntnisse in einem konkreten Fall) auf der anderen Seite angezweifelt werden“ (vgl. Franz et al. 2003, 9).

Das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis ist also nicht neutral oder rein funktional im Sinne einer Arbeitsteilung zwischen beiden Bereichen zu begreifen. Vielmehr handelt es sich um ein Spannungsverhältnis, das durch wechselseitige Ignoranz und Missachtung gekennzeichnet ist und durch die beteiligten AkteurlInnen permanent (re-)inszeniert wird, wodurch auch Blockaden im Wissenstransfer zwischen beiden Bereichen erklärt werden können. Trotzdem ist jedoch davon auszugehen, dass die Praxis grundsätzlich Bedarf an wissenschaftlicher Begleitung und Erkenntnis hat: sei es um externe, gesellschaftliche Veränderungen nachzuvollziehen, die Auswirkungen von gesetzlichen oder tariflichen Neuregelungen abschätzen zu können oder um konkrete, innerorganisationale Entwicklungen zu analysieren und Veränderungsprozesse zu initiieren. Obwohl dieser Bedarf vorhanden ist, bedeutet dies jedoch nicht zugleich eine uneingeschränkte Offenheit oder Kooperationsbereitschaft gegenüber der Wissenschaft: So wird entweder angesichts der zunehmenden Ökonomisierung oder Politisierung der wissenschaftlichen

Wissensproduktion eine Dienstleistungserwartung an die Wissenschaft formuliert, ausschließlich problemlösungsorientierte und eher beratungsorientierte Angebote für die Praxis zu machen, oder aber deren Erklärungskraft wird als begrenzt eingeschätzt.⁴ Auch wird der sozialwissenschaftlich orientierten Arbeitsforschung „Besserwissenschaft“ vorgeworfen, da oftmals unverständliche oder theoretisch abgehobene, für die Praxis nicht anwendbare Erkenntnisse geliefert werden. Besteht dieses grundsätzliche Misstrauen gegenüber der Wissenschaft seitens der Praxis, kann die Wissenschaft – wenn überhaupt – nur eine Legitimationsfunktion für die Praxis erhalten. Exemplarisch dafür ist eine im Zuge des Forschungsprogramms „Humanisierung der Arbeit“ von Gewerkschaftsseite formulierte Kritik, die Wissenschaft habe sich nur auf eine Analyse beschränkt und sich den praktischen Erfordernissen mit dem Argument der Ungesicherheit der Ergebnisse entzogen. Dabei hätten die WissenschaftlerInnen nicht wahrgenommen, dass sie in einem sozialen Kontext und nicht in einem Forschungslabor arbeiteten. Erwartet wurden in diesem Kontext Gestaltungsvorschläge zugunsten der Beschäftigten (vgl. Bergmann 1982, 397; Leminsky 1997, 67ff.). Berücksichtigt werden muss allerdings, dass die geforderte Anwendungsorientierung der Arbeitsforschung zwiespältig ist. Wenn das von ihr produzierte Wissen in erster Linie an betrieblichen und/oder (forschungs-)politischen Interessen orientiert ist, läuft sie nicht nur potentiell Gefahr, eine sehr selektive Problemwahrnehmung und -lösung zu betreiben, sondern sie stößt auch an ihre Grenzen, da sie nicht beeinflussen kann, wer von den Ergebnissen profitiert. So können von ihr gelieferte Daten und Instrumente sowohl von Arbeitgeber- als auch von Betriebsratsseite als Argumente für oder gegen bestimmte Lösungen im Konflikt verwendet werden (vgl. Leminsky 1997). Sobald die Arbeitsforschung einen stärkeren Praxisbezug herstellt, sind möglicherweise nur solche Fragen und methodischen Verfahren zugelassen, die sich am Status Quo orientieren. Der implizite Auftrag, den Fortbestand und das reibungslose Weiterfunktionieren der untersuchten Institutionen und Organisationen nicht zu stören,

⁴ Wie jede andere sozialwissenschaftliche Disziplin steht die Arbeitsforschung in Konkurrenz zu vorhandenem Alltagswissen. Wenn sie Ergebnisse liefert, die bekannt sind, gelten diese häufig als trivial, wohingegen Ergebnisse und Erkenntnisse, die konträr zum Alltagswissen stehen, nur mit großer Skepsis angenommen werden. Schließlich kann auch der Fall eintreten, dass wissenschaftliche Befunde in einem Bereich vorgelegt werden, über den bislang kein Alltagswissen vorliegt. Ihre Rezeption erfolgt dann allerdings gleichermaßen unter der Maßgabe, ob sie mit den allgemeinen Wertvorstellungen der Adressaten vereinbar sind oder nicht (vgl. Kromrey 2000, 16).

bedeutet für vermeintlich „weiche“ Themen, wie z.B. die Geschlechterthematik, dass sie ein Schattendasein fristen. Damit wird auf grundsätzliche Fragen wissenschaftlicher Erkenntnisgewinnung und -verwertung verwiesen, wie sie in der „normal science“ (Kuhn) und insbesondere in der Kritik an ihr seit Jahren diskutiert werden.

Schließlich werden in der derzeit stark hierarchisch strukturierten Wissenschaftslandschaft bestimmte Probleme und damit relevante Forschungsfragen, die die Zukunft der Arbeit betreffen, nur sehr selektiv wahrgenommen. Die Tendenz, nur das zu beforschen, was bereits als Problem (an-)erkannt wurde (Stichworte: Selbstreferentialität, Kanonbildung, Mainstream, Schließungstendenzen), führt dazu, dass bislang nicht beforschte Arbeitsstrukturen, Arbeitsinhalte oder AkteurInnen auch in Zukunft keine Berücksichtigung finden. Zugleich lässt sich die entgegen gesetzte Tendenz erkennen: Bestimmte (scheinbar) neue Erscheinungen wie z.B. der „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) oder das „Phänomen Globalisierung“ (Beck 1997) erhalten bei der Formulierung von Forschungsfragen und -design bereits einen so exponierten Stellenwert, dass auch (aus geschlechterpolitischer Sicht) quantitativ und qualitativ relevantere Strukturen und Konstellationen für die Forschung an Interesse verlieren und die dort stattfindenden Veränderungen nicht (mehr) wahrgenommen werden. Diese „blinden Flecken“ entstehen dabei nicht nur durch fehlenden Dialog innerhalb eines Arbeitsgebiets, sondern auch durch mangelnde Interdisziplinarität. Gerade bei der Arbeitsforschung, die sich aus einer Vielzahl von Einzeldisziplinen zusammensetzt, kommt der institutionalisierte Austausch über Forschungsvorhaben und -ergebnisse oftmals zu kurz und dadurch mögliche Synergieeffekte nicht zum Tragen.

Die skizzierten Defizite zeigen sich auch und teilweise besonders deutlich, wenn es um eine angemessene und umfassende Einbeziehung von Geschlecht geht. Wenn dies mehr bedeuten soll, als eine rein additive Hinzufügung von Frauen oder vornehmlich weiblich geprägten Arbeits- und Lebensbereichen, dann müssen bisherige wissenschaftliche Erkenntnisse, die Methodologie und das Wissenschaftssystem selbst einer gründlichen Prüfung hinsichtlich ihrer Geschlechterblindheit und ihrer Eingeschlechtlichkeit unterzogen werden. Darauf richtet die feministische Wissenschaftskritik, die im überblicksartig mit ihren Erkenntnissen für die Arbeitsforschung dargestellt wird, ihren Fokus.

2.2 FEMINISTISCHE WISSENSCHAFTSKRITIK

Die feministische Wissenschaftskritik problematisiert seit langem die Beziehung zwischen Forschung und Forschungsgegenstand sowie zwischen Theorie und Praxis, wobei dieses vorrangig als Machtgefälle im zuletzt angesprochenen Sinne problematisiert und zudem als geschlechtshierarchisch identifiziert wurde. Auslöser dieser Methodologie-Diskussion in der feministischen Forschung der Bundesrepublik waren die „methodischen Postulate“ von Maria Mies (1978, 1984), die sich auf folgende Fragen konzentrierten: (1) Das Verhältnis von Theorie und Methode, (2) das Erkenntnisinteresse und den Adressatenbezug von Forschung (Praxis) und (3) das Verhältnis von Forschung und Forschungsgegenstand. Als Prinzipien einer feministischen Methodologie benannte Mies eine grundlegende und bewusste Parteilichkeit der Forschung für die „Sache der Frauen“ und die Entlarvung der Postulate von Interessenneutralität und Objektivität als Ideologie, die den sexistischen Charakter der traditionellen Methodologie verdecken sollen. Aus der anschließenden intensiven Debatte in Frauenforschung und -bewegung, die sich vor allem am Verhältnis von wissenschaftlichem und politischem Handeln sowie am Prinzip der Betroffenheit (Identifikation) entzündete, resultierten im Wesentlichen zwei Positionen (vgl. Giebeler 1992; Scheele 1998, 71): Entweder wurde Forschung als Bewegung und Aktion verstanden und orientierte sich dementsprechend an der Praxis oder – und dies ist derzeit sicher der dominierende Standpunkt – wurde Forschung als ein mehrstufiger Prozess (Erkenntnisinteresse, Analyseprozess, Rückvermittlung) verstanden, bei dem nur das Erkenntnisinteresse und die Implementierung von Forschungsergebnissen in den außerwissenschaftlichen Bereich verlegt seien.⁵

Jenseits dieser Ortsbestimmung von Wissenschaft und Forschung hatte die grundsätzliche Kritik an der wissenschaftlichen Produktionsweise auch Auswirkungen auf die

⁵ Die Frage nach dem Verhältnis von Wissenschaft einerseits und Politik andererseits stellt sich heute in der Weise, dass mehr Augenmerk auf die unterschiedlichen Ansprüche, Logiken und Praktiken dieser Bereiche gelegt wird und keine unmittelbare Verbindungslinie von Frauenbewegung, Frauenpolitik und feministischer Wissenschaft geknüpft wird. Die Politisierung von Wissenschaft ist somit in den Hintergrund gerückt. Nichtsdestotrotz ist „das komplizierte Verhältnis zwischen Wissenschaft und Gesellschaftspolitik, genauer gesagt zwischen wissenschaftlichen Deutungsangeboten und gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen, [...] bis heute Thema in den Debatten der Frauen- und Geschlechterforschung“ (Althoff u.a. 2001, 11). Eng damit verbunden ist die Auseinandersetzung um das Thema Differenz und um Unterschiede, die sich entlang klassen- und schichtgebundener sowie ethnischer Unterschiede (auch unter Frauen) ergeben, und die daraus abgeleitete Forderung nach dem ausdrücklichen Einschluss von „subjective experiences and voices of women, women of colour and working class-class women“ (Kemp 1994, 54).

verwendeten und zu verwendenden Methoden: In großen Teilen der feministischen Forschung bestand lange Zeit eine Skepsis gegenüber quantitativen Methoden, da diese in dem Ruf „ungebrochener Objektivitätsansprüche, fragloser Rationalität und unangetasteter Wertfreiheit“ (Althoff et al. 2001, 39) standen. Dementsprechend wurde häufig die These vertreten, dass qualitative Methoden für die Erfassung der Wirklichkeit adäquater sind, da sie als interaktiv und reflexiv angelegte Verfahren den Subjekten (und den alltäglichen Erfahrungen) eine Stimme geben würden (vgl. z.B. Mies 1984). In diesem Zusammenhang wurde darauf aufmerksam gemacht, dass quantitative Verfahren der Datenerhebung dem kulturellen Geschlechterstereotyp von Männern (objektiv, unabhängig, hierarchisch, wissenschaftlich) entsprächen, während qualitative Methoden das weibliche Stereotyp erfüllten (empathisch, subjektiv, in Beziehung zur Person stehend und nicht ausbeuterisch) (vgl. Oakley 1981, zitiert in Kemp 1994). Eine Trennung des Methodenrepertoires entlang zweigeschlechtlicher Kategorien wurde jedoch spätestens seit Ursula Müllers provozierender Frage – „Sind ‚weiche‘ Methoden besonders ‚weiblich‘?“ (1984, 29) – kritisiert. Inzwischen besteht ein weitgehender Konsens darüber, dass es sich bei der Methodendiskussion in der Frauenforschung eher um eine methodologische und epistemologische Diskussion handelt als um eine im engeren Sinn methodische. Dies bedeutet, dass es nicht eine spezielle feministische Methode gibt und auch quantitative Methoden nicht mehr grundsätzlich abgelehnt werden. Vielmehr müsse die Methodenwahl im Zusammenhang mit dem Gegenstand bzw. den konkreten Forschungsinteressen, dem Thema und den beteiligten Personen reflektiert werden (vgl. Abels 1993; Müller 1984).

Die feministische Wissenschaftskritik hat also dazu geführt, dass im feministischen Wissenschaftsprozess die Reflektion darüber, was als natürlich bzw. kulturell gilt, sowie über den Zusammenhang von Wissen und Macht verstärkt wurde. Forschung wird nun als soziale Beziehung zwischen ForscherInnen und Beforschten begriffen mit dem Ziel, das Machtgefälle zwischen ihnen zu reduzieren. In diesem Zusammenhang ist es zentral, dass Unterschiede in sozialer Lage, Macht, Kompetenz und Wirklichkeitssicht zwischen ForscherInnen und beforschten Frauen (und Männern) wahrgenommen und integriert werden. Hierzu gehört eine offenere Herangehensweise (meist mit den Methoden qualitativer Forschung), bewusste Thematisierung des Verhältnisses von Forschenden und Beforschten sowie gemeinsame Diskussionsphasen (wie z.B. in der Aktionsforschung). Parteilichkeit im Sinne feministischer Wissenschaftskritik meint also nicht mehr die unhinterfragte Parteinahme für „Frauen als homogene Gruppe“, sondern das

erkenntnisleitende Interesse am Abbau von Hierarchien im Geschlechterverhältnis (vgl. Becker-Schmidt 1985) und der Verbesserung der Lebensbedingungen von Frauen. So gilt, dass qualitative Frauenforschung in ihrer Beziehung zu dem, was exploriert wird, eine Präferenz für das Prinzip der Anteilnahme hat und versucht, die Subjekt-Objekttrennungen zu überwinden.

Gleichwohl werden weiterhin Neutralitäts- und Objektivitätskriterien im Forschungsprozess reflektiert. Eichler (1991) zum Beispiel betont, dass Objektivität ein dienliches und wichtiges Ziel von Wissenschaft sei. Nach ihrer Definition beschreibt Objektivität die Miteinbeziehung des Gegenbeweises und die optimale Möglichkeit, Analysen nachzuprüfen (im Sinne von wiederholen). Zudem müsse die Forschung der „Wahrheitssuche“ verpflichtet sein und eine Klärung und Klassifizierung der dem Forschungsprozess zugrunde liegenden Werte erfolgen (Eichler 1991: 13f.). Vor diesem Hintergrund dürfe Objektivität als „umfassendes Vorhaben“ nicht aufgegeben werden, da dies zur Selbstbeschränkung wissenschaftlicher Erkenntnis führe. Zu überwinden seien vielmehr der Male Bias der Forschung sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, die die ‚eigentliche‘ Verletzung des Objektivitätsgebots darstellten (vgl. Klinger 1990).

Dies ist insofern auch für die traditionelle Arbeitsforschung⁶ zentral, als dass der Relevanz von Geschlecht nur wenig Bedeutung beigemessen wird oder häufig nur Geschlechterstereotypen reproduziert wurden. Althoff et al. (2001, 111) zeigen, dass viele Arbeiten der Familien-, Berufs- und Industriesoziologie Stereotype über die Familien- und Erwerbsorientierung sowie über Berufswahl und Lebensläufe von Frauen unhinterfragt

⁶ Unter dem Begriff der „traditionellen Arbeitsforschung“ lässt sich vorläufig der Teil der Arbeitsforschung subsumieren, dem ein traditionelles Wissenschaftsverständnis im Sinne der Gleichsetzung von „Wertfreiheit“ und „Objektivität“ zugrunde liegt. Vor diesem Hintergrund bleiben z.B. Kritische Theorie und Teile der marxistischen Theorie ausgespart, die ebenfalls die Kritik an diesem traditionellen Wissenschaftsverständnis teilen und eine gesamtgesellschaftliche Sichtweise auf den Gegenstand haben, auch wenn sie nicht von der analytischen Kategorie Geschlecht her argumentieren. Weitergehend lässt sich der Begriff „traditionell“ auch so verstehen, „dass er als Abgrenzungskriterium gegenüber feministischen Positionen gilt und inhaltlich die Vernachlässigung oder Ausblendung von Geschlechterverhältnissen bezeichnet, wenn diese, entsprechend der Wahl des Gegenstandes, eigentlich berücksichtigt werden müssten“ (Beer 1989, 170). Damit wäre jedoch alles, was keine feministische Perspektive einnimmt, „traditionell“. Neben dieser methodologischen Dimension lässt sich der Begriff „traditionell“ für die Arbeitsforschung auch auf einer inhaltlichen Ebene definieren: Gemeint ist damit eine Verengung ihres Themenspektrums auf abhängige bezahlte Erwerbsarbeit, großbetriebliche, technikbezogene und industriegeprägte Strukturen sowie auf das Normalarbeitsverhältnis. Diese Art der Arbeitsforschung aus geschlechterpolitischer Sicht sicherlich auch keine Erfolgsgeschichte dar. Eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Verständnis von „traditioneller Arbeitsforschung“ steht aber noch aus.

übernehmen. Dies führe dazu, dass Vorurteile den Anschein empirisch abgesicherter Gewissheiten erhalten und auch die methodischen Vorgehensweisen wissenschaftlicher Untersuchungen prägen. Der Umstand, dass in der traditionellen Familiensoziologie Frauen noch immer als familienorientiert gelten, führt dazu, dass ihnen biographische Weichenstellungen entlang dieser Prioritätensetzung zugeschrieben werden und dieses dann z.B. im Drei-Phasen-Modell als „weibliche Normalbiographie“ theoretisiert wird. Auch in Teilen der Industriosozologie 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.⁷ 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 (vgl. Harding 1991, 13ff.). Dementsprechend fand in der Arbeitsforschung häufig eine inhaltliche Konzentration auf männlich definierte Arbeits- und Lebenswelten statt, die dann als Norm gesetzt wurde (z.B. „Normalarbeitsverhältnis“). Andere Formen des Lebens und Arbeitens, wie z.B. die überwiegend von Frauen ausgeübte Teilzeitarbeit oder diskontinuierliche Berufstätigkeit, wurden dann entweder übersehen oder als Abweichung von dieser Norm gemessen. Diese Selbstbeschränkung spiegelt sich auch in der dominanten Fokussierung auf einzelne Branchen (z.B. Industrie- vs. Dienstleistungstätigkeit) und die bezahlte Erwerbsarbeit wieder. Arbeit von Frauen – so sie denn nicht im öffentlichen Raum stattfand – blieb 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 die Hinterfragung von (Geschlechter-)Stereotypen gezeichnet werden. Es ist jedoch

⁷ 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 (vgl. z.B. Becker-Schmidt et al. 1983; Born et al. 1996; Wagner 1993).

nicht die fehlende Geschlechterperspektive allein, die die Zukunftsfähigkeit und die Aussagekraft der Mainstream-Arbeitsforschung zunehmend in Frage stellt, sondern auch Forschungsdesigns, die den geschilderten Veränderungen im Wissenschaft-Praxis-Verhältnis nicht gerecht werden.

Insbesondere in ihrer Ausprägung als Arbeitswissenschaft hat die Arbeitsforschung die Tendenz, ihren Gegenstand zu verobjektivieren und die Subjektperspektive zu entwerten. Dies hat auch entscheidende Konsequenzen für die Methodenwahl: Als wissenschaftliches Leitbild fungieren dabei häufig die Natur- und Ingenieurwissenschaften. Wenngleich sich dies in den Sozialwissenschaften nur noch selten im Diskurs über „Gesetzmäßigkeiten“ oder in Methoden nach dem Muster von Quasi-Experimenten⁸ manifestiert, hat dieses Leitbild doch nachhaltige Wirkungen gezeitigt: So wird der Mensch in der Arbeitswissenschaft nicht als Subjekt gedacht, sondern als „Idealtypus Mensch“ konzipiert und Analysen schematisch zugrunde gelegt. Dabei überrascht es nicht, dass dieser „Idealtypus Mensch“ unausgesprochen männlichen Geschlechts ist und jenseits von Interessenlagen und Lebensperspektiven in seiner (Erwerbs-)Arbeitswelt agiert. Zudem werden vorrangig „Beschäftigtengruppen“ in den Blick genommen, die durch die Forschung erst zur homogenen Gruppe gemacht werden und für die in aller Regel allenfalls nachträglich die Geschlechterdimension reflektiert und rekonstruiert wird. Nicht zuletzt wird auch die gesellschaftliche Rolle von Emotionalität und Erfahrung ausgeblendet. Wissenschaftlichen Untersuchungen liegen nur zwei polarisierte Typen von gesellschaftlichen Akteuren zugrunde: So steht dem bewussten, kognitiven Typ, der zielgerichtet und kalkuliert arbeitet, ein unbewusster, emotional eingestellter Typ gegenüber, der sich von seinen Instinkten leiten lässt und bei dem Emotionen vom selbstbewussten Denken und Handeln getrennt sind. Befördert wird die Leugnung von bewussten Gefühlen dabei wiederum durch die Koppelung an Geschlechterstereotype, denen zufolge bei Frauen die Motivationsstruktur durch Gefühle geleitet wird, während

⁸ Die auf den Test von Hypothesen zielende experimentelle Forschung legt dabei ein definiertes geschlossenes Variablensetting zugrunde, bei dem durch die Variation einer Variabel und die daraus hervorgehenden Effekte der Einfluss auf die abhängige (zu untersuchende) Variabel bestimmt werden soll. In dieser Logik erweist es sich v.a. als problematisch, dass die unabhängigen (beeinflussenden) Variablen nicht konstant gehalten werden können und auch die Wirkung von sog. Störvariablen, d.h. weiteren unabhängigen Variablen, nicht kontrollierbar ist. Jenseits dessen sind in der sozialwissenschaftlichen Forschung aus methodologischer Perspektive diese Verfahren, die auf die Analyse eindeutig zu definierender Kausalitätsbeziehungen setzen, insbesondere für die Analyse sozialer Beziehungen stark kritisiert worden.

Männer sich durch rationale Erwägungen leiten lassen (vgl. Harding 1991, 89f.). Problematisch ist in diesem Zusammenhang darüber hinaus, dass die Mehrzahl der Forschungsmethoden und -situationen nicht dafür geeignet ist, systematisch Informationen aufzuspüren und wahrzunehmen, die nicht quantifizierbar und ohne weiteres abrufbar sind bzw. sich in marginalisierten und nicht öffentlichen Lebensbereichen abspielen.

2.3 BEZUGSPUNKTE FÜR EINE INNOVATIVE ARBEITSFORSCHUNG

Dieser Problemaufriss macht deutlich, dass eine innovative Arbeitsforschung methodologisch stärker reflektieren muss, wie Arbeit in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung, in ihrem Wandel sowie in ihrer geschlechtlichen Prägung und Prägekraft adäquat erfasst werden kann. Dabei muss auch die Rolle der Wissenschaft in der gesellschaftlichen und beruflichen Praxis zum Bestandteil der Forschung gemacht werden. Für den Arbeitsbereich „Praxiskooperation und Praxiskompetenz“ ergibt sich daraus, dass ein methodologisches Konzept für die feministische Arbeitsforschung entwickelt werden soll, das einen Beitrag dazu leisten kann, Verzerrungen, blinde Flecken und Marginalisierungen der traditionellen Arbeitsforschung und -politik aufzudecken und das nicht den männlich geprägten Definitionen von Arbeitsbegriff und Arbeitsverhältnissen verhaftet ist. Zentrales Anliegen ist dabei, Krisen und Veränderungen in den verschiedenen Bereichen von Arbeiten und Leben innovativ begegnen zu können und bekannte Zuschreibungen und Vorurteile zu durchbrechen (z.B. Frauen als Mütter, Vereinbarkeit nur für Frauen ein Problem, alle Frauen verdienen weniger). Eine innovative gender-sensible und feministische Arbeitsforschung braucht zudem eine stärkere Vermittlung von Handlungs- und Strukturtheorie, die lebensweltliche Erfahrungen und die von Subjekten nicht unmittelbar begreifbaren ökonomischen und institutionalisierten Strukturen zusammendenken kann. Nicht zuletzt bedarf es einer engagierten Forschungshaltung, die sich Veränderungsmöglichkeiten der Praxis verpflichtet fühlt, ohne den gesellschaftskritischen Horizont aufzugeben und in einen rein praxisberaterischen Pragmatismus zu verfallen (vgl. Schwarting 2001, 3). Das bedeutet eine Stärkung (1) der Geschlechter- und (2) der Subjektperspektive sowie (3) der Kooperation zwischen den Disziplinen und zwischen Wissenschaft und Praxis.

Die zentralen Bezugspunkte dabei bilden die Begriffe „Dialog“ und „Beteiligung“: Über eine Förderung der Beteiligung der arbeitsbezogenen Praxis an der Generierung von (geschlechtlichen) Problemfeldern und bei der Entwicklung von Forschungsfragestellungen soll die Praxisferne überwunden und das Wissenschaft-Praxis-Verhältnis enthierarchisiert werden. Ein solcher Veränderungsprozess bliebe auch nicht ohne Konsequenzen für die bearbeiteten Themen. Die folgenden Ausführungen zu unseren theoretischen Bezügen in der beteiligungsorientierten Policy-Forschung sowie der Aktionsforschung – Forschung als Dialog – sollen unsere Vorgehensweise genauer begründen.

2.3.1 Beteiligungsorientierte Policy-Forschung

In den letzten zwanzig Jahren hat sich die aus dem US-amerikanischen Raum stammende Policy-Forschung auch in der Bundesrepublik als sozialwissenschaftlicher Ansatz etabliert. Angesichts ihrer Nutzung als Politikfeldanalyse und Instrument der Politikberatung und ihrer manchmal schematisierenden Grundattitüde, die durch die Einteilung in Politik-Zyklen und Akteurguppen nahe gelegt wurde, vermuteten viele hinter der Policy-Analyse „unkritische Erbsenzählerei“. Erst allmählich haben auch kritische VertreterInnen innerhalb der Politikwissenschaft anerkannt, dass der Fokus, den Ansätze der Policy-Forschung auf die Analyse politischer Prozesse legen, ihren Erkenntnisinteressen entgegenkommen kann. Auch die feministische Politikwissenschaft hat inzwischen ihre Barrieren gegenüber der Policy-Forschung abgebaut⁹ und die Policy-Forschung um die Geschlechterperspektive und die Analyse von hierarchischer Zweigeschlechtlichkeit erweitert (vgl. z.B. Kulawik/Sauer 1996, Holland-Cunz 1996; Behning/Lepperhoff 1997). Hierfür sind maßgeblich folgende Perspektiven der Policy-Forschung verantwortlich:

⁹ Kulawik/Sauer (1996) sehen einen Grund für die Ablehnung der Policy-Forschung von Seiten der feministischen Wissenschaft darin, dass für die Neue Frauenbewegung Autonomie und Staatsunabhängigkeit zentral gewesen seien und dass die Prominenz eines neomarxistischen Staatsbegriffs zu einer Indifferenz gegenüber dem Staat als Forschungsgegenstand geführt habe. In diesem Verständnis sei der Staat vielmehr „als monolithischer Akteur mit einem deutlich ausmachbaren Interesse der Beherrschung und Unterdrückung von Frauen“ (Kulawik/Sauer 1996, 21) begriffen worden.

Die Policy-Forschung hat sich einem Politikverständnis verschrieben, demnach Politik keine statische, sondern dynamische Größe ist. Die Analyse politischer Prozesse steht im Zentrum des Interesses. Politik „geschieht“ nicht, sondern wird von Akteuren gemacht (und ist damit auch machbar). Die Policy-Forschung nimmt so den handelnden Akteur in den Blick. Damit sind verschiedene Implikationen verbunden: Es findet eine Abkehr vom Staat als zentralem und homogenen Akteur auf der politischen Bühne statt und die Identifizierung neuer (auch sog. privater) Akteure wie z.B. der Frauenbewegung wird möglich. Politik wird nicht von „dem Staat“ gemacht, sondern entsteht durch Verhandlungsprozesse verschiedener Akteure in interaktiven, aber zugleich hierarchisch strukturierten Beziehungen. Eng damit verbunden ist eine Reihe von methodischen Verfahren wie z.B. die Konzeption von politischen Netzwerken, die die Interessengebundenheit und -vielfalt von Akteuren und ihre Einbindung in Machtbeziehungen thematisiert. Ausgelöst durch den „discursive turn“ der Politikwissenschaft, durch den die Bedeutung von Diskursen für die Herstellung und Vermittlung von Wirklichkeit hervorgehoben wurde, wurden nicht zuletzt auch Deutungskulturen und Belief Systems stärker in die Analyse von Policies integriert und „Staat“ als Set widersprüchlicher diskursiver Arenen konzipiert.

Für unseren konkreten Kontext sind vor allem zwei Aspekte der Policy-Forschung wichtig: So wäre es erstens sinnvoll, die Dynamisierung und Akteurzentrierung der Policy-Forschung, die sich bislang vor allem auf die Staatstheorie und -tätigkeit bezog, auch auf den Gegenstand Arbeit zu übertragen und diesen dadurch stärker zu politisieren und an die handelnden Akteure rückzukoppeln. Zwar entstand die stärkere Rezeption der Policy-Analyse maßgeblich vor dem Hintergrund der politikwissenschaftlichen Rückbesinnung auf die Institutionen- und Staatsgebundenheit von Politik; nichtsdestotrotz lässt sich in Anlehnung an den inzwischen geflügelten Ausspruch „State matters“ hinzufügen: Labour matters! Auf diese Weise kann stärker auf die historische und politische Gewordenheit von Arbeit verwiesen werden und damit der Situation Rechnung getragen werden, dass die Kategorie Arbeit nicht nur eine soziale, sondern eine gleichermaßen politische Kategorie ist, durch die auch über den Ein- und Ausschluss von Frauen (mit-)entschieden wird.

Zweitens ist vor allem die Anwendungsorientierung der Policy-Analyse von Interesse, die zunehmend zum Gegenstand kritischer Reflektionen geworden ist. Dabei steht vor allem die Rolle der Policy-Analysiker selbst im Verhältnis zur Wissenschaft einerseits und zur Politik andererseits auf dem Prüfstand (Saretzki 2003, 398, i.O.): „In ihrer praktischen

Arbeit sind die Policy-Analysten also mit zwei unterschiedlichen, sehr oft *widersprüchlichen Herausforderungen* konfrontiert. Ihre Arbeit soll inhaltlich den professionellen Standards einer rationalen Analyse genügen. Zugleich sollen diese Analysen im Prozess des ‚policy-making‘ aber politisch ‚anwendbar‘, zumindest ‚anschlussfähig‘ sein, ohne dabei in reine ‚propaganda‘ oder ‚sales talk‘ für vorab feststehende Positionen abzugleiten“. Vor diesem Hintergrund muss die Reflektion des oben beschriebenen „Drahtseilakts“ im Wissenschaft-Praxis-Dialog integrierter Bestandteil des Forschungsdesigns für praxiskompetente Wissenschaft sein.

Zugleich geht mit dem „discursive turn“ der Policy-Forschung auch eine Neudefinition von Policy-Analyse als Argumentationsanalyse einher, die für Wissenschaft-Praxis-Kooperationen nutzbar zu machen ist. So „stellt sich ... in einem ersten Schritt die Aufgabe, die in einem Politikfeld vorhandenen, auf das untersuchungsbedürftige Problem bezogenen Argumentationen zu sammeln, zu interpretieren und zu analysieren“ (ebd., 402). Dabei wird vielfach vorgeschlagen, sich der Methoden der Diskurs- und Argumentationsanalyse zu bedienen. Hierzu gehört z.B. die Erhebung der Vorgeschichte eines Policy-Problems in Form von „Stories“ und Policy-Narrativen oder die Verdeutlichung des jeweiligen Bezugsrahmens von Policy-Argumentationen durch eine Analyse unterschiedlicher Problemwahrnehmungen und -bewertungen der politischen Akteure über den Framing-Ansatz¹⁰.

Für die Nutzung von Ansätzen der Policy-Forschung bleibt insgesamt jedoch ihre demokratietheoretische Einbettung zu problematisieren: Während die Gründergeneration der Policy-Analyse diese als Leitbild einer „policy sciences of democracy“ verstand, deren Orientierung, „will be directed toward providing the knowledge needed to improve the practise of democracy“ (Lasswell 1951, zit. n.: Saretzki 2003, 408), steht dem heute das „Modell einer Politikberatung von Experten für Eliten“ (ebd., 409) gegenüber. Policy-Analysten haben in diesem Zusammenhang eher ein Image als Anwälte eines Einzelthemas oder partikularer Interessen. Diese Vermittlungsprobleme sollen durch eine „Demokratisierung“ der Policy-Analyse selbst aufgefangen werden. Die

¹⁰ „Frames“ können als Deutungsmuster verstanden werden, mit denen Ereignisse interpretativ „gerahmt“ werden und die im Framing zu übergreifenden Deutungsstrukturen und (neuen) Deutungskontexten zusammenlaufen.

beteiligungsorientierte Policy-Forschung, die sich v.a. im Kontext der Abwehr von ökologischen Gefahren in Gemeinden und beim Arbeits- und Gesundheitsschutz herausgebildet hat, setzt dabei auf partizipatorische Expertisen sowie auf die Einberufung von Bürger-ExpertInnen. Die Rolle der Policy-Forschung liegt dabei darin, öffentliche Lernprozesse zu initiieren und demokratische Teilhabe zu erleichtern (vgl. Fischer 1993, 464). Durch den Zugang zu Informationen als auch durch die Systematisierung von „lokalem Wissen“ sollen BürgerInnen darin bestärkt werden, „ihre eigenen Interessen zu prüfen und ihre eigenen Entscheidungen zu fällen“ (Fischer 1993, 465).

2.3.2 Aktionsforschung

In den 1970er Jahren begann in der Bundesrepublik Deutschland eine Auseinandersetzung um ein neues Theorie-Praxis-Verhältnis in der Forschung und die Entwicklung alternativer sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden unter dem Label „Aktionsforschung“. Deren Ursprung bildeten Arbeiten der Tavistock-Gruppe in der britischen Armee sowie das von Kurt Lewin ebenfalls in den 1940er Jahren entwickelte Forschungsprogramm. Wesentliche Impulse für die Weiterentwicklung der Aktionsforschung in den 1970er Jahren kamen über die Organisationsentwicklung und die Demokratisierung der Arbeitswelt.¹¹

Den Konzepten war weder der methodologische Boden noch ein bestimmter Methodenkanon gemeinsam, sondern vielmehr die Kritik und Abgrenzung gegen die damals vorherrschende nomothetische quantitative Forschungspraxis und ihre gesellschaftlichen Konsequenzen der Herrschaftsstabilisierung. Damit schloss sie an den Positivismusstreit in der deutschen Soziologie und das damit diskutierte Verhältnis von Erkenntnis und veränderndem Handeln an. Das spezifische Kennzeichen der Aktionsforschung ist nun die Form der Verknüpfung von Theorie und Praxis, die der Tatsache Rechnung tragen will, dass „man als Handelnder unweigerlich mit den

¹¹ Der Begriff „action research“ findet mittlerweile breite Anwendung im Bereich der Organisationsentwicklung und der Unternehmensberatung sowie in Teilbereichen der Evaluation: Die dort angestrebte Beteiligung bezieht sich häufig auf die Prozessberatung (in Form von „Member-Checks“ oder „Feed-Back-Schleifen“).

theoretischen und sonstigen Implikationen konfrontiert wird, die dem Handeln zugrunde liegen“ (Beinum 1997, 54), also der Reziprozität von Struktur und Handeln (Giddens). Über eine stärkere Beteiligung der Beforschten am Erkenntnisprozess und einem Blick auf soziale Minderheiten sollte die theoretische und praktische Arbeit in der Wissenschaft enger aufeinander bezogen werden (vgl. Schwarting 2001, 6). Unabhängig von den unterschiedlichen Traditionen lässt sich Aktionsforschung definieren als „participatory, democratic process concerned with developing practical knowing in the pursuit of worthwhile human purposes, grounded in a participatory worldview which [...] is emerging at this historical moment. It seeks to bring together action and reflection, theory and practice, in participation with others, in the pursuit of practical solutions to issues of pressing concern to people, and more generally the flourishing of individual persons and their communities“ (Reason/Bradbury 2001, zitiert nach Brydon-Miller et al. 2003, 10f.).

Für die Methodenentwicklung einer feministischen Arbeitsforschung sind vor allem Grundorientierungen in der Aktionsforschung von Interesse. Dies gilt z.B. für die Orientierung der Aktionsforschung am Handlungsbegriff (vgl. Moser 1977, 13f.) bzw. an der Beteiligung und Aktivierung der zu Beforschenden in den Ablauf der Forschung (vgl. Fricke 1997, Gunz 1998). So setzt sich die Aktionsforschung mit den „Betroffenen“ von Forschung auseinander, bezieht sich nicht mehr nur auf Verhalten von zu Beforschenden, sondern versucht, Motive, Pläne und Interessen der Betroffenen mit in den Forschungsprozess zu integrieren. Das so genannte „zyklische Vier-Phasen-Modell“ ist dabei paradigmatisch für die Aktionsforschung und den Ablauf ihrer Projekte geworden. Es besteht aus den vier Phasen Informationssammlung – Diskurs – Erarbeitung bzw. Modifikation von Handlungsorientierungen – Handlung, und beginnt nach der Handlung (zyklisch) immer wieder von vorn. Es geht nicht nur darum, mittels geeigneter Instrumente Wissen zu gewinnen, vielmehr werden über eine gemeinsame Diskussion Handlungsorientierungen und Wissen im Sinne der Konsensfindung erarbeitet mit dem Ziel der Qualitätsverbesserung der Ergebnisse.

Darüber hinaus ist es das Anliegen der Aktionsforschung, Forschungsmethoden zu einem Vehikel der Realisierung von Partizipationsansprüchen und Erweiterung von Handlungskompetenzen zu machen. Forschung ist demnach dialogisch, nicht monologisch. So können Resultate von Forschungsprozessen den Bewusstseinsprozess der am Projekt Beteiligten erhöhen oder die Beforschten am Forschungsprozess aktiv beteiligt werden (z.B. Erarbeitung eines Problemkatalogs im Sinne eines offenen Interviews, der von ForscherInnen wie Beforschten beantwortet wird). Das Methodenrepertoire der

Aktionsforschung unterscheidet sich dabei nicht wesentlich von den bereits bekannten Methoden der quantitativen und qualitativen Sozialforschung. Moser (1977, 28ff.) unterscheidet zwischen Methoden (a) zur Herstellung von Situationen¹², (b) zur Erfassung von Handlungen¹³ und (c) zur Aufarbeitung von Handlungsdeterminanten und Handlungsprozessen der Mitwelt¹⁴. Die Aktionsforschung betont jedoch, dass Methoden Handlungsformen sind, die ursprünglich auf das Alltagshandeln zurückgehen (verstehen, deuten, beschreiben, messen, vergleichen) und diese in der Wissenschaft nur expliziert, präzisiert und kontrolliert werden. Hieraus resultiert auch, dass die Anzahl der wissenschaftlichen Methoden – ebenso wie das Alltagshandeln – nicht beliebig erweiterbar ist. Zentral sind daher die zugrunde liegenden methodologischen Grundannahmen, nach deren Logik die Handlungsformen des Alltags zu Methoden der Wissenschaft „umgearbeitet“ werden. Grundsätzlich befürworten VertreterInnen der Aktionsforschung die Anwendung recht verschiedener Methoden, die sich quasi gegenseitig kontrollieren können.

3 ZIELE DES ARBEITSBEREICHES: ENTWICKLUNG UND ERPROBUNG NEUER FORMEN UND METHODEN DER WISSENSCHAFT-PRAXIS- KOOPERATION

Auf der Basis der skizzierten Anregungen aus der beteiligungsorientierten Policy-Forschung und der Aktionsforschung verfolgt der Arbeitsbereich „Praxiskompetenz – Praxiskooperation“ über den Ausbau der Methoden- und Praxiskompetenz in der gendersensiblen und feministischen Arbeitsforschung das Ziel, die skizzierten Defizite in der

¹² Hierzu gehören das Experiment, Rollen- und Planspiele, Krisenexperimente und informelle Tests.

¹³ Dies beinhaltet Beobachtungsverfahren, standardisiertes/nicht-standardisiertes Interview, ExpertInnenbefragung, Planspiel, Protokolle, Prozessreflexionen, Soziometrie und Erhebung sozio-ökonomischer Daten

¹⁴ Hierzu zählen beispielsweise Literatur-, Quellen-, Dokumenten- und Inhaltsanalysen.

Arbeitsforschung zu überwinden und die kritische Reflektion über die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, die zugrunde liegenden Geschlechternormen und -bilder sowie die grundsätzliche Bestimmung von Arbeit in der Arbeitsforschung zu fördern.

Inhaltlich wird das Vorgehen vom Konzept der Soziabilität geleitet, das die thematische Klammer für GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung bildet und theoretisch im Arbeitsbereich „Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft“ (vgl. Correll, Janczyk, Lieb 2003) entwickelt wird. Ausgehend von der Annahme, dass „Vereinbarkeit“ eines der zentralen Themen feministischer Auseinandersetzungen mit „Arbeit“ ist, dieses jedoch u.E. in mehrfacher Hinsicht zu eng auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einerseits und nur Frauen als Mütter betreffend andererseits bezogen wird, sollen über Soziabilität Kriterien für die Gestaltung, Organisation und Bestimmung von Arbeit entwickelt werden, die auch geschlechtergerechten und feministischen Ansprüchen genügen. Soziabilität beschreibt in unserem Kontext die gesellschaftliche Anschlussfähigkeit von Arbeit, die anhand von drei Dimensionen (interne, externe und gesellschaftlich-politische Dimension) analysiert werden kann: a) die interne Dimension von Soziabilität beschreibt die „Vereinbarkeit von betrieblichen Arbeitsanforderungen mit individuellen Bedürfnissen und Vorstellungen von Selbstverwirklichung unter der Berücksichtigung gesundheitlicher und emotionaler Risiken. Wichtig ist die Vereinbarkeit menschenwürdiger Arbeitsgestaltung mit betrieblichen, also z.B. technischen Anforderungen des Arbeitsprozesses“ (vgl. Correll, Janczyk, Lieb 2003), bezieht sich also auf die Gestaltung von Arbeit; b) die externe Soziabilität „bezeichnet die Vereinbarkeit zwischen beruflicher Arbeit und anderen gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensbereichen, die Vereinbarkeit unterschiedlicher sozialer Beziehungen. Hierunter fällt im Wesentlichen all jenes, was herkömmlich unter Vereinbarkeit verstanden wird, es geht um die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“ (ebd.) und c) die gesellschaftlich-politische Dimension von Soziabilität nimmt unter der Frage von gesellschaftsfähiger und demokratieverträglicher Arbeit die „gesellschaftliche Prozesse und Probleme in den Blick, für die Arbeit eine zentrale Rolle spielt“ (ebd.).

Über die verschiedenen methodischen Ansätze und die inhaltliche Bestimmung von Soziabilität sollen die Grenzen von verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen überwunden werden. Die kritische Reflektion der angesprochenen „Diskurssperren“ (Linne) zwischen Wissenschaft und Praxis, aber auch innerhalb einzelner Wissenschaftsdisziplinen ist unabdingbare Voraussetzung zu ihrer Überwindung (vgl. z.B. Moldaschl 2003, 573). In diesem Sinne muss von Beginn an und nicht erst im Verlauf des Forschungsprozesses

selbst berücksichtigt werden, dass die Beforschten ihr Wissen und ihre Sicht der Dinge in die Konzeption und Durchführung der Forschung einbringen können. Da Organisation, Bewertung und Inhalte von Arbeit nicht statisch, sondern Ergebnis von *konfliktreichen* Aushandlungsprozessen zwischen Akteuren mit unter Umständen gänzlich *unterschiedlichen* Interessenlagen sind, bedarf es Verfahren, die sowohl institutionalisierte Foren zur Konfliktthematization als auch zur Einnahme eines gegensätzlichen Standpunktes (Empathie) bereitstellen.

Durch die Dokumentation und Analyse von arbeits- und berufsbezogenen Frauenprojekten und -einrichtungen innerhalb und außerhalb bereits etablierter Institutionen, sollen bislang häufig unterrepräsentierte Akteure sichtbar gemacht werden. Mit den konkreten Praxis-Kooperationen sollen Ansatzpunkte und Kriterien für das theoretische Konzept der Soziabilität entwickelt werden. Konkret geht es darum, Wissensbestände und Kompetenzen aus Arbeitsprozessen sowie aus den arbeits- und berufsorientierten Frauenprojekten und -einrichtungen systematisch in den Forschungsprozess zu integrieren: Über beteiligungsorientierte Verfahren sollen Anregungen und Hinweise in die Formulierung relevanter Forschungsfragen sowie ihre adäquate Bearbeitung einfließen, aber auch (neue) Erkenntnisse insbesondere hinsichtlich der tatsächlichen Problemlagen von Frauen in Bezug auf Arbeit gewonnen werden¹⁵. Damit wird auch die Frage nach der Vermittlung von Erkenntnissen aus der Forschung neu formuliert: Es geht nicht ausschließlich darum, im Nachhinein den Transfer von Forschungsergebnissen zu organisieren und dabei zu prüfen, ob die Ergebnisse für die Praxis von Relevanz sind, sondern die Vermittlung zum elementaren Bestandteil der Forschung zu machen. Um relevante Ergebnisse zu bekommen, muss Forschung in Praxiszusammenhänge integriert sein (vgl. Tübinger Institut 2000, 218). Ausgehend von der Annahme, dass zwischen Wissenschaft und Praxis ein Spannungsverhältnis besteht, das durch wechselseitige Ignoranz bzw. Arroganz gekennzeichnet ist, werden mit ausgewählten Akteuren zu einzelnen thematischen Schwerpunkten Forschungswerkstätten

¹⁵ Die Entwicklung einer neuen Qualität des Theorie-Praxisverhältnisses im wissenschaftlichen Forschungsprozess und zwar hinsichtlich der Relevanz der Forschungsergebnisse vor allem „in Bezug auf die adäquate Erfassung des Gegenstands selbst: die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer[innen], ihre Bedürfnisse und Interessen“ (Deppe, zit. n. Elsenau/Jäger 1982, 428) war bereits im Programm „Humanisierung der Arbeit“ ein zentrales Anliegen.

durchgeführt, die in gemeinsamen Vorgesprächen sowie mit Hilfe von leitfadengestützten Interviews vorbereitet werden. Mit diesen soll der Wissenschaft-Praxis-Dialog intensiviert werden und in einem offenen Prozess unsere forschungsleitenden Prämissen zur Diskussion gestellt werden sowie Anregungen sowohl für die praktische Umsetzung in den jeweiligen Organisationen als auch für die theoretische Arbeit gesammelt werden.

4 PROJEKTE DES ARBEITSBEREICHES

4.1 DOKUMENTATION UND ANALYSE VON ARBEITS- UND BERUFSBEZOGENEN FRAUEN-NETZWERKEN, EINRICHTUNGEN, INITIATIVEN UND PROJEKTEN

Mit einer Datenbank namens „*Working Women Web - www*“ dokumentiert GendA praxisorientierte frauenspezifische Netze, Initiativen und Projekte im Gegenstandsbereich der Arbeitsforschung, von denen wir annehmen, dass sie sich in ihren Strukturen und ihrer Arbeitsorganisation einerseits, aber auch in ihren Problemlagen und Aufgabenbeschreibungen andererseits von den herkömmlichen Arbeitswelten unterscheiden und damit den Wissensbestand der Arbeitsforschung erweitern können. Auf der Website von GendA (www.gendanetz.de) entsteht eine *Infrastruktur* zur Praxiskooperation der feministischen gender-orientierten Arbeitsforschung, die die Basis für Information und Austausch darstellt und den Nutzerinnen der Diskussionsforen Kontakte in Wissenschaft und Praxis liefern.

Zugleich stellt sie für die im Arbeitsbereich „Praxiskooperation und Praxiskompetenz“ vorgesehene Befragung und die sich anschließenden Interviews einen „Adressen-Pool“ dar. Nicht zuletzt soll die Datenbank innerhalb der Arbeitsforschung deutlich machen, dass es jenseits der institutionalisierten Akteure zahlreiche andere Einrichtungen und

Netzwerke gibt. Am Ende der Projektlaufzeit wird die breit angelegte Datenbank (1) bundesweit Informationen zur Verfügung stellen und (2) nicht nur institutionalisierte Akteure, sondern auch nicht-institutionalisierte Akteure und ihre Kampagnen umfassen (Dritter Sektor, Netzwerke etc.).¹⁶

Um übergreifende Problemlagen und Forschungsfragen zum Verhältnis von Frauen und der Zukunft der Arbeit genauer analysieren zu können, wird des weiteren eine repräsentative standardisierte schriftliche Befragung der im www erfassten Einrichtungen durchgeführt (vgl. Antrag Ideenwettbewerb BMBF, 2002). Derzeit führt der Arbeitsbereich „Praxiskompetenz und Praxiskooperation“ (auf der Basis der für Berlin bereits vollständigen Adressdatenbank) eine Befragung der Berliner Praxisprojekte durch. Die schriftliche Befragung dient v.a. der Sondierung und Systematisierung des arbeits- und genderbezogenen Praxisfelds. Sie hat die Aufgabe, Aufschluss über Problemlagen, Struktur und Kooperationsformen/-wünsche der Praxiseinrichtungen zu geben sowie die Wissensbestände und Kompetenzen aus der Praxis zu systematisieren. Auf diese Weise sollen Themen und Fragestellungen für eine weitere Kooperation mit GendA herausgefiltert sowie der Kontakt zur Praxis gestärkt werden.

4.2 FORSCHUNGSWERKSTÄTTEN ALS ORT DER WISSENSCHAFT-PRAXIS-KOOPERATION

Parallel zur Phase der Informationsgewinnung, die mit Hilfe des virtuellen Netzes „working women web“ und der schriftlichen Befragung erfolgt, wird ein problemorientierter Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis aufgebaut. Zur Erprobung neuer Formen und Methoden des Dialogs werden Modell-Kooperationen durchgeführt. Bei den Partnern aus der Praxis handelt es sich teilweise um große etablierte Organisationen aus der Arbeitswelt, die auf dem Wege der direkten Ansprache für eine Kooperation interessiert werden konnten, teilweise aber auch um ausgewählte Projekte

¹⁶ Gegenwärtig sind die Institutionen, Einrichtungen und Initiativen in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Sachsen und Niedersachsen erfasst.

und Initiativen, die auf der Basis der Befragungsergebnisse gewonnen werden (vgl. 3.1). Damit soll gewährleistet werden, dass auch weniger institutionalisierte Projekte im Gegenstandsbereich Arbeit und Geschlecht in den Dialog einbezogen werden können und eine Vernetzung verschiedener Praxis-Akteure zu einem übergreifenden Thema erfolgen kann.

Den Auftakt des Dialogs zwischen VertreterInnen aus Wissenschaft und Praxis bilden jeweils leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews, mit denen die zentralen arbeits- und genderbezogenen Problemlagen und Forschungsfragen im jeweiligen Praxiskontext ermittelt und Schwerpunktthemen ausgewählt werden, die in anschließend stattfindenden Forschungswerkstätten interaktiv reflektiert und methodisch innovativ bearbeitet werden sollen (vgl. Antrag Ideenwettbewerb BMBF 2002). Auf diese Weise sollen die Praxis-Akteure – ihr Wissen und ihre realen Probleme – bereits zu diesem Zeitpunkt aktiv in die Konzeption der Forschungswerkstätten einbezogen werden. Die Interviewphase kann also als Wegbereiter für eine „Vernetzung der Netze“ und die sich nun anschließenden Forschungswerkstätten betrachtet werden.

Das von GendA erarbeitete Konzept von Forschungswerkstätten¹⁷ sieht vor, dass Praktikerinnen und Forscherinnen zusammenkommen, um der in der Arbeitsforschung anzutreffenden Kluft zwischen Theorie/Wissenschaft und Praxis entgegenzuwirken. Die Annahme, dass soziale Phänomene als Produkt von interpretativen Prozessen begriffen werden müssen, in denen sich die handelnden Subjekte durch Deutungen der Erwartungen oder Handlungsweisen der jeweiligen Interaktionspartner aufeinander beziehen, bildet den theoretischen Hintergrund der Forschungswerkstätten. Dementsprechend stehen Prozesse der Interaktion im Zentrum (der empirischen Forschung), wobei zu beachten ist, dass mit der Betonung der konkreten Situation und ihrer Interpretation durch die Akteure keine voluntaristische Perspektive verfolgt wird und die Existenz sozialer Strukturen in den realen Arbeitsprozessen, sowie die mit ihnen verbundenen Phänomene von Zwang, Macht und Herrschaft, sozialer Ungleichheit oder sozialen Wandels nicht gering geschätzt werden. Auch wenn alle sozialen Phänomene

¹⁷ Zum Konzept der Forschungswerkstätten als studentischem Forschungszusammenhang vgl. Riemann/Schütze 1987, Reim 1997 und Dierks 2002

an Zeit und Raum gebunden sind und von daher empirisch nur in diesen Dimensionen zu erfassen sind, kann die Auswertung und Analyse über diese konkrete Erscheinungsform hinausgehen: „Der Ort der Untersuchung legt aber nicht die Reichweite jener Interpretation fest, die aus dem Stadium kontextspezifischer Verhältnisse gezogen werden. Die Qualität der Interpretation wird vielmehr durch den übergreifenden theoretischen Rahmen und die Vielschichtigkeit der Begriffe bestimmt, mit denen die Analyse versucht, der komplexen sozialen Realität gerecht zu werden“ (Kannonier-Finster/Ziegler 1998, 8ff.).

Für GendA bieten die Forschungswerkstätten die Möglichkeit, quer miteinander zu reden, mit dem Ziel, neue Debatten zu initiieren sowie arbeits- und genderbezogene Problemlagen und Diskurssperren aufzuspüren und zu ihrer Lösung beizutragen. Indem die „Betroffenen“ stärker in den Forschungsprozess einbezogen werden, besteht die Möglichkeit, die Relevanz der Forschungsfragen und -ergebnisse bereits während der Projektlaufzeit zu reflektieren und zu prüfen, ob sie die Bedarfe der Praxis adäquat widerspiegeln und analysieren. Die Generierung von Forschungsfragen und der Transfer von Forschungsergebnissen werden somit zu einem Bestandteil des Forschungsprozesses selbst.

Sowohl für GendA wie auch für die Teilnehmenden sollen die Forschungswerkstätten einen Ort der Reflektion über (in den Vorgesprächen und Interviews) gemeinsam festgelegte Themen bilden. Die Auswahl der Themen – Ankerthemen – erfolgt danach, ob es sich um Phänomene handelt, die in der Praxis von den beteiligten Kooperationspartnern als Problem erfahren werden und theoretisch Ansatzpunkte für Vertiefung bieten. So sollten sich die Themen auf theoretischer, praktischer wie auch auf politischer Ebene verorten lassen.

Je nach Thema und Kontext der Kooperation ist die Zielgruppe der Forschungswerkstätten unterschiedlich: Im eher arbeitspolitischen Kontext bietet sich z.B. die Teilnahme von Personen an, die sich als „Schnittstellen-Menschen“ charakterisieren lassen: Sie tragen Reflektionen aus ihrem Praxissystem in andere Systeme – etwa durch politische Arbeit wie Betriebsratsarbeit, Organisation in Selbst-Hilfe-Organisationen, Vertretung ihres (Arbeits-) Bereichs in der Fachdebatte etc. – und haben oft ein hohes Maß an Reflektion, Erfahrung und Diskurs-Überblick. Im arbeitspraktischen Zusammenhang kann hingegen auch eine Forschungswerkstatt mit Beschäftigten, die ExpertInnen ihrer arbeitspraktischen Probleme sind, den Dialog von Wissenschaft und Praxis unterstützen.

Methodische Verfahren

In den Forschungswerkstätten sollen methodische Verfahren angewandt werden, mit denen individuelle Problemlagen und strukturelle Rahmenbedingungen erhoben und reflektiert werden können. Für das erste Anliegen eignet sich beispielsweise die Methode der Lebenslinien. Dabei handelt es sich um eine visualisierte subjektzentrierte Erhebungsmethode, mit der ausgehend von einem Ereignis oder einer zeitlichen Vorgabe von den TeilnehmerInnen ein Verlauf dargestellt werden soll. Es handelt sich um eine assoziative Methode mit der individuelle Erfahrungen erhoben und dargestellt werden, um anschließend gemeinsam in einem Kontext interpretiert werden. (vgl. Moldaschl 2002, 301). Für das zweite Anliegen, nämlich die Identifizierung von organisatorischen und strukturellen Problemen, eignen sich Gruppendiskussionen. Bei diesen werden „in einer Gruppe fremdinitiiert Kommunikationsprozesse angestoßen [...] die sich in ihrem Ablauf und der Struktur zumindest phasenweise einem normalen Gespräch annähern“ (Loos/Schäffer 2001 zitiert in Liebig/Nentwig-Gesemann 2002, 145). In der Dynamik einer Diskussion sollen durch die wechselseitige Stimulation die zentralen Themen zur Sprache kommen. Dies wird unterstützt durch die höhere Realitätsnähe der Situation und die Spontaneität der Äußerungen. Gruppendiskussionen sind zweifach sinnvoll und gewinnbringend, einmal als Informationsquelle für die Forschenden und zum anderen als Lernprozess für die an der Forschung Beteiligten (vgl. Dreher/Dreher 1991). Es ist zu unterscheiden zwischen einer Realgruppe, also z.B. Kolleginnen aus einer Abteilung, und einer künstlich zusammengestellten Gruppe, also z.B. Betriebsräten aus verschiedenen Einzelhandelsbetrieben. Zentraler Vorteil von Diskussionen mit Mitgliedern von Realgruppen ist, dass diese nicht nur durch die Ebene vergleichbarer Erfahrungen, sondern darüber hinaus durch eine gemeinsame Handlungspraxis verbunden sind. Die Gruppendiskussion wird durch je eine Moderatorin, durch die Erkenntnisabsicht und gezieltes Nachfragen begleitet sowie mit Metaplankarten festgehalten. Das Forschungsinteresse richtet sich gleichermaßen auf die Erzählungen und Beschreibungen der Teilnehmenden über ihr (Er-)Leben wie auch die konkrete Praxis des Miteinanderredens (vgl. Liebig/Nentwig-Gesemann 2002). Schließlich findet noch die visualisierte Diskussionsführung Anwendung. Dabei handelt es sich um eine Methode, die auf der Stimulierung von Gruppendiskussionen durch Fragen basiert, die eine Interaktion zwischen den einzelnen Personen auslösen sollen. Gleichzeitig findet eine Mitvisualisierung der Diskussion auf Karten statt, die anschließend an Pinnwänden geordnet werden (Metaplantchnik) (vgl. Kühl 2002, 243). Mit dieser Methode soll eine Form der

Diskussionsführung gewählt werden, bei der sich jeder einmischen und beteiligen kann, auch mit „halbreifen“ Gedanken und diese Äußerungen nicht verloren gehen, sondern – für alle sichtbar – die Bezugnahme durch Kritik, Widerspruch oder Zustimmung – möglich ist. Die konkrete Durchführung und die dabei verwendeten Methoden werden zu einem späteren Zeitpunkt aufbereitet und veröffentlicht.

Für einen konkreteren Einblick in das Verfahren des Arbeitsbereich „Praxiskompetenz und Praxiskooperation“ wird im Folgenden beispielhaft der Stand der Kooperation mit der Stadtverwaltung der niedersächsischen Landeshauptstadt Hannover dargestellt.

5 KONKRETE KOOPERATION

Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitsstrukturen – Geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedarf. Kooperation mit der Stadtverwaltung Hannover

Über die Kooperation mit der Stadtverwaltung Hannover sollen im Wissenschaft-Praxis-Dialog geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedarfe in der Arbeitswelt eruiert werden. Dabei sollen zum einen die in der Stadtverwaltung Hannover bestehenden Schwierigkeiten im Bereich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von weiblichen Beschäftigten und Führungskräften reflektiert, diskutiert und damit auch bearbeitbar gemacht werden. Zum anderen will GendA Forschungsfragen und Erkenntnisse für die wissenschaftliche Bearbeitung des im Wandel befindlichen Verhältnisses von Arbeit und Geschlecht erhalten, auf deren Basis Beiträge für ein neues zukunftsfähiges Leitbild für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt entwickelt werden können.

Allgemeiner Hintergrund

Die Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover ist derzeit mit 9.100 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in Niedersachsen. In den Jahren 2001 und 2002 gingen der ehemalige Landkreis Hannover und der Kommunalverband Großraum Hannover in die neu gebildete Region Hannover als neuer Körperschaft auf. In der Folge wurden zahlreiche Aufgaben (des Gesundheitsamtes, von Teilen des Sozialamtes, des Schulamtes und des Amtes für Umweltschutz, des Abfallwirtschaftsbetriebs und des Klinikums

Hannover) von der Stadt Hannover an die Region abgegeben. Bis dahin war Hannover mit 16.000 MitarbeiterInnen sogar der größte kommunale Arbeitgeber in Niedersachsen. Die Stadtverwaltung Hannover hat sich in den letzten Jahren mit einzelnen Aspekten der Qualität von Arbeit, wie sie GendA im Sozibilitätskonzept fasst (vgl. Kap. 2.), auseinandergesetzt. Zum einen wurde unter Beteiligung von Gewerkschaften, öffentlichen und privaten Dienstleistern, Universitäten und Gleichstellungsstellen im Rahmen der Expo 2000 das Projekt „Zeiten:der:Stadt“ durchgeführt. Dies verfolgte das Ziel, durch bessere Abstimmung zwischen städtischen Zeit-Taktgebern (PPNV, öffentliche Verwaltung, private Dienstleister, Schulen, Kitas u.v.m.) den Zeitstress (insbesondere für Frauen) zu reduzieren und zu mehr Zeit-Wohlstand und Lebensqualität im städtischen Alltag beizutragen. Die Aushandlungspraxis zur Abstimmung der unterschiedlichen Zeitrhythmen erfolgte beteiligungsorientiert mit den jeweiligen Beschäftigten und BürgerInnen. Ergebnis waren u.a. verlängerte Öffnungszeiten der städtischen Kitas, veränderte und an die Bedürfnisse der Beschäftigten angekoppelte Fahrpläne der Hannoverschen Verkehrsbetriebe (ÜSTRA) sowie die Einrichtung eines zeit:büros durch die Stadtverwaltung Laatzen zusammen mit der BfG Bank (heute SEB) (vgl. www.hannover.de).

Zum anderen wurde in der Stadtverwaltung das empirische Vergleichsprojekt zur Aufwertung von Frauentätigkeiten im Auftrag der ÖTV (jetzt ver.di) (Prof. Dr. Gertraude Krell, Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke) durchgeführt. Bei diesem Projekt gab es eine hohe Beteiligung der Beschäftigten und rege Diskussionen über die Ergebnisse. Die Erkenntnisse über die geschlechtsdiskriminierenden Strukturen des BAT wurden in die Tarifkommissionen übersetzt. An die durch die Projekte entstandenen Impulse knüpft unsere Kooperation nun – wenn auch mit einem anderen Fokus – an.

Gleichstellungspolitische Ausgangssituation

Von den 9.100 Beschäftigten sind etwas mehr als die Hälfte (54%) weiblich. Frauen sind überwiegend in einem Angestelltenverhältnis tätig, die männlichen Beschäftigten verteilen sich gleichmäßig auf Beamte, Angestellte und Arbeiter. Insgesamt sind in der Stadtverwaltung mehr Angestellte und ArbeiterInnen als BeamtInnen beschäftigt.

Seit 1986 gibt es in der Stadtverwaltung ein Referat für Gleichstellungsfragen, und seit Mitte der 1990er Jahren wird jährlich mindestens ein Prozent der Personalkosten für Maßnahmen der Frauenförderung verwandt, wobei ein Schwerpunkt dieser Maßnahmen auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt. Insgesamt umfassen die Maßnahmen folgende Bereiche: die Einsetzung von Ersatzkräften für Frauen im Mutterschutz, gezielte

Qualifizierung für Frauen, individuelle Personalwirtschaft, individuelle und flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsplätze, besondere Maßnahmen im Zusammenhang mit Abbaubereichen wie die Qualifizierung zur Fachkraft für Schreibtechnik oder die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen. Darüber hinaus sollen Frauen durch eine gezielte und systematische Personalentwicklung und -planung unterstützt werden, um z.B. Zugang zu Führungspositionen zu erhalten. Außerdem wurde im Juli 2000 erstmalig durch die Fachbereiche und Betriebe unter Beteiligung der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung ein „Stufenplan“ erstellt. Mit diesem Instrument soll dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz Rechnung getragen werden, nach dem die Ämter und Betriebe verpflichtet werden, ihren Handlungsrahmen zu überprüfen und Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die Unterrepräsentation von Frauen in den einzelnen Fachbereichen abgebaut wird (vgl. Landeshauptstadt Hannover 2003). Im Juni 2002 wurde die erste Fortschreibung des Stufenplans erstellt, die nächste soll Mitte 2004 erfolgen.

Bei einer insgesamt hohen Beschäftigungsquote von Frauen ist es also von besonderer gleichstellungspolitischer Bedeutung, inwieweit es der Stadtverwaltung bzw. den einzelnen Fachbereichen gelingt, den Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst zu erhöhen.

Konkretes Vorgehen

Um die Wissenschaft-Praxis-Kooperation vorzubereiten, fanden Treffen von GendA mit Mitgliedern der vorläufigen Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming“ der Stadtverwaltung Hannover statt, in denen diskutiert wurde, welche Themen für die Stadtverwaltung und die Beschäftigten von Interesse sein könnten. Diese „Brainstorming-Phase“ wurde von den Beteiligten äußerst positiv beurteilt, da sie sich bewusst Zeit zur Reflektion über „geschlechtsspezifische Problemlagen“ in der Stadtverwaltung nehmen konnten und diese Überlegungen durch die wissenschaftliche Begleitung in ein konkretes Konzept umgesetzt wurden. Auf der Basis dieser Gespräche wurde von GendA der Leitfaden für die ExpertInneninterviews entwickelt, mit einem Fokus auf die Themenfelder Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten, Umsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung, Relevanz von Gender Mainstreaming und Lebens- und Karriereplanung von Auszubildenden.

In den Interviews selbst, insbesondere aber in den nachfolgenden Besprechungen, wurde auf die Problematik eines zu geringen Frauenanteils auf Positionen mit

Führungsverantwortung hingewiesen. Die Ausgangssituation in der Stadtverwaltung ist dabei die folgende: Einerseits sollen (auch im Rahmen von Gender Mainstreaming) Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung besonders gefördert werden, andererseits hat sich im Zuge der Umstrukturierung die Zahl der Führungspositionen und damit auch die Möglichkeit der Fluktuation nach oben verringert. Obwohl die Rahmenbedingungen in der Stadtverwaltung trotz der engen personalpolitischen Handlungsspielräume von den ExpertInnen relativ positiv eingeschätzt werden, scheint es schwierig zu sein, Frauen zu motivieren, Positionen mit Führungsverantwortung zu übernehmen. Im Rahmen der Kooperation sollen die Ursachen (strukturelle, individuelle) sowie die Entwicklung möglicher Lösungsstrategien zum Thema gemacht werden.

Die Analyse und Thematisierung von unzureichenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten weiblicher Beschäftigter soll in Ergänzung zu einer bereits auf den Weg gebrachten individuellen Ermutigungs- und Motivationsstrategie erfolgen. Das Projekt sieht vor, die Förderung beruflicher Entwicklungsprozesse für Frauen in den Kontext der Struktur der Stadtverwaltung (Stichwort: Frauenförderung in der Personalpolitik) und der gesellschaftlich-strukturellen Rahmenbedingungen (Stichworte: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, „Gläserne Decke“, Bedeutung beruflicher Netzwerke) zu stellen.

Dieser Prozess soll von GendA (1) über Interviews mit Beschäftigten vorbereitet und (2) in Forschungswerkstätten fortgeführt und vertieft werden, die eine Plattform für den Austausch und die Diskussion über das Thema „Berufliche Entwicklung“ bieten.

(1) In einem ersten Schritt werden gemeinsam mit dem Arbeitsbereich „Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft“ ca. 25 leitfadengestützte Interviews (von ca. mind. Stunde Dauer) mit männlichen und weiblichen Beschäftigten und Führungskräften aus dem Verwaltungsbereich und dem Sozialbereich geführt. Diese (anonymisierten) Interviews dienen dazu, Hinweise über die Arbeits- und Lebensplanung der Beschäftigten sowie über ihre Motivation, ihre Zeitkonflikte und Vereinbarkeitsprobleme zu erhalten. Sie werden von GendA in zweifacher Richtung wissenschaftlich ausgewertet: Zum einen für die Weiterentwicklung des theoretischen Konzepts Soziabilität über die Einbeziehung des Subjekts und zum anderen für die Konzeptualisierung der Forschungswerkstätten. Ein Drittel der Befragten sollen männlich sein, damit festgestellt werden kann, ob die geäußerten Problemlagen und Bedarfe hinsichtlich der beruflichen Entwicklung tatsächlich geschlechtsspezifisch begründet sind oder eher aufgrund von individuellen Präferenzen bzw. dem aktuellen Tätigkeitsprofil und den ggf. damit verbundenen Arbeitsbelastungen

entstanden sind. Nachdem für die Teilnahme geworben und das Projekt über eine Ausschreibung verwaltungsöffentlich gemacht wurde, erfolgte die konkrete Auswahl mit Hilfe eines qualifizierten (d.h. die Quoten berücksichtigenden) Losverfahrens durch die VertreterInnen der Stadtverwaltung und des GendA-Projekts.

(2) Die zweitägigen Forschungswerkstätten stellen eine Plattform für den Austausch und die Diskussion über berufliche Entwicklung und Aufstieg(sbarrieren) dar. Ziel ist es, jenseits von individuellen Schwierigkeiten übergreifende Problemlagen zu identifizieren, Diskurssperren zu überwinden und gemeinsam neue Handlungsperspektiven zu entwickeln. Konzeption, Moderation und Dokumentation liegen in der Verantwortung von GendA. An den Forschungswerkstätten werden jeweils ca. 20 MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung teilnehmen, nach Möglichkeit vorrangig diejenigen, die sich auch zu einem Interview bereit erklärt haben, sowie zwei bis drei MitarbeiterInnen von GendA und zwei bis drei weitere WissenschaftlerInnen. Inwieweit aufbauende Forschungswerkstätten mit dem gleichen Personenkreis stattfinden werden, wird im Zuge der Auswahl der Beschäftigten geklärt.

Die Kooperationsergebnisse werden wissenschaftlich ausgewertet und dokumentiert sowie in Form von Broschüren bzw. Handreichungen an die Stadtverwaltung und die Beschäftigten gegeben. Es ist vorgesehen, sie in einem ausgewählten Personenkreis zur Diskussion zu stellen, um zum einen weitergehende Perspektiven für die Stadtverwaltung und die dort beschäftigten MitarbeiterInnen zu entwickeln, zum anderen aber um Erkenntnisse für eine weitergehende Wissenschaft-Praxis-Kooperation, z.B. im Sinne eines neuen Forschungsprojektes oder einer genderkompetenten Personal- und Organisationsentwicklung zu gewinnen.

6 LITERATURVERZEICHNIS

- 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.
- Antrag *Ideenwettbewerb BMBF*, 2002: *Innovative Potentiale der Arbeitsforschung: Vernetzung und Entwicklung geschlechtssensibler Forschungsansätze - Netzwerk feministische Arbeitsforschung (FAF)*. Marburg 28.02.2002.
- Beck, Ulrich, 1982: Folgeprobleme der Modernisierung und die Stellung der Soziologie in der Praxis. In: *Soziologie und Praxis, Sonderband Soziale Welt 27*, S. 1-26.
- Beck, Ulrich, 1997: *Was ist Globalisierung?* Frankfurt a.M.
- Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Ehrhoff, Uta/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate, 1983: *Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen*. Bonn.
- Becker-Schmidt, Regina, 1985: Probleme einer feministischen Theorie und Empirie in den Sozialwissenschaften. In: *Feministische Studien, 4*, S. 93-104.
- Beer, Ursula, 1989: Objektivität und Parteilichkeit - ein Widerspruch in feministischer Forschung? Zur Erkenntnisproblematik von Gesellschaftsstruktur. In: Beer, Ursula (dies.) *Klasse Geschlecht*. Bielefeld, S. 162-212.
- Behning, Ute/Lepperhoff, Julia, 1997: Policy-Forschung revisited. Zum theoretischen, methodischen und methodologischen Gehalt von Policy-Analysen. In: *femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*, 6. Jg., Heft 1, 52-60.
- Beinum, Hans van, 1997: Zur Praxis der Aktionsforschung. In: *Fricke*, S.54-64.
- Bergmann, Joachim, 1982: Industriesoziologie - eine unpraktische Wissenschaft? In: *Soziologie und Praxis, Sonderband Soziale Welt 27*, S. 397-416.
- BMFSFJ, 2001: *Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern*. Berlin.
- Bonß, Wolfgang, 2003: Jenseits von Verwendung und Transformation. Strukturprobleme der Verwissenschaftlichung in der Zweiten Moderne. In: Franz et al., S. 37-52.
- Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar, 1996: *Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin.
- Bosch, Aida/Renn, Joachim, 2003: Wissenskontexte und Wissenstransfer. Übersetzen zwischen Praxisfeldern in der Wissensgesellschaft. In: Franz et al., S. 53-69.
- Brinkmann, Ulrich, 2003: Die Verschiebung von Marktgrenzen und die kalte Entmachtung der WissensarbeiterInnen. In: *Schöneberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hrsg.): Subjektivierter Arbeit. Mensch - Technik - Organisation*. Frankfurt a.M., New York, S. 63-94.

- Brydon-Miller, Mary/ Greenwood, Davydd/ Maguire, Patricia*: Why action research? In: *Action Research*. Vol. 1, Issue 1, July 2003, S. 9-28.
- Correll, Lena/Janczyk, Stefanie/Lieb, Anja*, 2003: Soziale Arbeit? Ein neuer Blick auf ein altes Thema. Manuskript. 1. Marburger Arbeitsgespräche.
- Dirks, Una*, 2002: Das Konzept der Hildesheimer Forschungswerkstatt. <http://www.uni-hildesheim.de/~dirks/forwerk-konzept.htm>, download 19.05.03
- Dreher, Michael/Dreher, Eva*, 1991: Gruppendiskussionsverfahren. In: *Flick, Uwe u.a. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung*. München, S. 186-188.
- Eichler, Margrit*: *Nonsexist research methods. A practical guide*. New York/London 1991.
- Elsenau, Detlef von/Jäger, Wieland*, 1982: Forschungsmethode und Arbeitnehmerinteresse. Probleme, Erfahrungen und Perspektiven einer „Humanisierungsorientierten“ Sozialforschung. In: *Sonderband Soziale Welt* 27, S. 417-441.
- Europäische Stiftung*, 2001: Für eine bessere Arbeitsqualität. Eine Konferenz der Präsidentschaft der Europäischen Union. Brüssel 20.-21. September, Zusammenfassung.
- Fischer, Frank*, 1993: Bürger, Experten und Politik nach dem „Nimby“-Prinzip. Ein Plädoyer für die partizipatorische Policy-Analyse. In: *Héritier, Adrienne (Hrsg.): Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung*. Sonderband PVS, 34. Jg. Opladen, S. 451-470.
- Franz, Hans-Werner/Howaldt, Jürgen/Jacobsen, Heike/Kopp, Ralf (Hrsg.)*, 2003: *Forschen – lernen – beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften*. Berlin.
- Fricke, Werner (Hrsg.)* 1997: *Aktionsforschung und industrielle Demokratie*. Forum Zukunft der Arbeit, Heft 6, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Gibbons, Michael/Limoges, Camille/Nowotny, Helga/Schwartzmann, Simon/Scott, Peter/Trow, Martin*, 1994: *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London.
- Giebeler, Cornelia*, 1992: *Zwischen Protest und Disziplin. Die feministische Paradoxie*. Bielefeld.
- Gunz, Josef*, 1998: *Aktionsforschung als aktivierende Sozialforschung*. In: *Kannonier-Finster/Ziegler*, S. 93-112.
- Harding, Sandra*, 1991: *Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht*. Hamburg.
- Heidenreich, Martin*, 2000: *Arbeit in der Wissensgesellschaft*. <http://www.soziologie.uni-bamberg.de/dawiss.html>, download 03.07.03
- Hochschild, Arlie R.*, 2002: *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Opladen.
- Holland-Cunz, Barbara*, 1996: *Komplexe Netze, konfliktreiche Prozesse: Gleichstellungspolitik aus policy-analytischer Sicht*. In: *Kulawik, Teresa, Sauer, Birgit (Hrsg.): Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft*. Frankfurt a.M./New York, S. 158-174.

- Jurczyk, Karin/Voß, Günter, 2000: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. In: Hildebrandt, Eckart (Hrsg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 151-206.
- Kannonier-Finster, Waltraud/Ziegler, Meinrad (Hrsg.): Exemplarische Erkenntnis. Zehn Beiträge zur interpretativen Erforschung sozialer Wirklichkeit. Innsbruck 1998.
- Kemp, Alice A., 1994: Women's work: degraded and devalued. New Jersey.
- Klinger, Cornelia, 1990: Bis hierher und wie weiter? Überlegungen zur feministischen Wissenschafts- und Rationalitätskritik. In: Krüll, Marianne (Hrsg.) Wege aus der männlichen Wissenschaft. Pfaffenweiler, S. 21-56.
- Kromrey, Helmut, 2002: Empirische Sozialforschung. Stuttgart.
- Kühl, Stefan/Strodtholz, Petra (Hrsg.), 2002: Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg.
- Kühl, Stefan, 2002: Visualisierte Diskussionsführung. In: Kühl/Strodtholz, S. 243-275.
- Kulawik, Teresa/Sauer, Birgit (Hrsg.), 1996: Staatstätigkeit und Geschlechterverhältnisse. Eine Einführung. In: (Dies.) (Hrsg.): Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft. Frankfurt a.M./New York, S. 9-44.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2002: Geschlechterdemokratie und Feminismus. Zur Notwendigkeit einer herrschaftskritischen Reformulierung eines Leitbegriffs. In: femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, 11. Jg., Heft 2, S. 42-51.
- Landeshauptstadt Hannover, 2003: Personal- und Organisationsbericht 2003.
- Leminsky, Gerhard, 1997: Zum Verhältnis von Sozialwissenschaft, Beteiligungsprozessen und Veränderung industrieller Arbeit in Deutschland – Anmerkungen aus gewerkschaftlicher Sicht, In: Fricke 1997, S. 65-74.
- Lewin, Kurt, 1953: Tat-Forschung und Minderheitsprobleme. In: Die Lösung sozialer Konflikte. Bad Nauheim.
- Liebig, Brigitte/Nentwig-Gesemann, Iris, 2002: Gruppendiskussion. In: Kühl/Strodtholz, S. 141-174.
- Mies, Maria, 1978: Methodische Postulate zur Frauenforschung. Dargestellt am Beispiel der Gewalt gegen Frauen. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Heft 1, S. 41-63.
- Mies, Maria, 1984: Frauenforschung oder feministische Forschung? Die Debatte um feministische Wissenschaft und Methodologie. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Heft 11, S. 40-60.
- Moldaschl, Heinz, 2002: Lebenslinien. In: Kühl/Strodtholz, S. 295-322.
- Moldaschl, Manfred, 2003: Zehn Gebote einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung. In: WSI-Mitteilungen 10/2003, S. 571-577.
- Moser, Heinz, 1977: Methoden der Aktionsforschung. Eine Einführung. München.
- Müller, Ursula, 1984: Gibt es eine spezielle Methode in der Frauenforschung? In: Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der FU Berlin (Hg.): Methoden der Frauenforschung. Symposium an der FU Berlin, S. 29-50.
- Reim, Thomas/Riemann, Gerhard, 1997: Die Forschungswerkstatt. Erfahrungen aus der Arbeit mit Studentinnen und Studenten der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und

- der Supervision. In: Jakob, Gisela/Wensierski, Hans-Jürgen von (Hrsg.): Rekonstruktive Sozialpädagogik. Konzepte und Methoden sozialpädagogischen Verstehens in Forschung und Praxis. Weinheim, S. 223-238.
- Riemann, Gerhard/Schütze, Fritz, 1987: Some notes on a student Research Workshop on „Biography Analysis, Interaction Analysis and Analysis of Social Worlds“. In: *Biography and Society*, Heft 8, S. 54-70.
- Saretzki, Thomas, 2003: Aufklärung, Beteiligung und Kritik: Die „argumentative Wende“ in der Policy-Analyse. In: Schubert, Klaus/Bandelow, Nils C. (Hrsg.): *Lehrbuch der Politikfeldanalyse*. Wien, S. 391-417.
- Scheele, Alexandra, 1998: Strategien gegen eine männerdominierte Wissenschaft. Bericht über das Wintersemester 1995/96. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Scheele, Alexandra/Weerts, Maïke/Heimberg, Anke: *Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien an der Philipps-Universität Marburg*. Düsseldorf (HBS-Manuskripte 252), S. 41-83.
- Schwarting, Frauke, 2001: Möglichkeiten und Entwicklungsstand von Methoden der Praxisforschung. Manuskript.
- Shire, Karen A., 2001: Arbeiten und Lernen in der Wissensgesellschaft: Thesen zur Entwicklung der wissensbasierten Arbeit im Front-Line Bereich. Beitrag zum Kongress „Gut zu Wissen“, Heinrich-Böll-Stiftung, 5.
- Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V. (Hg), 2000: Den Wechsel im Blick. Methodologische Ansichten feministischer Sozialforschung. Herbolzheim.
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans-Jürgen, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50. Jg., Heft 1, S. 131-158.
- Wagner, Brunhilde, 1993: Nicht umsonst und nicht aus Liebe. Hildesheim.
- Winter, Thomas von, 1997: „Schwache Interessen“: Zum kollektiven Handeln randständiger Gruppen. In: *Leviathan* 4, S. 539-566.