

Antrag

für eine zweite Förderphase des Marburger Promotionskollegs

Titel des 2. Promotionskollegs:

„Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Organisation und Demokratie“

1 Forschungsschwerpunkte und begleitendes Studienprogramm für die zweite Förderphase

1.1 Forschungsschwerpunkte

In den letzten dreißig Jahren ist es – so eine weit verbreitete Auffassung – zu einer größeren Durchlässigkeit von Geschlechtergrenzen gekommen. Ist es somit nur noch eine Frage der Zeit – wie vielfach behauptet – bis die Strukturen und Mechanismen zur Reproduktion von Geschlechterasymmetrien ganz verschwunden sind? Muss einfach nur abgewartet werden, bis der demografische Wandel den Druck auf privatwirtschaftliche, öffentliche und sonstige Organisationen erhöht, attraktive, gut dotierte und familienfreundliche Arbeitsplätze für beide Geschlechter zu schaffen? Entfällt – bspw. für die Gewerkschaften und die betriebliche Interessenvertretung oder auch für die staatliche Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftspolitik - die Notwendigkeit einer besonderen Beachtung der Geschlechterproblematik und der Ausbildung von Genderkompetenz? Wird die Vereinbarungsproblematik zukünftig sogar ein zentrales Element innovativer Unternehmenspolitik ebenso wie der Verwaltungsmodernisierung sein und als eine Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen werden?

Bereits ein Blick auf die Befunde der neueren Frauen- und Geschlechterforschung lassen Zweifel an einer allzu optimistischen Sichtweise aufkommen und auch die aus der ersten Förderphase des Marburger Promotionskollegs bereits vorliegenden Erkenntnisse und Befunde verweisen auf anhaltenden Handlungs- und eher noch zunehmenden Forschungsbedarf insbesondere an den Schnittstellen des Wandels von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen (siehe hierzu auch Veröffentlichungen aus der ersten Förderphase). Zwar finden sich durchaus An-

haltspunkte für eine Angleichung zwischen den Geschlechtern und einen Verlust der Wirkungsmacht der Geschlechterdifferenz, gleichzeitig lassen sich aber immer noch viele Bereiche ausmachen, in denen die Geschlechterungleichheit weitgehend unverändert geblieben ist oder sich in neuen, oft weniger klar erkennbaren Formen reproduziert. Die als geschlechtsneutral erscheinenden neuen Arrangements erweisen sich bei näherem Hinsehen oftmals als „Egalitätsmythos“ (Funder 2005).

Gibt man sich also nicht damit zufrieden, dass sich die Geschlechterproblematik von alleine lösen wird und bezweifelt zudem, dass Geschlechterungleichheit in modernen Gesellschaften ohne Zutun von politischem Handeln (auf individueller und kollektiver, auf staatlicher und zivilgesellschaftlicher, betrieblicher, regionaler, nationaler, europäischer und globaler Ebene) verschwinden wird, dann zeichnet sich ein Forschungsprogramm ab, in dessen Zentrum eine Handlungs- und Strukturaspekte verknüpfende Arbeitspolitik steht, die sich durch eine konsequente Integration der Genderproblematik auszeichnet. Dieses Forschungsprogramm unterscheidet sich konzeptionell deutlich vom arbeitspolitischen Mainstream (vgl. u.a. Jürgens/Naschold 1984; aktuell: Jürgens 2007; Lehdorff 2006). Sowohl in früheren als auch in den aktuellen Überlegungen zur Revitalisierung von Arbeitspolitik findet immer noch eine weitgehende Ausblendung bzw. eine unzulängliche Beachtung der Geschlechterdimension statt.¹ Zwar wird dies mittlerweile weithin als Defizit erkannt, es fehlt aber oft an theoretischen und methodischen Konzepten, die die Genderperspektive systematisch integrieren, statt sie nur oberflächlich und additiv zu berücksichtigen.

Mittlerweile dürfte unstrittig sein, dass eine Analyse des Politikfeldes Arbeit sich nicht nur auf den Bereich der Erwerbsarbeit beziehen kann, sondern immer auch komplexe Wirkungsgefüge von bezahlter/nicht-bezahlter, öffentlicher/privater, marktlicher/nicht-marktlicher Arbeit zu berücksichtigen hat. Becker-Schmidt prägte hierfür den Begriff des „Arbeitsensembles“, das sich in den modernen westlichen Gesellschaften aus Hausarbeit, Care, bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbstätigkeit zusammensetzt und ohne eine Bezugnahme auf die Geschlechterdimension nicht angemessen zu erfassen ist. Dies gilt nicht zuletzt auch für die expandierenden Beschäftigungsfelder der Sozialen Arbeit i.w.S. und der Arbeit in personenorientierten Dienstleistungsbereichen, die trotz ihrer voranschreitenden „Industrialisierung“, „Vermarktlichung“ und z.T. auch „Taylorisierung“ immer noch einer ganz anderen Logik folgen und in ganz andere Kontexte eingebunden sind als die traditionell im Zentrum von Arbeitspolitik und Arbeitsforschung stehende Industrie- und Verwaltungsarbeit. Auch

¹ So wird die Genderproblematik oftmals nur im Kontext der Debatte über Nachhaltigkeit und die Pluralisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten aufgegriffen (siehe etwa Hildebrandt 2007; Hildebrandt et al. 2007); Lehdorff spricht bspw. vom großen „Niemandland“ der Arbeitszeitregulierung, das in „erster Linie Frauen mit Kinder“ betrifft (Lehdorff 2006: 20).

und gerade neu entstehende Beschäftigungsfelder werden vielfach als vergeschlechtlichte Arbeit (re)konstruiert (Maurer 2001). Wem wird welche Arbeit unter welchen Bedingungen zugemutet? Wem ist welche Arbeit unter welchen Bedingungen zugänglich? Wie steht es dabei um das Verhältnis zwischen der gesellschaftlichen Notwendigkeit und der Nützlichkeit von Arbeit und ihrer gesellschaftlichen Anerkennung? Welche Rolle spielt dabei der Faktor Geschlecht – auch im Verhältnis zu anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit? Wie können hier demokratische Verhältnisse geschaffen und gestaltet werden? Inwiefern reflektieren sich verändernde/verschiebende Ordnungen des Sozialen zwischen privat und öffentlich immer auch sich verschiebende Bedeutungen von Geschlecht?

Das Marburger Forschungsprojekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ hat im Kontext dieser Debatten die Leitidee der „Soziabilität“ prominent gemacht. Eingefordert wird eine systematische Integration der Geschlechterperspektive (Genderkompetenz) in die Arbeitsforschung. Den Ausgangspunkt bildet ein „plurales, dynamisches Verständnis von Arbeit“, das unterschiedliche Arbeitsformen mit je „spezifischen Handlungs- und Funktionslogiken“ in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Lebensbereichen umfasst (Kurz-Scherf 2005). Folglich reicht es nicht aus, nur die klassische Frage der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zum Thema zu machen. Vielmehr geht es bei der Vereinbarungsproblematik um die „Grundproblematik der Organisation, Gestaltung und Bewertung von Arbeit“. Zu fragen ist nach der Qualität der Arbeits- und Lebensbedingungen, nach dem Zusammenhang von „Arbeit und Leben“, „Arbeit und Teilhabe“, „Arbeit und Anerkennung“ (Kurz-Scherf/Senghaas-Knobloch 2005).

Hieran knüpft die zweite Förderphase des Marburger Graduiertenkollegs an und hält damit an einer zentralen Zielorientierung der ersten fest, nämlich einen Beitrag zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Leitidee der Geschlechterdemokratie sowie ihrer praktischen Umsetzung leisten zu wollen. Das Geschlecht stellt schließlich immer noch eine zentrale Kategorie dar, an der sich Prozesse von Inklusion und Exklusion ebenso wie von Wandel und Erstarrung, von Modernisierung und Re-Traditionalisierung wie aber auch von Prekarisierung und Enttraditionalisierung festmachen lassen. In den bisher geleisteten Forschungsarbeiten und Diskussionsprozessen verdichtete sich die Frage nach den politischen Handlungsoptionen in Anbetracht der zunehmenden sozialen Ungleichheit und neuer Formen von Prekarisierung und Ausbeutung im Rahmen der Transformation von Arbeit und Geschlecht. Hierin stellte sich insbesondere die Frage nach Herrschaftsverhältnissen und „widerständigen Praktiken“ (vgl. Fraser 1996), ihrem Zusammenwirken und den darin enthaltenen Handlungsoptionen und Veränderungsperspektiven.

Die Verschränkung der Geschlechterdimension aktueller, nationaler wie internationaler Transformationsprozesse mit anderen Komponenten des sozialen Wandels verkompliziert frauen- und geschlechterpolitisches Handeln, andererseits eröffnet die Genderperspektive aber auch neue, bislang noch nicht hinlänglich ausgelotete Handlungsperspektiven. Dies gilt in besonderer Weise im Politikfeld „Arbeit“. Die Offenheit für das Erkennen von „Gelegenheitsstrukturen“, die einen Wandel bewirken und damit zumindest potentiell erste Schritte in Richtung einer neuen Arbeits- und Geschlechterordnung möglich machen könnten, ist zentrales Anliegen feministisch inspirierter Arbeitsforschung und Arbeitspolitik.

Im Zentrum des Forschungsprogramms des Promotionskollegs steht somit ein Konzept von Arbeitspolitik, dessen Fokus zwar auf der Erwerbsarbeit liegt, das sich in seiner Reichweite aber dennoch nicht auf die Grenzen des Betriebes – die Ebene des „shop-floors“ – beschränkt und sich selbstverständlich auch nicht nur auf produzierende Betriebe konzentriert, sondern auch die wachsende Relevanz von Dienstleistungstätigkeiten sowie das komplexe Zusammenwirken von Produktion und Reproduktion zum Thema macht. Folglich ist von einem „weiten“, die Geschlechterdimension berücksichtigendem Verständnis von Arbeitspolitik auszugehen, das zum einen „lebensweltliche“ Zusammenhänge und zum anderen – stärker noch als in der ersten Förderphase – die Governance-Ebene einbezieht. Diese stellt u.a. in Anbetracht zunehmender Globalisierungsprozesse und im Kontext der europäischen Integration eine unverzichtbare Analyseebene dar (Koch-Baumgarten 2003; 2006). In der breiten Forschungsdebatte zu den neuen nationalen und internationalen Regulierungsformen und ihren Akteuren wird allerdings der Geschlechteraspekt oft entweder ganz ausgeblendet oder in seiner Bedeutung unterschätzt (vgl. exemplarisch Benz 2004; Scherer/Greven 2001).

Nur unter systematischer Einbeziehung der Geschlechterverhältnisse und ihres Wandels ist es möglich, die Organisation von Arbeit und die Arrangements der Geschlechter als miteinander verflochten zu betrachten und die hier erkennbaren Muster, widersprüchlichen Konstellationen und Konflikte eben nicht nur aus der Perspektive der Mikropolitik des Betriebes zu untersuchen. Vielmehr gilt es, auch wirtschaftliche, politische und kulturelle Rahmenbedingungen sowie Gelegenheitsstrukturen und Möglichkeitsbedingungen (interessen-)politischen Handelns zu erfassen. Besonderes Gewicht soll dabei auf die Förderung von Promotionsprojekten gelegt werden, die die Analyse und Kritik realer Prozesse mit der Suche nach politischen Handlungsoptionen unter dem Gesichtspunkt der Organisation von (Arbeits-)Interessen und der Demokratisierung von Arbeitswelten – insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Geschlechteremanzipation und der Geschlechterdemokratie – verbinden.

Ein genderorientiertes arbeitspolitisches Forschungsprogramm muss das komplexe und widersprüchliche Wirkungsgeflecht zwischen der Mikro-, Meso- und Makroebene sowie die in

den verschiedenen Arenen handelnden Akteure zum Kern von Analysen machen. Die Geschlechterverhältnisse stellen dabei keinen Nebenschauplatz dar, sondern bilden den Ausgangspunkt von Forschungsprozessen, die Gegenstand spezifischer Promotionsvorhaben sein werden. Die generelle *Zielsetzung der zweiten Förderphase* besteht darin, Prozesse des Wandels wie der Persistenz der bislang noch immer weitgehend asymmetrischen Geschlechterverhältnisse ins Blickfeld der Forschung zu rücken und die Chancen und Barrieren auf dem Weg zu mehr Geschlechterdemokratie auszuloten. Kurzum, es geht um Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Organisation und Demokratie. Im Zentrum steht dabei vor allem eine genderorientierte Rekonzeptionalisierung von Arbeitspolitik, derzufolge die Genderdimension nicht nur rein additiv einem neuen, erweiterten Verständnis von Arbeitspolitik hinzugefügt wird, sondern den eigentlichen Ausgangspunkt theoretischer und praxisrelevanter Forschungsvorhaben bildet.

Konzeptionell schließt die zweite Förderphase des Marburger Kollegs insbesondere an drei Diskurstraditionen an:

- den *wirtschaftsdemokratischen Diskurs* und seinen Niederschlag in der neueren Arbeitsforschung, die die Soziabilität der Arbeit betont und diese als Quelle der Wertschöpfung wiederentdeckt. Diese Argumentation betont, dass nur die lebendige Arbeit in der Lage ist einen gesellschaftlichen Wert zu erzeugen und leitet daraus eine arbeitswerttheoretische Begründung für die demokratische Gestaltung der Arbeits- und Produktionsverhältnisse ab (vgl. z.B. Bontrup 2006: 20ff.). Die Orte, an denen gearbeitet und der gesellschaftliche Reichtum erzeugt wird, sind politische Felder (i.S.v. Bourdieu 2001). Auf ihnen werden die Antworten gegeben auf die Frage, warum Arbeit wie Produktion dem Demokratieprinzip auszusetzen sind (vgl. Kißler 2007).
- die *Partizipationsforschung in Arbeitsorganisationen*. Der traditionelle wirtschaftsdemokratische Diskurs betont die Notwendigkeit, Arbeit und Produktion demokratisch zu gestalten. Unterbelichtet bleiben dabei die Effekte einer demokratischen Produktion und partizipationsoffenen Arbeitsorganisation für die Qualifizierung der Demokratie. Deshalb spielt bei der Bearbeitung des Themenfeldes auch die Frage nach dem demokratischen Potential von Arbeitshandeln in betrieblichen Organisationen eine wesentliche Rolle. Der Bedingungs Zusammenhang von Arbeit und Demokratie zeigt sich vor allem auf dem Feld der Partizipation. Die Gestaltung von Arbeitsinhalten und -prozessen kann den Erwerb von Beteiligungskompetenz behindern oder befördern (vgl. Janczyk 2005: 118). Der Arbeitsprozess birgt Potentiale für Partizipationslernen, seine betriebliche

Organisation bildet einen Raum für politische Kommunikation und Sozialisation. Demgegenüber bleibt die politikwissenschaftliche Demokratieforschung in der Regel blind für den Betrieb als Ort des politischen Lernens und für die Erwerbsarbeit als Partizipationsarbeit. Sie bekommt deshalb, ebenso wenig wie die neuere Arbeitsforschung, die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Demokratie in den Blick. Auf diese Zusammenhänge hinzuweisen, sie theoretisch zu begründen und forschungspraktisch zu bearbeiten gehört zu den zentralen Aufgaben des Marburger Kollegs.

- Die empirisch-praktische Umsetzung von Demokratie beruht auf formaler Gleichheit, lässt aber die substanzielle Ungleichheit zwischen Männern und Frauen gerade im Kernbereich des demokratischen Gleichheitspostulats, nämlich auf dem Feld der Machtverteilung, unberührt. Auch die gegenwärtige Demokratiedebatte und der aktuelle Staatsbürgerlichkeitsdiskurs verfügen über kein Sensorium für soziale Ungleichheit, die entlang der Geschlechterdifferenz entsteht. Auch soziologischen Ansätzen, die zwar den Politikbegriff „entgrenzen“ und Formen der Sub-Politik miteinbeziehen, mangelt es an Sehschärfe für die Geschlechterproblematik. Der *Ansatz der Geschlechterdemokratie* liefert zwar kein ausgefeiltes neues Demokratiekonzept, aber mehr als einen „Kampfbegriff“ der Frauenbewegung. Es handelt sich um einen „Gegenbegriff“, der sich zum einen aus der Kritik an der real-existierenden androkratischen Grundlage vorhandener Demokratiekonzepte nährt und zum anderen die traditionellen Konzepte der Frauenpolitik (Gleichberechtigung, Gleichstellung und Frauenförderung) transzendiert. Neben dem Kritikpotential ist es aber vor allem die normative Kraft, die die „Geschlechterdemokratie“ für die Bearbeitung des Themenfeldes „Demokratisierung von Arbeit und Geschlecht“ entfaltet. Es handelt sich deshalb nicht nur um einen Gegenbegriff, der einen Gegenentwurf zu anderen Demokratieansätzen in polemischer Isolation hervorbringen soll, sondern ebenso um einen „Brücken-Begriff“, der strategische Koppelungen zu demokratietheoretischen Ansätzen soziologischer und politikwissenschaftlicher Provenienz aufweist und geeignet ist, deren „halbiertes“ Demokratieverständnis zu korrigieren.

Für die thematisch einschlägigen Promotionsvorhaben im Rahmen des Marburger Kollegs bietet die „Geschlechterdemokratie“ in soweit normative Orientierung, als sie das Untersuchungsinteresse auf die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und Herrschaft lenkt und

darauf aufmerksam macht, dass es sich hierbei um keine Randphänomene handelt, sondern um den Wesenskern der Demokratie.

Zu den zentralen Forschungsfeldern der zweiten Förderphase gehören damit folgende Themengebiete:

a) Die Organisation der Arbeit und die Vereinbarungsproblematik der Arbeits- und Lebensgestaltung

Eine genderorientierte Arbeitspolitik nimmt die Pluralität und das komplexe Zusammenwirken zwischen den vielfältigen Arbeits- und Lebenswelten und die mannigfaltigen Formen von Arbeit im Kontext von Markt, Staat, Familie und Zivilgesellschaft in den Blick und entwickelt ein Verständnis dafür, wie diese unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssphären zusammenwirken und in ihrem Wandel eine Vielzahl von Unvereinbarkeiten, Widersprüchen und Konflikten auslösen können (vgl. u.a. Janczyk 2005). Dass der Wandel in der Erwerbssphäre auch die private Lebenswelt nicht unberührt lässt und umgekehrt, dürfte mittlerweile wohl unstrittig sein (vgl. u.a. Becker-Schmidt 2007; Nickel 2006; Jurczyk 2006; Kurz-Scherf 2007), gleichwohl sind z.B. einschlägige arbeits- und industriesoziologische Untersuchungen zu Prozessen des organisationalen Wandels, der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit immer noch oft durch eine allenfalls unzulängliche Integration der Kategorie Geschlecht geprägt. Es kann aber auch angeknüpft werden an bereits vorliegende Konzepte wie etwa dem des Arbeitsensembles von Becker-Schmidt (Becker-Schmidt 2002; 2007) oder an das Leitbild der „Soziabilität“ (vgl. Janczyk 2005; Kurz-Scherf 2007). Im Kern geht es in diesem Forschungsfeld also darum, die Erforschung der Pluralität und des Wandels der Arbeit aus genderkompetenter Perspektive und im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang zum Ausgangspunkt für die Entwicklung neuer Gestaltungskonzepte zu machen. Promotionsarbeiten, die sich auf dieses Forschungsfeld beziehen und sich mit dem Wandel der Erwerbsarbeit, der Beschäftigungsformen, der betrieblichen Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung befassen, müssen sich durch eine Genderperspektive auszeichnen und sollten auch die Problematik der Interessensartikulation und -regulation, der individuellen Reproduktionsinteressen sowie die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht unberücksichtigt lassen.

b) Working Poor – Working Rich: Praktiken der Lebensführung und Arbeitsgestaltung sowie der Interessenspolitik im Spannungsfeld von Prekarisierung und Subjektivierung und in neuen Konstellationen von Autonomie und Abhängigkeit

Mit den Transformationen der Arbeits- und Sozialpolitik haben sich die Lebens- und Arbeitsverhältnisse teilweise drastisch verändert; deutlicher Ausdruck dessen sind bspw. die steigende Kinderarmut und die Zunahme von sog. AufstockerInnen bei Hartz IV, also Hilfebedürftigen, die trotz einer (sozialsicherungspflichtigen) Beschäftigung auf ergänzende Transferleistungen des Staates angewiesen sind. Auch wenn sich die Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse vorrangig auf den Bereich der gering Qualifizierten und niedrig Entlohnten bezieht, erweist sie sich immer deutlicher als eine allgemeine Tendenz, die in zunehmendem Maße auch höher qualifizierte Tätigkeiten und vergleichsweise privilegierte Beschäftigtengruppen („Generation Praktikum“ u.ä.) betrifft.

Teilweise ist diese Entwicklung auch als „Feminisierung von Arbeit“ (Eckart 1998) beschrieben worden, womit darauf hingewiesen werden soll, dass die Abkehr vom sog. Normalarbeitsverhältnis bei Frauen schon lange begonnen hatte – genauer: Frauen noch nie in diese auf Männer zugeschnittene „Normalität“ integriert waren. Aus genderkompetenter Perspektive erweist sich die Krise und die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in seinen tradierten Strukturen insofern als eine paradoxe Entwicklung als sie einerseits eine notwendige Bedingung für mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern darstellt, die daraus entstehenden Risiken aber dennoch gerade Frauen in besonderer Weise und in besonderem Ausmaß betreffen. Generell überkreuzen sich im aktuellen Wandel der Arbeits- und Lebensverhältnisse widersprüchliche Tendenzen der Prekarisierung und Subjektivierung, der „Verselbständigung“ der Arbeits- und Lebensgestaltung und der Entstehung neuer und z.T. verschärfter Formen von Abhängigkeit und Unsicherheit. In diesen widersprüchlichen Tendenzen gewinnt die Genderperspektive an Relevanz, gleichzeitig entfaltet die Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit aber ebenfalls eine zunehmende Brisanz.

Promotionsprojekte in diesem Themenfeld sollen vor allem einen Beitrag zur Erforschung von Widersprüchen in den gegenwärtigen Transformationsprozessen von Arbeit und den darin enthaltenen Handlungsoptionen leisten. Ihre Genderperspektive soll sowohl die Kritik- wie aber auch die Konzeptfähigkeit der Forschung auf diesem Feld stärken. Nicht zuletzt soll es dabei auch um die Erkundung von Perspektiven der staatlichen ebenso wie der gewerkschaftlichen Arbeits- und Sozialpolitik gehen.

c) Care als Herausforderung für (Geschlechter)Demokratie und Sozialpolitik

In den letzten Jahren wurde zunehmend auch im deutschsprachigen Raum die Debatte um eine neue Care-Ökonomie, Care-Ethik und Care-Politik aufgegriffen (u.a. Brückner 2000). Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse in Care-Situationen werden rekonstruiert und problematisiert und dabei in neuer Weise mit demokratietheoretischen Beiträgen verknüpft (Tronto 2000). So stellt sich theoretisch wie praktisch etwa die Frage, wie die Unmittelbarkeit der personenbezogenen Dienstleistungen und der Anspruch auf Versorgung im Kontext von Solidargemeinschaften mit dem Anspruch auf Teilhabe im Rahmen einer demokratischen Gesellschaft vermittelt werden können. Um dieser Frage nachzugehen, müssen Gesellschafts-, Staats- und Demokratietheorien ebenso wie konkrete Praxen der Arbeits-, Sozial- und Geschlechterpolitik gleichermaßen daraufhin untersucht werden, inwieweit sie der Bedürftigkeit der Menschen systematisch Rechnung tragen. Wird die Praxis des Caring bspw. als gesellschaftliche Arbeit konzeptualisiert, die auch kollektiv getragen, gestützt, verantwortet (und im Zweifelsfall auch demokratisch kontrolliert) wird? Oder verschwindet sie - im Rahmen einer spezifischen Geschlechter-Arbeits-Ordnung - tendenziell im Bereich des „Privaten“?

Studien in feministischer Perspektive haben (Denk-)Voraussetzungen und konkrete Entwicklungen spezifischer Kulturen des Care in unterschiedlichen Wohlfahrtsregimes ansatzweise herausgearbeitet. Damit sind immer auch Verhältnisse und Übergänge zwischen der Care-Arbeit im „Öffentlichen“ und „Privaten“ angesprochen – sowie deren institutionelle Vermittlung oder Rahmung. Professionsforschung in Bezug auf soziale, helfende Berufe und Forschung zur konkreten Ausgestaltung von sozialen Dienstleistungen kann zeigen, dass Geschlechter-Macht-Verhältnisse hier nicht einfach auf die Fragen reduziert werden können, ob Männer oder Frauen eine bestimmte Arbeit tun; vielmehr ist danach zu fragen, wer an welchem Ort (und in welchem institutionellen Rahmen) welche Arbeit macht, ob und wie diese Arbeit mit gesellschaftlicher Anerkennung versehen wird und inwiefern sie zu demokratischer Teilhabe im gesamtgesellschaftlichen Raum beitragen kann. Vor dem Hintergrund eines weit reichenden Umbaus des Sozialstaates und der Zunahme prekärer Erwerbsarbeitsverhältnisse eröffnet sich hier ein interessantes Forschungsfeld. Promotionsprojekte in diesem Themenfeld sollen vor allem einen Beitrag zur systematischen Integration von Care in den Horizont des Selbstverständnisses moderner Gesellschaften und der sie prägenden Akteure leisten.

d) Institutionen der (De- und Re-)Regulierung von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen/ International Governance und gesellschaftliche Akteure in der Genderperspektive

Seit den 1980er Jahren ist in der institutionellen und regulativen Organisation der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse ein vielschichtiger Wandel beobachtbar. Von zentraler Bedeutung sind dabei die Prozesse, über die die Arbeitsmärkte, die wohlfahrtsstaatlichen Regime, die Re-Konfiguration der sog. Industriellen Beziehungen ebenso wie zivilgesellschaftlicher Arrangements (innerhalb und außerhalb von Betrieben und Verwaltungen) sowie die öffentlichen Infrastrukturdienstleistungen (de- und re-)reguliert werden. Zu untersuchen ist in diesem Kontext unter anderem, wie sich dieser Prozess einer umfassenden Reorganisation der institutionellen Rahmung der sozialen und der geschlechtlichen Arbeitsteilung vollzogen hat und weiterhin vollzieht, welche Kriterien und Überlegungen von Seiten der beteiligten Akteure eingebracht wurden, wie sich intendierte oder nicht-intendierte Entwicklungen mit welchen Konsequenzen – insbesondere unter arbeits- und geschlechterpolitischen Gesichtspunkten – ergeben, ob – eventuell auch in ländervergleichender Perspektive – geschlechterpolitisch innovative Konzepte wirksam wurden bzw. unter welchen Bedingungen wirksam werden könnten.

Angesichts der komplexen Interdependenzen zwischen nationaler und internationaler (De- und Re-) Regulierung unter Globalisierungsbedingungen ist es unerlässlich, eine geschlechterkompetente Arbeitspolitik auf die internationale Ebene zu erweitern. Auch im Arbeits- und Sozialbereich entsteht eine internationale Governance-Architektur, deren Geschlechterdimension bislang noch weitgehend unerforscht ist. Es handelt sich um neue Formen transnationaler Regulierung, die von multilateralen Regimen über bi- und tripartistische Regelwerke bis zu „privaten“, netzwerkverhandelten Vereinbarungen reichen (vgl. Wills 2002; Zimmer 2002; Koch-Baumgarten 2006), und die in neuen Akteurskonstellationen und Verfahren ausgehandelt werden. Zu fragen ist insofern einerseits nach den geschlechterpolitischen Regelwerken und Defiziten in der International Governance und nach den die internationalen Regulierungen prägenden Geschlechterarrangements. Andererseits wird die Geschlechterrepräsentation und –demokratie in internationalen Organisationen und Akteursnetzwerken der grenzüberschreitenden Arbeitspolitik auf der Forschungsagenda stehen.

e) Demokratisierung von Arbeit und Geschlecht

Arbeit und Demokratie zusammen zu denken ist nicht zeitgemäß und gilt auch wissenschaftlich als heikles Unterfangen. In den fortgeschrittenen politikwissenschaftlichen Demokratietheorien bleibt die Sphäre der Arbeit getrennt von Politik- und Interessenver-

mittlung. Arbeit gilt als demokratieresistent, Demokratie dagegen als eine Angelegenheit, die sich aus dem Zusammenwirken zivilgesellschaftlicher Akteure (nicht jedoch von abhängig Beschäftigten) herstellt. Arbeit wird dadurch zur „demokratischen Leerstelle“ (Lieb 2005: 172ff.), ihre mögliche Bedeutung als „demokratische Baustelle“ für die Stabilisierung und den Ausbau von Demokratie kommt nicht in den Blick. Gerade deshalb steht sie auf der Forschungsagenda des Marburger Graduiertenkollegs.

Promotionsvorhaben, die dieses Themenfeld bearbeiten, rekurren aus politikwissenschaftlicher Perspektive auf die gesellschaftlichen Grundlagen von Demokratie und aus arbeitssoziologischer Perspektive auf die demokratischen Potentiale von Arbeit. Sie tragen damit zur sozialen „Erdung“ der Demokratietheorie ebenso bei wie zur normativen Fundierung der Arbeitsforschung. Dabei kann und soll angeknüpft werden an neueren Entwicklungen im Diskurs um die Demokratisierung von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen, an neueren Entwicklungen in der Partizipations- und Beteiligungsforschung sowie an bislang noch nicht entfalteten Bezügen zwischen den normativen Konzepten der Geschlechter- und der kooperativen Demokratie.

Das Marburger Kolleg hat sich zum Ziel gesetzt, die vielfältigen Verschränkungen von Arbeit, Organisation, Demokratisierung und Geschlecht zu beleuchten. Die in der neuen Förderunde teilweise veränderte Zusammensetzung des Kollegs spiegelt diese Fokussierung auf politische Handlungsoptionen und internationale Wandlungsprozesse von Arbeit und Geschlecht wider. So ist es möglich, sowohl die Ebene der Organisationen und Institutionen als auch die Ebene der politischen Akteure und der Lebensführung in den Blick zu bekommen. Die beteiligten HochschullehrerInnen forschen schon seit Jahren einschlägig zu Aspekten der Partizipation, Organisation und Arbeit sowie über Genderkompetenz und Geschlechterdemokratie - auch in einer internationalen Dimension. Durch die interdisziplinäre Ausrichtung des Kollegs, die sich auch in den Promotionsvorhaben niederschlagen wird, ist eine unterschiedliche Blickwinkel berücksichtigende Re-Konzeptionalisierung von Arbeitspolitik aus feministischer Perspektive zu erwarten.

1.2 *Kernpunkte des Studienprogramms: Strukturiertes Promovieren im Marburger Promotionskolleg*

Das Studienprogramm stellt eine, auf den Erfahrungen der ersten Förderrunde basierende Weiterentwicklung der promotionsbegleitenden Kollegbetreuung dar. Die StipendiatInnen durchlaufen mit dem begleitenden Studienprogramm und im wechselseitigen Austausch einen strukturierten Promotionsprozess:

- fachliche Einzelbetreuung auf Basis von Betreuungsvereinbarungen (Grundlagen der guten Betreuung der HBS mit konkreten Arbeitsvereinbarungen innerhalb des jeweiligen Projektes),
- Kollegiale und interdisziplinäre Betreuung der Promotionsprojekte im Kolleg sowie inhaltliche Qualifizierung der KollegiatInnen in Querschnitts- und übergeordneten Themen (interdisziplinäre Seminare, Kollegtage),
- Teamcoaching und Selbstorganisation der StipendiatInnen,
- Zusammenarbeit und Schulungen im Kolleg und in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung im Hinblick auf Schlüsselqualifikationen, Theorie-, Methoden und Genderkompetenz,
- Kooperation mit „GendA Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit Demokratie Geschlecht“, Zentrum für Gender Studies und Feministische Zukunftsforschung sowie Marburger Graduiertenkolleg für Geistes- und Sozialwissenschaften,
- Unterstützung, organisatorische Begleitung und Coaching durch die Integration von zwei postdoc-Stipendien.

Zur Förderung des strukturierten, kollegialen und interdisziplinären Promovierens wird in der zweiten Förderrunde auf bisherigen Erfahrungen aufgebaut. Hieraus ergibt sich die folgende Grundstruktur:

1. Jahr (Einführung, interdisziplinärer Austausch und erste Qualifizierungsmaßnahmen):

A) Zusammenarbeit im Kolleg	<ul style="list-style-type: none"> - Konstituierung der Zusammenarbeit in zwei Blockveranstaltungen - inhaltliche Grundlagen (interdisziplinäres Seminar sowie „Kollegtage“ zu Querschnitts- und übergeordneten Themen) - inhaltliche und methodische Einführung in die interdisziplinäre Zusammenarbeit - Selbstorganisation der Promovierenden, Teamcoaching, Kleingruppenarbeit - Konkretisierung und Zuspitzung der Promotionsprojekte in Blockveranstaltungen, Kollegtagen, Einzelbetreuung
B) Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> - Schlüsselqualifikationen (insbesondere „vom Studium in die Promotion“), Schreibwerkstatt und Zeitmanagement, Methoden, Hochschuldidaktik)
C) Erfahrungsräume	<ul style="list-style-type: none"> - Seminare und Kollegtage als Einübung in den wissenschaftlichen Diskurs - Durchführung eigener Lehrveranstaltungen im Team

2. Jahr (gemeinsame Arbeit, Coaching, Forschen lernen):

A) Zusammenarbeit im Kolleg	<ul style="list-style-type: none"> - Diskussion der Forschungsprojekte und erster Erkenntnisse und Befunde (Kollegtage) - inhaltliche Grundlagen (interdisziplinäres Seminar sowie „Kollegtage“ zu Querschnitts- und übergeordneten Themen) - Selbstorganisation der Promovierenden, Teamcoaching, Kleingruppenarbeit
B) Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> - methodische Schulungen (spezifische Schulungen an die Forschungsprojekte angepasst, z.B. Datenauswertung) - Schlüsselqualifikationen (insbesondere wissenschaftliches Schreiben, Methoden der thematischen Zuspitzung)
C) Erfahrungsräume	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung eigener Lehrveranstaltungen - Konzeption und Durchführung einer Kollegtagung

3. Jahr (gemeinsames und individuelles Arbeiten, Abschluss):

A) Zusammenarbeit im Kolleg	<ul style="list-style-type: none"> - Diskussion der Forschungsprojekte, der Gesamtanlage und zentraler Kapitel der Dissertation (Kollegtage) - Selbstorganisation der Promovierenden, Teamcoaching, Kleingruppenarbeit
B) Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> - Forschungsunterstützung (insbesondere Abschluss der Dissertation, wissenschaftliche Publikation, Beantragung von Forschungsprojekten)
C) Erfahrungsräume	<ul style="list-style-type: none"> - Konzeption und Durchführung einer Kollegtagung - Unterstützung bei Vorträgen und Publikationen

2. Finanzierung und beantragte Mittel

Beantragt wird ein Kolleg mit einem Förderzeitraum von drei Jahren (geplanter Beginn: November 2008). Um von Beginn an eine optimale Zusammenarbeit aller Promovierenden und eine möglichst hohe Qualität der Promotionsprojekte zu gewährleisten, wird ein möglichst gleichzeitiger Förderbeginn der Promotionsstipendien angestrebt. Zur Vorbereitung der zweiten Runde soll in der ersten Jahreshälfte 2008 mit der Auswahl geeigneter StipendiatInnen begonnen werden, um die Anfertigung qualitativ herausragender Exposés zu ermöglichen.

Die Philipps-Universität Marburg wird erneut 10 Arbeitsplätze für das Kolleg zur Verfügung stellen. Die BetreuerInnen des Kollegs werden die geplanten interdisziplinären Seminare, die ja auch für höhersemestrige Studierende geöffnet werden sollen, in ihr Lehrprogramm integrieren.

In der zweiten Phase des Kollegs soll – zusätzlich zur Betreuung durch die beteiligten ProfessorInnen - das in der ersten Phase erprobte Prinzip der Selbstorganisation und des Team-Coaching weiter ausgebaut werden. Das erübrigt allerdings nicht die bislang von der Koordinatorin wahrgenommene Beratung und Betreuung des Kollegs als einem wissenschaftlichen Arbeitszusammenhang – z.B. im Hinblick auf inner- und außeruniversitäre Vernetzung, Außenkontakte, Durchführung von Tagungen, Publikationen, Entlastung der BetreuerInnen im Hinblick auf die mit der Einrichtung eines Kollegs verbundene zusätzliche Belastung etc. Wie bereits angemerkt (s. S. 3) soll die Mitwirkung an der Betreuung des Kollegs jedoch in der 2. Förderphase mit eigener Weiterqualifizierung oder Forschung verbunden werden. Damit soll auch der Charakter des Kollegs als einem Forschungszusammenhang gestärkt werden. Für die 2. Förderphase wird deshalb angestrebt, die Vergabe von Promotionsstipendien mit der Einrichtung von 2 Forschungsstellen (1/2 BAT IIa) bzw. post-doc-Stipendien zu verbinden. Wir hoffen, dass eine entsprechende Kooperation zwischen der Promotions- und Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung möglich ist; darüber hinaus werden wir uns bei der Philipps-Universität Marburg und bei anderen Forschungsfördereinrichtungen um eine entsprechende Förderung bemühen.

Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 250-268
- Becker-Schmidt, Regina (Hrsg.) (2002): Gender and Work in Transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe. Opladen, S. 7-22
- Benz, A. (Hrsg.) 2004: Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung. Wiesbaden 2004
- Bontrup, Heinz-J. (2006): Die Wirtschaft braucht Demokratie. In: Bontrup, Heinz-J. / Müller, Julia u.a.: Wirtschaftsdemokratie. Alternative zum Shareholder-Kapitalismus. Hamburg, S. 10-48
- Bourdieu, Pierre (2001): Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft. Konstanz
- Brückner, Margrit (2000): Care Work jenseits von Caritas? In: Feministische Studien extra (2000), S. 43-53
- Eckart, Christel (1998): Keine Angst vor der Feminisierung der Arbeit. Es kommt darauf an, was wir daraus machen, in: GMH 6-7/1998, 49, S. 341-345
- Fraser, Nancy (1996): Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Doctel, Herta; Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.): Politische Theorie: Differenz und Lebensqualität. Frankfurt a.M., S. 469-498
- Funder, Maria (2005): Gendered Management? Geschlecht und Management in wissensbasierten Unternehmen. In: Funder, Maria; Dörhöfer, Steffen; Rauch, Christian (Hrsg.): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft. München & Mering, S. 97-122
- Hildebrandt, Eckart (2007): Die Entgrenzung von Arbeit und Leben: Flexible Arbeitszeiten zwischen ökonomischen Zugriff und individuellen Interessen. In: Hildebrandt, Eckart; Jürgens, Ulrich; Oppen, Maria (Hrsg.): Arbeitspolitik im Wandel. Entwicklungen und Perspektiven der Arbeitspolitik. Berlin, S. 57-76
- Hildebrandt, Eckart; Jürgens, Ulrich; Oppen, Maria (Hrsg.) (2007): Arbeitspolitik im Wandel. Entwicklungen und Perspektiven der Arbeitspolitik. Berlin
- Janczyk, Stefanie (2005): Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits-)Gesellschaft. In: Kurz-Scherf, Ingrid / Correll, Lena / Janczyk, Stefanie (Hrsg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 104-122
- Janczyk, Stefanie (2005): Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits-)Gesellschaft. In: Kurz-Scherf, Ingrid et al. (Hrsg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 104-122
- Jurczyk, Karin (2006): Produktion, Reproduktion, Gender. In: Dunkel, Wolfgang; Sauer, Dieter (Hrsg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin, S. 259-264
- Jürgens, Ulrich (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß – eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens, Ulrich; Naschold, Frieder (Hrsg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen, S. 58-91

- Jürgens, Ulrich (2007): Arbeitspolitik: Zur Entwicklung eines Forschungsprogramms. In: Hildebrandt, Eckart/Jürgens, Ulrich/Oppen, Maria (Hrsg.) (2007): Arbeitspolitik im Wandel. Entwicklungen und Perspektiven der Arbeitspolitik. Berlin, S. 17-55
- Jürgens, Ulrich/Naschold, Frieder (Hrsg.) (1984): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen
- Kißler, Leo (2007): Das Verhältnis von Arbeit und Demokratie: Zur Reaktivierung des wirtschaftsdemokratischen Diskurses. In: Ders.: Politische Soziologie. Grundlage einer Demokratiewissenschaft. (UTB), Konstanz
- Koch-Baumgarten, Sigrid (2006): Globale Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in der Global Governance. In: Industrielle Beziehungen, 13, 3: S. 205-233.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2007): Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 269-284
- Kurz-Scherf, Ingrid; Senghaas-Knobloch, Eva (2005): Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Zum Memorandum des Netzwerks feministische Arbeitsforschung. In: Feministische Studien 23 (2), S. 320-322
- Lehndorff, Steffen (2006): Einleitung: Das Politische in der Arbeitspolitik. In: ders. (Hrsg.) (2006): Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin, S. 7-29
- Lieb, Anja (2005): Demokratische Leerstelle Arbeit? In: Kurz-Scherf, Ingrid / Correll, Lena / Janczyk, Stefanie (Hrsg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 172-188
- Nickel, Hildegard Maria (2006): Zeitdiagnostisches Konzept, Genderkompetenz, Fokus Erwerbsarbeit – Drei Fragen. In: Dunkel, Wolfgang; Sauer, Dieter (Hrsg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin, S. 231-234
- Scherrer, C./Greven T (2001): Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling Workers' Rights Clauses, Münster.
- Tronto, Jean (2000): Demokratie als fürsorgliche Praxis. In: Feministische Studien extra (2000), S. 25-42
- Wills, Jane (2002): Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement. In: Review of International Political Economy: 675-700
- Zimmer, Stefan (2002): Jenseits von Arbeit und Kapital? Unternehmerverbände und Gewerkschaften im Zeitalter der Globalisierung. Opladen

Anhang

Angaben zu den in der zweiten Kollegegrunde beteiligten HochschullehrerInnen

Prof. Dr. Hans-Jürgen Bieling

Juniorprofessor mit dem Schwerpunkt Europäische Integration an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: der Prozess der Globalisierung sowie Arbeits- und Sozialpolitik in vergleichender Perspektive.

Ausgewählte Veröffentlichungen:

- 2007: Die neue politische Ökonomie sozialer Ungleichheit; in: Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun- Axeli/Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität. Frankfurt a.M.; New York (i.E.)
- 2005: Die Lissabon-Strategie und das Europäische Sozialmodell; in: Baum-Ceisig, Alexandra/Faber, Anne (Hg.): Soziales Europa? Perspektiven des Wohlfahrtsstaats im Kontext von Europäisierung und Globalisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 136- 149
- 2000: Dynamiken sozialer Spaltung und Ausgrenzung. Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen. Münster

Prof. Dr. Maria Funder

Universitätsprofessorin für Soziologie an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, Arbeits- und Industriosociologie, Organisationssoziologie sowie Wandel von Arbeitsbeziehungen und Geschlechtersociologie.

Ausgewählte Veröffentlichungen:

- 2007: Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog (gemeinsam hrsg. mit Brigitte Aulenbacher, Heike Jacobsen und Susanne Völker). Wiesbaden
- 2006: Geschlechteregalität – mehr Schein als Sein. Geschlecht, Arbeit und Interessenvertretung in der Informations- und Telekommunikationsindustrie (gemeinsam mit Steffen Dörhöfer und Christian Rauch). Berlin
- 2005: Gendered Management? Geschlecht und Management in wissensbasierten Unternehmen, S. 97-122 in: Funder, Maria, Steffen Dörhöfer, und Christian Rauch (Hrsg.): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft. München

Prof. Dr. Dr. Leo Kibler

Universitätsprofessor für Soziologie an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Politische Soziologie, Industrielle Beziehungen, Konfliktforschung sowie öffentliche Verwaltung.

Ausgewählte Veröffentlichungen:

- 2007: Politische Soziologie. Grundlagen einer Demokratiewissenschaft. Konstanz
- 2006: Kooperative Demokratie. Das politische Potenzial von Bürgerengagement. Frankfurt a. M. (zus. mit Lars Holtkamp und Jörg Bogumil)

2005: Kommunale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Deutschland und Frankreich im Vergleich. Frankfurt a. M. (hg. mit Werner Zettelmeier)

Prof. Dr. Sigrid Koch-Baumgarten

Universitätsprofessorin für Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg für Politik, Geschichte und Ökonomie der Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsschwerpunkte: nationale und internationale Gewerkschaften sowie industrielle Beziehungen; Globalisierung und internationale Regulierung der Arbeit und Global-Governance-Strukturen, Medien und Tarifpolitik.

Ausgewählte Veröffentlichungen:

2006: Globale Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in der Global Governance, in: Industrielle Beziehungen, 13. Jg., H.3, S. 205-233.

2006: Das Ende der Geheimdiplomatie? Zur Medialisierung der Tarifpolitik, in: Medien und Policy. Neue Machtkonstellationen in ausgewählten Politikfeldern, hrsg. von Sigrid Koch-Baumgarten und Lutz Mez. Frankfurt a.M., S. 143-160.

1999: Gewerkschaftsinternationalismus und die Herausforderung der Globalisierung. Das Beispiel der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF). Frankfurt a.M., New York.

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf:

Universitätsprofessorin für Politische Wissenschaft mit dem Schwerpunkt "Politik und Geschlecht" am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterpolitik und Politischer Feminismus, Arbeits- und Sozialpolitik, Politische Ökonomie der Demokratie, Gewerkschaften.

Ausgewählte Veröffentlichungen:

2007: Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 269-284

2006: Arbeit und Geschlecht im Wandel: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven für Wissenschaft und Politik, <http://www.gender-politik-online.de/> (zusammen mit Julia Lepperhoff und Alexandra Scheele)

2005: In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster (Hg. Zusammen mit Stefanie Janczyk und Lena Corell)

Prof. Dr. Susanne Maurer

Universitätsprofessorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Sozialpädagogik als Geschichte der Problematisierung sozialer Konflikte; Geschlechterverhältnisse in der Sozialen Arbeit; Forschung und Theoriebildung in feministischer Perspektive; qualitative Methoden in der Erziehungswissenschaft (insbesondere biographische und ethnographische Zugänge).

Ausgewählte Veröffentlichungen:

2005: Handbuch Sozialraum, Wiesbaden (zusammen mit Fabian Kessl, Christian Reutlinger und Oliver Frey)

- 2005: Soziale Arbeit als Frauenberuf. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch zur Sozialarbeit/Sozialpädagogik. München/Basel, S. 1598-1604
- 2005: Soziale Arbeit zwischen Aufbau und Abbau. Analysen zu Transformationsprozessen in den Lebenswelten und der Kinder- und Jugendhilfe im Osten Deutschlands. Wiesbaden (zusammen mit Birgit Bütow und Karl-August Chassé)

Dr. Clarissa Rudolph

Projektleiterin im Evaluationsprojekt „Die Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht“ bei *GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht* am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. Im WS 2006/2007 Vertretung einer Professur an der JWG-Universität Frankfurt/Main. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Geschlecht, Arbeitsmarktpolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Frauenbewegung, feministische Rechts- und Verfassungspolitik, Gender Mainstreaming, politische Bildung.

Ausgewählte Veröffentlichungen:

- 2007: Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven. Münster (gemeinsam hrsg. mit Renate Niekant)
- 2005: Fördern und Fordern – Hartz IV aus genderkompetenter Perspektive. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, S. 258-275.
- 2004: Gestalten oder Verwalten? Kommunale Frauenpolitik zwischen Verrechtlichung, Modernisierung und Frauenbewegung. Wiesbaden (gemeinsam mit Uta Schirmer)

Dr. Sabine Toppe

Wissenschaftliche Assistentin an der Philipps-Universität Marburg im Bereich Sozialpädagogik. Ihre Schwerpunkte in Lehre und Forschung sind: Gender Studies, Sozialpädagogische Bildungsforschung, Geschlechterverhältnisse in der Sozialen Arbeit, Armut von Frauen und Kindern, Historische Bildungs- und Sozialisationsforschung, Soziale Ungleichheit und Bildung, Kinder- und Jugendhilfe und Schule, Historische Geschlechterforschung.

Ausgewählte Veröffentlichungen:

- 2007: Bewahren und bilden – Kinderfürsorge in der bremischen Textilindustrie um 1901?, in : Herin, Sabine; Schröer, Wolfgang (Hrsg.): Kinder in Not. Zur Geschichte von Kindheit, Kindergarten und Kinderfürsorge. Wiesbaden, i.E.
- 2006: Lebenssituation von allein erziehenden Sozialhilfeempfängerinnen – Einfluss auf Bildungs- und Karrierewege?, in: Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Wissen – Erfahrungen – biographisches Lernen. Opladen, S. 101-122
- 2005: Die Bedeutsamkeit von familiären Rollenbildern und Geschlechtertypisierungen im Umgang mit Armut an Schulen. In: Andresen, Sabine; Rendtorff, Barbara (Hrsg.): Geschlechtertypisierungen im Kontext von Familie und Schule. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Opladen, S. 107-113