

Dass keine schwereren konzeptionellen Geschütze aufgeföhren wurden, liegt wohl auch an der Zielgruppe, an die sich das Buch richtet. Es soll eben nicht nur ein akademisches Buch sein, sondern sowohl die wissenschaftliche Fachwelt als auch interessierte Leser*innen darüber hinaus ansprechen. Erfrischend ist dabei die sehr gut informierte und neutrale Außenansicht, die den meisten inländischen Kommentator*innen nach zwölf Jahren Merkel-Kanzlerinnenschaft abhandengekommen zu sein scheint. Wer nach drei Legislaturperioden also immer noch Lust auf mehr hat, dem seien die 342 Seiten geballte Merkel-Analyse wohlwollend empfohlen.

Joyce Marie Mushaben, 2017: *Becoming Madam Chancellor. Angela Merkel and the Berlin Republic*. Cambridge: Cambridge University Press. 342 S., ISBN 9781108405638.

Literatur

Die Zeit, 2016: Habermas bemängelt Merkels Stillhaltetaktik. In: *Die Zeit*, 6.7.2016. Internet: <http://www.zeit.de/kultur/2016-07/eu-krise-brexit-juergen-habermas-kerneuropa-kritik> (31.1.2018).

Merkel, Wolfgang, 2016: Die Kanzlerin hat die Bürger entmündigt. In: *Tagesspiegel*, 19.2.2016. Internet: <http://www.tagesspiegel.de/politik/demokratieforscher-wolfgang-merkel-die-kanzlerin-hat-die-buerger-entmuendigt/12969090.html> (31.1.2018).

Streck, Wolfgang, 2016: Merkels Neue Kleider. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 3.5.2016. Internet: <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/regierungsstil-merkels-neue-kleider-14212048.html> (31.1.2018).

Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann

Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung

BARBARA STIEGLER

Zwei Jahre hat sie getagt, die Kommission, eingesetzt von der Hans-Böckler-Stiftung. Sie sollte Antworten auf die Fragen finden, wie die Arbeit der Zukunft aussehen wird und welche arbeitspolitischen Gestaltungsaufgaben sich demgemäß formulieren lassen. Mitglieder waren Aufsichtsrät_innen und Betriebsrät_innen, Gewerkschafter_innen, Vertreter_innen aus Ministerien und aus unterschiedlichen Forschungsdisziplinen, insgesamt 32 Personen, davon 20 Frauen. Das recht umfangreiche Werk lässt sich durch eine klare Gliederung in sieben Schlüsselworte und durch eine verständliche Sprache relativ leicht lesen. Die Schlüsselworte, unter denen die Arbeit betrachtet wird, sind: Erwerbstätigkeit, Einkommen, Qualifizierung,

Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Migration und Gesellschaft. Zur Transparenz des Textes trägt auch bei, dass die unterschiedlichen Meinungen der Kommissionsmitglieder nicht übertüncht, sondern unter der Überschrift „Debatte“ jeweils dargestellt werden. Einvernehmliche Überlegungen und Vorschläge werden „Denkanstoß“ genannt.

Im Folgenden wird der Bericht ausschließlich unter einer gleichstellungspolitischen und feministischen Perspektive betrachtet. Dabei sind zwei Fragen besonders wichtig. Erstens: Ist die Erkenntnis angekommen und entsprechend einbezogen, dass es neben der Erwerbsarbeit auch die private Sorgearbeit gibt und dass erst die Betrachtung beider Arbeitsformen die ganze gesellschaftliche Arbeit, auch in Zukunft, begreifen lässt? Zweitens: Wird die geschlechtsbezogene horizontale (Berufe und Tätigkeiten) und vertikale (Stellung in der Hierarchie) Spaltung des Arbeitsmarktes als ein Kernproblem zukünftiger Digitalisierung gesehen? Darüber hinaus untersuche ich, inwieweit alle Themen geschlechtersensibel aufgegriffen werden.

Zur ersten Frage: Die neue Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit wird als eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben beschrieben. Es wird ein neues Leitbild formuliert, das dem, auch im 2. Gleichstellungsbericht favorisierten, Earner-Carer-Modell, also der egalitären Verteilung und Zuständigkeit für Sorgearbeit und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen, entspricht.

In der Diskussion um die Arbeitszeit der Zukunft wird konsequent die Sorgearbeit in den Blick genommen: Lohnersatzleistungen für Sorgearbeit sind die Richtschnur. Für die speziellen Bedarfe bei der Pflege wird ein flexibleres Zeitbudget für die Erwerbstätigen, die diese Verantwortung übernehmen, vorgeschlagen. Generell war ein Konsens über eine lineare Arbeitszeitverkürzung (z.B. 30-Stunden-Woche als Normalarbeitszeit) in der Kommission offensichtlich nicht herzustellen. In der Digitalisierung und den damit veränderten Arbeitsformen wie Plattformarbeiten und Crowdfunding wird nur dann eine Chance zur besseren Vereinbarkeit gesehen, wenn starke Schutzrechte tariflich vereinbart sind.

Zur zweiten Frage: Der soziale Dienstleistungsbereich wird in den Fokus gestellt, und es gibt sogar Überlegungen zu einem neuen Produktivitätsbegriff, der den personennahen Dienstleistungen entspricht. Auch die neuen Erkenntnisse über die Fragmentierung in der Tariflandschaft des sozialen Dienstleistungssektors, die Unzulänglichkeit der Ausbildungssysteme, die Unterbewertung und die besonders belastenden Arbeitsbedingungen werden dargestellt. Selbst die für die Gewerkschaften als Tarifpartner kritische Forderung nach der Nutzung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungssysteme als Grundlage für gerechtere Eingruppierungen findet Erwähnung. Es wird der Abschied von Minijobs und der Mini-Teilzeit empfohlen.

Aber: Unter dem Stichwort „Arbeit aufwerten“ (48) wird die für Frauen so entscheidende Frage, ob es zukünftig eine überproportionale Lohnanhebung für die unteren Gruppen geben soll (Festbeträge), nur zur Debatte gestellt. Es fehlt auch die Forderung aus dem 2. Gleichstellungsbericht nach einem geschlechtersensiblen, branchenbezogenen Arbeitsmarktmonitoring, mit dem vorausschauend die Ent-

wicklungen einer noch stärkeren Spaltung des Arbeitsmarktes zwischen Männern und Frauen zumindest erfasst werden könnte.

Und wie steht es mit der geschlechtersensiblen Behandlung der anderen Themen, die nicht zuletzt nach dem zweiten Gleichstellungsbericht doch erwartet werden könnten? Die Überlegungen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation sind geschlechtsneutral behandelt.

Wenig Gendersensibilität findet sich auch beim Stichwort Qualifizierung: In den geforderten Qualitätsnormen für frühkindliche Bildung fehlt der Hinweis auf eine geschlechterreflexive Erziehung. In dem wichtigen Feld der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung ist die heutige Benachteiligung von Frauen nicht erwähnt.

Zur Führung der Zukunft wird zwar diskutiert, leider kommt dabei Genderkompetenz als Führungsqualifikation gar nicht vor. Höchst erstaunlich ist, dass bei den Ausführungen zur Diversität, in denen es um Diskriminierungen gehen soll, von einer Geschlechterdiskriminierung mit keinem Wort gesprochen wird. Geschlechterquoten, die den Ausschluss von Frauen rückgängig machen können, sind demnach auch nicht als Instrument für die Arbeitswelt der Zukunft genannt. Und wenn den Betriebs-/Personalräten nur ein starkes Engagement zum Diversity Management empfohlen wird, ohne ihre ‚alte‘ Aufgabe der Gleichstellung von Männern und Frauen zu erwähnen, scheint die Kommission auf diesem Auge blind: Geschlechterdiskriminierung, geschweige denn Diskriminierung von LSBTIQ in der Arbeitswelt wird leider ausgeblendet.

Unter dem Stichwort Diversität geht es vor allem um die Probleme von Geflüchteten und Migrant_innen. Auch die spezielle Lage transnationaler Migrant_innen in der häuslichen Pflege wird beschrieben. Die Lösungsansätze für diese Art der Ausbeutung sind jedoch schwach. Die feministischen Diskurse zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ihre neue Form des Cyber Harassment werden nicht aufgegriffen, obschon es dazu bereits einige tarifliche Schutzbestimmungen gibt.

Als Resümee lässt sich festhalten: Der Kommissionsbericht hat in den entscheidenden Zukunftsfragen die ‚ganze‘ Arbeit im Blick und sieht die veränderten Geschlechterverhältnisse als zukunftsbestimmenden Trend, dem die Gestaltung der Arbeitswelt gerecht werden muss. Weniger deutlich ist die Sensibilität für den geschlechtsbezogenen, gespaltenen Arbeitsmarkt und die geschlechtersensible Behandlung der Schlüsselthemen. Dem Bericht ist eine breite Diskussion zu wünschen, die auch aus einer feministischen Perspektive aufgegriffen werden sollte.

Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann, 2017: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Bielefeld: transcript Verlag. 254 S., ISBN 3837640523.