



## Call for Abstracts

### **„Pluralisierungen von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen – Alte Dichotomien und neue Polarisierungen“**

der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung und der AG Arbeit, Organisation, Geschlecht auf dem 41. Jahreskongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) vom 26.-30. September 2022 an der Universität Bielefeld

Ein Verdienst der Geschlechterforschung ist die Analyse von Dichotomien moderner Gesellschaften (insbesondere des globalen Nordens) wie Vernunft/Körper und Öffentlichkeit/Privatheit in ihrer Homologie zu Geschlechterkonstruktionen von Mann\*/Frau\*. Karin Hausen analysierte die geschlechtliche Arbeitsteilung in Erwerbsarbeit und unbezahlte Hausarbeit in der bürgerlichen Gesellschaft als grundlegenden Mechanismus in der Reproduktion der Geschlechterordnung und sprach von einer „Polarisierung der Geschlechtscharaktere“ (1978). Ihr und anderen Geschlechterforscherinnen\* wie Ursula Beer oder Regina Becker-Schmidt ging es um die Dekonstruktion vermeintlich 'natürlich' gegebener Dichotomisierungen und um ein Verständnis der strukturierenden Kraft der sozialen Kategorie Geschlecht in allen Bereichen der Gesellschaft. In der Geschlechterforschung erfolgte im Zuge der Differenzdebatten eine grundsätzliche Kritik am dichotomen System der Zweigeschlechtlichkeit. Unter dem Intersektionalitätsbegriff wurden zunehmend Differenzen untersucht, die sich zwischen Angehörigen einer Genusgruppe Frau\* (oder Mann\*) entlang sozialer Kategorien wie Klasse, Nation und Ethnizität aufspannen. Inzwischen haben sich Geschlechtervorstellungen und Familienformen vervielfältigt, die Erwerbsbeteiligung der Frauen\* am Arbeitsmarkt hat sich erhöht, das Zweigeschlechtermodell wurde ‚geöffnet‘ (hin zum dritten Geschlecht) und heteronormative Strukturen befinden sich allmählich im Umbruch.

Im Zuge dieser Entwicklungen haben sich auch Grenzziehungen entlang der Kategorie Geschlecht im Kontext der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und mit ihnen die einst mehr oder weniger klar gezogenen Grenzen zwischen Öffentlich/Privat sowie Haus-/Erwerbsarbeit verschoben und neu konfiguriert: Erstens verwischen sie etwa durch die Digitalisierung von Arbeit und der Entwicklung neuer Technologien, wie u.a. im Kontext der Zunahme von Home-Office in der Corona-Pandemie zunehmend sichtbar geworden ist. Darüber hinaus bringt die räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Erwerbsarbeit in Zusammenhang mit technologischem Wandel und Gleichstellungspolitiken Ansatzpunkte für das Aufbrechen bestehender (betrieblicher) Geschlechterordnungen mit sich, aber durchaus auch Risiken der Stabilisierung der Geschlechterhierarchie. Zweitens haben Prozesse der Kommodifizierung und Ökonomisierung die weiblich konnotierten Tätigkeiten des Reinigens, Pflegens und Sich-Kümmerns in die Sphäre des Marktes und der Öffentlichkeit geholt – mit ambivalenten Ergebnissen: Einerseits haben die Tätigkeiten partiell an Wertschätzung und im Zuge von Arbeitskämpfen sowie der Covid-Pandemie an Sichtbarkeit gewonnen. Andererseits wird Care-Arbeit nach wie vor prekariert und als Erwerbstätigkeit mehrheitlich von migrantischen und Frauen\* of Color ausgeübt. Drittens scheint es ein größeres personalpolitisches Bewusstsein für die Bedeutung pluraler kultureller Ordnungen

und sozialer Positionierungen zu geben. Begleitet wird dies in der Geschlechterforschung durch kontroverse Debatten, ob hinter der Einführung von Frauenförderung, Diversitäts- und Antidiskriminierungsstrategien nun (rein) ökonomisches Kalkül oder (auch) Interesse an sozialer Gerechtigkeit steckt und einer großen Portion Skepsis, ob es hier nur um Fragen der Anerkennung oder auch materielle Umverteilung geht.

Anstelle einfacher Polarisierungen haben wir es also mit einer Pluralisierung von Konfliktlinien zu tun – sowohl in den gesellschaftlichen Entwicklungen als auch in den wissenschaftlichen Debatten. Wie kann die Gleichzeitigkeit von dichotomen Ungleichheitsverhältnissen einerseits und kategorialen Binnendifferenzierungen andererseits mit dem Fokus auf die Arbeits- und Geschlechterverhältnisse theoretisch zusammengebracht und im Kontext aktueller Transformationsprozesse der Arbeitswelt diskutiert werden?

Die Sektionsveranstaltung greift aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen in den Arbeits- und Geschlechterverhältnissen und diese betreffenden Diskurse der Polarisierung und Ausdifferenzierung auf und diskutiert ihre konzeptionellen Implikationen. Wir freuen uns über Vorträge, die beispielsweise folgende Fragen thematisieren:

- Verweisen aktuelle empirische Studien zum Wandel der Arbeitswelt auf eine Auflösung dichotomer Arbeits- und Geschlechterverhältnisse? Inwiefern sind traditionelle Polarisierungen (z.B. Männlichkeit/Weiblichkeit, Öffentlichkeit/Privatheit, Erwerbs-/Hausarbeit) im Zuge von Digitalisierung, Entgrenzung und Pluralisierung der Geschlechter im Wandel begriffen?
- Welchen Stellenwert hat das Theorem der geschlechtlichen Arbeitsteilung? Müsste von einer intersektionalen Arbeitsteilung gesprochen werden? Riskiert eine intersektionale Perspektive, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern unsichtbar zu machen? Handelt es sich um parallele Perspektiven, die auf je unterschiedliche Fragestellungen sinnvoll Anwendung finden?
- Wie steht es um die Unsichtbarkeit bezahlter und unbezahlter Arbeit, die nach wie vor mehrheitlich von Frauen\* geleistet wird? Welche Ausgrenzungs- und Abwertungsprozesse lassen sich entlang von Erwerbsformen und Berufen beobachten?
- Inwiefern eignen sich Konzepte wie „gendered organizations“ und „inequality regimes“ noch zur Erfassung geschlechtlicher und intersektionaler Ungleichheiten in Organisationen? Wie gehen Organisationen mit der Pluralisierung der Geschlechterordnungen um?
- Welche konzeptionellen und methodischen Herausforderungen entstehen bei der Untersuchung aktueller Entwicklungen zum Beispiel mit Blick auf die digitale Transformation der Arbeit und das „Unsichtbarwerden“ von Geschlechterungleichheiten durch selbstlernende Systeme oder Algorithmen?

Bitte senden Sie Ihr Vortragsangebot (3.000 Zeichen inkl. Leerzeichen) bis zum 10.04.2022 an die Organisatorinnen:

Astrid Biele Mefebue (astrid.biele-mefebue@uni-goettingen.de)

Julia Gruhlich (gruhlich@staff.uni-marburg.de)

Ingrid Jungwirth (Ingrid.Jungwirth@hochschule-rhein-waal.de)

Melanie Roski (melanie.roski@tu-dortmund.de)