

## Rezensionen

*Brigitte Aulenbacher und Monika Goldmann (Hg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung, Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993, ISBN 3-593-34967-1, 267 S., DM 39,80*

Transformieren - das heißt umwandeln, umgestalten, (beim Strom) die Spannung erhöhen oder erniedrigen oder auch - in der Sprachwissenschaft - einen Ausdruck nach bestimmten Regeln in einen anderen Ausdruck mit demselben Inhalt verwandeln. All diese verschiedenen Bedeutungen kommen ins Spiel, wenn nach Transformationen im aktuellen Geschlechterverhältnis gefragt wird. Die Autorinnen der in diesem Band zusammengefaßten Aufsätze analysieren dabei vor allem Transformationen, die sich im Bereich industrieller Entwicklung abzeichnen. Aus „konsequenter Geschlechterperspektive“ (8) zeichnen sie nach, wie in und mit Technologieentwicklung das Geschlechterverhältnis umgestaltet wird, aber umgekehrt auch das Geschlechterverhältnis in Technikgestaltung formierend eingeht; auf welcher subtilen Weise der Mythos von der „Technikdistanz“ von Frauen (re-)produziert wird; welche verborgenen Mechanismen bewirken, daß in der „Fabrik der Zukunft“ (71) die schöne neue Arbeitswelt geschlechtsspezifisch geteilt ist wie eh und je; welche Folgen der „Ausschluß von Sexualität aus Arbeit und Organisation“ (103) in der industriellen Gesellschaft symbolisch und praktisch für Frauen hat, und weshalb „Männlichkeit“ in Organisationen nach wie vor entscheidend über Geschlechterhierarchie bestimmt ist“ (113); was Frauenförderpolitik bewirkt hat, und wie regionale Strukturpolitik ein neues Handlungsfeld der Frauenförderung werden kann.

Wie aus der Einleitung zu erfahren ist, gehören die Autorinnen zu einem Arbeitskreis „von Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Bereichen von Forschung, Beratung und Umsetzung“ (8). Die Fragestellungen und methodischen Standards, die sie sich in gemeinsamer Diskussion erarbeitet haben, lassen sich an der Mehrzahl der Beiträge nachvollziehen. „Geschlecht als sozialer Kategorie in der Technologieentwicklung und Geschlecht als analytischer Kategorie in der Technikforschung kommt bislang wenig und erst recht keine systematische Bedeutung zu“, konstatiert *Brigitte Aulenbacher* in ihrem Beitrag (20). Umso interessanter sind für sie „heute noch vereinzelt geführte Diskussionen und Kontroversen zwischen *gender studies, science studies und technology studies*“, die für einen „beginnenden Dialog zwischen den Forschungssträngen“ (21) stehen und von ihr sorgfältig daraufhin untersucht werden, was sie theoretisch-konzeptionell für eine Technikforschung zu leisten vermögen, die Technologien und Technikentwicklung als „komplexe gesellschaftliche Prozesse“ (21) zu verstehen bemüht ist und dabei die Komplexität des Geschlechterverhältnisses angemessen berücksichtigt. Letzteres ist auch als Forderung an die feministische Technikforschung zu verstehen, die bislang keineswegs frei ist von „technikdeterministischen Sichtweisen“ (20) und verkürzten Perspektiven, in denen „Stereotypisierungen des Männlichen, des Weiblichen und der Technik“ im analytischen Prozeß (re-)produziert werden. Gegenüber theoretischen Entwürfen, deren zentrale Kategorien Defizit bzw. Differenz sind (55), plädieren die Autorinnen des Bandes für ein „Konzept der Latenz“, das „von zunächst grundsätzlich gleichen Anlagen und Entwicklungsmöglichkeiten beider Geschlechter ausgeht“ (58) und das dazu zwingt, den Prozessen und Mechanismen der Vergeschlecht-

lichung auf die Spur zu kommen. Wie die eher empirisch angelegten Beiträge des Bandes zeigen, schärft ein solches Konzept den Blick für Ambivalenzen in den aktuellen Transformationen des Geschlechterverhältnisses, die eine kritische Prüfung und eine Modifizierung bisheriger Frauenpolitik nahelegen.

*Irene Dölling (Potsdam)*

*Daniela Rastetter: Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse, Beiträge zur psychologischen Forschung, Bd. 3, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1994, ISBN 3-531-12604-0, 300 S., DM 54,-*

*Christine Autenrieth, Karin Chemnitzer und Michel Domsch: Personalauswahl und Entwicklung von weiblichen Führungskräften, Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993, ISBN 3-593-34899-3, 218 S., DM 48,-*

*Gertraude Krell und Margit Osterloh (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? Zeitschrift für Personalforschung, Sonderband 1992, München/Mering: Rainer Hampp, 1992, ISBN 3-87988-045-X, 430 S., DM 68,-*

„Geschlecht und Organisation“ war lange Zeit kein Thema der Organisationsforschung. Erst in allerjüngster Zeit beginnt dieser Themenbereich sein Mauerblümchen-Dasein zu verlassen und rückt - unter erheblichen Anschubleistungen von seiten der Frauenforschung - innerhalb dieser Disziplin von der Peripherie in Richtung Zentrum. Dies verwundert um so mehr, als *Rosabeth Moss Kanter* bereits 1977 mit ihrer Untersuchung „Men and Women of the Corporation“ einen Grundstein zur Untersuchung des Verhältnisses von „Geschlecht und Organisation“ gelegt hat, der aber lange Zeit nur von der feministisch inspirierten Arbeitsmarkt- und Or-

ganisationsforschung beachtet worden ist. Ihr Konzept des „tokenism“ analysiert schon früh auf scharfsinnige Weise die paradoxe Situation von Frauen in männlich dominierten Bereichen. Diese ist nach *Kanters* Befunden zum einen gekennzeichnet durch die hohe soziale Sichtbarkeit von Frauen aufgrund ihrer Unterrepräsentation, die ihnen bei der Verfolgung ihrer auf die Organisation bezogenen Ziele Vorteile bringen kann. Zum anderen aber sind sie konfrontiert mit machtvollen, unhinterfragten, stereotypen Wahrnehmungen all ihrer Handlungen. Diese stereotype Wahrnehmung will individuelle Abweichung und Gestaltung von Handlungsvollzügen nicht zulassen, sondern unter das Stereotype subsumieren und damit negieren. Frauen in männerdominierten Organisationen, so *Kanter* weiter, fühlen sich bemüßigt, mit ihrer Weiblichkeit reflektiert umzugehen: Ein „Zuviel“ kann sie in der Wahrnehmung männlicher Kollegen zu sehr sexualisieren und damit in Probleme bringen; ein „Zuwenig“ kann sie ihren Kollegen als Bedrohung erscheinen lassen. Als Ergebnis von *Kanters* Untersuchung stellt sich heraus, daß für Frauen in männerdominierten Organisationen der Zwang besteht, ihr Verhalten nicht nur als organisationelles, sondern auch als persönliches zu managen. Dieser Befund (der heute sicherlich anhand neuerer Ergebnisse zu differenzieren wäre) gab schon vor fast 20 Jahren Hinweise darauf, wie unterschiedlich Frauen und Männer ihren Alltag in Organisationen erleben und daß dies integraler Bestandteil des Geschehens in Organisationen ist.

Ähnlich verhält es sich mit der Arbeit von *Arlie Hochschild* „Das gekaufte Herz“ (1990, Erstveröff. 1983), in der sie das Gefühlsmanagement analysiert, das Frauen in sogenannten „Lächelberufen“ betreiben müssen, um sich organisationsfunktional verhalten zu können. Auch hier hätten sich wichtige Anregungen für die organisationssoziologische Debatte ergeben können; aufgegriffen wurden ihre Befunde aber in der *main-stream*-Diskussion bisher überwiegend in der Entwicklung einer Soziologie der Emotionen, während der arbeits- und organisationssoziologische Gehalt fast ausschließlich in

der Frauenforschung Beachtung fand. Es scheint so, als würde sich in der fehlenden Bezugnahme auf den Zusammenhang von Geschlecht und Organisation, auf Prozesse der Vergeschlechtlichung von Berufen, auf Konstruktion von Geschlechterstereotypen durch Zuschnitt von Aufgaben und Tätigkeitsinhalten ein Prozeß der Trennung von Geschlecht und Organisation auf der diskursiven Ebene der Wissenschaft immer noch als virulent erweisen, der sich in der Entwicklung des modernen Typs von Organisation durchgesetzt hat. Der Ausschluß von „Sexualität“ aus großen Organisationen ist ein Instrument der Kontrolle, die die entstehenden Bürokratien des Industriezeitalters über ihre Mitglieder ausüben. Daß gerade „Sexualität“ als Kontrollmittel fungiert, hat historische Wurzeln, die weit in die vorindustrielle Zeit zurückgreifen. Große Organisationen wie Armee und Klöster, die zunächst, wenn auch begrenzt, die Beteiligung von Frauen zuließen, schlossen sie in der Folge mehr und mehr aus und verbannten damit die (Hetero-)Sexualität aus ihrem Bereich, die aber mit Sexualität allgemein gleichgesetzt wurde. Damit einher ging die Sexualisierung der Frauen bzw. die Stereotypisierung der Frauen als überwiegend oder gar hauptsächlichsexuelles Wesen.

*Daniela Rastetter* legt eine Publikation vor, die es - wie auch die von *Gertraude Krell* und *Margit Osterloh* - verdient, als Pionierleistung und Grundlagenwerk gewertet zu werden. Sie gibt nicht nur einen guten Einblick in die jüngste Diskussion (z.B. *Gibson Burrell*, *Jeff Hearn*, *Cynthia Cockburn*), wenn man von allerneuesten Entwicklungen einmal absieht (*Savage/Witz* 1992). Sie diskutiert vielmehr auch die „Hintergrundtheorien“, auf denen diese neuere Diskussion beruht, z.B. die Bedeutung der Kritischen Theorie für die Organisationstheorie und das Konzept von Sexualität als Dispositiv der Macht nach Foucault. „Sexualität“, „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ werden als gesellschaftliche Konstrukte deutlich und auf der Ebene der Organisation zu verankern gesucht. Damit ist es möglich, die Geschlechtsneutralität von Organisation als Ergebnis eines Mystifizierungsprozesses zu kennzeichnen, der heute im-

mer noch die Organisationssoziologie geschlechtsblind bleiben läßt.

Ein sehr interessantes Kapitel beschäftigt sich mit „Sexualität in Organisationen“ (Kap. VI), das vom Flirtverhalten über sexuelle Belästigung bis hin zur Frage „Die Organisation als idealer Ort für Romanzen“? und den „positiven“ und „negativen“ Auswirkungen intimer Beziehungen am Arbeitsplatz kaum Informationsbedürfnisse offen läßt. Bedauerlich ist, daß im Kapitel VII - „Geschlecht und Sexualität in Männerdomänen“ - bei der Behandlung des Themas „Frauen und Management“ ein sehr restringiertes rollentheoretisches Konzept zum Tragen kommt, das letztlich die zuvor aufgespannte komplexe Ebene verläßt und die Diskussion eingeführt auf einen Widerspruch zwischen „männlicher“ Organisationsstruktur und „weiblicher“ Betroffener. Die rollentheoretische Grundierung des Themas „Frauen und Führung“, berühmt geworden durch *Barbara Guteks* These vom „sex-role spillover“, hat bekanntlich zum Inhalt, daß die „Geschlechtsrolle“ der Frau alle ihre anderen Rollen - ob als Sekretärin oder als Führungskraft - überlagere. Dies sei die Erklärung für die mangelnde Akzeptanz weiblicher Führungskräfte bei Kollegen und Untergebenen: Durch die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht werde die Führungskraft immer abgewertet, ganz gleich, wie hoch ihre betriebliche Position sei. Dieses sehr erfolgreiche Konzept findet sich in nachfolgenden Arbeiten auch in einer zugespitzten Version, die sich kurz wie folgt zusammenfassen läßt: Was der Frau als Vorgesetzter nützt, schadet ihr als Frau; die Verhaltenserwartungen an die Führungskraft sind denen an sie als Frau diametral entgegengesetzt, also nicht vereinbar. Hieraus wird dann ein Leidensdruck für die betroffene Frau konstruiert, der jedoch, polemisch formuliert, hauptsächlich darauf zurückzuführen ist, daß Autorinnen und Autoren „Geschlechtsrolle“ und „Geschlechtsidentität“ der individuellen Frau nicht mehr voneinander unterscheiden können.

Soweit geht *Daniela Rastetter* in ihrer Arbeit aber keineswegs. Vielmehr läßt sie sich den Blick dafür nicht verstellen, daß Frauen im

Berufsleben - ob nun in einer Führungsposition oder woanders - nicht in dem aufgehen, was Untersuchungsdesigns aus ihnen machen. Mit scharfem Blick stellt sie z.B. fest, daß Karriereberater für erfolgreiche Frauen Affären am Arbeitsplatz durchgängig als Gefahr und Risiko für Frauen behandeln, keineswegs jedoch als Quelle interessanter und befriedigender Erfahrungen (219). Nicht nur, aber auch wegen dieses kritischen Blicks ist die Lektüre des Buches auch dann stets gewinnbringend und kurzweilig, wenn Leserin und Leser mit einzelnen Thesen und Schlußfolgerungen nicht übereinstimmen.

Die schon seit mehreren Jahren im Bereich „Geschlecht und Organisation“, insbesondere zum Thema „weibliche und männliche Führungskräfte“ durch seriöse und problembewußte Analysen hervortretende Forschungsgruppe um *Michel Domsch* legt mit ihrer neuen Publikation Ergebnisse einer Befragung von insgesamt 770 Führungsnachwuchskräften in vier Branchen vor, die eine Reihe neuer und interessanter Einsichten vermittelt. Zunächst geht es in einem dicht geschriebenen Kapitel über „konzeptionelle Grundlagen“ um die Aufzählung bisher als gesichert geltender Befunde der Forschung und - deren Widerlegung durch Folgeuntersuchungen. Das verblüffende Resultat ist: Die meisten in Diskussionen um weibliche Führungskräfte eine große Rolle spielenden Aussagen zur „Andersartigkeit“ von Frauen in Führungspositionen stellen sich als Forschungsartefakt heraus, z.B. der „andere“ Führungsstil oder die fehlende Akzeptanz bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Immer wieder stellen Sekundäranalysen fest, „daß sich Unterschiede im Führungsverhalten von Männern und Frauen auf das Untersuchungsdesign zurückführen lassen“ (37). Hilfreich ist dieses Kapitel auch deshalb, weil Diskriminierungsformen gegenüber weiblichen Beschäftigten, die in der Struktur betrieblicher Entscheidungsprozesse begründet sind, von *subjektiven* Beweggründen der weiblichen Beschäftigten selbst klar unterschieden werden. Bedauerlich ist lediglich, daß bezogen auf ein so wichtiges Thema wie „Karriereorientierung und Karriereplanung“ auf einen bedeutenden, aber

alten Aufsatz von Helga Bilden zur geschlechtsspezifischen Sozialisation zurückgegriffen wird statt auf den neuen und im Sinne der Forschungsgruppe viel hilfreicherem neuen Aufsatz der Rezensentin von 1991 (35).

Das umfangreiche dritte Kapitel stellt auf über 120 Seiten die eigene empirische Untersuchung vor. Die Fülle der Differenzierungsleistungen, die diese empirischen Daten erbringen, kann hier nicht im einzelnen referiert werden; vielmehr sei ihre Lektüre dringend empfohlen. Hervorzuheben ist jedoch, daß sich sehr interessante *generationenspezifische* Unterschiede zwischen den Führungsnachwuchskräften herausstellen. Diejenigen, die noch nicht 30 Jahre alt sind, verfügen zu über einem Drittel bereits über Erfahrungen mit weiblichen Vorgesetzten; dies ist nur bei 13,4 % der 20 Jahre älteren Führungskräfte der Fall (131). Zu Recht interpretiert die Forschungsgruppe die in der Literatur häufig anzutreffende fehlende Akzeptanz weiblicher Führungskräfte als Aussage, die mehr gängige Vorurteile als eigene Erfahrungen der Befragten darstellt. Bemerkenswert ist auch die Fruchtbarkeit einer vergleichenden Branchenanalyse, die eindrucksvoll deren Notwendigkeit und entsprechend gebotene Vorsicht bei generellen Aussagen zum Thema „weibliche Führungskräfte“ hervortreten läßt. Das Buch schließt mit einem kurzen Kapitel, das die Ergebnisse in lesenswerter Form handlungsorientiert zusammenfaßt.

Die Rezeption dieses grundsätzlich sehr lesenswerten Werkes wird im Laufe des dritten Kapitels immer mehr dadurch erschwert, daß ein unverkennbarer Anfängerstil in der Darstellung vorherrscht. Alle Leserinnen und Leser, die selbst über umfangreiche Forschungserfahrung in Projektgruppen verfügen, sind mit dem Problem vertraut, daß am Ende einer Forschungsarbeit für die Überarbeitung aller Teilkapitel im Rahmen einer Publikation oft keine Kraft mehr vorhanden ist. Dies ist nicht nur in diesem Fall bedauerlich; zu hoffen ist, daß sich möglichst viele Leserinnen und Leser hiervon nicht schrecken lassen.

Schon seit einigen Jahren macht sich der Rainer Hampp Verlag verdient mit innovativen

Anregungen zum Überschneidungsbereich von Betriebswirtschaft, Organisationssoziologie und Frauenforschung. Dies gilt sowohl für Monographien, die in diesem Verlag erscheinen, wie auch für die „Zeitschrift für Personalforschung“, als deren Sonderband die hier zu besprechende Publikation von *Krell und Osterloh* erschienen ist. Der Band stellt in vieler Hinsicht eine Fundgrube dar. Er publiziert z.B. als deutschsprachige Premiere den nicht unumstrittenen, aber hochgradig einflussreichen Artikel von *Gibson Burrell* zum Thema „Sexualität und Organisationsanalyse“, der erstmalig 1984 in einer englischsprachigen Fachzeitschrift erschienen ist. Des Weiteren enthält er eine historische Dokumentation, nämlich Stellungnahmen zum Thema „Wie männlich ist die Personalpolitik?“ von Hochschullehrern, in deren wissenschaftliche Bereiche die Personalpolitik der Betriebe fällt und die hierzu höchst unterschiedliche Standpunkte einnehmen (61 ff.). Selten konnte man die Geburtswehen einer frauenfreundlicheren Perspektive in der Entwicklung lange Zeit ausschließlich von männlichen Protagonisten beherrschter Fachgebiete so hautnah verfolgen.

Aus Sicht der Rezensentin ist den Herausgeberinnen ein bemerkenswertes Kunststück gelungen. Sie beweisen glückliche Hand im Abdruck von Klassikern und Klassikerinnen (neben *Burrell* z.B. *Claudia Webers* legendärem Aufsatz „Die Zukunft des Clans. Überlegungen zum japanischen Organisationstyp und Managementstil“, der 1986 in der Zeitschrift „Feministische Studien“ erschien und ohne *Krell und Osterloh* Theoretikern und Praktikern der Personalpolitik möglicherweise für immer unbekannt geblieben wäre). Sie bieten lehrreiche Überblicksaufsätze (z.B. *Christiane Jünglings* „Geschlechterpolitik in Organisationen“). Sie ermöglichen auch Unbedarften eine Einschätzung des innovativen Charakters dieses Bandes, indem sie zwei wissenschaftspolitische Aufsätze an den Anfang plazieren, die mit relativ einfachen Zählverfahren eindrucksvolle Ergebnisse über die Marginalität von Frauen und Frauenthemen in Personallehrbüchern und an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum dokumentieren; und sie scheuen schließlich nicht

davor zurück, große Namen der Frauenforschung mit teils mehr, teils weniger anspruchsvollen Aufsätzen zum Zwecke der Irritation und Anregung darzubieten. So haben sie schließlich einen Band herausgegeben, dessen einzelne Beiträge von unterschiedlicher Qualität, aber für die nur teilweise miteinander vermischten Kreise der Adressatinnen und Adressaten von qualitativ gleichem Anregungsniveau ist.

*Ursula Müller (Bielefeld)*

*Monika Goldmann, Bärbel Meschkutat und Bernd Tenbenschel: Präventive Frauenförderung bei technisch-organisatorischen Veränderungen. Weiterbildung, Personaleinsatz, Arbeitsgestaltung, Sozialverträgliche Technikgestaltung. Materialien und Berichte, Bd. 36, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1993, ISBN 3-531-12457-9, 200 S., DM 30,-*

Der Bericht über eine praxis- und handlungsorientierte Untersuchung der Gestaltbarkeit von frauenspezifischen Arbeitsplätzen im Rahmen von Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen basiert auf fünf Betriebsfallstudien, die im Zeitraum 1987/88 durchgeführt wurden. Die im ersten Teil zusammengefaßten Ergebnisse gliedern sich in „Einflüsse von technisch-organisatorischen Innovationen auf die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung“, „Bedeutung der Weiterbildung für die Stellung von Frauen in den Betrieben“ und „Ansätze einer präventiven Frauenförderung“. Im zweiten Teil folgt die Darstellung der Fallstudien der einzelnen Betriebe (Sparkassenfilialen, Lebensmittel-filialunternehmen, Stadtverwaltung, Energieversorgungsunternehmen).

Die zentrale Hypothese lautet, „daß technisch-organisatorische Innovationen eine Chance darstellen, herkömmliche Zuordnungen von Frauen zu spezifischen Arbeitsplätzen und Einsatzfeldern aufzuheben“ (14). Daraus leiten sich die Anforderungen an eine präventive berufliche Frauen-Förderung ab: Sie muß „technisch-

organisatorische und personalpolitische Veränderungen initiieren, um eine kontinuierliche Berufsausübung ebenso wie eine qualifizierte Tätigkeit in allen Anforderungsbereichen für Frauen zu ermöglichen und berufliche Entwicklungschancen zu schaffen bzw. zu verbessern“ (76).

Die Untersuchungsmethode wurde in enger Kooperation mit den jeweiligen Verantwortlichen in den Unternehmen entwickelt; ein erster Schritt war die Akzeptanz und die Formulierung eines Interesses an der wissenschaftlichen Begleitstudie. Zu den Kooperationskriterien gehörten: Etablierung einer betrieblichen Projektbegleitgruppe; Information der Sozialpartner im Betrieb; Information der Betroffenen, Freiwilligkeit der Beteiligung an der Erhebung; Beteiligung der Betroffenen an der Maßnahmenentwicklung (21).

Der Fokus lag auf der Untersuchung von formellen und informellen Strukturen und Prozessen, die bisher Entwicklungsblockaden für weibliche Angestellte in kaufmännischen und verwaltenden Arbeitsbereichen darstellen (15). Dabei fanden *Goldmann/Meschkat/Tenbenschel* konkrete Hinweise auf bestehende Barrieren für die Frauenförderung. Zentrales Ergebnis ist, daß bei Führungskräften, bei Betriebs- oder Personalratsmitgliedern wie auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oft latent Vorurteile vorhanden sind: „Die Situation der Frauen in allen Betrieben war meist durchaus nicht so positiv, wie die betrieblichen HandlungsträgerInnen zu Beginn der Untersuchung angenommen hatten“ (62).

Das Spannende an diesem Bericht ist denn auch das Kapitel, in dem die Diskussionsprozesse in den Rückkopplungsrunden dokumentiert sind. Die Reaktionen auf die vorgelegten betriebsspezifischen Analyseergebnisse geben einen Einblick in die strukturhaltenden Mechanismen in den Betrieben und Hinweise für weitere Projekte. „Die unterschiedliche Akzeptanz der Untersuchungsergebnisse durch die unmittelbaren KooperationspartnerInnen aus Unternehmensleitung, Betriebs- und Personalrat einerseits und engagierten Frauen aus allen Bereichen andererseits zeigt, daß hier beträcht-

licher Zündstoff für die weitere Auseinandersetzung in den Betrieben liegt.“ (81)

Mit der Dokumentation der Entstehungsprozesse einer Kommunikationskultur in der Frauenförderung weist dieser Bericht in eine neue Richtung in der Frauenforschung: Die Befunde des Projekts in der Region Dortmund zeigen die Notwendigkeit und die Tendenz, die betriebliche Frauenförderung in die regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik einzubinden. Gerade dieser Aspekt macht das Buch für Praktikerinnen und Praktiker interessant.

*Rita Frensch (Köln)*

*Karin Lüsebrink*: Büro via Fabrik. Entstehung und Allokationsbedingungen weiblicher Büroarbeit 1850 bis 1993, Berlin: edition sigma, 1993, ISBN 3-89404-353-9, 243 S., DM 32,-

*Sigrid Quack*: Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen, Berlin: edition sigma, 1993, ISBN 3-89404-125-0, 290 S., DM 36,-

*Manfred G. Schmidt*: Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Industrieländervergleich, Opladen: Leske + Budrich, 1993, ISBN 3-8100-1033-2, 122 S., DM 33,-

Wenn heute eine Studie zur Frauenerwerbsarbeit erscheint, liegt das Erkenntnisinteresse auf der Hand: Es geht um die Gleichstellung der Geschlechter. Hier sei jedoch daran erinnert, daß dies noch in den fünfziger Jahren ganz anders war: Erwerbsarbeit von Frauen war ein Thema, dem große Vorbehalte entgegengebracht wurden. In der öffentlichen wie in der wissenschaftlichen Diskussion wurde die Abgrenzung geschlechtsspezifischer Lebensbereiche akzeptiert und legitimiert; nicht der geringere Handlungsspielraum der Frau aufgrund ihrer familialen Einbindung provozierte sozialwissenschaftliche Untersuchungen, im Gegenteil: provozie-

rend erschien die Tatsache, daß nicht alle Frauen sich mit ihrer 'natürlichen Bestimmung' abfanden, sondern durchaus auch einige 'egoistisch' nach Selbstverwirklichung im Beruf strebten.

Heute herrscht dagegen weitgehend Konsens darüber, daß durch die Benachteiligung im Arbeitsmarkt die Lebenschancen von Frauen beeinträchtigt werden; dabei dienen Statistiken mitunter eher dazu, die Diskriminierung zu belegen anstelle sie differenziert zu analysieren\*. Vor dem Hintergrund der oft pauschalisierenden Debatten etwa über prekäre Beschäftigung oder über neue Techniken im Büro bringen die hier zu besprechenden Dissertationen von Lüsebrink und Quack einen kaum zu überschätzenden Beitrag zur Präzisierung und Ent-Ideologisierung.

Zunächst aber zu der Studie, für die dies weniger gilt. Gleichheit der Geschlechter heißt zuallererst gleiche Erwerbsbeteiligung: Dies ist der Ausgangspunkt der vergleichenden Untersuchung des Politikwissenschaftlers *Manfred G. Schmidt*, in der er nach Erklärungen für die *niedrige Frauenerwerbsquote* in den deutschsprachigen Ländern im Vergleich zu den OECD-Ländern sucht, deren Erwerbsquoten für die Jahre 1960 und 1985 vorgestellt werden. Für Deutschland ergibt sich ein Anstieg dieser Quote bei den Frauen um nur 1,1% von 49,2% (1960) auf 50,3% (1985), während die der Männer um 14,4% abgenommen hat (13). Bei den Ursachen für den niedrigen Anstieg der Frauenerwerbsquote werden die nachfrageseitigen Faktoren erörtert sowie die Entwicklung der Fruchtbarkeit, die Humankapital-Ausstattung und die Lohnunterschiede von Frauen und Männern (31-52). Breiten Raum nehmen dann die *politisch-institutionellen Bedingungen* ein: die am Familiennährermodell ausgerichtete Familien-, Bildungs- und Steuerpolitik, die Sozial- und Arbeitspolitik behindern in Deutschland eine Vereinbarung von Erwerbs- mit Familienarbeit.

\* Das gilt gerade für diejenigen Autoren, die sich für die Arbeitsmarktlage der Frauen nicht interessieren, und für die eine entsprechende Pauschalaussage die Rechtfertigung darstellt, die Frauen aus der Analyse auszuklammern.

Ungeachtet des Beitrags zu einer institutionalistischen Analyse der Vereinbarkeit Familie-Beruf sind erhebliche Vorbehalte zur Anlage der Studie zu machen. Die (angebliche) Stagnation der weiblichen Erwerbsbeteiligung seit 1960 wird nicht als These, sondern als Tatsache formuliert. *Schmidt* verzichtet auf eine differenzierte Darstellung, etwa in welchen Sektoren und mit welchen Qualifikationen Frauen um 1960 im Vergleich zu 1985 erwerbstätig waren oder in welche Lebensläufe Erwerbsarbeit eingebettet war. Dabei wäre auch die Frage zu prüfen, ob 1960 und 1985 *geeignete Vergleichszeitpunkte* darstellen.

Zum anderen ist der Anstieg der Frauenerwerbsquote seit den fünfziger/sechziger Jahren durchaus beträchtlich, sofern die gegenläufige Wirkung der Bildungsexpansion einbezogen wird. Obwohl die Sozial-, Arbeits-, Steuer- und Familienpolitik negative oder widersprüchliche Erwerbsanreize produziert\*\*, hat gerade die Erwerbsquote *verheirateter* Frauen kontinuierlich zugenommen: von 25% (1950) auf 47,4% (1990). Schließlich ist der entgegengesetzte Trend in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern interpretationsbedürftig: Warum sinkt die Erwerbsquote der Männer? Waren die Frauen vom sozialen Wandel, der den Rückgang bewirkt hat, nicht betroffen? Diese Anmerkungen verweisen auf die theoretische Schwäche der Studie: welche *soziale Realität* der Indikator 'Erwerbsbeteiligung' anzeigt, wird nicht thematisiert. Offenbar 'drängten' die vorhandenen Daten dazu, in Verbindung mit den Forschungen des Autors zum deutschen Institutionensystem interpretiert zu werden.

In den „praktisch-politischen Folgerungen“ (97 ff.) nennt *Schmidt* auch den Ausbau der Teilzeitarbeit, um die Frauenerwerbsquote zu erhöhen. Diese Forderung wird angesichts der wachsenden Zahl von Frauen, die Teilzeit-Arbeit suchen, schon seit längerem erhoben. Neuerdings scheint die Teilzeitarbeit allerdings zum

\*\* Birgit Pfau-Effinger, Birgit Geissler: Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 25 (1992) 3, 358-370.

Allheilmittel gegen Arbeitslosigkeit geworden zu sein. In diesem Klima sollte eher nüchtern nach ihren Vor- und Nachteilen gefragt werden. Hier ist die Studie von *Sigrid Quack* eine gute Grundlage. Sie besteht aus zwei empirischen Teilen, die in eine theoretisch anspruchsvolle Argumentation eingebettet sind.

Eingangs benennt *Quack* die bekannte Kontroverse über die Auswirkungen von *Teilzeitarbeit* (im folgenden: TZA) für Frauen: trägt sie zur *Integration in den Arbeitsmarkt bei oder zur Marginalisierung*? Daß diese Konfrontation längst unfruchtbar geworden ist, zeigt auch das Ergebnis ihrer Studie: „Vielmehr erfolgt Integration durch Teilzeitarbeit zunehmend um den Preis einer wachsenden Polarisierung der beruflichen Integrations- und Entwicklungsmöglichkeiten zwischen verschiedenen Gruppen teilzeitbeschäftigter Frauen.“ (12) Daraus folgt, die Analyse von Arbeitsmarkt-Daten mit der Analyse der sozio-kulturellen Bedingungen zu verbinden, die zum wachsenden Interesse an TZA bei *bestimmten Gruppen von Frauen* geführt haben. *Quack* faßt daher die neuere Argumentation zur sozialen Sicherung von Frauen zusammen; die sozialpolitischen „Normalitätsannahmen“ beruhen auf der Komplementarität von Arbeitsmarkt und Familie, wobei die nicht-erwerbstätige (Ehe)Frau durch Unterhalt und abgeleitete Sozialleistungen gesichert ist. Für Teilzeitarbeitende gelten nun weder vollständig die „normativen Annahmen eines spezifischen Erwerbs- und Ehemodells“ (41) noch sind sie durch eigenes Einkommen ausreichend materiell und sozial abgesichert. Das Ergebnis ist: TZA wird in der institutionellen Sozialpolitik zwiespältig behandelt, die Verbindung von Erwerbstätigkeit und familienbezogener Absicherung ist nicht vorgesehen (48), führt zu systematischen, aber schwer antizipierbaren Risiken und Lücken in der sozialen Sicherung der Teilzeit-Beschäftigten.

Diese ‘Blindheit’ der sozialen Sicherung ist arbeitspolitisch verhängnisvoll. Denn der Wunsch der Frauen nach TZA steht im *biographischen Kontext* der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist also nicht durch Vollzeitarbeit substituierbar und auch keineswegs nur als Re-

aktion auf Nachfragefaktoren zu verstehen. Immer mit Bezug auf TZA stellt *Quack* daher Umfrage-Ergebnisse zu den Lebensentwürfen jüngerer Frauen, zu den Arbeitszeitpräferenzen von Ehepaaren und zu den Wünschen von Frauen nach eigenständiger sozialer Sicherung dar. Diese Ansätze und Thesen leiten den ersten empirischen Teil an. Hier sichtet *Quack* die vorliegenden Analysen zur Entwicklung der TZA seit den 60er Jahren, unterschieden nach Tendenzen der Nachfrage- und der Angebotsseite und nach verschiedenen Formen der TZA. Der Anteil von 32% der weiblichen Erwerbstätigen, die weniger als 36 Stunden/Woche arbeiten, ist bekannt, weniger bekannt ist, daß dieser Prozentsatz seit 1975 fast stabil ist (74 f.) und daß auch die TZ-Quote der Männer seit 1960 nicht gestiegen ist. Die Querschnittsanalyse kommt zu dem Ergebnis, daß bei zwei Gruppen TZA zur Marginalisierung führen kann: zum einen bei Personen, die nicht über die Familie sozial abgesichert sind (Berufsanfänger und Alleinerziehende); zum zweiten bei denjenigen Frauen mit Familie, die TZA mit geringem Stundenumfang und geringem Qualifikationsniveau annehmen müssen, weil sie keinen anderen TZ-Arbeitsplatz finden.

Die Fragestellung der eigenen empirischen Studie leitet sich aus diesem Zwischenergebnis ab: unter welchen Bedingungen bedeutet TZA eine dauerhafte Marginalisierung und bringt Defizite der sozialen Sicherung mit sich? Um längerfristige Effekte abschätzen zu können, wurde eine *Längsschnittuntersuchung* mit Daten des Sozio-Ökonomischen Panels durchgeführt (zweiter empirischer Teil). Sie ist insofern explorativ, als zahlreiche Fragen zum weiblichen Erwerbsverlauf aus Studien, die mit Querschnittsdaten oder mit qualitativen Daten gearbeitet haben, aufgegriffen und in eine Verlaufsfragestellung gebracht wurden.

Das Interesse an der „Dynamik der TZA“, das heißt an ihrer Einbettung in den Erwerbsverlauf, an Dauer und Mobilität steht im Mittelpunkt dieses Teils. Als entscheidender Nachteil von TZA zeigen sich dabei nach wie vor die geringen Möglichkeiten (außer im öffentlichen Dienst), von Teil- in Vollzeitarbeit zu wechseln.

Weiterhin bestehen qualitative Differenzen in Nachfrage und Angebot von TZA: je höher qualifiziert eine Arbeitnehmerin ist, umso mehr Schwierigkeiten wird sie haben, einen passenden Arbeitsplatz in TZA zu finden. Ein erheblicher Teil von TZ-Arbeitsverhältnissen ist zudem instabil. Diese Befunde zeigen erneut, daß eine Erwerbsunterbrechung im Lebenslauf das Risiko eines grundlegenden Bruchs mit sich bringt, auch wenn Berufskontinuität angestrebt wird. Ein weiblicher Lebenslauf ist in entscheidenden Punkten nicht planbar.

Leider nur kurz wird im Schlußabschnitt die Polarisierung der Integrationschancen in den Arbeitsmarkt durch TZA aufgegriffen. Die Untersuchung eines fünfjährigen Zeitraums kann nicht alle Fragen beantworten; dennoch hätte eine Zusammenfassung der Ergebnisse etwas mehr bringen können als die These von der „Multisegmentation“ des Teilarbeitsmarkts. Die Arbeit ist insgesamt eine Einführung in die Problematik des Frauen-Arbeitsmarktes anhand der TZA und zugleich ein weiterführender Beitrag zur „Dynamik“ der weiblichen Berufsbiographie.

Auf den ersten Blick fehlt der Arbeit von Karin Lüsebrink der aktuelle Bezug; die Relevanz für die Diskussion zur Frauenerwerbsarbeit liegt jedoch auf den zweiten Blick auf der Hand. Der *Frauen-Arbeitsplatz im Büro* ist erst in den 80er Jahren im Zuge der Diskussion um Rationalisierung durch neue Techniken von den Sozialwissenschaften 'entdeckt' worden. Bis dahin schien Frauenerwerbsarbeit sich auf angelernte Fabrikarbeit und hausarbeitsnahe Tätigkeiten zu beschränken.

Daß der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch segregiert ist, auf diese Tatsache ist die Lohn- und Aufstiegsdiskriminierung von Frauen wesentlich zurückzuführen. Die Frage nach den Ursachen ist zugleich immer eine nach den historischen Wurzeln dieses Phänomens\*\*\*. Am Beispiel der Verweiblichung der Büroarbeit, die historisch eine Männerdomäne war, analysiert Lüsebrink die „ReSegregierung“ (12) von Frau-

\*\*\* Angelika Willms-Herget: *Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt*, Frankfurt/New York, 1985.

en- und Männerarbeit seit 1900. In der Diskussion arbeitsmarkttheoretischer, angestelltensoziologischer, sozialhistorischer und feministischer Studien stellt sie fest, daß *qualifizierte Angestellten-tätigkeit von Frauen* in all diesen Forschungssträngen eine *Leerstelle* darstellt. Abgesehen vom Androzentrismus der Angestelltensoziologie (25) wird durch das Mißverständnis, weibliche Angestellte seien entweder Verkäuferinnen oder Maschinenschreiberinnen (gewesen), die schon seit Ende des 19. Jahrhunderts wachsende Gruppe spezialisierter weiblicher Angestellter (etwa Kontoristinnen) übersehen. Das hohe und zugleich branchenunspezifische Qualifikationsniveau von Arbeit suchenden Mittelschichts-Frauen (zunehmend auch Arbeiter-töchtern) führte im Untersuchungszeitraum dazu, daß sie sich vielfach gegen männliche Handlungsgehilfen durchsetzen konnten. (In diesem Zusammenhang verweist Lüsebrink darauf, daß Büroqualifikation kein 'weibliches' Arbeitsvermögen darstellt.) Ein weiterer Grund für den Erfolg war das durchschnittlich niedrigere Gehalt der Frauen, was auch auf ihre große Fluktuation (Entlassung/Eigenkündigung bei Heirat) zurückzuführen war. Insgesamt wird der sozial-historische Kontext weiblicher Büroarbeit im Kaiserreich und der Weimarer Republik in vielen Einzelheiten verständlich.

Die Allokation qualifizierter weiblicher Angestelltenarbeit war allerdings in verschiedenen Branchen unterschiedlich weitgehend; anhand der Daten aus verschiedenen Berufs- und Gewerbezahlungen seit 1871 hat Lüsebrink detaillierte Tabellen und Listen erarbeitet, anhand derer die Entwicklung der Angestelltenarbeit über 60 Jahre nachvollziehbar wird. Dabei kommt sie zu dem interessanten Ergebnis, daß die „historisch vorgängigen geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen“ die Frauenbeschäftigung in den Büros präformierten (13). Dort wo *Arbeiterinnen in der Produktion* dominierten, wurden eher als in anderen Branchen für die qualifizierten Tätigkeiten *im Büro Frauen eingestellt*: „Büro via Fabrik“.

Die Fruchtbarkeit dieses Ergebnisses für heutige Arbeitsmarktprozesse kann sich nur in weiteren Branchen- und Berufsvergleichen er-

weisen, ist jedoch für den Untersuchungszeitraum überzeugend herausgearbeitet. Die Frage liegt aber nahe: Gibt es so etwas wie eine kulturelle Tradition der Weiblichkeit im Betrieb, analog zur Tradition der Männlichkeit in den alten Industrien ebenso wie in den Männerbünden auf Leitungsebene? Theoretisch interessant ist die These der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen über die Qualifikationsgrenzen hinweg in jedem Fall: sie relativiert an einem konkreten Fall die These von *Willms-Herget*, die Segregation nach Berufen sei u.a. damit erklärbar, daß Frauen in die Arbeitsplätze und Berufe 'nachgerückt' seien, die von den Männern wegen schwindender Verdienstmöglichkeiten verlassen wurden. *Lüsebrink* weist nach, daß es Frauen im Angestelltenbereich gelungen ist, gleich auf die qualifizierten Arbeitsplätze zu 'springen', wenn auch bestimmte geschlechtsspezifische Mechanismen (z.B. die Lohnhöhe) erhalten blieben. Für die heutige institutionelle Frauenförderung schließt sie daher: Mädchen sollten nicht in den traditionellen Männerberufen ausgebildet werden, sondern für „(hoch-)qualifizierten Arbeitsplätze in den neuen Berufen.“

*Birgit Geissler (Bremen)*

*Anni Weiler: Frauenlöhne - Männerlöhne. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung.* Campus: Frankfurt a.M./New York, 1992, ISBN 3-593-34649-4, 267 S., DM 44,-

Mit diesem Buch will die Autorin dem Mangel abhelfen, daß „eine umfassende und systematische Analyse der gewerkschaftlichen Frauenlohnpolitik“ nicht vorliegt (9). Das „Frauenlohnproblem“ wird von ihr nicht als ein lohntechnisches, sondern als ein „Lohnstrukturproblem“ verstanden (10). Auf dieser Annahme aufbauend, will sie „eine Beschreibung der Funktion der (Lohn-)Diskriminierung der Frauen und der begrenzten Möglichkeiten der Gewerkschaft-

ten, diese „Diskriminierungsspirale“ allein durch eine „richtige“ Tarifpolitik zu durchbrechen“ (10), vornehmen. Sie fragt danach, „wie diese Praktiken in den sozialen und ökonomischen Bedingungen und in der gewerkschaftlichen Politik eingebettet sind“ (10).

Nach einer Definition der Begriffe „Frauenlohndiskriminierung“ und „Lohnstruktur“ (11-14) handelt das erste Kapitel vom geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt, von sozialer Statusdifferenzierung und Lohnstrukturierung (15-47). Das zentrale zweite Kapitel dieses Buches befaßt sich mit den Dimensionen der Lohnstruktur und der gewerkschaftlichen Lohnstrukturpolitik (48-182). Ausführlich geht *Weiler* auf die Lohnunterschiede zwischen Berufs- und Tätigkeitsgruppen ein (49 ff.), analysiert die Entlohnungsunterschiede zwischen Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten (151 ff.), die Lohnunterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (159 ff.), nach Lebensalter, Berufs- und Betriebszugehörigkeit (167 ff.), die zwischenbetrieblichen Lohnunterschiede (172 ff.) und die Branchenlohnstruktur (177 ff.). In diesem Kapitel weist sie anhand der historischen Entwicklung der geschlechtsspezifischen Entlohnungsstruktur seit der Nachkriegszeit (50 ff.) detailliert nach, daß sich trotz aller frauenlohn-politischen Anstrengungen an den grundsätzlichen geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschieden nur wenig geändert hat.

Das letzte Kapitel dient vor allem der Auseinandersetzung mit dem Frauenlohn- und lohnstrukturpolitischen Ansatz der Gewerkschaften (183-216). Im Hauptkapitel hat sie den Nachweis geführt, daß der geschlechtsspezifischen Entgelt-diskriminierung durchaus eine gesellschaftliche Funktion zukommt und daß nachhaltige Verbesserungen der Lohnpositionen der Frauen nur unter der Voraussetzung eines relativen Lohnverzichts der männlichen Arbeitnehmer erreichbar sind. In diesem Kapitel zeigt sie nun auf, daß eine andere Form der Tarifpolitik, die den Niedriglohngruppen größere absolute und relative Erhöhungen zugesteht, zugleich zu einer Anhebung der Frauenverdienste führen kann. Die in Schweden praktizierte „solidari-

sche Lohnpolitik“ (208 ff.) dient ihr dafür als Beispiel.

Da dieses Buch auf einer Dissertation aufbaut, ist es von der Art seiner Darstellung her nicht unbedingt für einen breiten Kreis von Leserinnen und Lesern geschrieben worden. An vielen Stellen kommt es zu Redundanzen und ist die Ausführlichkeit ermüdend. Dabei verliert die Leserin dann gelegentlich den Faden der Ausführungen und kann die zentralen Punkte der Aussagen z.T. nicht mehr ausmachen. Vor allem zum Schluß wäre eine Zusammenfassung der Kernaussagen sinnvoll gewesen. Für den wissenschaftlichen Arbeitszusammenhang ist dieses Buch sicher wichtig, für Praktikerinnen und Praktiker empfehlen sich eher zwei kürzere Aufsätze von *Anni Weiler* zum gleichen Thema: „Gewerkschaftliche Lohnstrukturpolitik und geschlechtsspezifische Entgeltstrukturen“ (WSI Mitteilungen 12/1993, 772-782) und „Lohngerechtigkeit durch Lohntechnik?“ (in: *Regine Winter* (Hg.): *Frauen verdienen mehr*, Berlin, 1994, 57-78).

*Karin Derichs-Kunstmann (Recklinghausen)*

*Karin Jurczyk und Maria S. Rerrich (Hg.):*

*Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung.* Freiburg: Lambertus, 1993, ISBN 3-7841-0679-X, 424 S., DM 38,-

*Manfred Garhammer:* *Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie, mit einem Vorwort von Peter Gross,* Berlin: edition sigma, 1994, ISBN 3-89404-366-0, 269 S., DM 36,-

*Irene Raehlmann, Birgit Meiners, Alexander Glanz, Maria Funder:* *Flexible Arbeitszeiten. Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt, Studien zur Sozialwissenschaft, Bd. 123,* Opladen: Westdeutscher

Verlag, 1993, ISBN 3-531-12450-1, 267 S., DM 46,-

Daß Dauer und Lage der Erwerbsarbeitszeit einen ganz entscheidenden Einfluß auf die Gestaltung von Alltag, Freizeit, Familie haben, die Beschäftigten hierbei häufig einen „Balanceakt“ in der Zeitgestaltung vollbringen (*Garhammer*), daß flexible Arbeitszeiten in einem Wechselwirkungsverhältnis mit der außerbetrieblichen Lebenswelt stehen (*Raehlmann u.a.*) und daß bei der Koordination von beruflicher und außerberuflicher Sphäre schon von der „Arbeit des Alltags“ (*Jurczyk/Rerrich (Hg.)*) gesprochen werden kann, ist gemeinsamer Gegenstand und Ausgangspunkt der hier zu besprechenden Untersuchungen. Sie liefern allesamt einen wichtigen Beitrag zur Verdeutlichung des *Zusammenhangs* von Arbeitszeiten und Arbeitszeitstrukturen auf der einen Seite und von Zeitverwendungs- und Anforderungsstrukturen in der außerberuflichen Sphäre auf der anderen Seite. Ich will im folgenden vor allem auf die Unterschiede in Empirie und Methode der Forschungsprojekte eingehen.

Die von *Manfred Garhammer* an der Universität Bamberg durchgeführte Studie „Balanceakt Zeit“ dokumentiert die Zeitverwendungsstrukturen von 1.545 Vollzeiterwerbstätigen, die in einem mehrstufigen Auswahlverfahren repräsentativ erfaßt wurden und 7 Tage lang ein ‘Rund-um-die-Uhr-Tagebuch’ geführt haben. Im Viertelstunden“takt“ notierten die Teilnehmer der Befragung die Aktivität, den Ort und die Person, mit der die Zeit verbracht wurde. Bei derselben Personengruppe wurde zusätzlich eine standardisierte Befragung zu den Arbeitszeitstrukturen durchgeführt. Von den Befragten arbeiteten 489 in Normalarbeitszeit, 890 in traditionellen Formen flexibler Arbeitszeiten (Schicht- und Wochenendarbeit), 95 in sog. modernen Arbeitszeitmodellen. Des weiteren wurden 27 Tele-Heimarbeiter sowie 44 „Zeitpioniere“ mit stark wechselnden, aber selbstbestimmten Arbeitszeiten erfaßt. Mit dieser Studie wurde erstmals der Versuch unternommen, auch solche Arbeitszeitformen einer Bewertung durch die Beschäftigten zu unterziehen, die sich reprä-

sentativ noch kaum erfassen lassen. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund eines umfang- und kenntnisreichen historischen und statistischen Überblicks über die Arbeitszeitentwicklung der letzten Jahre interpretiert (Kapitel II). Für die mit der Arbeitszeitthematik nicht oder weniger vertrauten Leserinnen und Leser bieten die Einleitung und das 1. Kapitel einen umfassenden Einblick in die seit Jahren stattfindende Auseinandersetzung um die Arbeitszeitfrage. Im dritten Kapitel wird die Entwicklung der Freizeit beschrieben und auf die wichtige Frage zugespielt, ob nicht mit dem Prozeß der allgemeinen Desynchronisation durch flexible Arbeitszeiten eine Vereinzelnung in der Freizeit forciert wird. Die Gefährdung von „Sozialzeit“ durch flexible Arbeitszeiten (insbesondere durch Schicht- und Wochenendarbeit) ist ein Kernstück des vierten Kapitels, in dem die Daten aus den Tagebüchern ausgewertet werden. Darüber hinaus werden hier Fragen des individuellen Zeitmanagements, des Einsatzes von zeitsparenden Techniken im Haushalt sowie die Bedeutung von Informations- und Kommunikationstechniken für Zeiteinsparungen andiskutiert. In den Kapiteln V und VI steht die Bewertung der Arbeitszeiten durch die Beschäftigten im Hinblick auf ihre Alltagsgestaltung, die Teilnahme am öffentlichen Leben, die Beziehung zu Kindern und ihre Zeit für sie, den Zeitdruck in der Arbeit sowie die formulierten Zeitnöte und Arbeitszeitwünsche im Mittelpunkt. Kapitel VI stellt dann die Arbeitszeitmodelle von 6 Unternehmen auf den „Prüfstand der Mitarbeiter“ (203). Im abschließenden Kapitel VII geht es um die Übertragung der Forschungsergebnisse in ein Konzept zukünftiger Zeitpolitik.

Ein ganz wesentliches Ergebnis dieser Studie ist, daß die sich vollziehende Auflösung fester Arbeitszeitstrukturen und die manchmal auch den Beschäftigten zugute kommende Flexibilität in ihrer Zeitgestaltung nicht „im Selbstlauf Autonomie schafft, sondern (auch) Unsicherheiten und Unzufriedenheiten, wenn dadurch soziale Bindungen aufgesprengt und neue Dissonanzen geschaffen werden“ (18). Zeitpolitik als zunehmend wichtiger werdendes Feld der Gesellschaftspolitik ist gefordert, die Syn-

chronisierung von Zeit nicht den einzelnen Individuen allein zu überlassen, sondern „Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein Mindestmaß an kollektiven Rhythmen erhalten und die Sozial- und Familienverträglichkeit von Arbeitszeiten absichern“ (18).

Die Studie von *Irene Raehlmann u.a.* untersucht die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten sehr viel kleinräumiger und konzentriert sich auf ein klassisches Feld flexibler Arbeitszeitgestaltung, nämlich auf die Arbeitszeiten von Verkäuferinnen im Einzelhandel am Beispiel von drei verschiedenen Betriebstypen: In einem Kaufhaus, einem Textilkaufhaus und einem Selbstbedienungswarenhaus wurden jeweils mit 30 Frauen leitfadengestützte Intensivinterviews geführt, um zu ermitteln, wie weibliche Beschäftigte die Anforderungen aus Haus-, Beziehungs- und Berufsarbeit bewältigen, und welchen Belastungen sie dabei ausgesetzt sind. Theoretischer Bezugsrahmen ist ein integriertes Belastungskonzept, das die besonderen Belastungen von Frauen und Müttern nicht als individuelles, sondern vielmehr als Strukturproblem thematisiert.

Die Untersuchungsanlage ist in ihrer gezielten Kombination verschiedener Erhebungsmethoden sehr komplex angelegt. Neben der differenzierten Ermittlung von Belastungs- und Bewältigungsstrukturen geht es vor allem auch um die umsetzungsorientierte Rückkopplung der Ergebnisse. Das Forschungskonzept und die Zugangsprobleme zu den Interviewpartnern (Beschäftigte, Betriebsrat, Unternehmensleitung) werden ausführlich beschrieben, was u.a. eine Einschätzung der Reichweite der verschiedenen Forschungsmethoden ermöglicht. Gut gelungen ist auch die Analyse des Untersuchungsfeldes. An die Darstellung der Branchenstrukturdaten schließt sich eine genaue Beschreibung der Untersuchungsbetriebe an, insbesondere der dort praktizierten Modelle flexibler Arbeitszeiten sowie der jeweils praktizierten Personaleinsatzplanung. Auf dieser Grundlage werden die Ergebnisse der standardisierten schriftlichen Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zu den außerbetrieblichen Lebenslagen der befragten Frauen vorgestellt,

die wiederum als Interpretationsfolie für die Auswertung der 90 Intensivinterviews dienen.

Entlang der im Leitfaden vorgesehenen Schwerpunkte der Intensivinterviews: Erwerbsbiographie, Einschätzung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung, persönliche Arbeitszeiten, außerberufliche Lebenssituation und deren Bewältigung sowie von den Frauen vorgeschlagene Veränderungsmöglichkeiten, erfolgt im Hauptteil der Studie (Kap. V) die Auswertung der Interviews. Anschaulich belegen die Ergebnisse, was es für die Frauen tatsächlich bedeutet, alltäglich mit weitgehend entstandardisierten Arbeitszeiten fertig zu werden, und wie verschieden die Frauen den an sie gestellten Anforderungen gerecht zu werden versuchen: Die Autorinnen arbeiten fünf idealtypische Bewältigungsprofile (201 ff.) heraus. Die Interviewaussagen der Frauen lassen aber auch erkennen, wie sehr sie selbst zur Erhaltung ihrer Überbelastung beitragen (u.a. durch Etablierung hoher Hausarbeitsstandards (Kap. 5.43)). Die befragten Frauen fügen sich in ihrer Mehrzahl weitgehend kritiklos der klassischen Form der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und sind bemüht, ihre Arbeitszeiten an die ihrer Partner anzupassen. Lediglich in den Fällen, in denen es zu einer Krise des Beziehungsgefüges gekommen ist, ändern Frauen ihre routinisierten Zeitgewohnheiten (156). Wenn sie Kritik formulieren, dann am ehesten an den Arbeitszeiten im Einzelhandel: Fast drei Viertel sind damit unzufrieden (120), was aber kaum zu Veränderungsvorschlägen führt. Dies erklären die Autorinnen mit der Tendenz der am unteren Ende der beruflichen Hierarchie arbeitenden Frauen zur defensiven Besitzstandswahrung, die auf der Erfahrung basiert, in den Rationalisierungswellen des Einzelhandels bislang immer schon zu den Verliererinnen gehört zu haben. Generell gilt: Je niedriger die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (wie im Falle der Selbstbedienungs-Warenhauskette), desto seltener wird auf deren Belange Rücksicht genommen.

Die Auswertung der Intensivinterviews wird in hohem Maße durch die Ergebnisse der standardisierten Zusatzbefragung strukturiert, was dazu führt, daß die zitierten Interviewpassagen

manches Mal zu reinen Belegstellen degradiert werden. Dies schmälert jedoch nicht die Fülle von Informationen zu den alltäglichen Belastungs- und Bewältigungsstrukturen von Frauen im Einzelhandel, die im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung deutlich machen, wie notwendig branchenbezogene Analysen sind, um den Beschäftigteninteressen adäquate Verbesserungsvorschläge formulieren zu können.

Der von Karin Jurczyk und Maria S. Rerrich (Universität München, Sonderforschungsbereich 333) herausgegebene Sammelband dokumentiert die Arbeiten des Forschungsprojekts „Alltägliche Lebensführung“ der letzten sieben Jahre. Die bisherigen und gegenwärtigen Projektmitarbeiter analysieren unter dem Fokus der alltäglichen Lebensführung, als dem „Ort, wo ‘alles zusammenkommt’“ (Einführung von Jurczyk/Rerrich), unterschiedliche (z.B. geschlechts-, regional- und erwerbsarbeitsbezogene) Aspekte und Muster individueller Lebensführung.

Im ersten Teil des Readers wird der gesellschaftliche Strukturwandel in makrosoziologischer Perspektive beschrieben. Die Beiträge von Rerrich/Thomas Wex, G. Günter Voß und Werner Kudera liefern wichtige Hintergrundinformationen für die Interpretation der in mikrosoziologischer und subjektorientierter Perspektive durchgeführten Intensivinterviews mit 140 Frauen und Männern mittleren Lebensalters, die mit einem erwerbstätigen Partner und mindestens einem Kind zusammenleben und in unterschiedlichen Arbeitszeitformen tätig sind. Die Analyse dieser Fallbeispiele (Teil II) zeigt anschaulich, daß der routinisierte Ablauf des Alltags aufgrund umfassender gesellschaftlicher Wandlungsprozesse (Individualisierungs-, Modernisierungs- und Rationalisierungsprozesse) erschwert wird: „... viele Details des alltäglichen Lebens, die bis vor kurzer Zeit klar geregelt und damit für die Einzelnen vorgegeben waren, (müssen) von den Individuen eigenständig und immer wieder aufs Neue entschieden werden“ (12). Daß die Individuen auf diese rasanten Veränderungsprozesse mit dem Bemühen reagieren, Stabilität herzustellen und welche Rolle dabei Kontrolle und Vertrauen spie-

len, ist Gegenstand der beiden von *Wolfgang Dunkel* verfaßten Beiträge. Wie diese Bemühungen von städtischen und ländlichen Strukturen beeinflusst werden, thematisiert *Luise Behringer*. *Margit Wehrich* unternimmt den Versuch zu beschreiben, mit welchen Verarbeitungsmustern die Menschen in den ostdeutschen Bundesländern die gesellschaftliche Umbruchsituation zu meistern versuchen. Hier erhält die Herstellung von Stabilität besondere Bedeutung. *Karin Jurczyk* schließlich zeigt den Zusammenhang zwischen bestimmten Arbeitsplatz- und Arbeitszeitarrangements (insbesondere flexibler Arbeitsverhältnisse) und bestimmten familialen Arrangements auf. Sie kommt zu dem Ergebnis, „daß Flexibilität und Stabilität keine Gegensätze bilden, sondern ... unter Bedingungen der Modernisierung ... Flexibilität sogar zur Stabilitätsbedingung werden (kann), denn in der Lebensführung geht es um die Herstellung eines Gleichgewichts zwischen Bewegung und Stabilität“ (44).

Im dritten Teil dieses Sammelbandes steht der Einfluß von Geschlechter- und Machtverhältnissen auf die alltäglichen Lebensführungsmuster im Mittelpunkt. Hier werden die spezifischen Differenzen von männlichen, weiblichen und kindlichen Lebensführungen beschrieben, und es wird aufgezeigt, wie diese im familialen Alltag aufeinander abgestimmt werden (müssen). Dabei werden vor allem im Beitrag von *Rerrich/Jurczyk* die geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungsmuster einer differenzierteren Analyse unterzogen. Instruktiv ist der Versuch, mit Hilfe des (modifizierten) feministischen Dekonstruktivismus deutlich zu machen, daß Geschlechterverhältnisse immer soziale und kulturelle Konstruktionsleistungen sind und nicht als Naturtatsachen festgeschrieben werden können, sondern vielmehr veränderbar sind. Daß der Weg zu einer egalitären Form der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern erst in Ansätzen besritten wurde, die Reproduktionsarbeit zunächst einmal unter den Frauen aufgeteilt wird, zeigt der Beitrag von *Rerrich*. Gegen die Gleichsetzung von familienmit frauenfreundlichen Arbeitszeiten wendet sich *Jurczyk* in ihrem letzten Beitrag und plä-

diert für die Rede von „sorgefreundlichen Arbeitszeiten“: ein Terminus, der darauf hinweist, daß die Sorge für andere nicht nur Sache der Frauen ist, sondern gesellschaftspolitisches Ziel ersten Ranges.

Die Beiträge dieses Readers sind ein ermutigendes Beispiel, daß trotz der „CruX der kleinen Zahlen“ (*Kudera*) nicht nur differenzierte, sondern auch verallgemeinerbare Aussagen für eine Soziologie der alltäglichen Lebensführung getroffen werden können. Empirische Sozialforschung stößt allerdings dann an ihre Grenzen, wenn aus dem empirischen Material Fragestellungen herausgearbeitet werden sollen, die nicht Gegenstand der Interviews waren. So ist der Versuch von *Carmen Tatschmurat* und *Erika Haas*, die Interviews im Hinblick auf Aspekte alltäglicher Festkultur „querzulesen“, eher eine anekdotische Beschreibung vorhandener „Feiertypen“ als eine fundierte Analyse der Funktionen des Feierns für die alltägliche Lebensführung.

*Gabi Schilling (Köln)*

*Martina Klein (Hg.):* Nicht immer, aber immer öfter. Flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse, Marburg: Schüren, 1993, ISBN 3-89472-088-3, 163 S., DM 28,-

Die zehn Beiträge des Sammelbandes versuchen, aus unterschiedlichen Blickwinkeln die Interessen, aber auch die individuellen Nachteile und sozialpolitischen Risiken flexibler Beschäftigungen und Möglichkeiten einer Verbesserung über gesetzliche und kollektive Regelungen aufzuzeigen. Klein dokumentiert in dem einleitenden Artikel nicht nur die Interessen der Frauen an Teilzeitarbeit, sondern auch die gesellschaftspolitischen Interessen an einer Konservierung des traditionellen Rollenbildes der Hausfrau und Mutter. Für viele Frauen bieten erst die flexiblen Beschäftigungsformen eine Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren; allerdings wird Teilzeitarbeit sel-

ten in qualifizierten Tätigkeiten angeboten, ist überwiegend nicht existenzsichernd und vermindert zudem berufliche Aufstiegschancen. Diesen Nachteilen und damit einer weiteren Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt kann, so *Klein*, nur durch eine „emanzipatorische“ (23) Gewerkschaftspolitik entgegen gewirkt werden. Diese erste Analyse wird von *Funder* durch eine Studie über die Situation von teilzeitarbeitenden Frauen im Einzelhandel ergänzt.

In den drei Artikeln des zweiten Teiles werden die kollektiven und gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit dargestellt und Perspektiven aufgezeigt, über diese Regelungen eine Verbesserung der Teilzeitarbeitsverhältnisse zu erreichen. Im Mittelpunkt dieser Diskussion stehen bei *Mückenberger u.a.* und auch bei *Holland* neue Modelle zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit, die den Interessen nach mehr Zeitsouveränität gerecht werden sollen. „Jede/r Arbeitnehmer/in kann im Rahmen betrieblicher Koordination seine Arbeitszeit selbst bestimmen“ (46). Diese von *Mückenberger u.a.* aufgestellte Forderung erlaubt eine Auflösung der Standardarbeitszeit und liefert damit auch die Voraussetzung zu einer Revision des Status der geringfügigen Beschäftigung. Die Ermöglichung differenzierter Arbeitszeiten für Männer und Frauen bedeutet eine Anerkennung der unterschiedlichen Lebenslagen und eröffnet damit eine Gleichstellung der Frau im Betrieb. Für eine Umsetzung solcher Arbeitszeitmodelle bedarf es allerdings zukunftsweisender kollektiver Regelungen. Weitere Anregungen gibt auch *Holland*, der vor allem die Möglichkeiten einer verstärkten Förderung von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen über eine veränderte Tarif- und Betriebsratsarbeit aufzeigt. Er fordert deshalb nicht nur eine Absicherung der Risiken, sondern eine „Subventionierung“ (70) der Teilzeitarbeit. Der diesen Teil abschließende Artikel von *Degen* gibt einen Überblick über die Entwicklung der gesetzlichen Regelungen zu flexiblen Beschäftigungsverhältnissen. Dabei kommt sie allerdings zu dem ernüchternden Schluß, daß sich trotz der Bemühungen um eine Verbesserung an dem

Kernproblem der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nichts geändert hat. Eine grundlegende Änderung des Status von Teilzeitarbeit kann ihrer Meinung nach nicht nur über gesetzliche Regelungen erfolgen, sondern vor allem über eine Veränderung der typischen Rollenbilder.

Die drei Artikel des dritten Teils beschreiben die sozialpolitischen Konsequenzen flexibler Beschäftigungsverhältnisse. *Romahn* sieht das zentrale Problem von Teilzeitarbeit als Verteilungsproblem von Einkommen und der Ansprüche an das System der sozialen Sicherung. Ursächlich beruht dieses Problem aber auf der mangelnden Fähigkeit, „das überkommene Leitbild des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses in seiner umfassenden normsetzenden Funktion neu zu definieren“ (98). Eine endgültige Lösung der sozialpolitischen Probleme der Teilzeitarbeit gelingt nach *Romahn* folglich nur in einer Veränderung des Wohlfahrtsstaatsmodells. Am Beispiel der gesetzlichen Krankenversicherung (*Vieß*) und der gesetzlichen Rentenversicherung (*Dederer*) werden die sozialpolitischen Probleme konkretisiert und einzelne Lösungsvorschläge angeboten.

Der abschließende vierte Teil versteht sich als ein „Plädoyer für eine Offensive“ (*Stolz-Willig*, 139), damit eine flexible Zukunft nicht gleichbedeutend mit einer prekären Zukunft ohne Absicherung bleibt. Die institutionellen Rahmenbedingungen sind nach *Stolz-Willig* nicht auf die Förderung von Teilzeitarbeit ausgelegt. Es sind aber nicht nur gesetzliche Regelungen gefragt, sondern auch die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik ist herausgefordert, den Teilzeitbeschäftigten den rechtlichen Schutz zu gewährleisten.

Das Buch bietet durch die Zusammenführung der verschiedenen Diskussionslinien einen brauchbaren Einstieg in die Auseinandersetzung zur Beseitigung der strukturellen Probleme der Teilzeitarbeit. Daher kann dieser Sammelband - auch wenn einzelne Beiträge leider den Charakter des Neuen etwas vermissen lassen - allen zum Thema Arbeitenden zur Lektüre empfohlen werden.

*Beate Seitz (Bochum)*

*Hartmut Seifert (Hg.):* Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung, Köln: Bund, 1993, ISBN 3-7663-2424-1, 289 S., DM 34,-

In diesem Sammelband werden aus gewerkschaftsnaher Sicht die Möglichkeiten einer „optionalen Arbeitszeitpolitik“ erörtert. Diese griffige Formulierung steht für den schwierigen Versuch, kollektive und individuelle Arbeitszeitrationale so zu vermitteln, daß die Schutzfunktionen einer Arbeitszeitnorm gewahrt und zugleich die individuellen Chancen der Arbeitszeitgestaltung gesteigert werden. Dieses Vermittlungsproblem ist das Leitthema, das allen zehn Beiträgen implizit oder explizit zugrundeliegt.

*Kurz-Scherf* plädiert in einem programmatischen Beitrag für ein nicht-dualistisches Verständnis von „Normalarbeitszeit und Zeitsouveränität“ (9 ff.). Ihr zufolge stehen diese beiden „Prinzipien“ in einem komplementären Verhältnis, das deren jeweilige Verabsolutierung verbietet. Demgemäß solle die Normalarbeitszeit nur noch bei der Festlegung der Höchstdauer der Arbeitszeit jene traditionelle Standardisierungsfunktion haben, jedoch bei den Regelungen von Lage und Verteilung der Arbeitszeit die prozedurale Funktion einer allgemeinverbindlichen „Spielregel“ oder „Schlichtungsinstantz“ übernehmen (51 ff.).

*Bispinck* kann anhand einer Bestandsaufnahme des „Flexibilisierungspotentials tariflicher Arbeitszeitregelungen“ (80 ff.) zeigen, daß darin kaum (Zeitsouveränität sichernde) Dispositionsrechte für die Beschäftigten, wohl aber erhebliche Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Betriebe enthalten sind. Ihm zufolge besteht bei jenen Regelungen keine Deregulierungs-, sondern eine Regulierungslücke, die sich insbesondere in der Vernachlässigung von individuellen Gestaltungsoptionen bemerkbar macht. *Promberger/Trinczek* rekonstruieren die (kurze) Geschichte der Umsetzung der Tarifverträge zur Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie. Dies ist, wie der Titel dieses materialreichen Beitrags anzeigt („Stell Dir vor, es gibt

Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, und sie werden kaum genutzt“, 104 ff.), sowohl eine Geschichte ungenutzter Chancen als auch eine der arbeitszeitpolitischen Kompetenzverlagerung von der tariflichen zunächst auf die betriebliche und dann auf die einzelvertragliche Ebene. Darin sehen die Autoren ein für die Gewerkschaften keineswegs risikoloses Abrücken von dem bislang geltenden System der industriellen Beziehungen.

*Seifert* erläutert in zwei Beiträgen (130 ff. und 271 ff.) das von ihm entwickelte Konzept sozialverträglicher Arbeitszeitgestaltung. Diese „mißt“ sich an den Kriterien des subsistenzsichernden Einkommens, der Beschäftigungssicherheit, des Gesundheitserhalts, der Teilhabe am familialen, sozialen und politischen „Leben“ sowie des Autonomiegrades. Normative Bezugsgröße für dieses Konzept ist im Zweifelsfall die Normalarbeitszeit, von der abgewichen und zu der zurückgekehrt werden kann. Zur Sicherung dieser Optionalität müssen entsprechende Verweigerungs- und Dispositionsrechte vereinbart werden.

*Förster* stellt das Projekt der Einführung eines nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen humanen Schichtmodells in einem deutschen Chemiekonzern vor (153 ff.). Instruktiv ist die beteiligungsorientierte „Einrahmung“ dieses Implementationsprozesses, die nach Förster neben der eigentlichen Schichtplangestaltung „von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Schichtplanumstellung ist.“ (168). *Trautwein-Kalms* kann vor dem Hintergrund einer umfangreichen Untersuchung über die Arbeitsbedingungen und Werthaltungen von Computer-Fachleuten zeigen, daß diese trotz aller Tendenzen zur extremen Individualisierung mit den Wünschen nach egalitärer Arbeitsteilung, Zeitwohlstand und kreativen Arbeitsprozessen durchaus anschlussfähige Motive mit der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik aufweisen (175 ff.).

*Stolz-Willig* (196 ff.) beschreibt sehr eindrucksvoll, daß die bundesdeutsche Arbeits- und Sozialverfassung auf Familien- und Lebensformen zugeschnitten ist, die erodieren. Unter diesem Mißverhältnis leiden insbesondere

re die erwerbstätigen Frauen, die aufgrund der traditionellen Geschlechtsspezifität wegen der Kinderbetreuung und Aufrechterhaltung der familiären Infrastruktur diskontinuierliche Erwerbskarrieren mit massiven sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen aufweisen. Deswegen plädiert die Autorin für einen grundlegenden Umbau des Systems der sozialen Sicherung und für Kompensationen des Einkommensausfalls bei familienbedingten Unterbrechungen oder Reduzierungen der Erwerbstätigkeit. *Bäcker/Naegele* behandeln in ihrem Beitrag (218 ff.) ein weithin vernachlässigtes Thema: nämlich Arbeitszeitpolitik für ältere Beschäftigte. Gegen die Tendenz der „Entberuflichung des Alters“ (238) muß den Autoren zufolge auch für die älteren Beschäftigten eine Entscheidungsoption über den Zeitpunkt der Beendigung des „Erwerbslebens“ gesichert werden. Damit wird optionale Arbeitszeitpolitik auf die gesamte Erwerbskarriere von Beschäftigten ausgedehnt, was eine „partielle Destandardisierung“ (245) der Normalbiographie voraussetzt.

*Lang* sieht die Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik (249 ff.) allgemein in Regelungen, die die individuelle Zeitsouveränität steigern bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen. Er plädiert darüber hinaus für so etwas wie „Arbeitszeitverkürzung in der Arbeitszeit“: Wenn dies in Form von „Weiterbildungszeit, Kommunikations- und Erholzeit, Beteiligungszeit“ (263) in den Betrieben eingerichtet wird, können die neuen (posttayloristischen) Produktionssysteme sowohl human als auch effizient genutzt werden.

*Seifert* hat mit diesem Sammelband einen wichtigen Beitrag zur Diskussion über die „optionale Arbeitszeitpolitik“ herausgegeben. Insgesamt stellen die Beiträge eine gute Mischung aus eher konzeptionellen und eher bedarfsorientierten (aus dem Horizont der differenter Interessen differenter Beschäftigtengruppen vorgenommenen) Überlegungen dar, die das schwierige Projekt einer „bedürfnisgerechteren Arbeitszeitgestaltung“ weiter konkretisieren.

*Hermann Groß (Köln)*