



Birgit Geissler: Arbeit - Zeit - Geschlechterverhältnis

Prof. Dr. Birgit Geissler, geb. 1949 in Tann/Rhön, Studium der Politikwissenschaft, Geschichte, Germanistik und Pädagogik in Frankfurt/Main und Tübingen, lehrte bis Juni 1999 Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Hamburg und war deren Vizepräsidentin, seitdem lehrt sie Soziologie an der Universität Bielefeld.

Jugendliche und Arbeitslose - dies sind die Gruppen, an die sich Gewerkschaften bei ihrer Forderung nach Arbeitsumverteilung in erster Linie richten. Diese Gruppen haben ein Interesse daran, dass über Arbeitszeitverkürzung neue Arbeitsplätze entstehen, in welcher Form sich dieses Interesse auch manifestieren und für die Gewerkschaften mobilisierbar sein mag. Die Interessen von Frauen - ob erwerbstätig, nicht-erwerbstätig oder Arbeit suchend - scheinen weniger klar zu sein; sie liegen oft quer zu gewerkschaftlichen Zielen und Strategien. Man denke an die Schwierigkeiten, die es in den großen Gewerkschaften mit der Anerkennung von Teilzeitarbeit gab und gibt. Auch bei der „geringfügigen“ Beschäftigung und bei anderen flexiblen Erwerbsformen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, fällt es ihnen schwer, das (in sich widersprüchliche) Interesse vieler Frauen an solchen Erwerbsformen ernst zu nehmen.

Dies ist nicht nur das Problem der Frauen; die anscheinend geringe Verträglichkeit ihres Erwerbsverhaltens und ihrer Lebensführung mit gewerkschaftlichen Strategien ist vor allem das Problem von politischen Institutionen und Interessenverbänden (wie den Gewerkschaften), die von ihrer Geschichte und ihrer Programmatik her mit der Industriegesellschaft verbunden sind und daher nur zögernd die fundamentalen Modernisierungsprozesse im *Verhältnis der Individuen zur Arbeit und zur Zeit* akzeptieren.

Ich will hier über das Verhältnis *junger* Frauen (mit Kindern und ohne Kinder) zur Arbeit und zur Zeit sprechen. Sie sind kaum für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, die die Zeitordnung unverändert lässt, mobilisierbar. Eher kann man davon sprechen, dass von jüngeren Frauen ein Druck auf das *geltende Zeitregime* als ganzes ausgeht; sie sind - vielleicht ungewollt - Vorreiterinnen *neuer Zeitordnungen*. Aus Sicht der jüngeren Frauenge-

neration sollten die Gewerkschaften ihre Energie nicht vorrangig darauf verwenden, die Wochen- oder Lebensarbeitszeit weiter zu verkürzen, sondern sie sollten diskutieren und Veränderungen dazu einleiten,

- in welcher Weise definiert wird, was Arbeit - und Arbeitszeit - ist und was nicht,
- wie die bezahlte Arbeitszeit über den Lebenslauf verteilt ist,
- welche Flexibilität gesellschaftlich honoriert wird und welche nicht,
- und allgemein: wie die Spielräume autonomer Zeitverwendung zu erweitern sind.

Modernisierung der Geschlechterverhältnisse

Dieser Dissens über Arbeit und Zeit ist Teil der *Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen*, die überwiegend von den Frauen ausgehen. Diese Prozesse können in ihrer Vielfalt und historischen Reichweite hier nicht dargestellt werden; sie antworten zugleich auf strukturelle Modernisierungserfordernisse und auf subjektive Befreiungs- und Individualisierungsansprüche. Wichtig scheint mir die Unterscheidung von Umbrüchen in den privaten *Geschlechterbeziehungen* und Veränderungen in den gesellschaftlichen *Geschlechterverhältnissen*. Zu beobachten sind

- eine Tendenz der *Ent-Traditionalisierung* im Privaten: hier hat sich das Leitbild der Partnerschaftlichkeit durchgesetzt und prägt Ansprüche, Interaktionsformen und Konflikte sowie
- eine Tendenz der *Ent-Hierarchisierung* im öffentlichen Bereich: Leitbild ist hier die gleiche Teilhabe von Frauen an Bildung, Erwerbsarbeit und politischer Macht.

Im Privaten wie in der Öffentlichkeit ist dieser Wandel der Geschlechterbeziehungen und -verhältnisse von Verzögerungen und Widersprüchen begleitet. In der *Arbeitswelt* sind objektive und subjektive Widerstände gegen die Ent-Hierarchisierung besonders vielfältig:

- Die *Segmentierung des Arbeitsmarkts* stabilisiert die Geschlechterhierarchie, und nur auf dem Wege der Qualifizierung ist diese Segmentierung nicht aufzuheben. Denn offenbar „haben“ Berufe und Positionen ein Geschlecht, das mit Stereotypen von Weiblichkeit und Männlichkeit korrespondiert (z.B. Rationalität der Männer, Technikferne der Frauen); hierarchisch höher stehende Berufe und Positionen (mit höherem Einkommen, Status, Machtbefugnissen) sind in diesem Sinne männlich¹.
- Die *wohlfahrtsstaatlichen Institutionen, die betrieblichen Strukturen, Interessenverbände und Kommunikationsmedien* enthalten in vielfältigen formellen und informellen Aspekten die alte Geschlechterhierarchie.
- Das *geschlechtshierarchische Zeitregime der industriellen Gesellschaft* durchzieht die Arbeitsorganisation und alle Arbeitsbeziehungen. Es wirkt auch in die privaten Geschlechterbeziehungen hinein und ist daher ein Hindernis sowohl für die Bemühungen nach Ent-Hierarchisierung als auch nach Ent-Traditionalisierung. Diesen Punkt will ich nun ausführen; ich formuliere drei Thesen mit Begründung.

¹ Vgl. dazu die Aufsätze in: Geissler/Maier/Pfau-Effinger (Hrsg.), *FrauenArbeitsMarkt*. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin 1998.

Das industrielle Zeitregime

These 1: Das Zeitregime der industriellen Epoche, der „Arbeitsgesellschaft“, stützte die männliche Dominanz sowohl in der privaten Partnerbeziehung als auch in den öffentlichen Sphären.

Das *industrielle Zeitregime* beruht auf der Trennung von Arbeit und Leben. Die Arbeitsgesellschaft hat allgemeinverbindliche Regeln und Mechanismen geschaffen, um die Zeit für die bezahlte Arbeit von allen anderen Zeitverwendungen - die weniger wichtig, weniger wert sind als die mit Arbeit verbrachte Zeit - zu trennen. Die soziale Konstruktion der *Normalarbeitszeit* (die Schichtarbeit, Überstunden etc. enthält) bestimmt zugleich die alltäglichen Zeitstrukturen des privaten Lebens von Frauen und Männern; um in der Normalarbeitszeit arbeiten zu können und zugleich ein „gutes Leben“ zu führen, muss der Mann mit einer anderen Person (einer Frau) zusammenleben, die die unterstützende Hintergrundarbeit macht: Haushaltsführung, Kindererziehung, Sorge für Kranke - und die ihrerseits nicht dem Normalarbeitstag - allerdings indirekt dem industriellen Zeitregime - unterworfen ist. Dasselbe gilt für die Zeitverwendung in der Dimension der Lebenszeit; die Normal(erwerbs)biografie externalisiert alle nicht auf die Erwerbsarbeit bezogenen Ereignisse - die Geburt eines Kindes, familiäre Probleme, aber auch so banale Dinge wie einen Umzug, aktuell notwendige Nachbarschaftshilfe u. ä. Die Erwerbsarbeit von verheirateten Frauen, die es natürlich immer gegeben hat, folgte daher stets einer eigenen Zeitlogik - in Abweichung von Normalarbeitstag und Erwerbskontinuität.

Trotz der Ent-Traditionalisierung einer Reihe von Aspekten der privaten Geschlechterbeziehungen bleiben die genannten Aufgaben bisher bei den Frauen; die jüngeren Frauen heute befinden sich damit aber in einer neuen Situation - neu im Vergleich zur älteren Frauengeneration und neu im Vergleich zur Erwerbssituation von Männern. Denn sie versuchen, eigene berufliche Ziele und eine eigene Erwerbsbiographie zu verwirklichen - mit einem eigenen Verständnis von Kontinuität.

Ausdruck des qualitativ neuen Erwerbsinteresses ist die kontinuierliche Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen seit 1970², über Arbeitsmarktkrisen und -konjunkturen hinweg. Insbesondere die Erwerbsquote der jüngeren Frauen mit Kindern ist angestiegen, von Frauen also, die in besonderen Zeitzwängen leben, weil sie heute nicht erst dann in den Beruf zurückkehren, wenn die Kinder erwachsen sind, sondern wenn diese in den Kindergarten oder in die Schule kommen. Mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Müttern³ ging die Verfestigung spezifisch weiblicher Arbeitszeit-Muster einher: Teilzeitarbeit, flexible und diskontinuierliche Arbeitszeit, geringeres Ausmaß an Überstunden als Männer. Der Anteil der Frauen am gesamten Erwerbsvolumen (in Arbeitsstunden) ist daher langsamer angestiegen als der Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung. Daraus kann man schließen: Trotz gestiegener Qualifikation, manifestem Erwerbsinteresse und gewachsenen Erwerbsschancen können sich die meisten Frauen nicht in das herrschende Zeitregime von Normalarbeitstag und Normalbiographie einordnen, und sie wollen es auch nicht.

2 Sowohl Zunahme der erwerbstätigen als auch der arbeitslosen Frauen.

3 Die Zunahme der abhängigen Beschäftigung fand statt, nachdem die traditionelle Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen als „mithelfende Familienangehörige“ ihren früheren Umfang bereits verloren hatte.

Neue Zeitbedürfnisse und Lebensplanung

These 2: Die Unterordnung unter das industrielle Zeitregime (Normalarbeitszeit und Normalbiographie für die Männer und alltägliche Anpassung an die Arbeitszeiten des Ehemannes für die Frauen) verliert an normativer Geltung für die *Alltagspraxis und die Lebensplanung der jüngeren Generation*, vor allem der Frauen⁴, aber auch der Männer.

Das enorme Bildungs- und Erwerbsinteresse der jüngeren Frauen ist ein wesentliches Bewegungselement in Politik und Gesellschaft und natürlich im Arbeitsmarkt; gerade in den expandierenden qualifizierten Dienstleistungsbereichen sind Frauen überproportional beschäftigt. Die jüngeren Frauen sind in ihrer Mehrheit nicht „Opfer“ der Modernisierung, sondern durchaus Trägerinnen des sozialen und kulturellen Wandels, wenn nicht die Vorreiterinnen. In ihrer *Lebensplanung drückt sich ein neues Verständnis von biografischer Zeit* aus; die Mehrheit der jungen Frauen heute sucht eine alltägliche und biografische Parallelisierung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit.

Die von der Normal-Arbeitszeit abweichenden Arbeitszeiten von Frauen heute haben daher nicht mehr ausschließlich die Funktion, zu den Arbeitszeiten des Partners zu „passen“, *seine* allzeitige Verfügbarkeit für den Betrieb zu sichern. Teilzeitarbeit und andere „frauenspezifische“ Arbeitszeitregelungen haben heute für Frauen *auch* die Bedeutung, dass sie ihre eigenen beruflichen Interessen weiterverfolgen können. In diesem Zusammenhang haben junge Frauen mit „doppelter Lebensplanung“⁵ ein neues Verständnis von Berufskontinuität entwickelt: Sie konstruieren eine subjektive Kontinuität als berufstätige Frau über Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit hinweg. Dieser gestiegenen subjektiven Bedeutung von Erwerbsarbeit als Quelle biografischer Kontinuität entspricht eine *gewandelte subjektive Bedeutung der Partnerbeziehung* und die *Individualisierung der Beziehung zu Kindern*. Zugleich ist die Suche nach einer Balance der Lebensbereiche eine Quelle des beschleunigten *Wandels der Familie*. Auf das ausgeprägte berufliche Interesse der Frauen, auf ihr Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Zeit „für sich selbst“ im jungen Erwachsenenalter ist die Verschiebung der Geburt des ersten Kindes, die statistisch dokumentiert ist, zurückzuführen. Eine ausgedehnte Familienphase nach der Geburt eines Kindes will heute nur noch eine Minderheit der jungen Frauen einlegen. Damit zeichnet sich ein grundlegender Wandel des Verhältnisses von Ausbildung, Berufstätigkeit und Familienarbeit im Lebenslauf von Frauen ab. Darauf deuten der Aufstieg der „modernisierten Versorgungsehe“⁶ und der „dual career family“ als Familien-Modelle hin, in denen die qualifizierte Erwerbstätigkeit der Frau selbstverständlich ist.

Ich habe hier bewusst die *biografische* Planung und Gestaltung in den Vordergrund gestellt, um darauf hinzuweisen, dass es neben neuen Zeitbedürfnissen und Zeitzwängen im Alltag durch die gleichzeitige Präsenz in Arbeitswelt und Familie auch neue *Entscheidungsalternativen im Hinblick auf die Dauer und Abfolge von biografischen Phasen* gibt. Um eine gültige Lösung für ein Gleichgewicht, eine Balance von Privatleben und Beruf zu entwerfen, muss das Individuum eine Fülle von Aufgaben bewältigen (die jeweils spezifische Kompe-

4 Zu den Aussagen zu Lebensplanung und Berufskontinuität vgl. ausführlicher Birgit Geissler/Mechtild Oechsle, *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim 1996.

5 Vgl. zu den verschiedenen Typen der Lebensplanung junger Frauen: Geissler/Oechsle, *Lebensplanung*.

6 Vgl. Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit, *Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit* in: *Mitteil. aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3-1992.

tenzen verlangen): es muss die zeitliche Struktur des Lebenslaufs vor Augen haben, die Dauer von Lebensphasen und die Übergänge zwischen ihnen antizipieren, sich mit Altersnormen auseinandersetzen und private und berufliche Ziele gewichten. Zudem geht es an biografischen Wendepunkten wie dem Einstieg in den Arbeitsmarkt und der Familiengründung um die Antizipation von verschiedenen Zeitbedürfnissen in unterschiedlichen Lebensphasen; hier sind verschiedene Modelle der Arbeitszeit zu reflektieren, ist die Frage des Einkommens und der sozialen Absicherung bei Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen zu klären. Im industriellen Zeitregime stellten sich diese Fragen nicht, bzw. sie waren - für Frauen und Männer unterschiedlich - schon entschieden; für die Lebensplanung von Frauen (und von partnerschaftlich orientierten Männern) bietet es daher keine Orientierung mehr.

Neues Geschlechterverhältnis - neue Zeitordnung

These 3: Die Gewerkschaften haben ein existenzielles Interesse an der Mitgestaltung einer *post-industriellen Zeitordnung*. Das Festhalten am bisherigen Zeitregime würde auf Dauer den Charakter der Gewerkschaften als Männerbund festschreiben, für Frauen wären sie unattraktiv. Aber auch jüngere Männer in den Dienstleistungsberufen sehen keinen Anlass, die industrielle Zeitordnung zu verteidigen. Kurz: Eine Politik, die die bisherige Arbeitszeitordnung fortschreibt, würde dazu führen, dass immer mehr Erwerbstätige in einem zentralen Aspekt ihrer Arbeitsbedingungen bei den Gewerkschaften auf eine programmatische und politische Leerstelle treffen würden.

Die faktische Entstrukturierung des industriellen Zeitregimes ist weit fortgeschritten; über alle Branchen und Berufsbereiche hinweg werden regelmäßig (täglich, wöchentlich, monatlich) wiederkehrende Zeitmuster seltener zu Gunsten einer Zunahme flexibler Arbeitszeit, der Ausweitung der Arbeitszeiten auf das Wochenende bis hin zur Arbeitsbereitschaft auf Abruf – kurz: An die Stelle des Normalarbeitstages tritt die *Entgrenzung der Arbeitszeiten*. Auch in den Erwerbsbiografien zeigen sich immer weniger die Regelmäßigkeit und Kontinuität, aber auch die Uniformität und Einseitigkeit, die die Merkmale der industriellen Zeitordnung sind.

Offensichtlich tragen der Wandel der Geschlechterverhältnisse und die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt zur Krise des geltenden Zeitregimes bei. Obwohl die Gewerkschaften bei der Strategie der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung große Erfolge erzielt haben, haben sie nicht verhindern können, dass lange Arbeitszeiten weiterhin einträglich und prestigereich sind und dass die „weiblichen“ Erwerbs- und Arbeitszeitformen diskriminiert sind. Wie ist auf die skizzierten Flexibilisierungstendenzen so zu antworten, dass die Vereinbarung von Arbeiten und Leben für beide Geschlechter befriedigend gelöst wird?

Wie kann die post-industrielle Zeitordnung gestaltet werden? Darauf gibt es natürlich keine Antwort in einem Satz. Aber ich denke, dass aus den genannten Tendenzen der *Ent-Traditionalisierung der Geschlechterbeziehung* im privaten Bereich und der *Ent-Hierarchisierung* im öffentlichen Bereich Kriterien für eine gute Zeitordnung entwickelt werden könnten. Dazu nur einige Stichworte:

- In eine progressive Zeitpolitik muss auf jeden Fall die biografische Dimension einbezogen werden;
- die Zeitpolitik der Gewerkschaften muss in die allgemeine Tarifpolitik hineinreichen, um die indirekte Kopplung der Normalarbeitszeit und -biografie mit den verschiedenen Gratifikationen (hohes Einkommen, Status, Anerkennung, Macht) aufzulösen;

- die Gewerkschaften müssen in ihrer Zeitpolitik eine bewusste Gestaltung flexibler Arbeits- und Arbeitszeitformen anstreben;
- ein Ziel dabei muss die tarifliche und/oder betriebliche Absicherung individueller Gestaltungsspielräume der Zeitverwendung sein;
- die bisher als „weiblich“ bezeichneten Arbeitszeitformen müssen in der Zielbestimmung gewerkschaftlicher Zeitpolitik in derselben Weise anerkannt und in die Gestaltungsoptionen einbezogen werden wie die der Normalarbeitszeit zugeordneten Arbeitszeitformen.