

Familiale Lebensführung im Kontext flexibilisierter Arbeitszeiten.

**Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die alltägliche
Verknüpfung von Erwerbsarbeit, Partnerschaft und Elternschaft**

Von der gemeinsamen Fakultät
für Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Hannover
zur Erlangung des Grades einer Doktorin der Philosophie (Dr.phil.)
genehmigte

Dissertation

von
Kerstin Jürgens
geb. 11.02.1970 in Hameln

1999

Familiale Lebensführung im Kontext flexibilisierter Arbeitszeiten.

**Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die alltägliche
Verknüpfung von Erwerbsarbeit, Paarbeziehung und Elternschaft**

Von der gemeinsamen Fakultät
für Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Hannover
zur Erlangung des Grades einer Doktorin der Philosophie (Dr.phil.)
genehmigte

Dissertation

von

Kerstin Jürgens

geb. 11.02.1970 in Hameln

1999

Referent: Prof. Dr. Otfried Mickler, Universität Hannover

Ko-Referent: Prof. Dr. G. Günter Voß, Universität Chemnitz

Tag der mündlichen Prüfung: 12. November 1999

Vorbemerkung

Die hier vorgelegte Dissertation baut auf den Ergebnissen eines empirischen Forschungsprojekts des Instituts für Soziologie der Universität Hannover auf. Neben der Autorin haben in der Erhebungs- und Auswertungsphase Dr. Karsten Reinecke, Karen Krüger-Wallat, Christine Kurmeyer und Kerstin Siegmund an dieser Studie mitgearbeitet. Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung über einen Zeitraum von 19 Monaten gefördert und ist mit der Buchpublikation „Zwischen Volks- und Kinderwagen“ abgeschlossen worden (Jürgens/Reinecke 1998).

Während im Projektbericht die konkreten empirischen Ergebnisse im Mittelpunkt standen, sollen diese nun in der Dissertation in den aktuellen soziologischen Diskurs eingeordnet und um die Entwicklung des Forschungskonzepts „familiale Lebensführung“ erweitert werden. Die Arbeit enthält daher „neue“, von mir nachträglich verfaßte Kapitel sowie Teile des publizierten Forschungsberichts, ohne die die Stringenz der Argumentation verlorengegangen wäre.

Zur Transparenz der Arbeitsleistung ist der von mir eigenverantwortlich erstellte Text im folgenden in normaler Standard-Schrift gedruckt; gemeinsam im Projekt erstellte Teile sind dagegen kursiv hervorgehoben.

Kerstin Jürgens

Hannover, Juni 1999

„Neue“ Kapitel

Einleitung (12 Seiten)

Kapitel I.1, I.4 - I.7 (46 Seiten)

Kapitel VI. (26 Seiten)

Bereits veröffentlichte Kapitel

Kapitel I.2, I.3 (20 Seiten, alle eigenverantwortlich von der Autorin)

Kapitel II. (19 Seiten, davon 14 Seiten eigenverantwortlich von der Autorin)

Kapitel III. (11 Seiten, alle eigenverantwortlich von der Autorin)

Kapitel IV. (70 Seiten, davon 38 Seiten eigenverantwortlich von der Autorin)

Kapitel V. (63 Seiten, davon 36 Seiten eigenverantwortlich von der Autorin)

Abstract

Wechselwirkungen zwischen Familien- und Erwerbsleben zählen zu den zentralen Themen der Soziologie und treten aktuell angesichts einer weitreichenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten wieder verstärkt in den Mittelpunkt wissenschaftlicher und öffentlicher Debatten. Die alltäglichen Koordinations- und Synchronisationsleistungen, die die Individuen in diesem Kontext erbringen müssen, sind der Ansatzpunkt des in dieser Dissertation entwickelten Konzepts *familiale Lebensführung*: Als Erweiterung bisheriger Forschungsansätze wird aufgezeigt, daß Individuen im Prozeß der Familiengründung ihre je 'eigenen' Lebensführungen so miteinander verschränken, daß sich ein spezifisches Prinzip von Lebensführung, eine gemeinsame familiäre Lebensführung etabliert. Durch sie entlasten sich Familien von wiederholten Abstimmungs- und Entscheidungsprozessen im Alltag. Familiäre Lebensführung ist dabei idealiter mehr als ein Arbeitsteilungsmuster; sie ist ebenso ein kooperatives Bezugssystem von Handeln wie auch ein gemeinsames kulturelles Deutungsmuster von Familie, Zusammenleben, Eltern- und Geschlechtsrollen und kann daher als grundlegende gesellschaftliche Praxis verstanden werden.

Neben der Konzeptualisierung familiärer Lebensführung bildet die empirische Analyse konkreter Muster gemeinsamer Lebensführung in Arbeiterfamilien einen zweiten Schwerpunkt der Dissertation. Am Beispiel neuer Arbeitszeitmodelle bei der Volkswagen AG wird veranschaulicht, daß die Interpretation familiärer Lebensführung unterschiedliche Reaktionen auf und Präferenzen für bestimmte Arbeitszeiten auch innerhalb scheinbar homogener Beschäftigtengruppen zu erklären vermag. Familiäre Lebensführung kann sich dabei - so eine zentrale These - im betrieblichen Alltag einerseits als Ressource, andererseits aber auch als Hindernis im Umgang mit veränderten Rahmenbedingungen erweisen. Diese systematische Hinzuziehung des außerbetrieblichen Lebens und die Berücksichtigung einer Eigenlogik von Familienleben läßt - über betriebsimmanente Problemlagen hinausgehende - Anpassungsschwierigkeiten an veränderte betriebliche Strukturen und flexibilisierte Arbeitszeiten nachvollziehbar werden. Mit ihrer spezifischen Forschungsperspektive liefert die Dissertation einen Beitrag zur Vernetzung arbeits-, familien- und geschlechtersoziologischer Erklärungsansätze.

Schlagworte: Arbeitszeit, Familie, Lebensführung

Reciprocal effects between family and working life form one of the crucial subjects of sociology. Given the extending flexibilization of working hours, they have moved into the centre of debates within the scientific community and the general public. Under present conditions, individuals have to make enormous efforts of coordination and synchronization, which make up the starting point for the concept of *family life conduct* which will be developed in this thesis. Elaborating on existing approaches, it analyses the way in which people, in the process of family building, combine their individual types of life conduct and thus establish a shared family life conduct and thereby relieve themselves of the need for repeated decisions and agreements. In the ideal case, family life conduct is more than a pattern for the division of work; it is a co-operative system for the relation of actions as well as a common pattern for the cultural interpretation of family, of living together, of generational and gender roles and can therefore be regarded as basic social practice.

Another purpose of this thesis is to analyze empirically concrete patterns of common life conduct in working class families. Using as an example the new models for time schedules within the Volkswagen AG, it is shown how the concept of family life conduct can help explain different reactions to and preferences for various time schedules within apparently homogeneous groups of workers. In every day working life, family life conduct can prove a resource as well as an obstacle in coping with changing conditions. Including living conditions outside the factory and taking into account the proper logic of family life can help to understand problems of adapting to changing company structures and flexible time schedules which extend beyond the scope of working life. With this particular perspective, the thesis contributes to the closer connection between the approaches of labour, family and gender sociology.

Keywords: working time, family, life conduct

Inhalt

Einleitung	9
I. Familiäre Lebensführung: Alltägliche Verschränkungen von Erwerbsarbeit, Paarbeziehung und Elternschaft	21
1. Die Bedeutung der Familie in der Arbeitsgesellschaft - Aufgaben familialer Lebensführung	23
2. Erwerbsarbeit im Wandel	27
2.1 Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Freizeit	28
2.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten	31
2.3 Verkürzung oder Flexibilisierung?	34
3. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben	38
3.1 Familiäre Arbeitsteilung	39
3.2 Familienleben und Arbeitszeit	44
4. „Alltägliche Lebensführung“: Vermittlungsinstanz zwischen Individuum und Gesellschaft	48
5. Zweierbeziehung und Geschlechterverhältnis	54
5.1 Soziologie der Zweierbeziehung	54
5.2 Klasse und Geschlecht	59
6. Familiäre Lebensführung als alltägliche Verschränkung von individuellen Lebensführungen	63
6.1 Familiäre Lebensführung als „zweite“ Ebene der Lebensführung	65
6.2 Die doppelte Vermittlungsfunk tion familialer Lebensführung - eine Arbeitsleistung des Paares	76
6.3 Zwischen Rationalisierung und „Gegenwelt“ - familiäre Lebensführung im Spannungsverhältnis von Marktökonomie und Bedürfnisorientierung	79
6.4 Konsequenzen für die Forschungsmethode	83
7. Familiäre Lebensführung unter Veränderungsdruck?	86
II. Die 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG	89
1. Der Tarifvertrag: sozialverträgliches Rationalisierungs-Schutzabkommen	89

2. Umsetzungsmodelle der 28,8-Stunden-Woche	92
2.1 VW Emden	93
2.2 VW Salzgitter	96
2.3 VW Hannover	98
3. Schein und Realität der „Vier-Tage-Woche“	100
4. Aktuelle Befunde zu Auswirkungen und Akzeptanz der 28,8-Stunden-Woche	102
5. Zusammenfassung	106
III. Forschungsfragen und Anlage der Untersuchung	108
1. Fragestellung und Arbeitshypothesen	108
2. Qualitative Einzelinterviews	111
2.1 Das Sample	112
2.2 Konzeption und Durchführung der Interviews	114
2.3 Auswertungsverfahren	116
3. Gruppendiskussionen	117
IV. Familiäre Lebensführung von Schichtarbeitern und ihren Partnerinnen	123
1. Familienleben im Schichtrhythmus	123
2. Anmerkungen zur Typenbildung	132
3. Typologie familialer Lebensführung	140
3.1 Typus 1: <i>Hierarchisch-resignative</i> Lebensführung	142
3.2 Typus 2: <i>Komplementär-harmonisierte</i> Lebensführung	154
3.3 Typus 3: <i>Individualisiert-pragmatische</i> Lebensführung	166
3.4 Typus 4: <i>Kooperativ-reflektierte</i> Lebensführung	176
4. Zusammenfassung	187
V. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf die familiäre Lebensführung	193
1. Erste Reaktionen auf die Einführung der 28,8-Stunden-Woche	193
1.1 Leistungsverdichtung	194
1.2 Einflußfaktoren auf die Akzeptanz des Tarifvertrags	195
1.3 Die Vier-Tage-Woche	198
1.4 Mehrarbeit	200

2. Typspezifische Muster des Umgangs mit der 28,8-Stunden-Woche	202
2.1 Typus 1: <i>Hierarchisch-resignative</i> Lebensführung: Entlastung der anstrengenden Alltagsroutine durch verlässliche Arbeitszeitverkürzung	203
2.1.1 Arbeitszeitveränderungen als ‘Naturgewalt’	203
2.1.2 Entspannung für das Familienleben durch die Vier-Tage-Woche	207
2.1.3 Zunehmende Belastungen durch Mehrarbeit	211
2.1.4 Zusammenfassung	212
2.2 Typus 2: <i>Komplementär-harmonisierte</i> Lebensführung: Irritationen für das eingespielte Familienleben durch neue Arbeitszeitmodelle	214
2.2.1 Festhalten an der klassischen Zweiteilung der Woche	214
2.2.2 Zögerliche Akzeptanz von Arbeitszeitverkürzung	215
2.2.3 Ambivalente Einstellungen zur Mehrarbeit	218
2.2.4 Zusammenfassung	222
2.3 Typus 3: <i>Individualisiert-pragmatische</i> Lebensführung: Mehrarbeit als Voraussetzung einer konsum- und erwerbsorientierten Lebensführung	223
2.3.1 Die Vier-Tage-Woche: Veränderungen nur im Detail	224
2.3.2 Mehrarbeit vor allem aus finanziellen Motiven	225
2.3.3 Wochenendarbeit : auf Dauer unerwünscht	229
2.3.4 Zusammenfassung	232
2.4 Typus 4: <i>Kooperativ-reflektierte</i> Lebensführung: Neue Impulse für egalitäre Arbeitsteilungsmuster durch verlässliche Arbeitszeitverkürzung	233
2.4.1 Die Vier-Tage-Woche als Gewinn an Lebensqualität	234
2.4.2 Zwischen Leistungsdruck, betrieblicher Hierarchie und individuellen Lösungsstrategien	240
2.4.3 Re-Traditionalisierung der Partnerschaft durch Mehrarbeit	244
2.4.4 Zusammenfassung	248
3. Die Vier-Tage-Woche - „alles nur geträumt!?“	250

VI. Wechselwirkungen zwischen neuen Arbeitszeitmodellen und familialer Lebensführung	256
1. Familiäre Lebensführung: eine gesellschaftsdiagnostisch relevante Forschungsperspektive	257
1.1 Familiäre Lebensführung als primäre gesellschaftliche Praxis	257
1.2 Familiäre Lebensführung als sozialer Handlungsrahmen	259
1.3 Familiäre Lebensführung als Spiegel gesellschaftlicher Hierarchien	261
1.4 Neue Perspektiven?	263

2. Familiäre Lebensführung:	
Ressource und Hindernis zur Bewältigung dynamisierter Arbeitszeiten	265
2.1 Familiäre Lebensführung und verlässliche Arbeitszeitverkürzung: ein normativer Suchprozeß	266
2.2 Der flexible Mensch oder der konfliktbereite Arbeiter?	271
2.3 Familiäre Lebensführung und Arbeitszeitflexibilisierung: Grenzen der Anpassung	275
Literaturverzeichnis	282

Einleitung

„Familiale Lebensführung im Kontext flexibilisierter Arbeitszeiten“ - mit diesem Thema behandelt die vorliegende Arbeit das Zusammenleben in Familien und sowohl individuelle als auch familiäre Reaktionen auf Veränderungen in der Erwerbssphäre, wie sie aktuell z.B. im Zuge der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten an Bedeutung gewinnen. Zwei Untersuchungsstränge werden hierfür im Folgenden zusammengeführt: die Analyse betrieblicher Arbeitszeitmodelle einerseits, sozialer Mikroprozesse in Familien andererseits.

Die Basis des ersten Stranges bildet ein empirisches Forschungsprojekt, in dem Schichtarbeiter der Volkswagen AG (VW AG) und ihre Partnerinnen zu den Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf ihr Familienleben befragt wurden. Dieses Arbeitszeitmodell sieht eine kollektive Herabsetzung der Regelarbeitszeit vor und ist an einzelnen VW-Standorten werkspezifisch umgesetzt worden: teilweise als kollektive, regelmäßige Vier-Tage-Woche, teilweise als variierende und de facto längere Arbeitszeit, bei der die Mehrarbeit auf Konten verbucht und erst später ausgeglichen wurde. Die Gegenüberstellung solcher Umsetzungsmodelle einer tarifvertraglichen Arbeitszeit kann wichtige Hinweise dafür geben, inwiefern die konkreten Regelungsmodi einer Arbeitszeit die Akzeptanz von und Anpassung an betriebliche Veränderungen beeinflussen, und wie die Beschäftigten mit den 'neuen' Anforderungen von Zeit- und Arbeitsplanung umgehen. Im Vordergrund stand die Frage, ob die neuen Arbeitszeitmodelle bei VW - insbesondere eine verlässliche Arbeitszeitverkürzung - auch in der Arbeiterschaft, für die eher traditionelle Einstellungen und Verhaltensmuster konstatiert werden, möglicherweise Modifikationen im Alltagshandeln der Individuen, in privaten Arrangements und im familialen Geschlechterverhältnis induziert.

Als Erweiterung und gleichsam Ertrag der empirischen Auswertung folgt der zweite Strang der Analyse familialen Zusammenlebens, seinen konstitutiven Merkmalen und seiner Wechselwirkung mit Flexibilisierungsdynamiken im Erwerbsleben. Mit dieser Perspektive bewegt sich die Arbeit in einem traditionsreichen, maßgeblich von der (feministischen) Frauenforschung bearbeiteten Thema. Dennoch wurden bei dem Versuch, die Ergebnisse der Studie in einen theoretischen Kontext einzuordnen bzw. innerhalb gesellschaftstheoretischer Erklärungsmodelle zu analysieren, Forschungslücken offenkundig: Das komplexe Wechselspiel von Arbeitszeitflexibilisierung, Re-

aktionen von Beschäftigten, Paarbeziehung und Elternschaft ist bislang nicht systematisch erfaßt. Bisherige Forschungsansätze der Familiensoziologie sind zu stark auf binnenfamiliale Prozesse ausgerichtet; arbeitssoziologische Ansätze vernachlässigen demgegenüber nach wie vor den außerbetrieblichen Lebenszusammenhang. Ich möchte daher im Folgenden ein Konzept skizzieren, das Familienleben als einem alltagspraktischen, von Individuen konstruierten, doch auch auf sie zurückwirkenden Handlungsrahmen Rechnung trägt. Damit soll einerseits die soziale Einbindung individueller Lebensführung in Primärbeziehungen und ihre gesellschaftliche Relevanz unterstrichen werden. Andererseits soll ein Analysemodell entwickelt werden, das es erlaubt, Aufschluß über Motive und Hintergründe von - auch innerhalb nach sozialstatistischen Kriterien homogenen Beschäftigtengruppen - pluralisierten Reaktionen auf betriebliche Veränderungen zu erhalten.

I.

Gesellschaftliche Modernisierung ist ein zentrales Forschungsthema der Soziologie. Beck hat in seinem Buch „Risikogesellschaft“ (1986) eine breite öffentliche Debatte über die Entwicklung der Gesellschaft angestoßen, die angesichts von Bildungsexpansion und Technisierung ihr Gesicht verändert hat. Zu den wesentlichen Merkmalen dieser Veränderung zählt - so damals die zentrale, wenngleich keineswegs neue These bei Beck - die zunehmende „Individualisierung“: Da zunehmend normative Vorgaben für „richtiges“ Verhalten an Bedeutung verlieren und traditionelle Muster des Zusammenlebens erodieren, werden Individuen verstärkt aus traditionellen Bindungen herausgelöst. Die Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit und die Vielfalt von Lebensformen gelten als wichtigste Indizien für diesen Wandel. Menschen werden dabei jedoch nicht nur aus bis dato gültigen Verhaltensvorgaben „freigesetzt“ - so der Tenor noch Mitte der 80er Jahre -, sondern müssen maßgeblich selbst für das Gelingen ihres Lebens Sorge tragen. Verlieren kollektive Maßstäbe und Leitlinien für individuelle Lebensläufe an Bedeutung, wird die Biographie zur Konstruktion des Individuums, zur „Bastelbiographie“ (Beck/Beck-Gernsheim 1993). Dies ergreift auch das Alltagshandeln: Das Leben muß zunehmend selbst gestaltet werden - keineswegs unabhängig von gesellschaftlichen Strukturen, sondern in permanenter Auseinandersetzung mit Anforderungen von außen. Beck hat diesen Umstand als das „Doppelgesicht der Individualisierung“ charakterisiert: Neben die „neuen Freiheiten“ treten „neue Zwänge“.

Das neue „eigene Leben“ ist keineswegs „frei“, sondern es sind neue Formen der Vergesellschaftung entstanden. Menschen müssen somit ihr Leben unter Bedingungen bewerkstelligen, die sich ihrer Kontrolle entziehen. Sie werden, indem sie verschiedene Lebensbereiche und deren Anforderungslogik miteinander vereinbaren müssen, zu „Wanderern zwischen Funktionswelten“ (Beck 1995).

In dieser Arbeit rekurriere ich auf zwei solcher für westliche Arbeitsgesellschaften zentrale „Funktionswelten“: die Familien- und die Erwerbssphäre.¹ Im wissenschaftlichen Diskurs werden diese Lebensbereiche nach wie vor überwiegend als dichotome Teilbereiche moderner Gesellschaften gegenübergestellt: Familie als gesellschaftlich funktionaler, gleichwohl privater Lebensraum mit einer hohen Bedürfnisorientierung individuellen Handelns auf der einen Seite, Erwerbsarbeit mit ausgeprägter Leistungs- und Mehrwertorientierung auf der anderen Seite.² Entsprechend lassen sich arbeitsteilige Vorgehensweisen in den Sozialwissenschaften nachvollziehen, mit denen in je disziplinärer Perspektive „Familie“ oder „Erwerbsarbeit“ betrachtet wird und so die Herausbildung der eigenständigen Forschungsfelder Arbeits-, Familien- und Geschlechtersoziologie befördert(e).

Einige - maßgeblich feministische - theoretische und empirische Arbeiten haben vor diesem Hintergrund aufgezeigt, daß diese Lebensbereiche zwar strukturell voneinander getrennt sind, jedoch auch Wechselwirkungen zwischen ihnen bestehen. Veränderungen in der Erwerbssphäre wirken auf das Familienleben ein; neue Konstellationen oder Problemlagen im privaten Alltag der Menschen fließen demgegenüber in die Arbeitssphäre zurück. Mit Blick auf diese Zusammenhänge werden daher aktuell in der wissenschaftlichen Analyse verstärkt ganzheitliche Untersuchungsansätze entwickelt, die aufgrund ihrer Komplexität bei der empirischen Umsetzung aber häufig an Grenzen stoßen.

Worin bestehen nun aber solche Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen? Wo werden sie analytisch greifbar und lassen sich kategorisieren?

¹ Ich verwende den Begriff „Arbeitszeit“ als Synonym zu dem sperrigeren Terminus „Erwerbsarbeitszeit“. Grundsätzlich verstehe ich unter „Arbeit“ alle (re)produktiven Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Entlohnung; unter „Familienarbeit“ fasse ich die in den privaten Lebenszusammenhängen von Familien anfallenden Arbeiten, d.h. alle Haushaltstätigkeiten, Arbeiten der Kinderbetreuung und -versorgung, Pflegedienste an Familienangehörigen sowie Arbeiten an Haus, Wohnung und Garten.

² Maßgeblich die Monetarisierung der Erwerbsarbeit hat historisch eine Hierarchisierung dieser Sphären zulasten des Familienlebens bewirkt. Diese Hierarchie prägt nicht nur die Lebensrhythmen in einer Gesellschaft, sondern darüber hinaus sämtliche soziale Strukturierungen, so auch soziale Beziehungen und Geschlechterverhältnisse (s. I.2.1).

Unter Rekurs auf Arbeiten von Becker-Schmidt ist zu vermuten, daß zwischen diesen „Polen, die gesellschaftliche Dichotomien aufrichten, Verbindungslinien verlaufen und daß das, was auseinanderdriftet, gleichwohl auf unterschiedliche Weise miteinander verknüpft ist“ (Becker-Schmidt 1998: 85). Ziel soll daher sein, derartige „Verbindungslinien“ aufzudecken und zu zeigen, daß sie sowohl innerhalb der Person als auch innerhalb von Paarbeziehungen verlaufen. In der Paarbeziehung von Eltern werden die Lebensbereiche Familie und Beruf zusammengeführt; sie müssen so organisiert sein, daß Einkommenssicherung einerseits, Kinderversorgung und gemeinsames Familienleben andererseits möglich werden. Eine - wie auch immer gestaltete - Aufgabenverteilung zwischen den beteiligten Individuen ist hierfür Voraussetzung. Selbst wenn das Paar dabei eine rigide, geschlechtshierarchische Aufgabenverteilung und Trennung der Lebensbereiche vornimmt, fließen die jeweiligen Logiken der Lebensbereiche doch wieder in der Paarbeziehung selbst zusammen und müssen vom Paar so „bearbeitet“ werden, daß ein gemeinsames Leben, strukturelle Absicherung und Anpassung an externe Anforderungen miteinander vereinbar sind. In den Personen selbst und ihrer Einbindung in soziale Beziehungen fließt also zusammen, was gesellschaftlich (scheinbar) getrennt ist und unterschiedlichen Logiken folgt.

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und dem Aufziehen von Kindern wird dabei durch die Hierarchie zwischen den Lebensbereichen und damit verbundenen strukturellen Problemlagen erschwert (vgl. I.3). Die Koordination und Synchronisation von Erwerbstätigkeit und Elternschaft stellt daher für mit (jüngeren) Kindern zusammenlebende Menschen eine alltägliche Arbeitsleistung dar. Wie prekär diese Lebenssituation für Alleinerziehende ist, haben empirische Studien beleuchtet (z.B. Nave-Herz/Krüger 1992). Im Unterschied zu kinderlosen Paaren, älteren Paaren, deren Kinder bereits eigenständig sind, oder alleinstehenden Menschen ergibt sich jedoch auch in ‘vollständigen’ Familien, also für die moderne Kleinfamilie, durch diese Vereinbarkeitsproblematik eine komplexe Arbeitsstruktur im Alltag: Zusätzlich zu den Anforderungen aus der Erwerbssphäre müssen noch die internen Anforderungen aus der Familie erfüllt, müssen Erwerbsarbeit, Elternschaft und auch die Paarbeziehung in ein Gesamtgefüge gebracht werden.

Dieser Blick auf den Gesamtzusammenhang von Alltagstätigkeiten in unterschiedlichen Lebensbereichen wurde bereits in den 70er Jahren von der Frauenforschung thematisiert und in den 80er Jahren u.a. in einem Sonderforschungsbereich an der

Universität München systematisch zu einem Forschungsansatz gebündelt. Unter „alltäglicher Lebensführung“ wird das praktische Leben von Individuen in seiner komplexen Vielfalt erfaßt (Jurczyk/Rerrich 1993; Projektgruppe 1995). In der Tradition einer „subjektorientierten“ Soziologie beschreibt die Forschungsgruppe die Modi, mit denen Individuen Anforderungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen in eine - nicht unbedingt bewußte - „Gesamtstrategie“ von Leben integrieren, und charakterisiert alltägliche Lebensführung als aktive Konstruktionsleistung des Individuums (vgl. Voß 1991a: 9ff., 1993, 1995). Das Leben muß demnach aktiv „geführt“ und trotz seiner Zergliederung in unterschiedliche Handlungsbereiche und -logiken in einen Zusammenhang gebracht werden. Dieser konzeptuelle Zugriff auf alltagspraktisches Handeln ist als Rahmen für die Analyse des Wechselspiels zwischen Erwerbsarbeit, Paarbeziehung und Elternschaft hilfreich, da mittels der Identifikationen genereller Muster von Lebensführung die Reaktionen auf veränderte, gestiegene externe Anforderungen nachvollziehbar werden. Für den Zusammenhang von Arbeitszeitflexibilisierung und Familienleben liegt der Nachteil des Ansatzes jedoch in seiner konsequenten Subjektorientierung: Da sich der Fokus - konzeptuell und methodisch - auf das Alltagshandeln von Individuen richtet, kann die Vermittlung und Wechselwirkung von Handeln in sozialen Beziehungen lediglich aus der Perspektive eines Beteiligten abgeleitet werden. Im Unterschied zur Münchener Projektgruppe soll daher in der vorliegenden Arbeit die mikro-soziale Einbindung individueller Lebensführungen, wie sie für Primärbeziehungen in Familien konstitutiv ist, explizit in den Mittelpunkt gerückt werden.

II.

In Forschungsliteratur, Medien und politischen Verlautbarungen wird in der Regel vergleichsweise abstrakt von „Familie“ gesprochen. Eine Reihe von Untersuchungen hat in den letzten Jahren veranschaulichen können, daß sich hinter dieser Bezeichnung ganz vielfältige Konstellationen von Zusammenleben verbergen (BMFS 1994; Bertram 1995b), doch bleibt dabei die Art und Weise, mit der Individuen diese Lebensform tagtäglich ausfüllen, meist vernachlässigt. Familienleben ergibt sich jedoch nicht von allein, durch schlichte Anwesenheit mehrerer Menschen, sondern muß - vergleichbar der individuellen Lebensführung - von den Familienmitgliedern aktiv herge-

stellt werden. Es wird etwas Gemeinsames konstruiert. Das Herstellen eines gemeinsamen Lebenszusammenhangs ist für die Lebensform „Familie“ zentral.³

Wie bereits Berger/Kellner (1965) hervorhoben, stellt die Paarbeziehung eine gemeinsame Konstruktion von Wirklichkeit dar. Darüber hinaus kommt es aber - so meine zentrale These - noch zu weiterreichenden Leistungen: In der Entstehungsphase einer Paarbeziehung treten zwei individuelle Lebensführungen in Austausch miteinander und werden im Verlauf der Beziehung zu einer gemeinsamen Lebensführung verschränkt. Dieser Prozeß wird maßgeblich durch die Familiengründung intensiviert, die das Kind zum Projekt des Paares macht und eine noch stärkere Koordination und Synchronisation erfordert. Ergebnis ist eine gemeinsame, eine *familiale Lebensführung*, die sich als alltagspraktisches, handlungsleitendes und -strukturierendes Moment des Paares etabliert. Erst durch die Einbeziehung dieses sozialen Mikroprozesses, wie er in Primärbeziehungen stattfindet, werden sich die Reaktionen von Individuen auf veränderte Rahmenbedingungen des Lebens - wie sie sich im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung ergeben - nachvollziehen lassen.

Mit dem Blick auf familiäre Lebensführung verfolge ich keinen klassisch familiensoziologischen Ansatz, sondern rücke die Wechselbeziehungen zwischen Lebensbereichen und ihre Manifestationen in Individuen und ihren sozialen Bindungen - in diesem Fall der Familie - ins Zentrum der Analyse. Familiäre Lebensführung versteht sich daher als ein Konzept, das einer Arbeitssoziologie in ihrem weitesten Sinne zuzuordnen ist. Es fokussiert alltägliche Arbeitsleistungen, die - unabhängig von deren Monetarisierung und gesellschaftlicher Wertschätzung - höchst funktional sind.⁴ Mit der Suche nach den im Individuum und seinen Primärbeziehungen verankerten Verbindungslinien zwischen gesellschaftlich getrennten Bereichen nimmt das Konzept familialer Lebensführung eine Verknüpfung von familien-, gender- und arbeitssoziologischer Perspektive vor.

³ In Anlehnung an Nave-Herz verstehe ich unter „Familie“ eine Lebensform, „deren essentielles Kriterium die Generationendifferenzierung aufgrund von biologischer und/oder sozialer Elternschaft ist“ (Nave-Herz 1998: 293; vgl. ausführlich Kap. I.1).

⁴ Die Lebensform „Familie“ ist nach wie vor ein zentraler sozialer Lebenszusammenhang mit gesellschaftlichen Funktionen: Sie ist nicht nur eine Sozialisationsinstanz und Ort der Reproduktion von Arbeitskraft, sondern darüber hinaus vermitteln sich in Primärbeziehungen auch die Erfahrung von Nähe, Vertrauen und sozialer Anerkennung. Zwar sind z.T. Funktionen aus der Familie ausgelagert worden (z.B. partiell die Alten- und Kinderbetreuung), doch sind angesichts weitreichender Modernisierungsprozesse die Anforderungen an diese Lebensform gestiegen, indem trotz der Erosion kultureller Muster und normativer Vorgaben ein gemeinsamer und annähernd verbindlicher Lebensbezug zunehmend aktiv hergestellt werden muß.

III.

In der Mehrzahl familiensoziologischer Studien wird die Familie hinsichtlich ihrer Krisenerscheinungen analysiert. Bereits in den 80er Jahren formulierte Herlth die Frage: „Was macht Familien verletzlich?“. Er vermutet unterschiedliche Formen der Problemverarbeitung, unterschiedliche Arten, mit Belastungen und Problemen umzugehen. Herlth sieht - in Anlehnung an die Arbeiten von Hill - „Integration“ und „Anpassungsfähigkeit“ als die wesentlichen Voraussetzungen für die Stabilität des Familiensystems: „Je höher die Integration der Familienmitglieder und je stärker die Flexibilität, mit der die Familie auf eine neue Situation reagieren kann, desto geringer ist die Anfälligkeit gegen Krisen ausgebildet“ (Herlth 1988: 315). Der konzeptuelle Zugriff auf die familiäre Lebensführung erlaubt m.E. eine Konkretisierung dieser Vermutung: Durch die Analyse spezifischer Muster gemeinsamer Lebensführung in Familien kann aufgezeigt werden, daß diese sowohl Ressource als auch Hindernis bei der Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen sein können.⁵

Einfluß auf die Lebensführung von Familien nehmen die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen: Einerseits kristallisieren sich im Privaten veränderte Lebensentwürfe und Wertmuster, pluralisierte Lebensformen und Lebensstile heraus, andererseits - und in weitreichenderem Umfang - finden massive Veränderungen im Erwerbsleben statt, dem in westlichen Industriegesellschaften dominanten und strukturierenden Lebensbereich. Neue Produktionskonzepte gewinnen an Bedeutung (vgl. Kern/Schumann 1984; Kern 1998) und verlangen von den Beschäftigten vermehrt soziale Kompetenzen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, eigenständiges Arbeiten und eigenverantwortliche Zeitplanung.

Eine weitere zentrale Größe für veränderte Anforderungsstrukturen im Erwerbsleben stellt der zunehmende Konkurrenzdruck dar: Durch die Internationalisierung der Kapital- und Absatzmärkte, durch neue Kommunikationstechnologien und globalisierte Unternehmensstrukturen sind auch die Arbeitsprozesse einem erhöhtem Maß an Flexibilität unterworfen. Breitere Qualifikationsprofile sowie lokale und temporale Mobilität werden zur Beschäftigungsbedingung. Mithilfe eines möglichst flexiblen, an Produktions- und Marktschwankungen angepaßten Personaleinsatzes sollen die Aus-

⁵ Im Sinne einer strukturfunktionalistischen Argumentation kann die „Integration der Familienmitglieder“ die Stabilität der Familie absichern. Sie gewährleistet jedoch nicht zwangsläufig auch deren Anpassungsfähigkeit an externe Veränderungen und die Aufrechterhaltung zentraler familialer Funktionen.

lastung von Maschinen und die Wettbewerbssituation optimiert, geleistete Investitionen rentabler werden. Die Betriebslaufzeiten in der industriellen Fertigung sind in diesem Kontext ausgedehnt und die Nutzungsmöglichkeiten für (öffentliche) Dienstleistungsangebote erweitert worden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten bildet dabei die Basis aktueller betrieblicher Arbeitsorganisation und erreicht angesichts ihrer Ausdehnung auf verschiedene Branchen und Erwerbsbereiche neue Dimensionen. Das Unternehmen der Zukunft soll - wie der VW-Vorstandsvorsitzende Piëch eingefordert hat - das „atmende Unternehmen“ (Hartz 1997) sein, das seine Produktionsrhythmen flexibel an die Kundenwünsche anzupassen und sich damit gegenüber der Konkurrenz zu behaupten versteht.

Galt das Normalarbeitsverhältnis, das zumindest für den Großteil der männlichen Beschäftigten eine regelmäßige und annähernd verlässliche Arbeitszeit tagsüber von montags bis freitags vorsah und damit zur Etablierung kollektiver Zeitinstitutionen wie dem arbeitsfreien Wochenende und dem Feierabend beitrug, bis in die 70er Jahre als das zentrale Beschäftigungsverhältnis in Deutschland, so wird seit den 80er Jahren seine Erosion konstatiert. Zwar gab es schon immer ArbeitnehmerInnen, die auch am Wochenende oder in der Nacht arbeiten mußten, doch waren diese Arbeitszeiten stets begründungspflichtige Abweichungen von der Norm. Dies hat sich gewandelt: Seit den 70er Jahren hat vor allem Teilzeitbeschäftigung an Stellenwert gewonnen. Ihr Anteil an allen Arbeitszeitformen lag 1995 bei 18% und wächst seit 1990 stetig um jährlich 0,5% (Bauer/Groß/Schilling 1997: 121).⁶ Arbeiteten 1989 noch 76% der abhängig Beschäftigten in irgendeiner Form flexibler Arbeitszeit, waren es 1995 bereits 81%. 13% waren in diesem Jahr regelmäßig in Schichtarbeit, 32% regelmäßig samstags, 15% regelmäßig auch sonntags tätig (ebd: 27).⁷ Nicht mehr nur im Bereich der Dienstleitungen arbeitet man flexibel, sondern auch in der industriellen Produktion werden die Produktionsrhythmen den Marktschwankungen angepaßt. Lagerkosten sollen durch just-in-time-production reduziert, und keineswegs nur saisonabhängige Ware, sondern auch ganzjährig gefragte Konsum- und Gebrauchsgüter flexibel produziert werden.

⁶ Die Teilzeitquote betrug 1960 noch lediglich 3,9%, stieg bis 1970 bereits auf 9,7% an und liegt nun bei rund einem Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Brinkmann/Kohler 1989: 474).

⁷ 1989 lag der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig sonntags erwerbstätig sind, noch 5% niedriger (Bauer/Groß/Schilling 1997: 108ff.).

An diese veränderten Anforderungen im Erwerbsleben müssen sich die abhängig Beschäftigten in ihrer Lebensführung anpassen. Sie erhalten einerseits selbst Optionen, z.B. um eine bezüglich Lage und Umfang variable Arbeitszeit zu vereinbaren, andererseits stellt für viele Beschäftigte die Arbeitszeit im Erwerbsleben angesichts eines wachsenden Konkurrenzdrucks und Massenarbeitslosigkeit ein „Regime“ dar, das weitgehend unabhängig von individuellen Belangen funktioniert. Der Umgang mit Arbeitszeit bzw. die Strategien, mit denen individuelle Präferenzen und die Arbeitszeit miteinander koordiniert werden, gehören daher zu den zentralen Aufgaben der Lebensführung (vgl. auch Voß/Pongratz 1998). Vor diesem Hintergrund sollen in der vorliegenden Arbeit die - so Beck - zwei zentralen Erscheinungen gesellschaftlicher Modernisierung - Zuwachs an Handlungsspielraum einerseits, „neue“ Handlungszwänge andererseits - in die Analyseperspektive aufgenommen werden.⁸ Sie sollen jedoch nicht als Gesamtentwicklung behandelt, sondern in ihrer jeweiligen Bedeutung und gerade hinsichtlich ihrer Widersprüchlichkeit für den Lebensalltag von Individuen interpretiert werden.⁹

Die Frage, wie sich solche veränderten Anforderungsstrukturen in der Erwerbssphäre auf das Familienleben auswirken, ist Ausgangspunkt der Analyse familialer Lebensführung und ihrer Interpretation im Kontext flexibilisierter Arbeitszeiten. Abhängig von der Lebenssituation, dem biographischen Erfahrungshintergrund und den individuellen Ressourcen werden sich die Anpassungsstrategien der Beschäftigten unterscheiden. Diese konkreten Bewältigungsmuster sind auch für die Erwerbssphäre von Bedeutung, da sie in den Betrieb zurückwirken und z.B. auf die Leistungsfähigkeit, die Arbeitsmotivation und die Arbeitszeitpräferenzen Einfluß nehmen. Nicht nur die Reaktionen der Beschäftigten, sondern auch die ihrer Familienangehörigen als indirekt Betroffene werden dabei relevant. Bislang gibt es jedoch keine Erkenntnisse darüber, ob und wieweit Familien bzw. Paare dem externen Veränderungsdruck, dem

⁸ Erst in neueren Veröffentlichungen betont Beck auch die Zunahme von Handlungszwängen. Bereits seit den 80er Jahren und der aufkommenden Individualisierungsdebatte haben etliche WissenschaftlerInnen beständig darauf hingewiesen, daß durch die Erosion traditioneller Werte individuelle Handlungsspielräume zwar zunehmen, jedoch soziale Ungleichheiten in Form hierarchischer Klassen- und Geschlechterverhältnisse fortbestehen (vgl. z.B.: Beer 1987; Vester u.a. 1993; Frerichs/Steinrücke 1997a).

⁹ Das Problem der Beckschen Prognose eines gesellschaftlichen Individualisierungsschubes liegt in der Offenheit seines Individualisierungsbegriffs begründet: Unterschiedliche, ja konträre Phänomene wie ein Zuwachs an Handlungsspielraum einerseits, „neue“ Handlungszwänge andererseits werden zu einem Trend zusammengezogen, ohne daß sie in ihrer jeweiligen Bedeutung reflektiert werden (zur Kritik an Beck vgl. z.B. Honneth 1994: 23ff.).

Imperativ des „flexiblen Menschen“ (Sennett 1998) folgen (können) oder sich mitunter Grenzen der Anpassung auf tun. Die Einbeziehung des außerbetrieblichen Lebenszusammenhangs und die Berücksichtigung einer Eigenlogik von Familienleben kann insofern mögliche Anpassungsschwierigkeiten an neue Arbeitsstrukturen erhellen.

IV.

Forschungsanlaß dieser Fragestellung waren die in den westdeutschen Werken der VW AG nach dem 1.1.1994 eingeführten Arbeitszeitmodelle. Das Unternehmen hatte sich im Herbst 1993 mit der IG Metall auf die Einführung einer 28,8-Stunden-Woche geeinigt, die eine mit Einkommenseinbußen einhergehende Verkürzung der Regelarbeitszeit vorsah, um Massenentlassungen zu vermeiden. Gleichzeitig setzte das Management durch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten und -korridoren eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit durch. Beide Komponenten - Verkürzung und Flexibilisierung - bedeuten einen Anpassungs-„Zwang“, doch brachten die Umsetzungsmodelle, die eine verlässliche Arbeitszeitverkürzung vorsahen, auch einen Zugang an „Spielraum“ mit sich. Das „VW-Modell“ enthält somit aus Sicht der Beschäftigten sowohl Chancen (mehr Freizeit) als auch Risiken (Flexibilisierung, Einkommensverlust, Leistungsintensivierung), die individuell verarbeitet werden müssen und auch in die Familiensphäre wirken. Nicht nur auf individueller Ebene verlangt das Arbeitszeitregime des Erwerbslebens eine Anpassung der Lebensführung, sondern auch auf der Ebene der Paarbeziehung müssen die Partner die an sie gestellten Anforderungen und eigene Wünsche zeitlich, räumlich und inhaltlich aufeinander abstimmen. Zwar liefern auch reine Beschäftigtenbefragungen Aufschluß über den Umgang mit flexibilisierten Arbeitszeiten in Familien, doch können dabei binnenfamiliale Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse und -schwierigkeiten nicht erfaßt werden, da sich diese oft erst durch die Gegenüberstellung von Interpretationen und Sichtweisen innerhalb von Paarbeziehungen eröffnen. In der empirischen Erhebung haben wir daher an den Standorten Emden, Salzgitter und Hannover, wo je unterschiedliche Modelle der 28,8-Stunden-Woche eingeführt wurden, nicht nur bei VW beschäftigte Arbeiter, sondern auch deren Partnerinnen zu den neuen Arbeitszeitmodellen und ihren Auswirkungen auf die familiäre Lebensführung befragt. Alle Paare lebten zusammen mit Kindern im betreuungsintensiven Alter in einem gemeinsamen Haushalt.

V.

Die Arbeit gliedert sich wie folgt: Ausgangspunkt der Betrachtung von Wechselwirkungen zwischen Erwerbs- und Familienleben ist die für moderne Arbeitsgesellschaften charakteristische Funktionalität der Familie. Aufbauend auf der Betrachtung der Bedeutung dieser Lebensform für den Fortbestand und den Zusammenhalt von Gesellschaft werden aktuelle Veränderungsdynamiken im Bereich der Erwerbsarbeit resümiert, die einen erheblichen Teil des Gestaltungsrahmens für das Familienleben vorgeben. Studien über die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben zeigen dabei, ob und inwiefern gesellschaftliche Modernisierung auch im Mikrobereich „Familie“ - z.B. in den Geschlechterarrangements - Veränderungen nach sich gezogen hat.

Bislang gibt es nur wenige, lediglich Einzelaspekte berührende, empirische Forschungsergebnisse, die Hinweise auf den Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitflexibilisierung und Strategien familialer Bewältigung geben; konzeptuelle Arbeiten sind noch immer rar. Ich möchte daher drei - für die verfolgte Fragestellung partiell tragfähige und im wissenschaftlichen Diskurs aktuelle - Ansätze gegenüberstellen: Das Konzept „alltägliche Lebensführung“ der Münchener Gruppe, die von Lenz (1998) postulierte Soziologie der Zweierbeziehung sowie die von Frerichs/Steinrücke (1997a,b) vorgenommene Analyse des Zusammenhangs von Klasse und Geschlecht. In Abgrenzung zu diesen jeweiligen Perspektiven skizziere ich zum Abschluß des Kapitels ein Konzept *familialer Lebensführung* und führe dieses als Erweiterung des Lebensführungs-Ansatzes ein (I.).

Im Anschluß hieran folgt eine kurze Darstellung der *28,8-Stunden-Woche bei der VW AG*, in der der Tarifvertrag sowie die einzelnen Umsetzungsmodelle an den von uns untersuchten Standorten Emden, Salzgitter und Hannover erläutert werden (II.).

Nach einer ausführlichen Darstellung der *Forschungsmethode* (III.) folgt die empirische Analyse in zwei Kapiteln: Zunächst werden allgemeine Probleme der Integration von Wechselschichtarbeit in den Alltag von Familien zusammengefaßt, anschließend eine *Typologie familialer Lebensführung von Schichtarbeiterfamilien* vorgestellt. Vier Typen, die sich durch je spezifische Formen von Lebensführung und binnenfamilialem Geschlechterverhältnis auszeichnen, lassen sich hierbei unterscheiden (IV.). Erst auf der Grundlage dieser Typologie war es sinnvoll, die *Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche* zu analysieren. Auch hier werden zunächst sampleübergreifende

Effekte vorgestellt und dann die für jeden Typus charakteristischen Umgangsformen mit veränderten Arbeitszeiten beschrieben (V.).

Im Schlußkapitel resümiere ich abschließend - als Zusammenführung von konzeptuellen Überlegungen und empirischen Forschungsergebnissen -, ob und inwiefern *Wechselwirkungen zwischen neuen Arbeitszeitmodellen und familialer Lebensführung* bestehen. Dazu diskutiere ich zunächst die wissenschaftliche Relevanz von familialer Lebensführung als Forschungsperspektive, um hierauf aufbauend ihre Bedeutung im Kontext der Arbeitszeitflexibilisierung zu unterstreichen (VI.).

I. Familiäre Lebensführung:

Alltägliche Verschränkungen von Erwerbsarbeit, Partnerschaft und Elternschaft

Als „den normalen Wahnsinn im Alltag“ charakterisierte eine im Rahmen unseres Forschungsprojekts befragte Interviewpartnerin ihre tagtäglichen Schwierigkeiten, Erwerbstätigkeit, Partnerschaft, Mutterrolle, soziale Kontakte und eigene Bedürfnisse miteinander in Einklang zu bringen. Sie benannte damit ein für viele Familien alltägliches Problem: die tendenzielle Unvereinbarkeit von unterschiedlichen, mit heterogenen Anforderungsstrukturen verbundenen Lebensbereichen. Verstärkt werden diese Koordinationsschwierigkeiten durch Deregulierungsprozesse im Erwerbsleben, die für abhängig Beschäftigte in erster Linie durch die Zunahme kapazitätsorientierter, flexibler Arbeitszeiten erfahrbar werden. Individuelle Einflußmöglichkeiten auf die tägliche Lage und Dauer der Arbeitszeit sind begrenzt, so daß Synchronisationsleistungen notwendig werden und das Gesamtarbeitsvolumen der Betroffenen erhöhen. In der soziologischen Forschung ist diese Entwicklung unter dem griffigen Kürzel „die Arbeit des Alltags“ (vgl. Jurczyk/Rerrich 1993) analysiert worden.

Bei Einbindung in die Arbeitsbereiche Familie *und* Beruf gestaltet sich der alltägliche Synchronisations- und Koordinationsbedarf für Frauen aufgrund der anhaltend hierarchischen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern noch immer wesentlich belastender als für Männer. Frauen reduzieren oder unterbrechen nach der Geburt eines Kindes in der Regel ihre Erwerbstätigkeit und übernehmen größere Anteile der Hausarbeit als vor der Familiengründung (vgl. Geissler/Oechsle 1996). Im Gegensatz hierzu konzentrieren sich Männer in dieser Familienphase stärker auf ihre Erwerbstätigkeit, da sie nun alleinverantwortlich das Familieneinkommen absichern. Diese Traditionalisierung der Geschlechtsrollen durchzieht sämtliche Partnerschaftsmodelle und ist - mit jeweils spezifischer Ausprägung - in allen sozialen Milieus anzutreffen (Frerichs/Steinrücke 1996).

Trotz unterschiedlicher Arbeitsanteile im Privaten stehen dennoch beide Geschlechter gleichermaßen vor der Aufgabe, ihr Leben auf den gemeinsamen Bezugspunkt, die Familie, auszurichten: Eltern müssen - anders als Alleinstehende, kinderlose oder ältere Paare, deren Kinder bereits eigene Haushalte gegründet haben, oder die vor allem

in Großstädten anzutreffenden kinderlosen VertreterInnen des „living apart together“ - ihren eigenen Lebensrhythmus nicht nur mit dem des Partners bzw. der Partnerin abstimmen, sondern auch die Bedürfnisse und Anforderungen der Kinder in eine gemeinsame alltägliche Lebensführung integrieren.

Im Folgenden liefert zunächst ein Rekurs auf die gesellschaftliche Funktionalität der Familie eine grundsätzliche Einschätzung des Forschungsgegenstandes und seiner aktuellen Relevanz am Ende der 90er Jahre (1.). Ein kurzer Rückblick auf die Entwicklungsdynamik im Bereich der Erwerbsarbeit gibt Aufschluß über die Veränderungen der Arbeitszeiten, die auch auf die Lebensführung und das Familienleben Einfluß nehmen (2.). Forschungsergebnisse über Arbeitsteilungsmuster innerhalb von Paarbeziehungen verweisen anschließend auf Strukturen binnenfamilialer Geschlechterverhältnisse und die Vereinbarkeitsproblematik von Familien- und Erwerbsleben (3.). Im Anschluß an diese erste Bestandsaufnahme sollen zwei aktuelle Forschungsansätze zusammengeführt werden, die - aus ihrer je spezifischen Blickrichtung - zu erklären versuchen, wie Paare Erwerbstätigkeit, Paarbeziehung und Elternschaft miteinander vereinbaren: Das am Münchener Sonderforschungsbereich 333 entwickelte Konzept der *alltäglichen Lebensführung* (4.), das Lebensführung als zentrale Vermittlungsinstanz zwischen Individuum und Gesellschaft charakterisiert (vgl. Projektgruppe 1993, 1995; grundlegend: Voß 1991a), wird der von Lenz (1998) in Anlehnung an die US-amerikanische relationship-Forschung entwickelten Analyse der *Soziologie der Zweierbeziehung* und der im Ansatz von Frerichs/Steinrücke bearbeiteten Verzahnung von *Klasse und Geschlecht* (5.) gegenübergestellt. Diese in ihrer jeweiligen Perspektive überaus fruchtbaren Ansätze liefern die Grundlage, um abschließend *familiale Lebensführung* als Forschungskonzept einzuführen (6.).

1. Die Bedeutung der Familie in der Arbeitsgesellschaft

- Aufgaben familialer Lebensführung

Die Familie zählt zu den wohl meist beforschten Themen der Soziologie¹: Sie gilt in Industriegesellschaften als eine Institution, die zentrale gesellschaftliche Funktionen erfüllt, wie z.B. die Sozialisation der heranwachsenden Generation und die Wiederherstellung von Arbeitskraft. Kennzeichen der Familie ist das Zusammenleben von mindestens zwei Generationen, zwischen denen ein „spezifisches Kooperations- und Solidaritätsverhältnis“ (Nave-Herz 1993: 12) besteht; sie ist „eine von vielen Lebensformen, deren essentielles Kriterium die Generationsdifferenzierung aufgrund von biologischer und/oder sozialer Elternschaft ist“ (Nave-Herz 1998: 293).²

Der Begriff „Familie“ ist keineswegs immer so klar umrissen (gewesen), wie es manchmal erscheinen mag. Bereits Riehl und Le Play - die Gründungsväter der Familiensoziologie - gingen in ihren Analysen stets von der Haushaltsfamilie aus und subsumierten alle in einem Haushalt lebenden Menschen, unabhängig von den zwischen ihm bestehenden Beziehungen, unter die Familie. Aufbauend auf den Arbeiten von Durkheim, der sich stärker auf die Gattenfamilie konzentrierte, verankerten Parsons und Bales in der Soziologie der Nachkriegszeit die „Kernfamilie“ als zentralen Familientypus der Moderne, rückten das mit Kindern zusammenlebende Ehepaar in den Mittelpunkt und hoben die an dieses Beziehungsgeflecht geknüpften strukturfunktionalistischen Momente hervor. Diese vergleichsweise enge Definition von „Familie“ erfaßt mittlerweile kaum noch die Lebensrealität der Menschen. Kaufmann (1995) beschreibt neuere Entwicklungen als einen Prozeß der „Entkopplung von Liebe und Ehe“: Wer sich liebt, muß nicht mehr zwangsläufig heiraten, sondern kann ohne Trauschein zusammenleben - auch wenn damit noch immer einige (finanzielle) Nachteile verbunden sind.³ Diese Entkopplung läßt sich nach Kaufmann auch für den Zusammenhang von „Ehe und Elternschaft“ feststellen: Immer mehr Ehepaare bekommen keine Kinder; gleichzeitig wachsen vermehrt Kinder auch in nichtehelichen Lebensge-

¹ Einen detaillierten Überblick über die Entwicklung der Familiensoziologie geben z.B. Nave-Herz/Markelka 1989; Nave-Herz 1993.

² Im Unterschied zu dieser Definition wurde in den zahlreichen Veröffentlichungen des Bundesministeriums für Familie unter der konservativ-liberalen Bundesregierung die Ehe stets als zentraler Baustein von Familie gesehen.

³ So fallen z.B. die finanziellen Vorteile des Ehegattensplittings sowie Rentenansprüche an die Versicherung des verstorbenen Partners für nichteheliche Lebensgemeinschaften weg.

meinschaften auf. Die normativen Vorgaben für die Gestaltung von Ehe, Liebe und Elternschaft haben sich gelockert. Familie - in der Makroperspektive eine soziale Institution, in der Mikroperspektive eine „Gruppe der besonderen Art“ (König 1969) - hat sich im Zuge dieser Entwicklungen keineswegs aufgelöst, sondern lediglich modifiziert. Entsprechend hat auch in der Wissenschaft ein Paradigmenwechsel stattgefunden: Die Familiensoziologie konzentriert sich nicht mehr nur auf die traditionelle Kleinfamilie, sondern widmet sich ebenso konsequent - und dies zeigt der eingeführte Oberbegriff „Soziologie privater Lebensformen“ - auch den Beziehungen (und der Elternschaft) nichtehelich zusammenlebender, alleinerziehender und - wenngleich marginal - gleichgeschlechtlicher Menschen.⁴

Von einem - vielfach postulierten - „Verschwinden“ der modernen „Normal-Familie“ kann trotz der Pluralisierung der Lebensformen bislang keine Rede sein: Zwar ist die Zahl der Eheschließungen rückläufig (BMFS 1994: 47ff.), doch maßgeblich auch aufgrund des Bedeutungswandels der Ehe. Sie wird immer seltener noch als ökonomische Lebensgemeinschaft definiert, sondern stärker als Liebesgemeinschaft.⁵ Dennoch wird innerhalb der Soziologie unter Hinweis auf die hohe Scheidungsrate wiederholt auf Tendenzen der wachsenden Instabilität der Ehe (und der Familie) hingewiesen. Tatsächlich hat die Zahl der Ehescheidungen zugenommen. Gleichzeitig verschieben immer mehr Frauen den Zeitpunkt der Familiengründung auf eine spätere Lebensphase bzw. bekommen keine Kinder.⁶ Diese Phänomene können jedoch keineswegs als Abkehr von der Lebensform Familie oder gar als „Krise der Familie“ interpretiert werden, sondern sind Hinweise auf veränderte Ansprüche an diese Lebensform und modifizierte Gestaltungspraktiken. Nave-Herz zeigt auf, daß sich ein „Zerfall der Familie“ nur dann nachweisen läßt, wenn als Ausgangspunkte die (offenere) Haushaltsfamilie oder die Parsons'sche Kernfamilie gewählt werden.⁷ Stattdessen sieht Nave-Herz die Zukunft der Familie positiv und entdeckt - angesichts der Multilokalität von Familie, der gestiegenen Transferleistungen zwischen ihren

⁴ Die Pluralisierung von Lebensformen ist kein grundsätzlich neues gesellschaftliches Phänomen: Nave-Herz zeigt auf, daß die oft als „neu“ bezeichneten Lebensformen meist eine sehr lange Tradition aufweisen (Nave-Herz 1993: 18).

⁵ Trotz ihrer Elternrolle messen vor allem junge Paare der Zweierbeziehung eine große Eigenbedeutung bei: Man reduziert sich nicht auf das „Eltern-Sein“, sondern stellt die Partnerschaft gleichrangig daneben und erachtet es für notwendig, diese zu pflegen (vgl. z.B. Rerrich 1988).

⁶ Durch die verstärkte Partizipation von Frauen an Bildung und Erwerbsarbeit haben sich nicht nur Rollenleitbilder, sondern auch generative Verhaltensweisen von Frauen verändert.

⁷ Das mangelnde Abstraktionsniveau dieser Begriffe verstellt nach Nave-Herz den Blick auf einen Wandel und führe quasi zwangsläufig zur Verfallsthese (Nave-Herz 1998: 293ff.).

Mitgliedern und der Bedeutungsaufladung der Ehe - sogar Anzeichen einer Familisierung. Familie ist demnach weiterhin ein zentrales Moment der Lebensführung, eine „Solidaritäts- und Loyalitätsgemeinschaft“ (ebd.: 307) und hat im intergenerativen Wechsel keineswegs ihre generelle Bedeutung eingebüßt, sondern lediglich ihre konkreten Erscheinungsformen verändert (vgl. auch Tyrell 1988; Beck-Gernsheim 1998).

Wesentlichen Einfluß auf den Wandel der Familie nehmen veränderte Lebensentwürfe von Frauen. Durch ihre stärkere Integration ins Erwerbsleben, verbesserte Partizipationschancen in Politik und Bildung sowie modifizierte strukturelle Rahmenbedingungen erodiert die zuvor „halbierte Moderne“ (Beck/Beck-Gernsheim 1990): Frauen speisen ihr Rollenbild zunehmend auch aus der Erwerbssphäre und richten ihre Lebensplanung stärker auf beide Lebensbereiche aus, auf Familie *und* Beruf (Geissler/Oechsle 1996). Erwerbstätigkeit ist für junge Frauen selbstverständlicher geworden, und durch die im Zuge gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse reduzierten Vorgaben für „geschlechts-richtiges“ Verhalten sind tatsächlich neue Handlungsfreiräume entstanden. Die Geschlechterhierarchie ist zwar nach wie vor nicht aufgehoben, für viele Frauen jedoch - und hierin liegt aus feministischer Sicht eine Gefahr - subtiler geworden.⁸ Die für westliche Arbeitsgesellschaften spezifische Funktionalität der Familie ist dadurch keineswegs erodiert, sondern lediglich ihre normative Aufladung und die ihr zugrundeliegenden Rollenstrukturen haben sich modifiziert.⁹

Einige Studien weisen darauf hin, daß sich die veränderten Lebensentwürfe von Frauen auch im Mikrosystem der Familien niederschlagen (Klees 1992; Künzler 1994; Geissler/Oechsle 1996): Die Erwerbstätigkeit beider Partner führt zu einem erhöhten Koordinationsaufwand und stellt nicht zuletzt die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern in Frage. Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse in Paar-

⁸ Frauen sind zwar mittlerweile deutlich stärker in die Erwerbssphäre integriert, leisten aber nach wie vor den Hauptanteil an der in Privathaushalten geleisteten Arbeit (BMFuS/Statistisches Bundesamt 1994) und nehmen im Erwerbsleben noch immer „schlechtere“ Positionen als männliche Kollegen ein: Sie befinden sich häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen und ihre Einkommen sind - trotz steigender Qualifikation - im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen noch immer deutlich niedriger. Ein Scheitern oder Stagnieren aufgrund dieser anhaltenden Geschlechterhierarchie wird jedoch häufig nicht als strukturelles, sondern als individuelles Problem gedeutet. Gewonnene „Freiheiten“ erweisen sich daher aus Frauensicht oftmals als „Scheinfreiheiten“.

⁹ Für die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ist diese Entwicklung keineswegs dysfunktional - im Gegenteil: Frauen bilden in beiden Lebensbereichen Qualifikationen aus und stehen auch für die Erwerbssphäre als Reservepotential zur Verfügung.

beziehungen nehmen in der Folge tendenziell zu.¹⁰ Eine Dynamisierung erhält dieser Konnex durch die aktuellen Veränderungen im Bereich der Erwerbsarbeit, hier maßgeblich durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten (vgl. I.2). Sowohl in zeitlicher als auch in räumlicher und inhaltlicher Hinsicht wird von den ArbeitnehmerInnen eine Anpassung an Produktions- und Dienstleistungsrythmen erwartet, auch wenn diese häufig in Gegensatz und Konkurrenz zu den Anforderungen des privaten Lebenszusammenhangs stehen. Wie Voß und Pongratz (1998) in ihrer Analyse des „Arbeitskraftunternehmers“ als neuen Typus der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft zeigen, nehmen die Anforderungen in der Erwerbssphäre zu: Von den Beschäftigten wird räumliche, zeitliche, inhaltliche und soziale Flexibilität erwartet; sie sollen sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit in den Arbeitsprozeß integrieren, ihre Lebensführung auf die Arbeit abstimmen und sich als „Unternehmer“ ihrer eigenen Arbeitskraft verstehen, die es zu vermarkten gilt (s. 6.2.2). Diese Einschätzung läßt eine tendenzielle Auflösung der Trennung von Lebens- und Arbeitsstrukturen bzw. von Privat und Öffentlich erwarten.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Familien mit Anforderungsdruck von außen umgehen, wie sie trotz veränderter Rahmenbedingungen ein gemeinsames Leben aufrechterhalten. Man kann davon ausgehen, daß zunehmend solche Beschäftigten mit der Entwicklung Schritt halten, die ihren außerberuflichen Lebenszusammenhang flexibel auf diese Anforderungen abstimmen können und kaum Verpflichtungen außerhalb der Erwerbsarbeit zu erfüllen haben. Der „vollmobile Single“ hat dabei mitunter bessere Partizipations- und Aufstiegschancen als „gebundene“ Menschen, die ihr Leben mit dem ihrer Partner, ihrer Familie abstimmen müssen. Andererseits könnten für letztere Gruppe die Vorteile im Anpassungsprozeß an diese Veränderungen gerade in ihren sozialen Bezügen liegen.

Bereits Simmel hat in seinen Arbeiten Wechselwirkungen als Grundstein der Mikrosoziologie bewertet und sah persönliche Beziehungen als zentralen Pfeiler für die Konstitution von Gesellschaft.¹¹ Für ihn war die Familie nicht nur in der gesellschaftli-

¹⁰ Gerade für jüngere Frauen mit hohem Qualifikationsniveau und ausgeprägter Erwerbsorientierung wird die Abstinenz des Mannes im Bereich der Hausarbeit begründungsbedürftig, die eigene Übernahme der Hausarbeit weniger selbstverständlich (s. auch Fußnote 5).

¹¹ Den konsequentesten Versuch der Fortsetzung der Forschungsperspektive von Simmel unternahmen die Soziologen der Chicagoer Schule, die sich bewußt der Analyse sozialer Mikroprozesse widmeten und die Analyse der Interaktionen zwischen Menschen und der ihnen zugrundeliegenden Regeln als eigenständigen Forschungsbereich der Soziologie einforderten.

chen Perspektive überaus funktional, sondern auch aus Sicht der in ihr lebenden Menschen: Sie ist „eine Gruppe, deren Elemente gegenseitig in festen Bindungen, zuverlässigen Verhältnissen stehen, wo eines an dem andern einen bleibenden Halt hat (...) - eine solche Gruppe wird sich im Kampfe ums Dasein als haltbarer und widerstandsfähiger zeigen, als eine andere, deren Elemente keine gegenseitigen Pflichten, sondern nur momentane, willkürliche, stets wieder zersplitternde Bindungen kennen.“ (Simmel 1895/1985: 129).¹² Familiäre Einbindungen könnten also möglicherweise ein Gegengewicht zur Flexibilisierung im Erwerbsleben darstellen und in der subjektiven Perspektive keineswegs nur als Belastung, sondern gar als eine Art „Schonraum“ gelten, der Sicherheit und Stabilität für das Alltagshandeln bietet.

Wie Individuen ihr Leben aktiv gestalten, wie sie es „führen“ und sich dabei auf die Lebensführung von Menschen ihres direkten sozialen Umfeldes einlassen, sind daher - angesichts der von Familien erbrachten gesellschaftlichen Leistungen - relevante Fragen und lenken den Fokus auf die Analyse binnenfamiliärer Arrangements: Wie koordinieren Menschen Erwerbsarbeit, Partnerschaft und Elternschaft? Welche Prozesse sind notwendig, damit das Familienleben als gemeinsamer Lebenszusammenhang gestaltet werden kann und nicht zu einer Summe von Einzel-Leben zerfranst? Die Zweierbeziehung zwischen den Eltern kann dabei möglicherweise eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Einkommenssicherung bewirken, da sich zwei Menschen die hierzu notwendigen Aufgaben teilen; sie muß jedoch - soll sie die von Simmel in Aussicht gestellten Effekte erwirken - dafür auch aktiv gestaltet und gepflegt werden. Diese Koordinations- und Synchronisationsleistungen sind der Ansatzpunkt des Konzepts *familiäre Lebensführung*.

2. Erwerbsarbeit im Wandel

Im Zuge gesellschaftlicher Modernisierungsdynamiken haben sich die subjektiven Einstellungen zur Erwerbsarbeit ebenso verändert wie die Bedeutung von Arbeit und Zeit und ihre Organisationsmuster. Die Trennung von Leben und Arbeit, von Freizeit und Erwerbsarbeit ist die Folge dieses Entwicklungsprozesses und prägt bis heute die

¹² Man kann daher die Familie als „den Prototyp der Vergemeinschaftung“ (Lenz 1998: 8, Herv.i.O.) bezeichnen.

individuellen Lebenszusammenhänge. Die für unsere Studie zentrale Veränderung ist in diesem Zusammenhang die zunehmende Flexibilisierung der Sozialzeiten¹³: Zwar haben sich die tariflichen Arbeitszeiten in den letzten Jahrzehnten deutlich verkürzt, doch fand im Gegenzug eine weitreichende Deregulierung von Zeitrhythmen statt, die in einer zunehmenden Ausdifferenzierung von Arbeitszeitmodellen zum Ausdruck kommt. Nach einem Rekurs auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Freizeit betrachten wir im Folgenden die Entwicklung der Arbeitszeiten, die Eckpfeiler der derzeitigen Arbeitszeitpolitik sowie Arbeitszeitpräferenzen abhängig Beschäftigter. Sie stellen in ihrer Gesamtheit die Rahmenbedingungen für die Lebensführung erwerbstätiger Menschen und ihrer Familien dar.

2.1 Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Freizeit

Gegen Ende des 18. Jahrhunderts, vor allem aber im 19. Jahrhundert, kristallisierte sich eine deutliche Trennung von Produktion und Reproduktion heraus, die - ausgehend vom städtischen Bürgertum - von einem zunehmenden Gegensatz von Öffentlichem und Privatem begleitet wurde (Ostner 1988: 208). Als zentrales Problem in dieser Phase industriegesellschaftlicher Entwicklung erwies sich die Reproduktion menschlicher Arbeitskraft: Um die physische und psychische Versorgung der Arbeiterklasse sicherzustellen, wurden die privaten Haushalte zur Bewältigung der fortan 'privaten' Aufgaben herangezogen, wobei Frauen durch ihre geschlechtsspezifische Zuweisung auf diesen Arbeitsbereich die Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung übernahmen. Auf diese Weise entwickelte sich die Familienarbeit als in Wechselwirkung zur Erwerbsarbeit stehendes Arbeitsfeld und ermöglichte die Entwicklung eines Wirtschaftssystems, das den Mann als voll verfügbare „Nur-Arbeitskraft“ sieht, der durch die „Nur-Hausfrau“ versorgt wird. Für das „proletarische Modell“ (Kreckel 1993: 55) galt diese Form der Arbeitsteilung jedoch schon damals nicht: Denn um die Existenz der Familie abzusichern, waren auch die Frauen (und in der Regel auch die Kinder) erwerbstätig und arbeiteten unter oft extremen Belastungen in Fabriken, im Bergbau oder in Webereien. Erst eine aufgrund sinkender Geburtenraten einsetzende

¹³ 'Sozialzeit' meint hier alle Zeiten des Zusammenlebens von Menschen, also Arbeitszeiten, Freizeit, Familienzeit etc..

staatlich gelenkte Sozialpolitik konnte schließlich die „soziale Frage“ entschärfen (vgl. Priemel/Schuster 1990: 11).

Mit der Abgrenzung der Lebensbereiche bildeten sich zudem auch zwei verschiedene Zeitsphären heraus: Es kam zu einer hierarchisierenden Trennung zwischen strukturierender, wertschaffender Arbeitszeit und privater (Frei-)Zeit, welche dem Zeitverständnis des Erwerbslebens unterworfen wurde (Maurer 1992). Während im Erwerbsleben ein zweckrationaler Umgang mit der Zeit verlangt wird, ist dieser bei der Kindererziehung und im Zusammenleben der Familie stärker bedürfnisbezogen (Becker-Schmidt u.a. 1985; Tornes 1988). Arbeitszeit und Freizeit bildeten sich in der Folge zu spezifischen Zeitinstitutionen heraus und manifestieren sich bis heute in der normativen Unterscheidung von Arbeitstag und „Feierabend“, Arbeitswoche und Wochenende. Dabei lassen sich anhand der (Nicht-) Verfügung über Zeit auch gesellschaftliche Macht- und Interessenkonstellationen identifizieren: So verfügen z.B. erwerbslose Menschen zwar über ein hohes Quantum an Freizeit, doch wird diese, da sie von der Arbeitgeberseite nicht nachgefragt wird und nicht der Regeneration von der bezahlten Erwerbsarbeit dient, in der subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen entwertet (Geißler 1997: 41ff.). Entsprechend wird auch im öffentlichen Bewußtsein die Reproduktionsarbeit in den Familien selten als Arbeit definiert. Diese historische Herausbildung zweier Lebensbereiche wirkt bis heute auf den Alltag der Menschen und muß - in all ihren Widersprüchlichkeiten - in die individuelle Lebensführung integriert werden (vgl. I.4).

Zahlreiche Studien konzentrieren sich daher auf den Stellenwert von Erwerbsarbeit und Freizeit im Leben der Menschen und stellen einen allgemeinen Wertewandel fest, der in einer Verschiebung des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit in der subjektiven Bewertung der Menschen zum Ausdruck kommt (vgl. u.a. Baethge 1991; Klages 1993). Schumann (1982) benennt in diesem Zusammenhang zwei Bedeutungsdimensionen von Erwerbsorientierung, die er als „doppelten Bezug zur Arbeit“ bezeichnet: Er unterscheidet die *Arbeitskraftperspektive* der Erwerbsarbeit, die auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit, den Erhalt des Arbeitsplatzes und das Einkommen ausgerichtet ist, von der *Subjektperspektive*, die stärker auf den Sinnbezug, so z.B. auf die Arbeitsinhalte und die Selbstbestimmungs- und Selbstverwirklichungschancen, abzielt.¹⁴ Den

¹⁴ Ditmar Brock (1990) hat in seiner Untersuchung vier Typen der Erwerbsorientierung von Männern feststellen können. Er unterscheidet erwerbsorientierte von freizeitorientierten Män-

genannten Studien zufolge behält die Erwerbsarbeit zwar ihre zentrale Integrations- und Strukturierungskraft, doch gewinnt der außerbetriebliche Lebenszusammenhang an Bedeutung und tritt zunehmend gleichrangig neben die bezahlte Erwerbsarbeit. Signifikant ist dieser Trend vor allem innerhalb 'modernisierter' Milieus. Hier rangiert die Freizeit in ihrer Bedeutung tendenziell vor der Erwerbsarbeit (Burkart/Strümpel 1988; Hörning u.a. 1990) und die Strukturierungsdominanz der Erwerbsarbeit wird zunehmend hinterfragt (Baethge 1991; Voß 1991a). Für Arbeiter - die von uns untersuchte Beschäftigtengruppe - gilt dieser Befund jedoch nur eingeschränkt: Zwar sind nach Baethge traditionelle Ansprüche wie die Existenzsicherung oder die Sicherheit des Arbeitsplatzes auch „subjektzentrierten Ansprüchen“ an die Arbeit gewichen, doch existieren Werte wie 'Spaß an der Arbeit' und 'mehr Eigenverantwortlichkeit' lediglich als Erwartungen und Wünsche und werden nur von einer Minderheit tatsächlich auch konkret angestrebt (Baethge 1991). Um jedoch die Belastungen der Erwerbsarbeit 'verarbeiten' zu können, müssen die Individuen einen Sinn in ihrer Tätigkeit erkennen. Speist sich dieser nicht aus den Arbeitsinhalten, so wird er verstärkt über die konkrete Arbeitsleistung oder auch das Arbeitsumfeld (Außenkontakte, KollegInnen etc.) hergestellt (Becker-Schmidt 1983).¹⁵ Dominant ist dabei in der Regel eine instrumentelle Einstellung zur Erwerbsarbeit: Man kann damit sein Leben materiell absichern und unabhängig von externen ökonomischen Hilfsleistungen organisieren.

Auch Herlyn u.a. stellen in ihrer Vergleichsstudie der Städte Hamm und Wolfsburg fest, daß innerhalb der Arbeiterschaft Selbstverwirklichung stärker in der Freizeit als in der Erwerbsarbeit gesucht wird. Sie konstatieren, daß „der Lebensstiltypus des einseitig Berufs- und Arbeitsorientierten, des 'Karrieristen', des 'workaholic' in der Arbeiterschaft praktisch nicht vorkommt“ (Herlyn u.a. 1994: 133).¹⁶ Entsprechend identifizieren sie auch in bezug auf die Freizeitgestaltung spezifische Verhaltensmuster, die weniger auf die Schichtzugehörigkeit der Befragten, sondern auf deren Bil-

nern sowie Männer mit einer instrumentellen Einstellung zur Erwerbsarbeit von solchen, bei denen beide Lebensbereiche gleichgewichtig nebeneinander rangieren.

¹⁵ So können beispielsweise auch IndustriearbeiterInnen ihre taktgebundene Arbeit am Band für sich kompensieren, indem sie das Erfüllen bestimmter Stückzahlen als Teilleistung für ein späteres Endprodukt und als Ergebnis ihrer individuellen Arbeitsleistung definieren (vgl. ausführlicher Becker-Schmidt u.a. 1983: 116f.).

¹⁶ Stattdessen wird die Erwerbsarbeit eher als „notwendiges Übel“ wahrgenommen - eine Einschätzung, die im untersuchten Sample umso dominanter ist, je höher die subjektive Bewertung der individuellen Arbeitsbelastung ausfällt (Herlyn u.a. 1994: 133).

dungsniveau zurückgeführt werden. Eine passive Form der Freizeitgestaltung wie 'Ausspannen', 'Erholen' und 'Nichtstun' dominiert demnach bei un- und angelernten ArbeiterInnen, während Freizeitaktivitäten am Wochenende und an den Abenden umso vielfältiger sind, je höher der berufliche Status ausfällt (ebd.: 165, 192). Dabei ist zu berücksichtigen, daß sich das innerhalb der Arbeiterschaft oft selbst so bezeichnete 'Nichtstun' tatsächlich auf die Regeneration bezieht, also den mehr oder weniger bewußten Prozeß der Wiederherstellung körperlicher Arbeitskraft. 80% der von Herlyn u.a. Befragten sahen daher „einen zentralen Zweck der Freizeit darin, 'Ruhe, Erholung und Entspannung' zu finden“ (ebd.: 173).¹⁷ Da in der wenigen verbleibenden Freizeit die Chancen der Selbstentfaltung deutlich eingeschränkt sind, fallen die von den ForscherInnen zunächst erwarteten Individualisierungstendenzen eher gering aus.¹⁸

2.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Die Zeitorganisation im Erwerbsleben ist - ebenso wie andere Handlungsfelder - Modernisierungsdynamiken ausgesetzt. Sie beeinflußt den alltäglichen Umgang der Menschen mit Zeit sowie die individuellen Möglichkeiten ihrer Nutzung und prägt in westlichen Industriegesellschaften aufgrund ihrer strukturierenden Funktion auch den privaten Lebenszusammenhang der Menschen.

Betrug die durchschnittliche Arbeitszeit im Jahre 1870 noch etwa 80 Wochenstunden, so konnte sie rund hundert Jahre später in der Metallindustrie bereits um die Hälfte reduziert werden. Einen weiteren Etappensieg der Politik kollektiver Arbeitszeitverkürzung konnte die IG Metall mit der für ihren Vertretungsbereich zum 1. Oktober 1995 vereinbarten 35-Stunden-Woche als tarifvertragliche Regelarbeitszeit verbuchen. Zuvor schon, zum 1.1.1994, hatten die Tarifparteien beim größten deut-

¹⁷ Darüber hinaus führt das Vorhandensein von Kindern bei allen Altersgruppen zu einer Traditionalisierung des Freizeitverhaltens. Individualisierte Freizeitstile dominieren daher bei jüngeren Befragten, die noch keine Kinder haben.

¹⁸ Für Handlungschancen in der Freizeit ist nicht nur der Umfang der erwerbsfreien Zeit, sondern auch deren Lage relevant: Durch die Zunahme von Blockfreizeiten können sich daher nur dann neue Freizeitstile entwickeln, wenn dadurch auch tatsächlich neue Gestaltungsspielräume im Alltag entstehen (vgl. Gross/Garhammer 1991: 57ff.).

schen Automobilkonzern, der VW AG, die Arbeitszeit sogar auf 28,8 Stunden gesenkt (s. II.).

Parallel zur linearen Herabsetzung der tariflichen Arbeitszeiten zeichnet sich jedoch eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten ab: Die Maschinenlaufzeiten wurden in den letzten Jahren mehr und mehr ausgeweitet, so daß es zu einer Entkopplung der individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten von den Betriebszeiten kam (Seifert 1993). Diese Flexibilisierungsoption setzten die Arbeitgeber maßgeblich in den 80er Jahren durch, als mit dem „Leber-Kompromiß“¹⁹ der Einstieg in die 35-Stunden-Woche vereinbart wurde. Die Gewerkschaften forderten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eine kollektive Verkürzung der Arbeitszeit, mußten dafür aber im Gegenzug eine Deregulierung akzeptieren.²⁰ Individuelle Arbeitszeiten konnten fortan ungleichmäßig auf einzelne Arbeitstage verteilt werden, jedoch nicht - wie bei Gleitzeitsystemen üblich - zugunsten einer vergrößerten Zeitsouveränität der Beschäftigten, sondern in Form einer stärkeren Verfügungsgewalt der Arbeitgeber über die Arbeitszeit.

Waren in den 50er Jahren Parolen wie „Samstags gehört Vati mir!“ exemplarisch für die Forderung nach einer Abkehr von nicht unabdingbar notwendigen, sozialunverträglichen Arbeitszeiten, so beziehen seit den 90er Jahren betriebliche Arbeitszeitmodelle unter dem Stichwort „Flexibilisierung“ verstärkt wieder die Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit ein. Ehemals an diesen Begriff gekoppelte Erwartungen einer erhöhten Zeitsouveränität für die Beschäftigten (Teriet 1977), die maßgeblich von Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben eingefordert worden war, sind dagegen aus der Arbeitszeitgestaltung weitgehend verschwunden: Teilzeitarbeit hat sich zwar als ein - vor allem weibliches - Beschäftigungsverhältnis durchgesetzt, doch sind nach wie vor erhebliche Nachteile mit einer solchen individuellen Form der Arbeitszeitverkürzung verbunden (vgl. I.3.2; Quack 1993). Eine neue Qualität erhält das Phänomen der Flexibilisierung jedoch durch seine Öffnung auf beide Geschlechter: Waren Frauen aufgrund ihrer stärkeren Familienbindung vom sogenannten

¹⁹ Der Schlichtungsspruch im Tarifstreit mit monatelangen Streiks erfolgte durch Georg Leber, den ehemaligen Bundesverteidigungsminister und Ex-IG-Bau-Vorsitzenden. Kritiker dieses Tauschgeschäfts von Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitszeitflexibilisierung verweisen darauf, daß die „beschäftigungsstabilisierenden Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung zum guten Teil von Arbeitszeitflexibilisierungen aufgeessen“ werden (Offe 1997: 242).

²⁰ Gleichzeitig war in der Vereinbarung durch eine „Differenzierungsklausel“ die Möglichkeit gegeben, für Teile der Belegschaft eine längere Arbeitszeit beizubehalten, da sich die tariflich vereinbarte Arbeitszeit auf einen betriebsdurchschnittlichen Wert bezieht. Sie führte innerhalb der Gewerkschaft zu heftigen Auseinandersetzungen, da eine Spaltung innerhalb der Belegschaften befürchtet wurde.

„Normalarbeitsverhältnis“²¹ schon länger ausgeschlossen (Kurz-Scherf 1995b: 150), so verliert dieses Modell, das noch immer das normative Leitbild der Tarifpolitik darstellt, zusehends auch für männliche Beschäftigte zwar nicht an Bedeutung, jedoch an Dominanz: Wie die Arbeitszeitberichterstattung des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) zeigt, waren bereits 1993 nur noch 23% (Bauer u.a. 1994: XIX), 1995 sogar nur noch 17% (Bauer u.a. 1996: 11) der ArbeitnehmerInnen in Westdeutschland in einem solchen Beschäftigungsverhältnis tätig. Mehr als vier Fünftel arbeiteten also in einer Form flexibler Arbeitszeit.²²

Auffällig ist darüber hinaus die Zunahme von Mehrarbeit in den alten Bundesländern: Die Zahl der pro Überstundenbeschäftigten²³ geleisteten Überstunden ist, unter Berücksichtigung des Vergleichsjahres 1993, von durchschnittlich 4,5 Überstunden pro Woche auf 6,2 Stunden (1995) angestiegen (ebd.: 61). Die AutorInnen der Studie problematisieren, daß durch diesen Trend beschäftigungspolitische Perspektiven verbaut werden, und berechnen für den Verzicht auf Überstundenarbeit - bei Ausklammerung der Überstunden in Leitungsfunktionen - ein Arbeitsplatzäquivalent von rund 1,1 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen (ebd.: 12).

Hintergrund der Flexibilisierung sind veränderte Produktionskonzepte der Unternehmen: Die Abkehr von einer fordistischen Massenproduktion sowie die Internationalisierung der Wirtschaftsverflechtungen erzeugen einen verstärkten Konkurrenzdruck und bewirken weitergehende Flexibilisierungsbestrebungen. Schichtsysteme und gelegentliche Mehrarbeit in Form von Samstags- und Sonntagsarbeit sind daher vor allem für im gewerblichen Bereich beschäftigte ArbeitnehmerInnen bereits Normalität und sollen einer noch effektiveren Anpassung der individuellen Arbeitszeiten an die Produktionszyklen und -rhythmen dienen. Der Personaleinsatz kann auf diese Weise mit den konjunkturellen Zyklen absatzstärkerer und -schwächerer Phasen abgestimmt und der Aufwand für Lagerkosten durch just-in-time-Produktion verringert werden. Diese Variabilisierung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung setzt eine flexible An-

²¹ Das Normalarbeitsverhältnis stellt den Maßstab für ein regelmäßiges und existenzsicherndes Einkommen dar und legt die sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Standards fest. Auf dieses Arbeitsverhältnis bezieht sich auch die „Normalarbeitszeit“, die eine Vollzeitbeschäftigung in einem Umfang von 35-40 Stunden, verteilt auf die Werktage (tagsüber von Montag bis Freitag), vorsieht und in der Lage nicht variiert (vgl. Bauer u.a. 1996: 11).

²² Eine detaillierte Analyse der Flexibilisierung der Arbeitszeit liefern u.a.: Hinrichs 1992; Bauer u.a. 1993, 1995; Kurz-Scherf 1995; Bispinck 1993.

²³ Bei den genannten Angaben sind Beschäftigte, die grundsätzlich keine Überstunden leisten, nicht berücksichtigt.

passung der Zeiterfassung und -verrechnung voraus, da die geleisteten Stunden zeitweilig über den tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten liegen und entsprechend verrechnet werden müssen. Immer mehr Betriebe weichen daher vom Prinzip der zeitenahen Vergütung ab und richten stattdessen *Arbeitszeitkonten* ein. Die geleistete Mehrarbeit wird auf diesen Konten gespeichert und in produktionschwachen Phasen gegen Freizeit ausgeglichen bzw. bei anhaltendem Personalbedarf ausbezahlt. Diese an den Marktrhythmen orientierten Arbeitszeiten sind aus der Perspektive der ArbeitnehmerInnen mit Skepsis zu betrachten: Vorherige Planbarkeiten einer 'festen' Arbeitszeit, bei der zwar die *Lage*, nicht aber der *Umfang* variierte, werden auf diese Weise aufgelöst und führen zu tendenziell unverlässlichen Arbeitszeiten. Ergebnis dieser Entwicklung können Arbeitszeitspitzen mit mehr als 40 Wochenstunden und Arbeitszeitlöcher mit weniger als 30 Wochenstunden sein. Problematisch ist darüber hinaus, daß bislang keine rechtlichen Normen für die Gestaltung von Arbeitszeitkonten existieren. Zwar gibt es mittlerweile eine Vielzahl verschiedener betrieblicher Modelle, doch variieren dabei sowohl die Regelungen zur Entnahme von Freizeit als auch die Berechnung geleisteter Arbeitsstunden.²⁴

2.3 Verkürzung oder Flexibilisierung?

In der arbeitszeitpolitischen Diskussion der letzten Jahre standen wiederholt Strategien einer Arbeitszeitverkürzung denen einer weitergehenden Arbeitszeitflexibilisierung gegenüber. Ausgangspunkt dieses phasenweise Wiederauflebens der vor allem in den 80er Jahren wirksamen Konfrontationslinie zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ist eine anhaltende Massenarbeitslosigkeit, von der offiziell 4,9 Millionen Menschen direkt betroffen sind, die Lebensbedingungen ihrer Partner und Kinder jedoch nicht minder berührt werden. Vor allem VertreterInnen des 'linken' politischen und gewerkschaftlichen Lagers knüpfen daher an die Forderungen der 80er Jahre an und versuchen, die Arbeitszeitdebatte in Richtung einer weiteren schrittweisen Verkürzung der kollektiven Arbeitszeit wiederzubeleben. Sie plädieren - nachdem das „Bündnis für Arbeit“ gescheitert ist - für eine „neue Offensive“. Demgegenüber

²⁴ Eine Untersuchung über die Anwendung und Gestaltung von Arbeitszeitkonten führt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des DGB (WSI) durch (Seifert 1996).

spricht sich die Arbeitgeber-Seite deutlich gegen ein solches Vorhaben aus. Unter dem vermeintlichen Druck der internationalen Standortkonkurrenz bewertet man die 35-Stunden-Woche als den „größten Fehler“ der Tarifpolitik²⁵ und fordert eine flexible Anpassung individueller Arbeitszeiten an die Produktions- und Marktrhythmen. Hintergrund dieser Konfrontation sind die differierenden Positionen zu möglichen Lösungswegen aus der arbeitsmarktpolitischen Krise: Innerhalb des Arbeitgeberlagers, dessen Verbände sich zusehends aus einem sozialpartnerschaftlichen Modell zurückgezogen haben, wird eine weitreichende Verbesserung der Produktionsbedingungen, und damit einhergehend eine Absenkung der Produktionskosten, als notwendig erachtet, um den durch Rationalisierungseffekte bedingten Arbeitsplatzabbau zu stoppen bzw. über Neueinstellungen überhaupt zu verhandeln. Teile der Gewerkschaften versprechen sich demgegenüber von einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung signifikante, positive Beschäftigungseffekte, die nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern auch den Staatshaushalt deutlich entlasten und dadurch neue Beschäftigungsinitiativen ermöglichen könnten.²⁶

Dennoch läßt sich eine allgemeine Akzeptanz weitergehender Flexibilisierungstendenzen feststellen. Die Gewerkschaften befinden sich dabei angesichts der alles überdeckenden Debatte um Globalisierung und Standortkonkurrenz in einer defensiven Position: Sie - und noch stärker die Betriebsräte - sind zunehmend in Entscheidungen über die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens eingebunden und müssen daher zwischen Standortsicherung und sozialverträglichen Arbeits(zeit)bedingungen abwägen.²⁷ Gleichzeitig zeichnet sich in diesem Zusammenhang auch ein Konflikt hinsichtlich des Umgangs mit Einkommenregelungen ab: Trotz steigender Umsätze und Gewinne vor allem auf Seiten der Großunternehmen stagnieren die Einkommen der ArbeitnehmerInnen und fallen z.T. hinter die Preissteigerungsrate zurück. Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnverzicht werden daher innerhalb der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen ambivalent diskutiert. Deutlich wurde dies am Beispiel der Initiativen einzelner Gewerkschaftsvorsitzender²⁸: Bei ihrem Vorstoß für eine kollektive

²⁵ Klaus Murmann, ehemaliger Präsident der Deutschen Arbeitgeberverbände, bezeichnete die 35-Stunden-Woche als „größten Fehler“ während seiner Amtszeit (dpa, 14.11.1996).

²⁶ Durch die Verabschiedung eines neuen Arbeitszeitgesetzes, in dem die Grenzen für tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten deutlich angehoben wurden, hat auch die Gesetzgebung in die Arbeitszeitpolitik eingegriffen.

²⁷ Zu den Kriterien einer sozialverträglichen Gestaltung der Arbeitszeiten vgl. Seifert 1995.

²⁸ Die Vorsitzenden von IG Metall, ÖTV und IG Medien - Klaus Zwickel, Herbert Mai und Detlef Hensche - haben 1997 unterschiedliche Vorschläge zu Maßnahmen der „Umverteilung von Ar-

Arbeitszeitverkürzung verweigerten ihnen Teile der Organisation (und auch der Basis) die Gefolgschaft, so daß die abgeschlossenen bzw. die noch abzuschließenden Tarifverträge eine tatsächliche „Offensive“ in diese Richtung größtenteils aussparen. Die Schwierigkeit, einerseits die Lohninteressen der Gewerkschaftsmitglieder zu berücksichtigen, andererseits jedoch Wege zur Beschäftigungssicherung und mitunter auch der Schaffung neuer Arbeitsplätze aufzuzeigen, kennzeichnet das Dilemma der Gewerkschaften. Kritische Prognosen erachten daher eine gesellschaftliche Umverteilung als einzige Möglichkeit, die Beschäftigungskrise abzuschwächen (Seifert 1994; Kurz-Scherf 1995b; Rifkin 1997).

Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) zufolge hätten in den letzten Jahren allein durch eine Umwandlung der Zuschläge für Nacht-, Wochenend- und Überstundenarbeit bereits 600.000 Arbeitsplätze in den alten, 140.000 in den neuen Ländern geschaffen werden können. Für eine weitere Reduzierung der kollektiven Wochenarbeitszeit um drei Stunden wurden 900.000 - 1,2 Millionen, für ein „Sabbat“-Jahr von durchschnittlich 2% der Beschäftigten 600.000 neue Arbeitsplätze berechnet (Seifert 1993, 1994). Auch Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit stützen in ihrem makroökonomischen Modell diese Trendaussagen (IAB-Kurzbericht 7/96).

Da das dominante normative Leitbild der Erwerbsarbeit jedoch nach wie vor eine erwerbslebenslange Vollzeitbeschäftigung vorsieht, sind als Ergänzung von Rechenmodellen auch Utopien darüber notwendig, wie eine Gesellschaft aussehen könnte, in der die Bedeutung der bezahlten Erwerbsarbeit reduziert wird und den Individuen entsprechend mehr Freizeit zur selbstbestimmten Nutzung zur Verfügung steht (vgl. Negt 1984; Spitzley i.E.). In der Diskussion über kollektive Arbeitszeitverkürzungen wurden zwar Ideen für eine veränderte Zeitordnung entwickelt, doch existieren bislang kaum konkrete Strategien darüber, wie ein verändertes Zeitbewußtsein initiiert werden kann. Die Arbeitszeitpräferenzen von Beschäftigten werden daher in vielen Studien dazu herangezogen, die Potentiale, die Akzeptanz und die möglichen Restriktionen einzelner Arbeitszeitinitiativen zu antizipieren (z.B. Bauer u.a. 1996; Kurz-Scherf 1995b).

beit“ in die Debatte eingebracht, die als gemeinsames Kernstück eine kollektive Reduzierung der Arbeitszeit vorsahen.

Da die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten der letzten Jahrzehnte maßgeblich von den ArbeitnehmerInnen und ihren Familien getragen wurde, bleiben Veränderungen von Zeitrhythmen nicht ohne Folgen für die individuellen Präferenzen der Betroffenen. Auffällig ist - wie die Studie von Bauer u.a. (1996) zeigt -, daß die Erhöhung des durchschnittlichen Überstundenvolumens offenbar nicht zu einer verstärkten Unzufriedenheit der Beschäftigten führte. Wollten 1989 nur ca. ein Drittel der Beschäftigten, die Überstunden leisten, diese beibehalten oder erhöhen, waren es 1995 44% (ebd.: 74). Die Bereitschaft zur Samstagsarbeit stieg bei denjenigen, die diese bisher nicht leisteten, von 8% (1989) auf 16% (1995) an (ebd.: 14).²⁹ Diese Entwicklung der Arbeitszeitwünsche verweist auf veränderte Einstellungen bei ArbeitnehmerInnen: Vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation nehmen besitzstandssichernde Präferenzen sowie die Akzeptanz „unbeliebter“ Arbeitszeiten zu. Die Sorge, daß der eigene Betrieb nicht konkurrenzfähig bleiben könnte, führt - weitgehend losgelöst vom Realitätsgehalt solcher Befürchtungen - offenbar zum Schluß mit dem Arbeitgeber und scheint die Bereitschaft zu fördern, sich den Flexibilisierungswünschen der Unternehmen anzupassen.

Etwa gleichbleibend ist demnach der Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten (10%) sowie die nach wie vor hohe Attraktivität von Gleitzeit. Schicht-, Wochenend- und Überstundenarbeit werden dagegen von denjenigen Beschäftigten deutlich abgelehnt, die bislang nicht in diesen Arbeitszeitformen tätig sind. Sie gelten weiterhin als die ‘sozialunverträglichsten’ Arbeitszeitmodelle. Auch von den selbst regelmäßig Schichtarbeitenden (44%) wird Schichtarbeit als negativ eingeschätzt: Es besteht der Wunsch, weniger oder keine Schichtarbeit mehr zu leisten. Gleiches gilt für die Samstags- und Sonntagsarbeit: Durchschnittlich wollen 63 bzw. 61% der an diesen Tagen Beschäftigten seltener oder gar nicht mehr in diesen Arbeitszeiten tätig sein. Betrachtet man die Differenz zwischen tatsächlichen und gewünschten Wochenarbeitszeiten, so sind es vor allem vollzeitbeschäftigte Männer in den alten Bundesländern, die einer Reduzierung ihrer Erwerbsarbeit positiv gegenüberstehen (Bauer u.a. 1995: 4).

Auch Kurz-Scherf konstatiert eine beachtenswerte Akzeptanz einer individuellen Arbeitszeitverkürzung: Durchschnittlich 22 Stunden pro Woche erscheinen den Be-

²⁹ Ingrid Kurz-Scherf stellt in ihrer Berliner Arbeitszeitstudie fest, daß 81% der Befragten für flexiblere Arbeitszeiten plädieren. Nur 30% halten diese jedoch für sich selbst für wünschenswert (Kurz-Scherf 1995b: 149).

fragten wünschenswert, doch nur, wenn man sich eine solch signifikante Verkürzung der Arbeitszeit finanziell auch leisten kann (Kurz-Scherf 1995b: 146). Immerhin sind jedoch 42% der befragten BerlinerInnen bereit, auf 5% und mehr ihres Einkommens zu verzichten, wenn dadurch die Arbeitslosigkeit abgebaut werden könnte (ebd.: 120).

Vorschläge zu einer umfassenden Umverteilung von Arbeit konnten sich bislang nicht durchsetzen. Zwar hat die Zahl der Initiativen zugenommen, doch sind selbst konkrete, auf einzelne Erwerbsbereiche bezogene Modelle gescheitert. So lieferten beispielsweise Grottian/Weidmann (1997) für den öffentlichen Dienst ein konkretes Umverteilungskonzept für die anstehenden Tarifverhandlungen, doch wurde dies bereits im Vorfeld abgelehnt.³⁰ Auch Plädoyers für eine normative Umorientierung, die die Dominanz der bezahlten Erwerbsarbeit in der Arbeitsgesellschaft hinterfragt, fanden in den politischen Zielsetzungen bislang keine Berücksichtigung (Gorz 1989; Rifkin 1997).

3. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben

In modernen Gesellschaften sind Erwerbsarbeit und private Reproduktionsarbeit zwei im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Organisation weitgehend voneinander getrennte, in der alltäglichen Lebenspraxis der Menschen jedoch stark ineinandergreifende Lebensbereiche. Eine Vielzahl von Untersuchungen und Veröffentlichungen behandelt daher die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben,³¹ wobei je nach konkretem Forschungsinteresse meistens nur ein bestimmter Ausschnitt dieses Problemkomplexes analysiert wird: Stehen bei einigen Studien die makrosoziologischen Aspekte im Vordergrund, wie z.B. die Familien- und Arbeitsmarktpolitik sowie die Geschlechterhierarchie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, konzentrieren sich andere auf das familiäre Binnengefüge und die dort stattfindenden Aushandlungsprozesse und Arbeitsteilungsmuster zwischen den (Ehe-)Partnern. Deutlich wird dabei, daß keine der Perspektiven ohne die jeweils andere auskommt: Da sich die Lebensbereiche Familie und Beruf in

³⁰ Die Autoren plädieren für ein Modell einer nach Einkommensgruppen gestaffelten Arbeitszeitverkürzung für den öffentlichen Dienst und stellen in ihren Berechnungen die Schaffung von 300.000 bis 500.000 neuen Teilzeit- und Vollzeit Arbeitsplätzen in Aussicht (Grottian/Weidmann 1997: 439).

³¹ Einen umfassenden Überblick gibt Birgit Geissler (1995).

einer Wechselwirkung zueinander befinden, müssen bei der Analyse von Strategien der Koordination dieser Lebensbereiche auch weitergehende Aspekte berücksichtigt und „mitgedacht“ werden wie z.B. das System der öffentlichen Kinderbetreuung, die damit verbundenen Partizipationschancen von Frauen am Erwerbsleben, die Lohnhierarchie zwischen den Geschlechtern oder die an der männlichen Familiernährerrolle orientierte Familien-, Sozial- und Steuerpolitik. Sie beeinflussen, daß es überwiegend Frauen sind, die bei einer Familiengründung, d.h. bei der Geburt des ersten Kindes, aus dem Erwerbsleben ausscheiden und die damit einhergehenden beruflichen Nachteile in Kauf nehmen (vgl. z.B. Priemel/Schuster 1990; Künzler 1994; Garhammer 1996). Folge hiervon sind weitgehend geschlechtshierarchische Arbeitsteilungsmuster im Privaten (3.1). In diesem Kontext kommt den Arbeitszeiten eine besondere Bedeutung zu: Sie eröffnen hypothetisch die Option einer besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben oder aber erschweren die Synchronisation durch einseitige Flexibilisierungsspielräume für die Arbeitgeber (3.2).

3.1 Familiäre Arbeitsteilung

Wie eine der ersten ‘Männerstudien’ in der Bundesrepublik Deutschland veranschaulicht, dominierten in den 70er Jahren in den meisten Familien traditionelle Rollenleitbilder und eine geschlechtliche Aufgabenteilung, die den Frauen - egal ob berufstätig oder nicht - die Hauptverantwortung für alle im Haushalt und im Rahmen der Kinderbetreuung anfallenden Arbeiten zuweist (Pross 1978). Die Vorstellung, die Arbeiten gleichberechtigt zwischen Mann und Frau aufzuteilen, fand kaum Zustimmung. Hausarbeit galt weithin als „unmännlich“, und selbst jüngere Männer zeigten wenig Interesse, sich stärker an den familialen Aufgaben zu beteiligen. Erwerbstätigkeit gehörte zum festen Bestandteil der männlichen Geschlechtsrolle und der damit verbundenen Lebensplanung. Zwar wurde eine Berufstätigkeit auch den Frauen zugestanden, doch reklamierten Männer die eindeutig verantwortungsvolleren Positionen der Erwerbssphäre für sich. Mit einer Frau verheiratet zu sein, deren Einkommen höher ist als das eigene, wurde ebenso einhellig abgelehnt wie eine Neu- und Umverteilung der Hausarbeit.

Diese starren Einstellungsmuster brachen in den 80er Jahren insbesondere unter dem Druck einer erstarkenden Frauenbewegung langsam auf. Die Männer beteiligten sich nicht signifikant stärker an den familialen Aufgaben als noch zehn Jahre zuvor, bewerteten jedoch die von ihren Partnerinnen im Haus geleistete Arbeit deutlich höher (Metz-Göckel/Müller 1986). Gleichwohl war auch hier das gängige männliche Rollenleitbild von der Funktion des 'Familienernährers' geprägt, so daß die Frauen bei der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit häufig aufgaben (ebd.: 62) und damit in die ökonomische Abhängigkeit vom Partner gerieten. Abweichungen von diesem Standardmodell ließen sich vor allem in nichtehelichen Lebensgemeinschaften und seitens hochqualifizierter Frauen feststellen: Diese schraubten häufiger ihre eigenen Arbeitsanteile zurück und waren seltener bereit, den Beruf aufzugeben. Eine Korrelation zwischen Erwerbsorientierung und Familienarbeit zeigte sich auch dahingehend, daß Männer mit berufstätiger Partnerin eine weniger hierarchische Vorstellung vom Geschlechterverhältnis aufwiesen. Allerdings blieb eine Umsetzung in konkretes Verhalten aus. Die Frauen verringerten jedoch aufgrund der Inanspruchnahme durch den Beruf ihren Anteil an der Familienarbeit (vgl. auch Künzler 1994: 67). Auch Kössler (1984) und Krüsselberg u.a. (1986) konnten in den von ihnen durchgeführten Zeitbudgetstudien keine Verhaltensänderungen bei Männern feststellen: Ihre Beteiligung an der Hausarbeit blieb - unabhängig von der Kinderzahl und der Erwerbstätigkeit der Partnerin - niedrig, und lediglich die Frauen variierten ihren eigenen Arbeitsanteil entsprechend ihrer Belastung durch den Beruf.

Studien der 90er Jahre liefern für die familialen Arbeitsteilungsmuster keine grundlegend abweichenden Ergebnisse. Das Bundesministerium für Frauen und Jugend (BMFJ) konstatierte in einer bundesweit durchgeführten Studie ein Fortbestehen traditioneller Muster der Aufgabenteilung: Auf die Frage, wer überwiegend das Kochen und wer überwiegend das Putzen übernehme, antworteten nahezu 80% der Befragten: „die Frauen“.³² Nur bei 15% der Befragten kochen beide Partner, und lediglich für das Einkaufen zeigen sich erste Lockerungen: Zwar erledigt bei 52% die Frau sämtliche Einkäufe, doch immerhin geben 32% an, sich diese Arbeit mit dem/r PartnerIn zu teilen (BMFJ 1992: 25). Ergänzend hierzu stellte das Institut für Demoskopie Allensbach (1993) in einer gesamtdeutschen Studie fest, daß durchschnittlich 12% der

³² Dagegen konstatiert Manfred Garhammer (1996: 330) in einer Querschnittanalyse der Datenbasis des Sozioökonomischen Panels von 1994, daß sich „drei von vier Männern“ am Kochen beteiligen, wenn beide Partner vollzeit erwerbstätig sind.

berufstätigen Frauen überhaupt keine Hilfe im Haushalt erhalten und dieser Anteil bei den nichterwerbstätigen Frauen sogar auf 21% ansteigt.

Vergleichbare Ergebnisse lieferte auch die repräsentative Zeitbudgetstudie, in der die Mitglieder von 7.200 Haushalten zu ihrer Zeitverwendung befragt wurden: In den Familien werden pro Person wöchentlich durchschnittlich 22,4 Stunden bezahlte Erwerbsarbeit und 27,8 Stunden unbezahlte Reproduktionsarbeit geleistet. Vergleicht man die einzelnen Anteile hinsichtlich der Zeitverwendung nach Geschlecht, fällt auf, daß Männer 30,7 Stunden für Erwerbsarbeit aufwenden, Frauen dagegen nur 15,1 Stunden. In bezug auf die Familienarbeit wendet sich das Blatt: Frauen arbeiten hier 35,0 Stunden, Männer nur 19,5 Stunden (BMFuS/Statistisches Bundesamt 1994: 9). Auch ein Blick ins Ausland bietet kein wesentlich 'besseres' Bild: Federkeil und Strohmeier (1993) zeigen in ihrer europäischen Vergleichsstudie, daß nach wie vor der „Löwenanteil der Hausarbeiten, insbesondere der 'schmutzigen' Arbeiten wie Waschen, Putzen etc., auf den Frauen“ lastet (Federkeil/Strohmeier 1993: 79).³³ Auch Garhammer resümiert in einem aktuellen Vergleich mehrerer europäischer Länder, daß „bis auf die Ausnahme von Schweden (...) der Vater etwa halb so viel Familienarbeit wie die Mutter“ übernimmt (Garhammer 1997: 29).³⁴

Alle bisherigen Untersuchungen stellen erhebliche Diskrepanzen zwischen Einstellungen und tatsächlichem Verhalten der Männer fest: Nach Hollstein (1990) *können* zwar 86% der mit einer Partnerin zusammenlebenden Befragten putzen, 87% waschen und 78% kochen, doch setzen wesentlich weniger Männer diese Fertigkeiten auch in praktisches Verhalten um: Nur rund 60% putzen und kochen tatsächlich, und lediglich 29% waschen wirklich mal die Wäsche (ebd: 175).³⁵ Hinsichtlich der Betreuung und Versorgung der Kinder sind es vor allem Aktivitäten wie Spielen oder außerhäusliche Aktivitäten, die Männer eher zu übernehmen bereit sind. Die Bereitschaft, sich an der

³³ Parallel hierzu stellen Federkeil und Strohmeier fest, daß die Unzufriedenheit mit dem aktuellen Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung europaweit angestiegen ist und vor allem von Seiten der Frauen die Forderung nach einer familienfreundlicheren Gestaltung des Erwerbslebens an Bedeutung gewinnt.

³⁴ Garhammer weist darüber hinaus auf die besondere Bedeutung institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen für die familialen Arbeitsteilungsmuster hin.

³⁵ Dabei bleiben die konkreten Zeitanteile noch offen, d.h. auch wenn ein Mann nur ab und zu kocht, taucht er bei den „kochenden“ Männern auf. Zwar werden in der Befragung auch die Zeitanteile berücksichtigt, die die Männer für die jeweiligen Arbeiten aufwenden, doch liegen diese bei ca. 50% der Befragten bei nur 15-30 Minuten täglich. Auch wenn dies zusammengenommen eine größere Zeiteinheit ergeben könnte, räumt auch Walter Hollstein (1990: 178) ein, daß dieser Anteil noch immer erheblich unterhalb des Zeitvolumens liegt, das Frauen für die private Reproduktionsarbeit aufwenden.

Kinderbetreuung zu beteiligen, ist dabei grundsätzlich größer als die zur Übernahme von Hausarbeit. Die von Hollstein vorgenommene Differenzierung hinsichtlich der Schichtzugehörigkeit ergibt kaum signifikante Unterschiede für Angehörige von Mittel- oder Unterschichten. Dennoch zeichnen sich Veränderungen bei den Männern in Richtung eines egalitären Rollenverständnisses und -verhaltens am ehesten für kleine Minderheiten innerhalb der von ihm differenzierten „zwei Mittelschichten“ ab, die für Hollstein gleichsam als gesellschaftliche Avantgarde fungieren könnten (ebd.: 222).

Nur vereinzelt finden sich Analysen, die nach schicht- oder milieu-, lebensform- oder lebensphasenspezifischen Differenzierungen im Ausmaß dieser Ungleichverteilung fragen. Eine solche Studie haben Barbara Keddi und Gerlinde Seidenspinner (1991) auf der Grundlage der Daten des Familiensurveys für Westdeutschland vorgelegt. Sie weisen eine positive Korrelation von traditionellen Arbeitsteilungsmustern und traditioneller Lebensform nach: Während 67% der verheirateten Paare eine traditionelle Arbeitsteilung praktizieren, gilt dies nur für 45% der nichtehelichen Lebensgemeinschaften (ebd.: 173). Die Autorinnen vermuten, daß Frauen aus unkonventionellen Lebensformen die Beteiligung des Mannes stärker einfordern und seltener bereit sind, ihre Erwerbstätigkeit bei der Geburt des Kindes ganz aufzugeben. Zu diesem Ergebnis gelangt auch Künzler (1994: 67), der auf der Grundlage mehrerer Zeitbudgeterhebungen für erwerbstätige Frauen einen verringerten, für die jeweiligen Partner hingegen einen gleichbleibenden Anteil an der Hausarbeit feststellt. Es verändert sich also lediglich das Verhalten der Frau - in Form des Zurückschraubens des eigenen Arbeitsanteils (vgl. Strümpel 1988: 112).

Zwar belegen alle bisherigen Untersuchungen zur innerfamilialen Arbeitsteilung eine anhaltende Ungleichverteilung der Arbeitsformen zwischen den Geschlechtern, doch deuten sich milieuspezifische Brechungen an: Petra Frerichs und Margareta Steinrücke finden damit ihre „Klassengeschlechtshypothese“ bestätigt. Danach gibt es klassenübergreifend zwar durchaus Gemeinsamkeiten innerhalb desselben Geschlechts, doch erfährt „die soziale Strukturierung qua Geschlecht eine klassenspezifische Brechung“ (Frerichs/Steinrücke 1997b: 234).³⁶ Sie stellen in ihrer Untersuchung die Koch- und Eßgewohnheiten in verschiedenen Milieus gegenüber und illustrieren am Beispiel eines Arbeiter-, eines Angestellten, eines Beamten- und eines Managerpaares die unterschiedliche Ausgestaltung und Bedeutung von Mahlzeiten. Für das Arbeiterpaar hat

³⁶ Zur Konzeption dieses Ansatzes vgl. ausführlicher I.5.2.

die Zubereitung des Essens den „Charakter einer schlichten *Notwendigkeit*“ (ebd.: 237, H.i.O.): Man isst, um sich für den Arbeitstag zu stärken, und bleibt dafür im Kreise der Familie - es werden also weder Gäste eingeladen, noch geht das Paar häufig auswärts essen. Die Arbeitsteilung ist dabei traditionell: Die Küche bleibt das Refugium der Frau.

Auch Herlyn u.a. (1994) konstatieren, daß innerhalb der Arbeiterschaft nach wie vor traditionell geschlechtshierarchische Arbeitsteilungsmuster dominieren. Bei 89% der verheirateten Befragten sind die Männer für die Erledigung von Reparaturen zuständig, während der Anteil derjenigen, die sich am Saubermachen, Kochen, Wäschewaschen und Bügeln beteiligen, unter 5% liegt. Lediglich für Tätigkeiten wie Einkaufen und Abwaschen sind leichte Auflösungstendenzen des traditionellen Musters erkennbar: 61 bzw. 48% übernehmen diese Arbeiten gemeinsam mit ihren Partnern (ebd.: 84).³⁷ Ansätze tendenziell partnerschaftlichen Verhaltens lassen sich vor allem in den jüngeren Altersgruppen finden, wo vergleichsweise häufig auch „Beziehungspioniere“ (ebd.: 93) anzutreffen sind, die von traditionellen Vorgaben stärker abweichen. Die AutorInnen resümieren, daß mit dem Traditionalitätsgrad der Lebensform auch die Traditionalität der Arbeitsorganisation im Familienalltag zunimmt. Es sind demnach vorwiegend die in nichtehelicher Lebensgemeinschaft Lebenden und kinderlose Paare, bei denen sich Ansätze egalitärer Einstellungen *und* Verhaltensmuster abzeichnen.

Ein wichtiger Einflußfaktor für das Fortwirken traditioneller Geschlechterarrangements innerhalb der Arbeiterschaft sind die Positionen der Frauen im Erwerbsleben. Frauen, die ein hohes Qualifikationsniveau erreicht haben und daher ein gleiches oder gar höheres Einkommen als der Partner erzielen, sind in diesen Milieus nur selten anzutreffen, so daß traditionelle Arbeitsteilungsmuster die finanziell günstigere Option darstellen: Der Mann übernimmt mit einer Vollerwerbstätigkeit die Ernährerrolle, während die Frau die Erwerbstätigkeit zugunsten einer Familienorientierung unterbricht oder ganz aufgibt (Klein/Braun 1995). Ist ein solches Arrangement erst einmal getroffen, so sind die Chancen gering, von diesem Modell wieder abzuweichen.

³⁷ Bei dieser sehr hoch erscheinenden Nennung muß berücksichtigt werden, daß die Angabe „beide sind zuständig“ keineswegs bedeutet, daß die Eheleute diese Arbeiten zu gleichen Anteilen erledigen, sondern lediglich, daß sich eine/r von beiden - in welchem Umfang auch immer - überhaupt beteiligt.

Die familiäre Arbeitsteilung, so das Fazit aller Untersuchungen, ist noch immer zu Lasten der Frauen organisiert. Weder die zunehmende Erwerbsorientierung vor allem junger Frauen noch die Pluralisierung privater Lebensformen hat bislang zu einer annähernd egalitären Verteilung der Familienarbeit geführt. An die nachfolgende Generation werden damit keine wesentlich gleichberechtigteren Verhaltensmuster weitergegeben.³⁸

3.2 Familienleben und Arbeitszeit

Für das Zusammenleben der Menschen spielen kollektive Zeitrhythmen, die maßgeblich von den Zeitanforderungen des Erwerbslebens bestimmt werden, eine bedeutende Rolle (Rinderspacher 1987; Eberling/Henckel 1998). In den letzten Jahrzehnten hat die von den ArbeitnehmerInnen im Erwerbssystem geleistete Arbeitszeit kontinuierlich abgenommen, doch ging mit dieser Entwicklung eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit einher (vgl. I.2). Sie machen erhöhte Koordinationsleistungen erforderlich (Meyer/Schulze 1993: 28) und erschweren die Synchronisation von Erwerbsarbeit und Familienleben. Diese gilt daher als eine „moderne Gestaltungsaufgabe der Familie“ (Garhammer/Gross 1991; Buba/Vaskovics 1994): Während sich Singles³⁹ oder Paare ohne Kinder vergleichsweise leicht an veränderte Arbeitszeitrhythmen anpassen können, gestaltet sich für Eltern die Abkehr vom „Normalarbeitstag“ als zweiseitig: Auf der einen Seite stellt die Zunahme von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung vor allem für Frauen oftmals die einzige Möglichkeit dar, ihre Erwerbsar-

³⁸ Hollstein kommt zu dem Ergebnis, daß selbst Männer, die als Kinder die (z. T. Doppel-) Belastung der Mütter erlebten, keine grundlegend andere Einstellung zur Hausarbeit entwickeln. Ursache hierfür dürfte sein, daß sich vor allem Söhne vorwiegend an männlichen Vorbildern, d.h. am Vater, orientieren und dessen Verhaltensweisen kopieren, selbst wenn sie diese nicht grundsätzlich befürworten (vgl. auch Klees 1992: 95 ff.). Frerichs und Steinrücke vermuten demgegenüber, daß ein „helfender Vater“ erst die „zweitbeste Voraussetzung“ darstellt. Männer können demnach egalitäre Arbeitsteilungsmuster vergleichsweise leichter umsetzen, wenn sie ihre Mütter als „stark erlebten [...] und kein traditionales Vatern Vorbild hatten“, also der Vater abwesend war (Frerichs/Steinrücke 1994: 211).

³⁹ Hradil weist auf die Mißverständlichkeit des Begriffs „Single“ hin, da in seiner gängigen Verwendung die Ursachen und Motive des Alleinlebens und entsprechende Folgewirkungen und Problemlagen ausgeblendet bleiben. Er schlägt deshalb vor, unter „Singles“ nur all diejenigen zu fassen, die in der mittleren Lebensphase partnerlos alleinleben: In dieser Phase stellt das Alleinleben einen tatsächlichen - und aus wissenschaftlicher Perspektive relevanten - Lebensentwurf dar, während bei Jüngeren ein Partner häufig lediglich noch nicht, bei Älteren Partner hingegen nicht mehr vorhanden sind (Hradil 1998: 10).

beit trotz eines z.T. desolaten öffentlichen Kinderbetreuungssystems aufrechtzuerhalten. Andererseits bewirkt die Zunahme von Schicht- und Wochenendarbeit erhebliche Koordinationsprobleme im Alltag, wenn trotz flexibler Arbeitszeiten beider Elternteile noch ein gemeinsames Familienleben stattfinden soll und die Arbeitszeiten der Eltern mit den Schul- und Kindergartenzeiten des Nachwuchses in Einklang gebracht werden müssen. Auch die Unzufriedenheiten und Belastungen, die sich aus tendenziell familienunfreundlichen Arbeitszeiten ergeben, müssen dabei von den Familienmitgliedern aufgefangen werden. Darüber hinaus ergibt sich durch das Zusammenleben mit Kindern ein erheblich vergrößertes Arbeitsvolumen. Da mit der Geburt eines Kindes eine deutliche Re-Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung einhergeht (Künzler 1994: 209; Rost/Schneider 1994: 12), nehmen vor allem bei Frauen die Synchronisations‘arbeiten‘ zu, und auch die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung sind deutlich eingeschränkt: Die Freizeit wird häufiger gemeinsam als Familie (und mit Verwandten) gestaltet und konzentriert sich stärker auf das Haus bzw. die Wohnung, da Außenaktivitäten vor allem mit kleinen Kindern oft einen erheblichen Organisationsaufwand bedeuten (Nauck 1989).⁴⁰

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird daher von ArbeitnehmerInnen insbesondere dann als ungünstig eingeschätzt, wenn sie asynchron zu den privaten Zeitzyklen verläuft. So fand Garhammer (1994: 213f.) am Beispiel von BMW Regensburg heraus, daß die Beschäftigten die dort eingeführte Verteilung von 36 Arbeitsstunden auf eine Vier-Tage-Woche negativ bewerteten. Zwar führte dieses Modell zu einer Vermehrung erwerbsarbeitsfreier Tage, doch konnte dieser ‘Gewinn‘ die an den verbleibenden Arbeitstagen auftretenden Synchronisationsprobleme nicht kompensieren: Denn Zeit für die Familie, für FreundInnen, Hobbies oder schlicht die persönliche Regeneration stand an den Arbeitstagen - rechnet man die Wegzeiten ein - kaum noch zur Verfügung.⁴¹

Doch nicht nur eine Veränderung der täglichen Arbeitszeitdauer, sondern auch flexible Arbeitszeitmodelle wie die Schichtarbeit erfordern bereits erhebliche Anpassungsleistungen von den Betroffenen: Die Arbeitszeit läuft dabei nicht nur den noch

⁴⁰ Harald Rost und Norbert F. Schneider (1994: 12) beobachten in diesem Zusammenhang, daß junge Eltern nach der Geburt des Kindes den Kontakt zur ihren eigenen Eltern intensivieren - nicht etwa, weil sich das Verhältnis verbessern würde, sondern vor allem wegen der Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch die Großeltern.

⁴¹ Vgl. hierzu auch die Ergebnisse von Raehlmann u.a. 1993.

immer vorherrschenden kollektiven Arbeitszeitrhythmen zuwider, sondern strapaziert durch die Einbeziehung des Abends oder der Nacht und durch den (wöchentlichen) Wechsel der Lage der Arbeitszeit auch die Belastbarkeit. Denn der Biorhythmus muß sich wiederholt auf verschobene Ruhe- und Mahlzeiten einstellen, ohne daß dafür langfristige Gewöhnungsphasen zur Verfügung stehen. Medizinische und gesundheitspsychologische Studien haben in diesem Zusammenhang aufgezeigt, daß Schichtarbeit zu unterschiedlichsten psychischen und physischen Belastungen führen kann (Elsner 1992; Hornberger 1994). Doch nicht nur die Schichtarbeitenden selbst, auch ihre Familien sind in den Schichtrhythmus und daraus resultierende Probleme einbezogen. Empirische Erhebungen zu den alltäglichen Bewältigungsstrategien der LebensgefährtenInnen von SchichtarbeiterInnen sind jedoch bislang rar.⁴²

Da flexible Arbeitszeiten in den seltensten Fällen eine Zeitsouveränität für die Beschäftigten implizieren, stellt eine individuelle Reduzierung der Arbeitszeit eine nach wie vor dominante - und überwiegend von Frauen genutzte - Strategie dar, um Familienleben und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren. Männer hingegen verstärken gerade zu Beginn der Familienphase ihre Erwerbsorientierung, um den Einkommensverlust der Partnerin auszugleichen, und beschreiten damit - bewußt oder unbewußt, freiwillig oder gezwungenermaßen - den Weg in die traditionelle Familienernährerrolle. Daß sie die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben weitgehend an ihre Partnerinnen delegieren, zeigt sich auch an der geringen Bereitschaft, die Arbeitszeit individuell zu reduzieren: Männer partizipieren nur zu rund 3% an der Teilzeitarbeit (Bauer u.a. 1996: 15) und zu weniger als 2% an der gesetzlichen Freistellung zur Kindererziehung.⁴³

Eine der wenigen umfassenden Studien, die sich mit den Auswirkungen eingeschränkter Erwerbsarbeitszeit von Vätern beschäftigt, legten Strümpel u.a. (1988) vor.⁴⁴ Sie stellen fest, daß teilzeitbeschäftigte Männer, die mit einer ebenfalls teilzeit-

⁴² Neben der genannten Untersuchung von Werner Kudera (1995) hat Birgit Meiners (1989) eine Studie vorgelegt, die explizit den Alltag der Frauen von Schichtarbeitern in den Mittelpunkt stellt.

⁴³ Neben einer anhaltend geschlechtsspezifischen Sozialisation können unzureichende Angebote in der öffentlichen Kinderbetreuung sowie das Bundeserziehungsgeldgesetz, welches den Elternteil mit dem geringeren Einkommen zur Aufgabe der Erwerbsarbeit motiviert, als wesentliche Ursachen hierfür gelten.

⁴⁴ Da die Motive für die Reduzierung sowie der Umgang der Väter mit ihrer neuen Situation am Arbeitsplatz sowie mit den Reaktionen der KollegInnen im Mittelpunkt der Untersuchung standen, war - im Gegensatz zu unserer Studie - die 'Freiwilligkeit' der Entscheidung für eine eingeschränkte Erwerbsarbeit zentrales Auswahlkriterium bei der Samplebildung. 'Freiwilligkeit'

beschäftigten Partnerin zusammenleben, im Vergleich zu vollerwerbstätigen Männern einen höheren Beitrag zur Erledigung der Familienarbeit leisten, der sich nochmals erhöht, wenn die Partnerin ganztags erwerbstätig ist. Dennoch bleiben die Frauen in der Regel die Organisatorinnen des Haushalts. Vor allem bei 'Hausmännern', so ein Ergebnis der Studie, sind nicht nur postmaterialistische Werte als ursächliche Motivation für die Unterbrechung der Erwerbsarbeit ausschlaggebend, sondern auch strukturelle Zwänge wie z.B. ein deutlich höheres Einkommen der Partnerin (ursächlich für 40% der Befragten) oder die Kündigung des eigenen Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (Prenzel 1991). Weiter fällt auf, daß sich Männer, die den Umfang der Erwerbsarbeit reduzieren oder diese ganz unterbrechen, vorwiegend in den 'weichen' Bereichen des Erwerbslebens wie z.B. in Dienstleistungsunternehmen, in der Verwaltung, im Bildungsbereich sowie in Institutionen und Verbänden befinden und eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit - im Vergleich zu in der Produktion Beschäftigten - leichter durchsetzen konnten. Eine wichtige Rolle spielten dabei das hohe Ausbildungs- und Einkommensniveau der Partnerinnen, die hierdurch die finanziellen Einbußen des Mannes weitgehend ausgleichen und die Existenzsicherung auf dem annähernd bisherigen Niveau gewährleisten konnten. Die familiäre Arbeitsteilung sowie die Bereitschaft von Männern, sich mehr an der Familienarbeit zu beteiligen, stehen daher in enger Relation zum Bildungsniveau der Partnerin und zu den konkreten finanziellen Spielräumen der Familie. Darüber hinaus befinden sich in der Gruppe teilzeitarbeitender Männer überdurchschnittlich viele Ältere, die mit der Teilzeitarbeit einen behutsamen Übergang in den Ruhestand praktizieren, sowie viele junge Männer, die auf zeitlich befristeten Stellen gerade im akademischen und wissenschaftlichen Bereich arbeiten. Im Vergleich zu Frauen arbeiten Männer also nicht in der Familienphase teilzeit, sondern danach oder davor.

Da Teilzeitarbeit noch immer mit erheblichen Nachteilen verbunden ist, sind nur wenige Männer bereit, diese zugunsten einer stärkeren Familienorientierung in Kauf zu nehmen: Neben den negativen Folgen für berufliche Aufstiegschancen, schlechteren Partizipationsmöglichkeiten an Weiterbildungsmaßnahmen und geringeren Sozialversicherungsansprüchen bleibt das reduzierte Einkommen meist der wichtigste Hinderungsgrund für Männern, eine Teilzeitarbeit aufzunehmen. Die Einsicht in die Not-

sollte dabei jedoch eher als *Präferenz* verstanden werden, d.h. als Bevorzugung einer Option vor einer individuell oder partnerschaftlich ungünstigeren anderen Option.

wendigkeit oder gar der Verpflichtung, Familien- und Erwerbsleben besser zu koordinieren, spielt bei den Motiven der Männer zur Verkürzung ihrer Erwerbsarbeitszeit nur eine marginale Rolle: Bielenski und Strümpel (1988) konstatieren, daß 75% der Befragten als Hauptgrund den Wunsch nach „mehr Zeit für Hobbies“ angeben; 56% wollen vor allem mehr Zeit für ihre Partnerin, 46% mehr Zeit für ihre Kinder. Für lediglich 5% der Befragten gilt als Hauptmotiv, daß ihnen eine Vollzeitbeschäftigung neben der Familienarbeit zu anstrengend ist.

4. „Alltägliche Lebensführung“:

Vermittlungsinstanz zwischen Individuum und Gesellschaft

Studien über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit erfuhren in den 70er Jahren einen Aufschwung. Insbesondere die feministische Frauenforschung machte darauf aufmerksam, daß die nicht-erwerbsgebundene Zeit durch eine Vielzahl unbezahlter Arbeiten gefüllt ist und angesichts einer anhaltend geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung vor allem die Freizeit von Frauen größtenteils fremdbestimmt wird (Prokop 1976; Becker-Schmidt u.a. 1982). Einen auf diesen Befunden aufbauenden Ansatz verfolgen maßgeblich die WissenschaftlerInnen der Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“. Sie untersuchen in einem weitergehenden Konzept die aufgrund der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Freizeit notwendigen Koordinations- und Intergrationsleistungen der Individuen und grenzen sich deutlich von Ansätzen ab, die auf eine schematische Dichotomisierung der Lebensbereiche rekurrieren.

Das Fundament des Konzepts „Alltägliche Lebensführung“ bildet eine subjektorientierte Soziologie (Voß 1991b, 1995). Der Begriff „subjektorientierte Soziologie“ wurde erstmals in den Forschungsarbeiten von Beck und Brater zur „sozialen Konstitution der Berufe“ (1977) erläutert. Im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 an der Universität München untersuchten die Autoren Berufe im Kontext der in den frühen 70er Jahren bestehenden Arbeitsmarktprobleme⁴⁵: Als maßgebliche Faktoren für

⁴⁵ Beck/Brater sahen sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seiten der Arbeitgeber Hindernisse für eine Behebung der Arbeitsmarktkrise: Die Berufe seien zu starr und dauerhaft konzipiert, um auf die Veränderungsdynamik von Arbeitsanforderungen zu reagieren, und bewirken sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seiten der Arbeitgeber mangelnde Flexibilität. Der Beruf in seiner damaligen - noch vergleichsweise rigiden - Konzeption im Bil-

die Krise auf dem Arbeitsmarkt identifizierten sie die jeweilige Ausrichtung von Bildungs- und Beschäftigungssystem und formulierten mit ihrer „Kritik der Berufe“ auch eine Kritik an der bis dato gängigen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung. Diese sei einseitig am ökonomisch-technischen Aspekt des Bedarfs an Arbeitskraft interessiert, vernachlässige dabei jedoch die Bedeutung der Berufe für seine Inhaber, die arbeitenden Menschen. Vor diesem Hintergrund entwickelten Bolte, Beck und Brater ein Konzept von Beruf, für das sie eine neue Perspektive wählten. Wurden bis dato Berufe als gesellschaftlich vorgegebene Positionen und Tätigkeitsfelder angesehen, die Ausdruck der technisch-ökonomischen Arbeitsteilung seien, müssen diese nun - so die Ansicht der Autoren - von Personen aktiv ausgefüllt werden. Berufe werden also nicht nur strukturell, als gesellschaftliche Funktions- und Tätigkeitszusammenhänge definiert, sondern auf der Ebene des Individuums angesiedelt: Sie werden als Fähigkeiten von Personen angesehen, als verschiedenartige „Qualifikationsbündel“, die an Arbeitskräfte gebunden sind.

Aus dieser Forschungsperspektive heraus konkretisierte sich das Postulat einer subjektorientierten Soziologie, zu deren maßgeblichen Wegbereitern Karl Martin Bolte zählt.⁴⁶ Es besteht der Anspruch, gesellschaftliche Strukturen nicht lediglich auf der Ebene ihrer Phänomene (wie z.B. der in einer Gesellschaft anzutreffenden Berufsstruktur) zu erfassen oder vorfindbare Verhaltensweisen von Menschen herauszuarbeiten, sondern darüber hinaus systematisch einzubeziehen, wie Individuen ihrerseits auf die gesellschaftlichen Strukturen einwirken (Bolte 1997: 35f.).⁴⁷ Zentrale Fragen waren daher bereits in den 70er Jahren: Wie wirkt die Gesellschaft auf die Person und was bedeutet sie für sie? Wie wirkt soziales Handeln auf gesellschaftliche Strukturen konstruierend zurück? Im Zentrum steht also das „wechselseitiges Konstitutionsverhältnis von Mensch und Gesellschaft“, wobei Individuen gleichzeitig als Produkte und

dings- und Beschäftigungssystem wirkte daher in beide Richtungen wie eine hinderliche Schablone (Beck/Brater 1977: 7ff.).

⁴⁶ Die Arbeiten der „Münchener Soziologie“ gehören (neben einigen anderen Arbeiten wie z.B.: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen 1973, Hack 1972, Leithäuser 1972) zu den Auslösern einer „subjektorientierten Wende“ in der deutschen Soziologie (s. - auch zu Literaturhinweisen - Voß/Pongratz 1997: 17).

⁴⁷ Da die Festlegung auf eine bestimmte theoretische und empirische Zugangsweise jedoch ausblieb und die Themenvielfalt der „subjektorientierten Soziologinnen und Soziologen“ entsprechend groß ist, bleibt die subjektorientierte Soziologie lediglich eine „Perspektive“, ein spezifisches „In-den-Blick-nehmen“. Die Entwicklung einer theoretischen Schule - so auch Boltes rückblickende Einschätzung (Bolte 1997) - war nie Ziel, bot jedoch aus genau diesem Grund das Einfallstor für Kritik, für den Vorwurf des Eklektizismus (zur Kritik am Ansatz der subjektorientierten Soziologie vgl. Horn 1976).

Produzenten sozialer Verhältnisse gefaßt werden. Ausgangspunkt ist die Frage, wie die Individuen trotz oder gerade wegen der sozialen Vorgaben nicht lediglich „passive Marionetten der Verhältnisse“ (Voß/Pongratz 1997: 15) sind, sondern immer auch aktiv handeln (müssen): „Subjektorientierte Soziologie fragt also weniger nach den Determinanten oder Zwängen, die das Denken und Handeln begrenzen und damit soziale Strukturen reproduzieren, als danach, wo unter diesen Verhältnissen Potentiale des Agierens, des Wehrens und Gestaltens liegen, durch die soziale Strukturen lebendig und entwicklungsoffen werden.“ (ebd.: 16).⁴⁸

Ähnlich wie in den 70ern der Beruf als konkrete soziale Instanz der gesellschaftlichen Vermittlung oder Integration von Personalität und Sozialität identifiziert wurde, sucht die Projektgruppe mit ihrer Fokussierung „alltäglicher Lebensführung“ „nach der Betroffenheit und Prägung der Individuen durch gesellschaftliche Strukturen, nach den Aktionen und Reaktionen von Individuen in und gegenüber diesen Strukturen und nach der dadurch erfolgenden Beeinflussung dieser Strukturen“ (Bolte 1995: 17). Mit diesem Ansatz sollen Veränderungen in den Lebensorientierungen der Menschen und insbesondere im Verhältnis von Arbeit und Leben ebenso berücksichtigt werden wie die mit gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen einhergehenden Freisetzungstendenzen bzw. die mit ihnen verbundenen Einbindungen in ‘neue’ Strukturen und Zwänge.

In Anlehnung an den von Max Weber (1986) verwendeten, in seinem Werk jedoch nicht explizit entwickelten Begriff der „methodischen Lebensführung“ begreifen die genannten WissenschaftlerInnen „alltägliche Lebensführung“ als „alltäglichen Tätigkeitszusammenhang“ (Voß 1995: 30), den sie als „soziale Praxis“ definieren. Das Leben wird dabei nicht - wie in der Biographieforschung üblich - in seiner diachronen Ausprägung, also seiner „Länge“, untersucht (Kohli 1978), sondern mittels einer synchronen Perspektive auf das Alltagshandeln der Menschen „in seiner Breite“.⁴⁹ Die einzelnen, im Alltag geleisteten Tätigkeiten werden hierzu systematisch in ihrem Gesamtzusammenhang analysiert, so daß ihre unterschiedlichen Ausprägungen als Typen

⁴⁸ Kritisch gegenüber dieser Einschätzung äußerte sich Matthiesen (1993): Voß’ Argumentation sei anti-objektivistisch, und er schreibe dem Sozialen eine Pseudosubjektivität zu. Benannt ist damit ein entscheidender Unterschied zur Sozialstrukturforschung, in der das individuelle Handeln in Bezug zum Fortwirken von Klassenstrukturen, im Zusammenhang mit objektiven Handlungszwängen analysiert wird.

⁴⁹ Da Motive für aktuelles Handeln maßgeblich in subjektiven Sozialisierungserfahrungen vermutet werden, finden sich in neuere Veröffentlichungen häufiger Hinweise auch auf die Bedeutung der diachronen Perspektive, die Bedeutung des Lebensverlaufs (vgl. z.B. Wehrich 1998).

alltäglicher Lebensführung identifiziert werden können. Entsprechend der subjektbezogenen Forschungsperspektive wird Lebensführung als eine „aktive Konstruktion und Leistung der Person“ (Voß 1995: 34) definiert: Individuen wählen ihre je spezifischen ‘Methoden’, um die verschiedenen Anforderungen der Lebensbereiche zu einer integrierten Lebensführung als Person zu vereinen. Zentrales Merkmal dieser als Arbeit definierten Leistung ist ein hohes Maß an Flexibilität, die durch sich verändernde Rahmenbedingungen des Alltagslebens notwendig wird und eine Anpassung der Lebensführungsmuster erforderlich macht. Diese gestaltet sich jedoch aus der Sicht der Individuen keineswegs umstandslos. Denn die Form der Lebensführung kann, „ist sie einmal als handlungsstrukturierender Modus für den Alltag eingerichtet, (...) von der Person nicht mehr beliebig geändert werden, da sie auf vielfältigen verbindlichen Arrangements mit sozialen Bezügen (oder konkreten Akteuren) beruht“ (ebd.: 35).

Dieser konzeptuelle Rahmen bildet die Grundlage einer größeren empirischen Erhebung der Münchener Projektgruppe, die Ende der 80er Jahre 140 qualitative Interviews in verschiedenen Beschäftigtengruppen durchführte. Durch die breite Streuung der Befragten von Beschäftigten mit einem vergleichsweise rigiden Arbeitszeitregime und niedrigem Qualifikationsniveau (Schichtarbeiter) bis hin zu JournalistInnen mit selbst regulierter Arbeitszeit und hoher Qualifikation erreichte man einen Querschnitt verschiedener, von individuellen Ressourcen beeinflusster Optionalitätsgrade für die alltägliche Lebensführung. Für die mit unserem Sample vergleichbare Gruppe der Schichtarbeiter und ihre Familien zeigte sich, daß diese ein hohes Maß an Stabilität im Alltag benötigen, so daß klare, am Schichtsystem orientierte Arrangements für das Familienleben getroffen und als verbindlicher Rahmen für das Alltagshandeln der Familienmitglieder gesetzt werden (Kudera 1995). Dieses von den Individuen hergestellte Ordnungsprinzip wird als „Routinisierung der Lebensführung“ beschrieben: Sie macht den Alltag verlässlich, schafft - trotz der Schichtarbeit - den nötigen Raum für gemeinsames Familienleben und vermeidet so ein völliges Nebeneinanderherleben der einzelnen Familienmitglieder. Für das konkrete Alltagshandeln bedeutet dies z.B., daß Absprachen darüber bestehen, wer wann welche Tätigkeiten zu erledigen hat, während spontane Regelungen eher als anstrengend erlebt und als oft nicht realisierbar angesehen werden (ebd.: 160f.). Routinisierte Alltagsabläufe sind demnach bei Schichtarbeitern überwiegend positiv konnotiert.

Mit dem Konzept „alltägliche Lebensführung“ der Münchener Projektgruppe hat erstmals in einer wissenschaftlichen Mikroperspektive Beachtung gefunden, was bis dato meist arbeitsteilig von den verschiedenen Bindestrichsoziologien betrachtet wurde: die Vielfalt alltäglicher Koordinations- und Synchronisationsleistungen, die notwendig sind, um Anforderungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen zu erfüllen. Das Verdienst des Ansatzes liegt maßgeblich darin, die Komplexität und das Zusammenspiel der verschiedenen Lebensbereiche, in denen sich Menschen tagtäglich bewegen, zu erkennen und in einen systematischen Zusammenhang zu setzen. Der Fokus liegt auf dem Alltagshandeln der Individuen, den diesem zugrundeliegenden Motiven und Rahmenbedingungen sowie auf den konkreten Modi von Lebenspraxis. Der Begriff der „Lebensführung“ betont dabei die aktive Leistung, die die Person erbringen muß, um ihr Leben „auf die Reihe“ zu bekommen; ihr Leben gestaltet sich nicht von allein, sondern sie muß es aktiv „führen“. Voß hat in diesem Kontext herausgestellt, daß „Lebensführung als Arbeit“ (1991) zu begreifen ist und für eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs sowie einen Paradigmenwechsel in der traditionellen Arbeits- und Industriesoziologie plädiert.

Darüber hinaus haben die empirischen Ergebnisse der Projektgruppe veranschaulicht, daß sich aufgrund von Deregulierungsprozessen im Erwerbsleben - insbesondere durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten - die Vereinbarkeitsproblematik von Erwerbsarbeit und Familienleben deutlich verschärft hat, d.h. der Wandel der Erwerbsarbeit auch in den Lebensführungsmustern der Menschen ihren Niederschlag finden. Die Ergebnisse geben damit auch Hinweise für die Debatte über die „Modernisierung moderner Gesellschaften“: Die Rationalisierung der Lebensführung, von Max Weber als zentral für die Entwicklung moderner Gesellschaften postuliert, hat zugenommen, jedoch in den untersuchten Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Grad. Modernisierung ist also kein geradliniger Prozeß, sondern durch Ungleichzeitigkeiten gekennzeichnet (vgl. Jurczyk/Voß 1995: 375).

Für den von mir gewählten Blick auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Partnerschaft und Elternschaft ist „Lebensführung“ als soziologische Kategorie dienlich: Sie erfaßt systematisch die tagtäglichen Leistungen der Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche und beleuchtet subjektive Verarbeitungs- und Handlungsstrategien. Erst mittels der Identifikation solcher Lebensführungsmuster und der Analyse ihrer sozialen Kontextualisierung werden die Reaktionen von Beschäftigten auf veränderte

Arbeitszeiten nachvollziehbar und kategorisierbar. Denn ich gehe davon aus, daß Menschen gemäß der ihnen eigenen Lebensführung auf modifizierte Rahmenbedingungen des Lebens „antworten“, also mit je spezifischen, jedoch durchaus typisierbaren Verhaltensformen reagieren.

Eine Schwäche des Ansatzes liegt dagegen in der zu konsequenten Subjektorientierung: Alltägliche Lebensführung wird als zwar sozial verankertes, letztlich jedoch individuelles Projekt gefaßt.⁵⁰ Die Analyse ist auf das Individuum ausgerichtet und seine ihm spezifische Alltagspraxis. Diese Perspektive ist einerseits das Verdienst der Münchener Studie, andererseits jedoch auch ihre Grenze, wenn Aussagen über das Geschlechterverhältnis getroffen werden: Der durch Modernisierungseinflüsse ausgelöste Wandel im Geschlechterverhältnis kann nur am Individuum und seiner Perspektive auf die Beziehung zum Partner/zur Partnerin aufgezeigt werden. Das Zusammenspiel, das tagtäglich zwischen Partnern in einer Beziehung notwendig ist, um Beruf, Familie und Beziehung in Einklang zu bringen, wird dadurch jedoch eindimensional betrachtet, aus der Perspektive nur *eines* Beteiligten, d.h. eines Teils der Beziehung. Die Befragung und systematische Integration des anderen Partners in das Forschungskonzept, also die Befragung beider Partner, könnte dagegen eine quasi „zweite Ebene“ der Lebensführung aufzeigen. Während die „erste Ebene“ eindeutig auf der Ebene des Individuums anzusiedeln ist, wäre die „zweite Ebene“ die primäre Sozialform der alltäglichen Lebensführung: ihre Ansiedlung und Funktionsweise im direkten sozialen Kontext - in diesem Falle: in der Familie. Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit, das Zusammenspiel von Lebensführungen genauer zu analysieren. Denn in Paarbeziehungen stellt sich die Frage, ob nicht die individuellen Lebensführungsformen so aufeinander abgestimmt werden (müssen), daß daraus etwas Drittes wird, eine „gemeinsame“ Lebensführung des Paares, für die jeder Partner einen Beitrag liefern muß (s. I.6).

⁵⁰ Diesem Erkenntnisinteresse entsprechend wurden Interviews mit erwerbstätigen Frauen und Männern durchgeführt, die in spezifischen Formen flexibler Arbeitszeit beschäftigt sind. Die Partner wurden hier jedoch nicht befragt.

5. Zweierbeziehung und Geschlechterverhältnis

Aufschluß über die Lebensführung von Paaren bieten zwei Forschungsansätze, die - mit unterschiedlicher Perspektive und Reichweite - heterosexuelle Beziehungen thematisieren: Während Lenz in seinem Plädoyer für eine „Soziologie der Zweierbeziehung“ eine idealtypische mikrosoziologische Beschreibung von Paarbeziehungen und ihren Binnendynamiken liefert, konzentrieren sich Frerichs und Steinrück auf die Verzahnung von Paarbeziehung und gesellschaftlichen Strukturmomenten und machen auf das Fortwirken soziale Ungleichheit herstellender Klassen- und Geschlechterverhältnisse aufmerksam.

5.1 Soziologie der Zweierbeziehung

In Anlehnung an die von Durkheim (1921) analysierte *famille conjugale*, die Gattenfamilie, in der Kinder nur phasenweise mit den Eltern zusammenleben, schlägt Lenz vor, „der Ehebeziehung eine eigenständige Relevanz zuzumessen und sie nicht nur als Epiphänomen der Familie aufzufassen“ (Lenz 1998: 12f.).⁵¹ Im Mittelpunkt seiner theoretischen Überlegungen steht daher - als „neutrale Leitkategorie“ - die Zweierbeziehung: Sie ist ein „Strukturtypus persönlicher Beziehungen zwischen Personen unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts (...), der sich durch einen hohen Grad an Verbindlichkeit (Exklusivität) auszeichnet, ein gesteigertes Maß an Zuwendung aufweist und die Praxis sexueller Interaktion einschließt bzw. eingeschlossen hat“ (ebd.: 45).⁵² Trotz dieser weitreichenden Definition beziehen sich die Analysen des Autors

⁵¹ Nur wenige Studien behandeln Paare isoliert und unabhängig vom Nachwuchs (vgl. Daub 1996). Klees führt zwar Paarbefragungen durch, konzentriert sich jedoch ebenfalls auf „aktive Eltern“, d.h. Paare, in denen sich beide Partner an der Familienarbeit beteiligen (Klees 1992: 81).

⁵² Lenz grenzt sich damit von verschiedenen, in der Familiensoziologie gebräuchlichen Begriffen ab: Der Begriff „*Familie*“ sei zu offen, da hier in der Regel Kinder miteinbezogen sind. Auch Scanzonis Vorschlag der „*sexually bonded primary relationship*“ wird verworfen, da Sexualität im Laufe der Beziehung an Bedeutung verlieren bzw. auch ganz fehlen kann. Der Begriff „*Partnerschaft*“ ist für Lenz ebenfalls zu ungenau, assoziiert er doch für beide Geschlechter bzw. Partner eine annähernde Gleichheit von Rechten und Pflichten, die jedoch keineswegs immer besteht. Da in anderen Gesellschaftsformen das Heiratsverhalten noch immer von überwiegend ökonomischen Beweggründen beeinflusst wird, könne darüber hinaus auch das Ideal der *Liebesbeziehung*, also die „romantische Beziehung“ nicht als Charakteristikum für die Begriffsbildung herangezogen werden (Lenz 1998: 42ff.). Gleiches gilt für den im US-amerikanischen Raum etablierten Forschungsbereich der „*personal relationships*“. Er erscheint

fast ausschließlich auf heterosexuelle Beziehungen, liefern für diese Lebensformen jedoch eine detaillierte Charakterisierung: Unter Rekurs auf Erving Goffmann, der in Fortsetzung der Simmelschen Forschungstradition soziale Mikroprozesse und ihnen zugrundeliegende Regeln untersuchte, werden Interaktionen innerhalb von Zweierbeziehungen, die Konstruktionsleistungen der Individuen sowie der Prozeßcharakter von Beziehungen untersucht. Dabei wird zunächst deutlich, daß eine Zweierbeziehung mehr ist als Interaktionen: Sie ist - im Unterschied zu anderen persönlichen Beziehungen - selbst bei Abwesenheit des anderen wirksam und handlungsleitend; sie wird zu etwas Übergeordnetem, zu einem wesentlichen Baustein der individuellen Rollenidentität. Denn Menschen in einer Paarbeziehung verhalten sich doch anders, als wenn sie allein, als Single, leben würden. Hier liegt der wesentliche Anknüpfungspunkt an die von uns eingeschlagene Forschungsperspektive: Im Mittelpunkt steht nicht das Individuum, sondern das Paar. Die Individualität der in einer Beziehung lebenden Personen soll damit keineswegs negiert werden: Der Blick auf das Individuum gibt Aufschluß über Einstellungen zur Beziehung sowie ihr zugrundeliegende Deutungsmuster und Rollenleitbilder, doch können dabei lediglich die individuellen Perspektiven auf die Beziehung und ihre je eigenen Logiken ergründet werden. Das Zusammenspiel individueller Handlungsorientierungen und -praxen, das aus zwei Einzelpersonen dann ein Paar werden läßt, kann damit hingegen nicht erfaßt werden (s. 5.).

In der Zweierbeziehung sind grundsätzlich eine Reihe von Anpassungsleistungen notwendig: Man übernimmt Interessen und Vorlieben vom Partner und muß diese mit der eigenen Person in Verbindung bringen, also einerseits „Anforderungen“ der Beziehung erfüllen, andererseits eigenen Interessen ihren Raum lassen. Lenz begreift daher Zweierbeziehungen als Konstruktionsleistung der Individuen.

Bereits Berger/Kellner (1965) haben in ihrem bekannten Aufsatz „Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit“ darauf hingewiesen, daß „die gesellschaftlich konstruierte Welt (...) dem einzelnen fortwährend vermittelt und von ihm aktualisiert werden [muß, K.J.], damit sie auch *seine* Welt ist und bleibt“ (Berger/Kellner 1965: 221,

Lenz zu eindimensional, da hier die Beziehung zwischen Personen unterschiedlichen Geschlechts im Vordergrund steht (ebd.: 28). Leider verwendet Lenz in seinen Ausführungen den Begriff „Zweierbeziehung“ nicht entsprechend der von ihm eingangs vorgenommenen Definition, wenn er auch die Eltern-Kind-Beziehung, die eine sexuelle Beziehung zueinander aus-schließt, als „Zweierbeziehung“ bezeichnet (ebd.: 218).

Herv.i.O.).⁵³ Dabei kommt - indem sich die Eheleute durch ihre Kommunikation permanent versichern, welche Sicht sie auf die Beziehung und ihr Leben haben - dem Gespräch eine wirklichkeitsschaffende Funktion zu. Durch die Ehe wird somit eine „neue“ Wirklichkeit begründet.⁵⁴ „Die Beziehung des einzelnen zu dieser neuen Wirklichkeit ist jedoch dialektischer Natur - er produziert sie, in Übereinstimmung mit dem Ehepartner - und sie wirkt auf ihn zurück. Die beiden Realitäten werden dabei zu einer einzigen zusammengefügt“ (ebd.: 227). Dabei muß jeder der Beteiligten seinen eigenen Erfahrungshintergrund, seine eigene Biographie und Identität in die Beziehung hineinbringen und die Handlungen und Äußerungen des anderen vor dieser Folie interpretieren, also aus der Vielzahl potentieller Deutungen die ihm wahrscheinlichste bzw. plausibelste „wählen“.⁵⁵

In bezug auf diese Konstruktionsleistungen werden Parallelen zwischen der Betrachtungsperspektive von Lenz und dem Konzept alltäglicher Lebensführung deutlich: Das Aufrechterhalten von und Leben in einer Zweierbeziehung wird als konkrete Leistung der Personen, als aktive Leistung der Beteiligten definiert. Zweierbeziehungen stellen sich also nicht von allein her, sondern müssen von den Individuen erst als solche gefüllt, quasi geschaffen, werden, da ihnen wie allen sozialen Beziehungen auf Interaktionen basierende Handlungsmuster zugrundeliegen. Daß diese Leistung auch im Verlauf von Beziehungen wichtigste Aufgabe bleibt, zeigt die Analyse ihres Prozeßcharakters. Lenz (1998: 57ff.) unterscheidet hierzu verschiedene idealtypische Verlaufsphasen und die für sie konstitutiven Merkmale: Für die *Aufbauphase* ist zentral, daß sich die Individuen mit je eigenen Vorstellungen vom Leben, einer eigenen „Geschichte“ begegnen. Dabei ist das Erkennen von Ähnlichkeiten zunächst zentral dafür, Interesse an einer weiteren Annäherung zu entwickeln. Bereits in dieser Phase kommt es zu einer Beeinflussung der individuellen Persönlichkeiten. Man hebt solche

⁵³ Lenz weist dabei auf die Grenzen der Realitätskonstruktion hin: Es kann in der Paarbeziehung zwar ein alltagstauglicher „Konsens“ über die Wirklichkeit hergestellt werden, ein „für die praktischen Zwecke hinreichendes Maß an Gemeinsamkeiten und Übereinstimmungen“, doch wird dabei nie eine tatsächlich 100%ige Übereinstimmung der individuellen Sichtweise erreicht werden (Lenz 1998: 176).

⁵⁴ Für Berger/Kellner wird die „subjektive Realität“ der Welt durch das Gespräch erzeugt bzw. stabilisiert, und entwickelt sich schließlich prozeßhaft zu einer „objektivierten Realität“ (Berger/Kellner 1965: 228). Diese werde durch die Familiengründung nochmals erhärtet, da sich das Ehegespräch nun zu einem Familiengespräch ausdehne.

⁵⁵ Indem je individuelle Einzelerfahrungen in diese „neue“ Realität einfließen, konstruiert das Paar nicht nur eine gemeinsame aktuelle Wirklichkeit, sondern auch eine gemeinsame Vergangenheit: Die individuelle Biographie wird durch die Paarbeziehung wiederholt interpretiert und „neu“ ausgelegt (Berger/Kellner 1965: 229).

Eigenschaften hervor, die die Attraktivität steigern, und beläßt „Nachteile“ eher im Hintergrund. Bereits Berger/Kellner (1965: 226) haben darauf hingewiesen, daß Individuen (und Paare) in ihren Realitätskonstruktionen auf die in Sozialisationsprozessen vermittelten Muster und Schemata von Ehe und Familie zurückgreifen, diese jedoch nochmals aktiv ausfüllen müssen.⁵⁶ Lenz konstatiert in diesem Zusammenhang eine gewisse „Wandlungsfähigkeit von Personen“: Durch das In-Beziehung-Treten mit einer neuen Person, verändert sich das Individuum, muß jedoch gleichzeitig die Aufrechterhaltung der eigenen Identität und Kontinuität gewährleisten.

Spätestens in der *Bestandsphase* der Zweierbeziehung wird offensichtlich, daß als ‘Teil’ einer Zweierbeziehung kaum etwas so fortgeführt wird wie bisher. Es etabliert sich etwas Neues, indem sich gemeinsame Gewohnheiten und Projekte herausbilden und die Aktivitäten, die zuvor allein stattfanden, nun stärker auf den Partner ausgerichtet bzw. gemeinsam mit ihm/ihr unternommen werden. Es entsteht also etwas Drittes, in das beide Teile der Beziehung etwas einbringen (s. 5).⁵⁷ Zu einer deutlichen Veränderung kommt es in dieser Phase, wenn Kinder geboren werden: Die bisherige Zweierkonstellation wird durchbrochen, und es ergeben sich neue „Koalitionsmöglichkeiten“ (Lenz 1998: 218), aber auch neue Belastungen. Gleichzeitig wirken Kinder jedoch in ihrer Funktion als gemeinsames „Projekt“ der Eltern auch „kittend“ für die Beziehung. Dies zeigt sich mitunter daran, daß auch unzufriedene Paare häufig wegen der Kinder weiterhin zusammenleben. Die Stabilität einer Zweierbeziehung ist also nicht bereits Indiz für ihre Qualität.⁵⁸

Lenz stellt für die letzten Jahre einen Wandel in den Konstitutionsmomenten von Zweierbeziehungen fest (ebd.: 279ff.): Neben der in familiensoziologischen Studien belegten Entkopplung von Liebe und Ehe sowie von Ehe und Elternschaft gewinnen demnach Selbstverwirklichung, Austausch und Interessenaushandlung an Bedeutung. Geschlechtsspezifische Vorgaben, wer in der Zweierbeziehung welche Aufgaben

⁵⁶ Die Heirat ist daher für Berger/Kellner vergleichbar mit anderen Sozialisationsphasen, zeichnet sich demgegenüber jedoch durch eine wesentlich aktivere Teilhabe des Individuums aus, da dieses nicht nur sozialisiert wird, sondern auch selbst sozialisierend wirkt.

⁵⁷ Lenz unterscheidet unterschiedliche „Kristallisationspunkte“ auf dem Weg vom Individuum zur Paar-Einheit, die sich in der Sprache (statt „ich“ oder „du“ nun „wir“), gemeinsamen neuen Themen, der Umstrukturierung des Netzwerkes und der Neuformung von Freundschaften äußern (Verabschiedung alter Freunde, Aufbau neuer Freundschaften - insbesondere zu anderen Paaren - durch die Beziehung) (Lenz 1998: 233).

⁵⁸ Als zwei weitere mögliche Phasen einer Beziehung erläutert Lenz die *Krisen-* und *Auflösungsphase*. Diese sollen hier jedoch außer Acht gelassen werden, da wir ausschließlich Paare in ihrer Bestandsphase befragt haben.

übernimmt, nehmen im Gegenzug ab. Dies kann als allgemeiner Trend sicher Gültigkeit beanspruchen, doch würde eine milieuspezifische Differenzierung hier erhebliche Brüche und Ungleichzeitigkeiten aufdecken (vgl. 5.2).

Das Verdienst des Ansatzes von Lenz liegt maßgeblich in seiner Konzentration auf die Beziehungen zwischen Partnern und die sie beeinflussenden Mikroprozesse. Lenz befindet sich dabei vergleichsweise nah an der Subjektorientierung des Lebensführungsansatzes, indem er die aktive Leistung der Person zur Herstellung der Paarbeziehung hervorhebt, die Notwendigkeit, „die eigenen Handlungsentwürfe und -abläufe auf die andere Person zu beziehen und sie mit ihren Handlungsentwürfen und -abläufen zu koordinieren und aufeinander abzustimmen.“ (Lenz 1998: 230).⁵⁹ Er macht darauf aufmerksam, daß man etwas tun muß, um eine Beziehung herzustellen bzw. aufrechtzuerhalten. Leider bleibt das „was“ in der Analyse höchst abstrakt und idealtypisch. Die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Lebensbereichen und ihren Wirkungen für die Paarbeziehung werden tendenziell vernachlässigt. Dies mag der (überwiegenden) Konzentration auf kinderlose Paare geschuldet sein, für die sich die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche problemloser gestaltet als für Eltern. In Familien - und sie sind immer noch die dominante Lebensform - sind durch die höhere Anzahl der Personen und deren Einbindung in unterschiedliche Lebensbereiche und soziale Bezüge mehr tägliche Kooperations- und Synchronisationsleistungen erforderlich als etwa in kinderlosen Beziehungen. Ein objektiv gleicher externer Anforderungsdruck auf die Beschäftigten differenziert sich somit qua Lebensform in unterschiedliche subjektive Belastungen aus. Was Lenz explizit auf die Zweierbeziehung als solche reduziert, ist deshalb für die hier entwickelte Frage nach dem Zusammenhang von Paarbeziehung, Elternschaft und Arbeitszeitflexibilisierung wieder auf die Familie zurückzubeziehen. Um Zweierbeziehungen und ihre Dynamik zu erfassen, reicht in der Regel der Blick auf den Beziehungsalltag nicht aus. Die Einstellungen zur und das Verhalten in der Beziehung werden sowohl durch kulturelle Vorgaben geprägt als auch durch sozialstrukturelle Faktoren wie soziale Ungleichheit und die gesellschaftliche Geschlechterhierarchie. Sie bewirken, daß Menschen unterschiedliche Ressourcen zur Verfügung stehen, um persönliche Beziehungen zu gestalten, produzieren also unterschiedliche Modi von Zweierbeziehung.

⁵⁹ Leider hat Lenz - trotz inhaltlicher Nähe - weder das Konzept Alltägliche Lebensführung noch den nachfolgend vorgestellten Ansatz der Verknüpfung von gender&class-Debatte aufgegriffen.

5.2 Klasse und Geschlecht

Der im Ansatz von Lenz vernachlässigte Einfluß sozialstruktureller Faktoren auf Zweierbeziehungen steht im Mittelpunkt eines von Frerichs und Steinrücke entwickelten Forschungskonzepts, das auf das von Bourdieu entwickelte Modell des sozialen Raums rekurriert und als eine Art Gegenpol zu der in den 80er Jahren belebten Debatte über gesellschaftliche Modernisierungsprozesse und deren Freisetzungsdimension gesehen werden kann. Einzelne Wissenschaftlerinnen haben damals zwar auf das Fortbestehen von Klassenungleichheit und die anhaltenden Wirkungsmechanismen von Klassenzugehörigkeiten hingewiesen (Becker-Schmidt 1987a, Knapp 1987, 1990; Beer 1990),⁶⁰ doch wurden die Klassenunterschiede *zwischen* Frauen dabei nicht erforscht. Frerichs und Steinrücke wollten daher zum einen das Nebeneinander von Klassenstrukturen und gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen nachweisen und die Individualisierungsthese relativieren, indem sie die inneren und äußeren Grenzen aufzeigen, die nach wie vor dem „Handeln, Denken und Fühlen der Menschen“ gesetzt sind (Frerichs/Steinrücke 1997a: 14). Zum anderen sollte die „Verschränkung“ von Klasse und Geschlecht im Mittelpunkt der Analyse stehen: Dominiert die Klassenzugehörigkeit gegenüber dem Geschlecht, das Geschlecht gegenüber der Klasse, oder gibt es innerhalb der Klasse je spezifische Geschlechterverhältnisse? Dieser Forschungsansatz versteht sich als eine Mischung aus Klassentheorie und feministischen gender-Konzepten; vervollständigt wird er durch den dritten Baustein: Bourdieus Habitus-Konzept, das die Autorinnen als „Schlüsselkonzept“ bezeichnen. Es fokussiert den Zusammenhang von objektiven Strukturen einerseits, Subjektivität und alltäglichem Handeln andererseits. Der Habitus ist dabei eine Art ‘Mittler’ zwischen der Geschichte, gesellschaftlichen Einbindungen und dem Verhalten und Denken der Menschen; Bourdieu selbst versteht ihn als ein „subjektives, aber nicht individuelles System verinnerlichter Strukturen, als Schemata der Wahrnehmung, des Denkens und Handelns (...), die allen Mitgliedern derselben Gruppe oder Klasse gemein sind“

⁶⁰ Maßgeblich die Sozialpsychologinnen Becker-Schmidt und Knapp hielten in den 80er Jahren explizit am Begriff der „Klasse“ fest. Sie thematisierten Geschlecht als „Klasse“, als zentrale Strukturkategorie. Klassen- und Geschlechterverhältnisse sind für sie zwei sowohl eigenständige, aber sich auch gegenseitig bedingende und durchdringende, widersprüchlich strukturierte Macht-, Herrschafts- und Unterdrückungsverhältnisse.

(Bourdieu 1979: 187f.).⁶¹ Die dem Verhalten der Menschen zugrundeliegende Logik soll damit ebenso eingefangen werden wie seine sozialen Prägungen, materielle ebenso wie symbolische Herrschaftsverhältnisse.

Zur empirischen Beantwortung ihrer Fragen führten Frerichs/Steinrücke soziobiographische Interviews durch und rekonstruierten so den Aufbau des Klassenhabitus. Sie orientierten sich dabei an der Erweiterung von Bourdieus Modell des sozialen Raums durch die SINUS-Milieus (vgl. Vester u.a. 1993)⁶² und wählten Paare aus den drei modernisierten und den teilmodernisierten Milieus aus, da sie vor allem an den Veränderungen, weniger an den „Auslaufmodellen“ interessiert waren. Gleichzeitig waren mit diesem Sample unterschiedliche Positionen im sozialen Raum vertreten, d.h. Paare, die sich hinsichtlich der sozialen Herkunft, der Bildung, der beruflichen Position und dem Lebensstil deutlich unterscheiden, also über unterschiedliche Kapitalressourcen im bourdieuschen Sinne verfügen.⁶³

Im Unterschied zur oben vorgestellten „Soziologie der Zweierbeziehung“ hat die feministische Forschung stets auf die ihrer Ansicht nach „falsche“ Ausgangshypothese der scheinbar homogenen Gattenfamilie hingewiesen und für eine eigenständige Berücksichtigung von Frauen in der Sozialstrukturanalyse plädiert, um auch cross-class-families zu berücksichtigen (vgl. Goldthorpe 1983, 1984). Frerichs/Steinrücke gingen daher von Frauen und ihren sozialen Merkmalen aus und ließen zunächst unbeachtet,

⁶¹ Der Habitus ist nach Bourdieu in der Regel ein Klassenhabitus, da den Positionen der Menschen im gesellschaftlichen Gefüge bestimmte Lebensstile entsprechen. Es sei daher wahrscheinlich, daß solche Menschen Beziehungen zueinander aufbauen, die im sozialen Raum eine „nahe“ Position einnehmen, sich also in ihrem Verhalten und Denken stark ähneln. Bourdieu betont damit den Einfluß kultureller und symbolischer Prägungen und sieht Klassenstrukturen keineswegs als ein rein materielles Phänomen in Gesellschaften. Er bevorzugt daher den Begriff des sozialen Raums gegenüber dem der Klasse. Habitus und sozialer Raum sollen dabei den Zusammenhang von sozialer Konstitution einerseits und sozialem Konstruiertsein andererseits erfassen (vgl. auch Frerichs 1997: 32ff.).

⁶² Vester u.a. haben eine „Landkarte“ der sozialen Lagen und Mentalitäten der Bundesrepublik entwickelt. Sie stellen fest, daß eine Aufgliederung der Gesellschaft in drei Klassen (Arbeiter-, Mittel- und Oberklasse) nach wie vor Gültigkeit besitzt, doch finden sie innerhalb dieser Klassen unterschiedliche soziale Milieus, d.h. Gruppen von Personen mit ähnlichen Verhaltensformen und Wertorientierungen. Für diese Milieus, also auf der horizontalen Ebene, sehen Vester u.a. (1993) eine deutliche Zunahme sozialer Differenzierungsprozesse. Hier läßt sich eine Verschiebung von traditionellen Milieus hin zu den modernisierten Milieus erkennen. Die klassische Arbeiterschaft gibt es demnach nicht mehr, sondern sie verstreut sich auf drei soziale Milieus. Indem Vester u.a. auf die Distinktions-Achse von Bourdieu zurückgreifen, diese aber durch die SINUS-Milieus ergänzen, können sie den Ansatz des Sozialraums auch für die bundesdeutsche Gesellschaft fruchtbar machen (vgl. auch Vester 1995, 1997).

⁶³ Für Bourdieu ist Kapital gleichsam eine Ressource, deren „Besitz“ und deren Umfang über die Ausgangsbedingungen im Klassenkampf sowie über die Positionierung im Sozialraum bestimmt. Er unterscheidet dabei zwischen ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital (vgl. Bourdieu 1987).

welche sozialen Merkmale die dazugehörigen Partner aufwiesen. Dennoch ergab sich in der Analyse der Wahl von Ehepartnern durch die Homogenitätsprüfung mit den Daten des SOEP, daß die Mehrzahl der Paare sozial homogen zusammengesetzt ist, cross-class-Beziehungen dagegen eine verschwindende Größe ausmachen. Die Autorinnen finden damit Goldthorpes These vom „conventional view“ bestätigt: Die „sozial ‘passende’ Partnerwahl ist nach wie vor der Regelfall“ (Frerichs/Steinrücke 1997a: 23). Es dominieren Gemeinsamkeiten innerhalb der Paarbeziehungen qua Klassenzugehörigkeit, d.h. klassenspezifische Wertmusterpräferenzen und Orientierungen.

Veranschaulicht werden die Ergebnisse am Beispiel von vier Paaren: einem Arbeiter-, einem Angestellten-, einem Beamten- und einem Managerpaar (Frerichs/Steinrücke 1997b; Frerichs 1997). Dabei werden u.a. am Beispiel des Kochens die klassenspezifischen Unterschiede im Lebensstil deutlich: Was und wie gekocht und gegessen wird, folgt unterschiedlichen Logiken und Motiven und ist Ausdruck eines klassenspezifischen Lebensstils.

Gemeinsamkeiten innerhalb eines Geschlechts finden sich dagegen nur für den Bereich der Arbeitsteilung innerhalb der Paarbeziehungen: Grundsätzlich nehmen die interviewten Frauen - trotz eines höheren Bildungsniveaus als die männliche Vergleichsgruppe - beruflich durchweg niedrigere Positionen als ihr Mann ein; sie haben ein geringeres Einkommen und leisten mehr Familienarbeit - ihre Klassenstellung ist deutlich „schlechter“ als die der Männer in vergleichbarer sozialer Position. Gleichzeitig bestehen jedoch markante Differenzen auch innerhalb der Genus-Gruppen und verweisen auf ein Fortbestehen von Klassenstrukturen (Frerichs/Steinrücke 1997a: 24, 39). Mit diesen Ergebnissen finden die Wissenschaftlerinnen die Klassengeschlechtshypothese bestätigt: Es gibt demnach zwar klassenübergreifende Gemeinsamkeiten innerhalb desselben Geschlechts, doch ist die soziale Strukturierung qua Geschlecht klassenspezifisch durchbrochen.⁶⁴

Welche Bezüge lassen sich nun aber zu den bereits vorgestellten Forschungsansätzen herstellen? Im Kontext einer Soziologie der Zweierbeziehung ist der theoretische

⁶⁴ Frerichs/Steinrücke sprechen in diesem Zusammenhang von einem „vergeschlechtlichten Klassenhabitus“ (Frerichs 1997: 324): Die soziale Herkunft und der Grad der Verfügung über kulturelles Kapital verbinden die Paare demnach stärker miteinander als dies die Geschlechtszugehörigkeit klassenübergreifend vermag. Innerhalb jeder Klasse besteht demnach ein spezifisches Geschlechterverhältnis.

und empirische Beitrag von Frerichs/Steinrücke aufschlußreich: Im Mittelpunkt stehen nicht nur die Konstitutionsmomente der Paarbeziehung, sondern darüber hinaus auch ihre soziale Position, ihre kulturelle und symbolische Überformung sowie binnendynamische Entwicklungsprozesse und deren gesellschaftliche Verankerung - kurz gesagt: Makro- und Mikroperspektive auf die Paarbeziehung werden zusammengeführt. Die Autorinnen können dadurch sowohl über die Konstitutionsbedingungen als auch über in diesem Kontext wirksamen Mechanismen und Einflußfaktoren wichtige Hinweise liefern. Der von Frerichs/Steinrücke 'versprochene' Blick auf den „modus operandi“ von Denken und Verhalten (Frerichs/Steinrücke 1997a: 17) bleibt dagegen eher verschwommen: Die Organisation des Kochens und die Vielzahl von Leistungen, die zu seiner Vorbereitung notwendig sind, werden als Ausdruck eines bestimmten, klassenspezifischen *Lebensstils* interpretiert, geraten dadurch jedoch auf der Ebene der Handlungsanalyse zu einem isolierten Moment: Wie das Kochen in den Tagesablauf integriert, wie es mit anderen Anforderungen koordiniert wird, wie gemeinsame Mahlzeiten durch erhebliche Synchronisationsleistungen der Personen überhaupt erst hergestellt werden können und welche Arrangements die Partner in diesem Bereich miteinander treffen, sollte - und kann aber auch - mit diesem Forschungsansatz nicht beantwortet werden.

Insofern werden die Unterschiede zum weiter oben vorgestellten Lebensführungskonzept offensichtlich: Der Ansatz bleibt auf der Ebene der „Stilisierung des Lebens“ verhaftet, er stellt auf die „*expressive*, Distinktion ermöglichende Gestaltung von Lebensführung“ ab (Voß 1991a: 165, Herv.i.O.). Auch Hradil definiert „Lebensstile“ als *äußerliche* Formen der Alltagsorganisation, die durch bestimmte Verhaltensmuster und Symbolgehalte spezifizierbar sind und sich von denen anderer gesellschaftlicher Gruppen unterscheiden (Hradil 1990: 138). Demgegenüber rekurriert der Münchener Lebensführungsansatz stärker auf die *innere* Formung der Alltagspraxis und ihre spezifische Logik. Der „modus operandi“ erfaßt hier - ganz anders als in der Lebensstilforschung - stärker die Eigenleistung der Person.⁶⁵ Zwar ist die Lebensführung der

⁶⁵ Voß interpretiert den Habitus bei Bourdieu als eine Art „Transmitter“ der Gesellschaft in die Person. Für ihn bleibt in diesem Ansatz das Subjekt letztlich ein Empfänger gesellschaftlicher Strukturen, die dadurch lediglich noch reproduziert werden. Er grenzt damit Bourdieus Ansatz als strukturalistisches Konzept vom Münchener subjektorientierten Ansatz ab und betont den aktiven Part der Aneignung der gesellschaftlichen Strukturen durch das Individuum. Bourdieu reklamiere zwar wiederholt eine „tätige“ Seite der Subjekte, degradiere diese aber im nächsten Schritt als Umsetzung heteronomer Schemata (Voß 1991a).

Menschen immer auch sozial geprägt, wird aber letztlich von der Person hergestellt. Hier zeigen sich Parallelen zum Ansatz von Berger/Kellner (1965): Die gesellschaftlichen Bedingungen beeinflussen zwar die Lebensführung, letztlich wird sie aber vom Individuum konstruiert: „Die sozialen Bedingungen bewirken nur dadurch etwas, daß sie in der Praxis der Personen zur Wirksamkeit gebracht werden“ (Voß 1991a: 166). Lebensführung wird in diesem Sinne zu einer Art Methode der Verarbeitung vorgefundener Bedingungen, sie ist quasi eine Gesamtstrategie.

6. Familiäre Lebensführung als alltägliche Verschränkung von individuellen Lebensführungen

Die vorgestellten Ansätze greifen die Frage nach dem Zusammenhang von Lebensführung, Paarbeziehung und Elternschaft in einer je spezifischen Perspektive auf und liefern dabei einige wichtige Anknüpfungspunkte:

Im Lebensführungs-Ansatz werden durch die systematische Betrachtung des Gesamtzusammenhangs von Einzeltätigkeiten sämtliche im Alltag notwendigen Koordinations- und Synchronisationsleistungen berücksichtigt und auch betriebliche Arbeitszeiten als wichtiger Einflußfaktor in die Analyse einbezogen. Die Forschungsperspektive ist jedoch explizit auf das Individuum ausgerichtet: Im Vordergrund stehen konkrete subjektive Handlungsstrategien, deren überindividuelle Relevanz anhand von berufsgruppenspezifischen Typologien alltäglicher Lebensführung veranschaulicht wird. Die konkreten Prozesse der sozialen Einbindung der Lebensführung, das Zusammengehen individueller Lebensführung und ihre jeweilige soziale „Paßform“, die Dynamik, die sich durch das - für Familien notwendige - Ineinandergreifen der Lebensführung der beteiligten Individuen entwickelt, wird damit im Konzept „alltägliche Lebensführung“ nur begrenzt erfaßbar. Diese Einschränkung durchzieht auch die methodische Basis des Projekts. Die WissenschaftlerInnen führen Einzelinterviews mit Beschäftigten aus unterschiedlichen Erwerbsbereichen, wollen

und können jedoch die Lebensführung und ihre Logik somit auch nur aus genau dieser Perspektive, aus dem Blickwinkel der befragten Person selbst erschließen.⁶⁶

Hinweise auf das Ineinandergreifen von spezifischen Formen gemeinsamen Lebens zeigen sich in den skizzierten soziologischen Ansätzen, die explizit die Paarbeziehung in den Mittelpunkt rücken und nach dem „Kitt“ suchen, der Paare zusammenhält. Hier werden verschiedene Beziehungsphasen und Bestimmungsmomente von Paarbeziehung (Lenz 1998) sowie die sozialstrukturelle Herkunft und Verortung der Paare (Frerichs/Steinrücke 1997) identifiziert. Die Konzepte nähern sich dabei der Zweierbeziehung⁶⁷ aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven an und sind dabei in ihrer Zusammenschau für die Analyse der Dynamiken innerhalb von Paarbeziehungen aufschlußreich. Sie können durch die Einbeziehung sozialstruktureller Bestimmungsmomente - wie sie Frerichs/Steinrücke vornehmen - und die Berücksichtigung emotionaler Einflußfaktoren wichtige Hinweise dafür geben, wie es zu einer bestimmten Art der Ausgestaltung von Paarbeziehung kommt bzw. welche Konstitutionsmomente für sie relevant sind. In bezug auf die konkrete Handlungspraxis der an einer Zweierbeziehung beteiligten Individuen bleiben sie jedoch - und hierin liegt m.E. ihr wesentliches Defizit - vergleichsweise abstrakt. Das tagtägliche Organisieren und Koordinieren einer Paarbeziehung, die Vermittlungsleistungen zwischen Beruf, Partnerschaft und Elternrolle sowie die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen, also der alltagspraktische Teil der Zweierbeziehung und seine Bestimmungsfaktoren, bleiben vernachlässigt.

Ich möchte im Folgenden den Versuch unternehmen, die oben skizzierten Forschungsrichtungen - zum einen das Konzept „alltägliche Lebensführung“, zum anderen die Anregungen aus Arbeiten über Zweierbeziehungen - in einem konzeptuell-methodischen Gerüst zu verbinden, und *familiale Lebensführung* als für die Soziologie überaus relevante Analyseperspektive entwickeln. Sie gewinnt in dem Maße an Bedeutung, in dem die Veränderungsdynamik im Erwerbsbereich für das Familienleben - und damit auch für die in dieser Sphäre geleisteten gesellschaftlichen Reproduktionsaufgaben - nicht folgenlos bleibt.

⁶⁶ Auch Rerrich verwendet die Begriffe „gemeinsame Lebensführung“ (1993) und „familiale Lebensführung“ (1994), thematisiert die in den Familien erforderlichen Koordinations- und Synchronisationsleistungen jedoch nur aus der Perspektive eines der beteiligten Subjekte.

⁶⁷ Die folgenden Ausführungen beziehen sich aufgrund der Fragestellung der Arbeit explizit auf eine bestimmte Form der Zweierbeziehung: auf heterosexuelle unverheiratete oder verheiratete Paare, die Eltern gemeinsamer Kinder sind und mit diesen zusammenleben.

6.1 Familiäre Lebensführung als „zweite“ Ebene der Lebensführung

Wesentliches Merkmal von Zweierbeziehungen ist, daß sich die an ihr teilhabenden Menschen anders verhalten, als wenn sie alleinstehend wären. Der Partner ist, auch wenn er physisch nicht anwesend ist, so doch in der Wahrnehmung des Individuums präsent und beeinflusst das Denken und Handeln des anderen (Lenz 1998). Das Eigene der Person kann in einer Beziehung durchaus erhalten bleiben, doch muß es in einer Zweierbeziehung in irgendeiner mehr oder weniger ausgeprägten Form mit dem Eigenen der anderen Person kompatibel gemacht werden. Es entsteht etwas „Drittes“, es wird - wie Berger und Kellner (1965) konstatieren - eine gemeinsame Wirklichkeit konstruiert.⁶⁸ Dabei nimmt die individuelle Identität „einen anderen Charakter an, sie muß ständig an der des Partners ausgerichtet werden“, so daß sich im Verlauf der Beziehung - vor allem mittels des Gesprächs - beide zuvor individuellen Realitäten schließlich zu einer gemeinsamen Realität vermischen. Diese wird durch die Außenwahrnehmung der Beziehung, durch soziale Kontakte des Paares, objektiviert (vgl. Berger/Kellner 1965: 226ff.). Diese Interpretation konzentriert sich auf die Realitätskonstruktion der Individuen, läßt jedoch die konkreten alltäglichen Leistungen außer acht, die notwendig sind, um diese subjektive Realität auch in eine gemeinsame und lebende Realität umzusetzen: Die Paarbeziehung ist eine Konstruktion der an ihr beteiligten Personen, die nicht nur auf gemeinsamen Interpretations- und Deutungsschemata, sondern darüber hinaus auch auf konkreten Arrangements individuellen Verhaltens beruht. Unter Rekurs auf das Konzept der Lebensführung sollen daher im Folgenden das Leben und die Paarbeziehung unter der Perspektive eines Interaktions- und Tätigkeitszusammenhangs von Individuen bzw. von Paaren analysiert werden.

Die Familien- und Geschlechterforschung weist seit langem darauf hin, daß den Lebensbereichen in Industriegesellschaften abhängig von ihrer Marktvermittlung unterschiedliche Logiken zugrundeliegen und insbesondere Frauen aufgrund ihrer Doppelorientierung auf Familie *und* Beruf diese Anforderungen in ihrer Lebensführung

⁶⁸ Dieses Herstellen einer gemeinsamen Wirklichkeit ist für traditionelle Paare ebenso notwendig wie für Paare aus individualisierten Milieus. Lenz (1998) ist zuzustimmen, daß in modernisierten Paarbeziehungen solche gemeinsamen Wirklichkeitskonstruktion besonders erforderlich sind, da diese Paare weniger auf verbindliche, tradierte Rollenmuster zurückgreifen. Im Zusammenhang mit dieser Wirklichkeitsschaffung erklärt sich auch die spezifische Problematik von Trennungen: Man löst sich nicht nur vom Partner, sondern auch von seiner eigenen Rolle innerhalb der Beziehung, also von dem Dritten, das die eigene Identität über die Dauer der Beziehung hinweg mitprägte.

bearbeiten müssen (Becker-Schmidt u.a. 1984; Jurczyk/Rerrich 1993). Wesentliches Problem ist hier einerseits die Vielzahl von Arbeitsleistungen, die - insbesondere durch das Großziehen von Kindern - zu bewältigen sind, sowie andererseits das Einbezogen-sein in unterschiedliche Lebensbereiche mit je spezifischen Handlungsbedingungen und -logiken. In familialen Zweierbeziehungen treffen dabei zwei - aus einer makrosoziologischen Perspektive betrachtet dichotome - Momente aufeinander: die Beziehungen von Lebensbereichen sowie von Geschlechtern. Beide unterliegen ökonomischen, kulturellen und sozialstrukturellen Einflüssen und sind durch Hierarchisierungen geprägt. In der Paarbeziehung von Eltern laufen sie zusammen und führen zu „Widersprüchen“ in den Lebenszusammenhängen der Individuen (insbesondere von Frauen; vgl. Prokop 1976), werden wiederum jedoch auch tagtäglich von ihnen gelebt: Sie werden in die Lebensführung integriert. Wie aber gestaltet sich vor diesem Hintergrund der Prozeß des Aufeinandertreffens zweier Lebensführungen? Die Menschen arbeiten die in ihrem Alltag auftretenden Anforderungen sicher nicht nur ab, sondern sie werden versuchen, diese in ein zufriedenstellendes Arrangement von Familienleben umzusetzen. Um dieses herzustellen, müssen nun nicht mehr nur Lebensbereiche miteinander in Einklang gebracht, sondern die Lebensführungen der beteiligten Individuen in irgendeiner Form miteinander verschränkt werden (vgl. auch Rerrich 1994: 205).

Die Münchener Projektgruppe hat für die alltägliche Lebensführung von Individuen herausgestellt, daß sich hinter der Art und Weise, wie Personen ihr Leben gestalten, eine Vielzahl von Leistungen verbergen. Das Leben „passiert“ nicht einfach von allein, sondern erst das aktive Herstellen von Verbindungen in die jeweiligen Lebensbereiche - insbesondere die Sphäre der Erwerbsarbeit - und die Anpassung an dominierende soziale Rhythmen ermöglicht eine (gelungene) Positionierung innerhalb der Gesellschaft.

Für Singles ist diese Anforderung noch immer vergleichsweise leichter zu erfüllen als für Paare bzw. Familien. Zwar müssen auch Alleinlebende die Anforderungen unterschiedlicher Lebensbereiche in ihrer Lebens- und Alltagsplanung berücksichtigen, doch gestaltet sich dies weit weniger kompliziert. Durch das Leben in einer Zweierbeziehung ist in die Lebensführung der Menschen quasi eine weitere Koordinations- und Synchronisationsstufe eingezogen, eine Art „zweite“ Ebene, auf der vermittelt werden muß: Die individuelle Lebensführung, die für sich ihre eigene Logik hat(te),

muß jetzt - auch wenn der Grad der Verschränkung variieren kann - mit der Lebensführung des anderen Individuums koordiniert, zu etwas Gemeinsamen gemacht werden. Die Formen der Lebensführung bleiben dabei nicht nebeneinander stehen, sondern treten in Austausch miteinander: Sind sie zu Beginn der Beziehung wahrscheinlich schon ähnlich und machen das Gegenüber zu einem attraktiven Partner, nähern sie sich im weiteren Verlauf die Sicht- und Verhaltensweisen und die Lebensgewohnheiten zunehmend an. Bereits die Entscheidung zur Elternschaft wird nach Huinink (1997) von drei Problemlagen beeinflusst und stellt das Paar vor gemeinsame Entscheidungsprozesse: Paare reflektieren in der Familiengründungsphase nicht nur ihre materielle Situation, ihre Verfügungsmöglichkeiten über Ressourcen, sondern auch die durch die Kinder entstehende Vereinbarkeitsproblematik von Familien- und Berufsleben sowie die weitere Gestaltung und Planung ihres Lebens. Im Zuge der durch Modernisierungsdynamiken ausgelösten Veränderung der Lebensform Familie werden dabei durch die Verringerung normativer Vorgaben zunehmend aktive Gestaltungsleistungen notwendig, um trotz der dem Familienleben gesetzten Rahmenbedingungen die eigenen Lebensvorstellungen soweit wie möglich zu realisieren. Zwar können in familialen Zweierbeziehungen, vor allem wenn beide Beteiligten stark außen- und berufsorientiert sind, oder auch beim „living apart together“ viele Lebensaspekte unvermittelt bleiben (eigene Freundeskreise, Reisen etc.), doch ist der Vermittlungsbedarf durch die Versorgung und die Bedürfnisse der Kinder grundsätzlich deutlich größer.

Auch wenn sich in diesem Zusammenhang milieuspezifische Formen der Lebensführung vermuten lassen und Geschlechtsrollenstereotype ausdifferenziert, jedoch nach wie vor wirksam sind, so müssen die Paare doch auch zu einem beachtlichen Teil selbst regulieren, wie sie das Zusammenleben in der Zweierbeziehung konkret gestalten und wie der eigene Beitrag zum Gelingen des Ganzen aussehen kann und soll.

Um die Logik dieser Arrangements von Erwerbsarbeit, Elternschaft und Paarbeziehung nachzuvollziehen, erscheint der Blick auf den Prozeß und den Modus der Verschränkung individueller Lebensführungen obligatorisch.⁶⁹ Der Fokus von mikrosoziologischen Analysen der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben muß daher die Dynamik der Paarbeziehung einbeziehen, darf jedoch die subjektive Perspektive der

⁶⁹ Nicht die diachrone Perspektive der Geschichte der Paarbeziehung steht hier im Mittelpunkt, sondern ihre synchrone Erscheinung, ihre alltagspraktische „Breite“ (vgl. Voß 1991a: 105ff.).

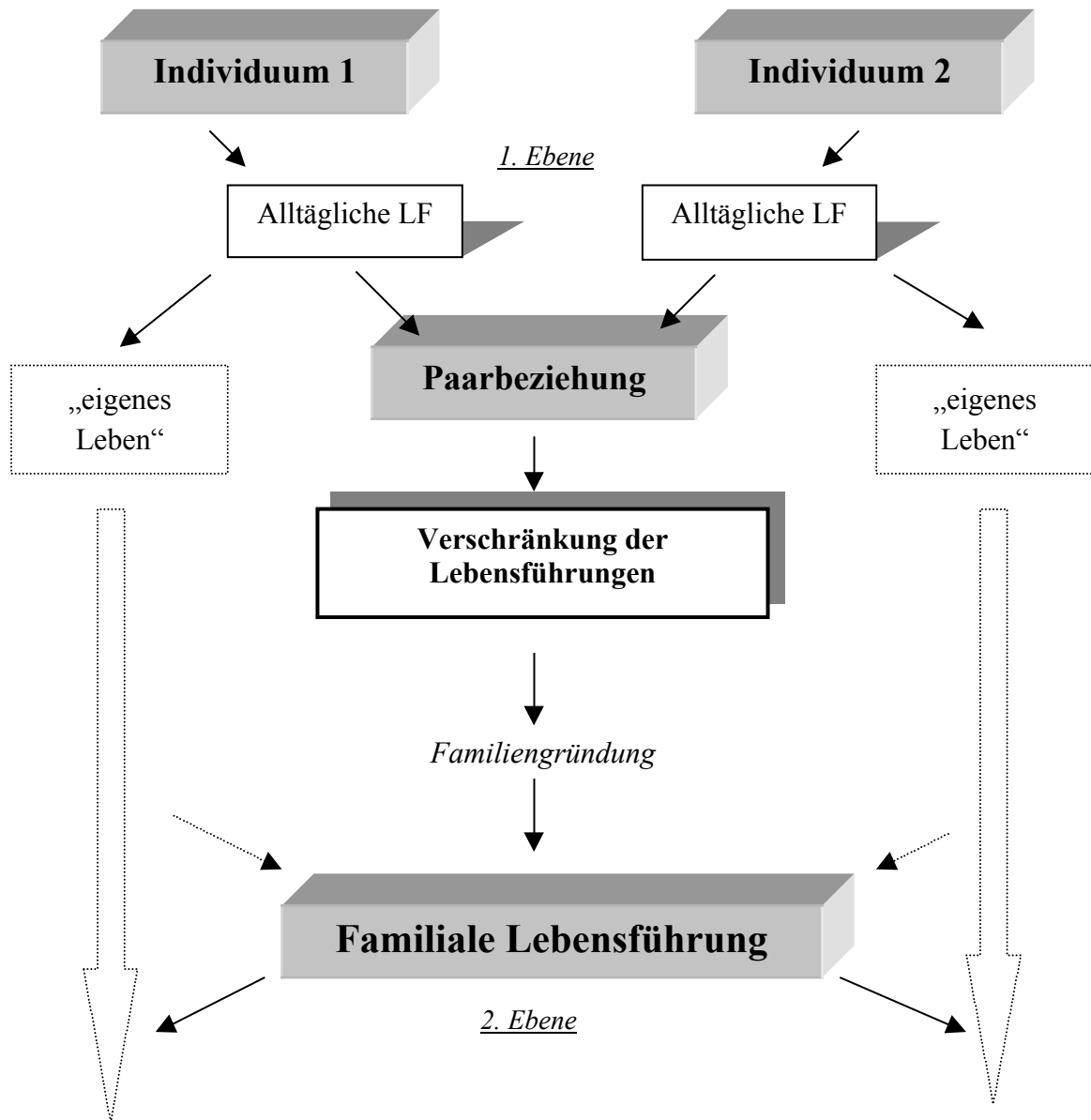
an ihr beteiligten Individuen keineswegs außer acht lassen oder gar von vorneherein von der Paarbeziehung als Einheitsgefüge ausgehen. Grundsätzlich behält jede/r seine/ihre individuelle, geschlechtsgeprägte Lebensführung, die sich nur vor dem Hintergrund der Biographie, an die sie geknüpft ist, und unter Berücksichtigung makrostruktureller Einflußfaktoren verstehen läßt, jedoch findet zwischen den beteiligten Individuen etwas statt, das erst den Untersuchungsgegenstand selbst hervorbringt: ein gemeinsames Familienleben. Familiäre Zweierbeziehungen können - wie in der überwiegenden Mehrzahl empirischer Studien praktiziert - aus der Perspektive des Individuums heraus analysiert werden. Ihre Eigenlogiken hingegen lassen sich erst aus der interpretativen Konfrontation der beiden beteiligten Lebensführungen und ihrer Synthese - der familialen Lebensführung - erschließen (s. Abb. 1).

Die alltägliche Lebensführung, das „eigene Leben“ (Beck/Ziegler 1997) wird fortgesetzt, steht jedoch in der Folge in Wechselbeziehung zur familialen Lebensführung: Sie prägt das Prinzip des gemeinsamen Lebens, doch wirkt dies wiederum auf das individuelle Leben zurück. Familienleben stellt sich dabei nicht allein durch die Anwesenheit mehrerer Personen her oder durch die Vielzahl konkreter Arbeitsleistungen, die im privaten Alltag erbracht werden, sondern ist Ergebnis eines aktiven Prozesses der Verschränkung individueller Lebensführungen. Zwei Personen verknüpfen ihre zuvor isolierten, gleichwohl sozial eingebundenen, Lebensführungen miteinander - und zwar in mehrdimensionaler Hinsicht.

Inhaltliche Dimension

Bereits in der Phase des Kennenlernens, in der Aufbauphase (Lenz 1998) der Zweierbeziehung, finden zwischen den Individuen Verständigungsprozesse darüber statt, wie man sich das Leben vorstellt, wie man als Paar zusammenleben möchte. Inhaltliche Abstimmungen innerhalb der Zweierbeziehung werden in allen zentralen Lebensfragen relevant: die Vorstellungen zur Gestaltung der Partnerschaft, die Frage der Familienplanung, die Ziele und Maßstäbe der Kindererziehung, die individuellen beruflichen Perspektiven etc. Die vorgestellten Ergebnisse von Frerichs und Steinrücke (1996, 1997) zeigen in diesem Kontext, daß Beziehungen keinesfalls zufällig sind: Die Partner verbindet häufig eine gemeinsame soziale Herkunft, ein ähnlicher Blick auf das Leben und eine vergleichbare Interpretation von Gesellschaft. Auch die Geschlechts-

Schaubild: Familiäre Lebensführung



rollensereotype sind meist „passig“: Man wählt den Lebensgefährten, mit dem die Umsetzung der gewünschten Lebensziele realistisch erscheint.

Zu den zentralen Bausteinen einer familialen Zweierbeziehung zählt eine Verständigung über die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Der Weg zu einer bestimmten Form der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben ist dabei durch strukturelle Rahmenbedingungen, kulturelle Vorgaben und anhaltende Geschlechtsrollenstereotypisierungen abgesteckt und lässt den Familien nur bedingt Spielraum, hiervon abweichende Lebensentwürfe umzusetzen. Dennoch müssen die Paare ein wie auch immer gestaltetes Modell etablieren, das einerseits Einkommenssicherheit garantiert, andererseits aber auch die Betreuung und Erziehung der Kinder gewährleistet.

Über die inhaltliche Verschränkung der Lebensführungen - und damit auch die Arbeitsteilung - kann innerhalb der Zweierbeziehung auf unterschiedliche Art und Weise „Verständigung“ erzielt werden: Sie kann in diskursiven Auseinandersetzungsprozessen erfolgen, in denen die Interessen beider Beteiligten verhandelt und aktiv in Abstimmung gebracht werden oder aber ein für beide Beteiligten von vorneherein selbstverständliches Modell darstellen, das keiner näheren Begründung bedarf und bereits Bestandteil der jeweiligen individuellen Lebensplanungen war. Dieser je spezifische Umgang mit „Themen“ kann im Beziehungsverlauf variieren: Die Arbeitsteilung kann z.B. wiederholt zur Disposition gestellt und vergleichsweise flexibel gehandhabt werden oder aber zu einer Art „Beziehungsverfassung“ werden, an der man nicht rütteln kann und/oder will und der einerseits ein Verfassungsprinzip, andererseits aber auch eine (hiervon abweichende) Verfassungsrealität zugrundeliegt.

Mit der inhaltlichen Verschränkung der Lebensführungen ist auch das Moment des binnenfamilialen Geschlechterverhältnisses angesprochen. Auch Paarbeziehungen können Macht- und Herrschaftbeziehungen sein, in denen sich die gesellschaftliche Geschlechterhierarchie widerspiegelt. Ein Beispiel hierfür sind geschlechtshierarchische Arbeitsteilungsmuster, in denen der Frau qua Geschlecht und mittels einer biologistischen Argumentationsfigur die Haus- und Familienarbeit zugewiesen wird.⁷⁰ Hierbei ist die objektive von einer subjektiven Perspektive auf das Geschlechterverhältnis zu unterscheiden: Ein Modell der Arbeitsteilung kann objektiv hierarchische

⁷⁰ Zu den Gründen solcher binnenfamilialen Hierarchien und den Nachteilen, die sich aus dieser Rollenzuweisung für Frauen ergeben, vgl. ausführlicher Kap. 2.

Züge tragen, jedoch in der Subjektperspektive als gleichberechtigt empfunden werden, wenn die Frau die Alleinverantwortung für die Familienarbeit als gerechten Ausgleich zur Einkommensabsicherung durch den Mann definiert und hieraus Anerkennung und Selbstbestätigung gewinnt. Eine in der Außenperspektive hierarchische Beziehung kann auf diese Weise in der Binnenperspektive der beteiligten Individuen durchaus als komplementär wahrgenommen werden.

Räumliche Dimension

Die räumliche Verschränkung der familialen Lebensführung gewinnt vor dem Hintergrund der Debatte über eine „vollmobile Single-Gesellschaft“ zunehmend an Bedeutung: Die Quintessenz lautet in der Regel, daß der Mensch - freiwillig oder erzwungenermaßen - angesichts steigender Mobilitätsanforderungen des Arbeitsmarktes zum alleinlebenden, in jeglicher Hinsicht flexiblen Wesen wird. Ein Blick in die aktuelle Statistik zeigt hingegen, daß das Zusammenleben als Familie nach wie vor die dominante Lebensform (Statistisches Bundesamt 1998) und an die räumliche Lebensnähe gekoppelt ist: Paare wählen spätestens zum Zeitpunkt der Familiengründung einen gemeinsamen Haushalt als Ort des Zusammenlebens, um ihren Kindern einen verlässlichen Lebensrahmen zu bieten, in dem beide Elternteile - trotz unterschiedlicher Anwesenheitszeiten - ihre Verankerung haben.

Eltern, die in einer intakten Zweierbeziehung leben und trotz gemeinsamer Kinder nicht beide mit diesen zusammenwohnen, werden in der amtlichen Statistik nicht erfaßt und sind als eher marginale Gruppe einzuschätzen. Nicht so sehr finanzielle, sondern in erster Linie soziale Gründe sind für diese Lebenspraxis zentral: Für die Beziehung zu den Kindern wird die räumliche Nähe eines gemeinsamen Haushalts für so wichtig eingeschätzt, daß in der Regel nur berufliche Gründe - z.B. ein attraktives oder alternativloses Arbeitsplatzangebot an einem anderen Ort - Auslöser einer räumlichen Distanz sind.⁷¹ Ein solches Modell setzt nicht nur materielle Ressourcen zur regelmäßigen Distanzüberwindung voraus, sondern auch zeitliche Rhythmen, die den Beteiligten gemeinsame Freizeitgestaltung ermöglichen, sowie die Bereitschaft, daß einer von beiden - in der Regel ist dies die Frau - phasenweise die Kinder allein erzieht.

⁷¹ Für Kinder gestaltet sich der gemeinsame Haushalt als Rückzugsraum; ein Wohnortwechsel im Jahresrhythmus - wie er einigen Erwerbstätigen-Gruppen durchaus abverlangt wird - fällt ihnen im Vergleich zu Erwachsenen bzw. den Eltern deutlich schwerer.

Auch in bezug auf die räumliche Verschränkung der Lebensführungen zeigen sich geschlechtsspezifische Zugänge: Es sind weit häufiger die Erwerbsverläufe von Männern, die einen Wohnortwechsel erforderlich machen, während Frauen „mitziehen“ und ihren Beruf dafür aufgeben bzw. einen Arbeitsplatz- und Wohnortwechsel akzeptieren. Erst im Zuge breiter Qualifikationsprozesse von Frauen, an die auch verbesserte Einkommens- und Aufstiegschancen gekoppelt sind, ist zu erwarten, daß zunehmend auch die Erwerbszusammenhänge von Frauen über den räumlichen Lebensmittelpunkt der familialen Lebensführung entscheiden werden.

Zeitliche Dimension

Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben stellt besonders in zeitlicher Hinsicht Anforderungen an die Individuen: Die Einbindung der Familienmitglieder in unterschiedliche Lebensbereiche macht alltägliche Synchronisationsleistungen notwendig, um - auch bei beiderseitiger Erwerbstätigkeit - gemeinsame (Frei-)Zeiten sicherzustellen. Für die Zweierbeziehung setzen insbesondere die zeitlichen Flexibilisierungstendenzen im Erwerbsleben eine erhöhte Kommunikationsfähigkeit, Diskursivität und Aushandlungsvermögen voraus, wenn variierende Arbeitszeiten mit den Lebenszeiten der Familie koordiniert werden müssen. Sogenannte „Timemanagement-Beratungen“ in Form von Ratgeberliteratur oder auch Seminarangeboten finden daher beachtlichen Zulauf. Im Unterschied zu kinderlosen Paaren erweitert sich für Eltern der Synchronisationsaufwand durch die Zeitrhythmen der Kinder: Sie machen durch - häufig instabile bzw. wechselnde - Schul- oder Kindergartenzeiten, Spiel- und Ruhephasen Planungen kompliziert, und durch plötzliche Krankheit oder das Bedürfnis nach mehr elterlicher Aufmerksamkeit wird eine flexible Alltagsplanung notwendig.

In diesem Zusammenhang können Aushandlungsprozesse sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Familie an Intensität und Umfang zunehmen. Andererseits ist zu erwarten, daß sich in Beziehungen - vor allem nach längeren Erfahrungszeiträumen miteinander - auch Routinen herausbilden, die den Planungsbedarf reduzieren und sich an einem Minimalmodell orientieren: Man vereinbart, was für das Familienleben unabdingbar erscheint, alles andere wird flexibel - je nach aktueller Lage - entschieden.

Auch die zeitliche Verschränkung der Lebensführungen weist geschlechtsspezifische Züge auf: Frauen sind durch ihre im Vergleich zu Männern ausgeprägtere Doppelorientierung auf Familie und Beruf einem größeren Synchronisationsbedarf unter-

worfen. Empirische Studien zeigen, daß, auch wenn Männer Teile der Familienarbeit übernehmen, doch die Frauen häufig die Regisseurinnen im Hintergrund bleiben: Sie übernehmen die Planung der notwendigen Tätigkeiten und bleiben für den Gesamtzusammenhang verantwortlich (Rerrich 1993).

Emotionale Dimension

Auf der normativen Ebene gehört die Liebe nach wie vor zum zentralen Bindeglied in Beziehungen, zum maßgeblichen Konstitutionsmoment (vgl. Burkart/Hahn 1998). In der Phase des Kennenlernens zählt die romantische Liebe zum Ideal der Paare und behält auch im Verlauf der Beziehung eine große Bedeutung, da die Erinnerung an die gegenseitige Anziehungskraft auch kürzere Krisenphasen zu überdauern hilft. Die steigenden Scheidungszahlen können dabei dahingehend interpretiert werden, daß nicht die Ehe an sich an Bedeutung eingebüßt hat, sondern, im Gegenteil, mit dem Wunsch nach einer Liebesbeziehung normativ so stark aufgeladen wird, daß sich Menschen lieber trennen, als von ihrem Leitbild Abstand zu nehmen und in einer „unglücklichen“ Beziehung zu verweilen (Nave-Herz 1998: 293ff.; vgl. auch Berger/Kellner 1965: 234). Diese Leitbilder treffen bereits beim Kennenlernen aufeinander: Man sieht an dem anderen vor allem die positiven Eigenschaften und versucht, um die eigene Attraktivität zu erhöhen, auch bei sich selbst die entsprechenden „Vorzüge“ hervorzuheben.

Der Liebe wird in bezug auf das Alltagshandeln eine zentrale Bedeutung zugesprochen: Während eine Partnerschaft auf der Gleichheit der Geschlechter, einer gerechten Arbeitsteilung und einer Kooperation der Geschlechter basiert, kann Liebe Ungerechtigkeiten überdecken. Nach Burkart kann eine ungleiche Arbeitsverteilung zwischen Mann und Frau durch sie aufgefangen werden: Der „nehmende“ Partner bekommt unter diesen Bedingungen mehr, als er unter Partnerschaftsgesichtspunkten erwarten könne (vgl. Burkart 1998: 39). Eine Paarbeziehung brauche deshalb Liebe, da Partnerschaft allein für sie nicht ausreiche, auch wenn diese im Zuge veränderter Geschlechterverhältnisse und damit einhergehenden Erwartungen gleichwohl ein wichtiger Aspekt in Beziehungen geworden sei. Diese Argumentation greift aus der in dieser Arbeit entwickelten Forschungsperspektive jedoch noch zu kurz: Auch ohne Liebe und/oder Partnerschaft halten Frau und Mann häufig ihre Beziehung aufrecht. Ihre gemeinsame familiale Lebensführung kann ein so dominantes handlungsleitendes

Moment werden, daß ein Leben ohne den anderen - auch trotz massiver Unzufriedenheit - nicht vorstellbar ist. Weder die Liebe noch die Partnerschaft, sondern die gemeinsame Lebensführung ist hier der „Kitt“, der Paare zusammenbleiben läßt.

Bei der emotionalen Verschränkung der Lebensführung kommt dem Verhältnis von Nähe und Distanz eine besondere Bedeutung zu. Das Bedürfnis, mit einem anderen Menschen das Leben zu teilen, ist in Beziehungen grundsätzlich vorhanden, doch variiert der Grad der Intensität erheblich: Von der „offenen Zweierbeziehung“, in der sexuelle Beziehungen zu Dritten toleriert werden, über heimliche Affären bis hin zu treuen Partnerschaften; getrennte Zimmer oder Ehebett; Familien- oder Alleinreise - alles ist möglich.

Zwar bringen beide Beteiligten Emotionen in die Beziehung ein, doch lassen sich in bezug auf deren Thematisierung geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen: Frauen sprechen in der Beziehung im Vergleich zu Männern häufiger und offener über ihre Gefühle und Befindlichkeiten (vgl. Klees 1992: 168ff., 183ff.).

Soziale Dimension

Während inhaltliche, zeitliche, räumliche und emotionale Verschränkungen das Binnenverhältnis zweier Personen berühren und damit auf die erste, der individuellen Lebensführung nachgeordnete Ebene rekurrieren, berührt die soziale Dimension der familialen Lebensführung eine dritte Ebene: die Gestaltung sozialer Bezüge außerhalb der Familie. Nach einer Phase des ersten Kennenlernens wird der neue Partner mit der Herkunftsfamilie und/oder im Freundeskreis bekanntgemacht und als neues „Mitglied“ eingeführt. Durch den Partner werden zum einen neue Bezüge hergestellt, zum anderen werden Kontakte zu anderen Paaren nun einfacher als während des Single-Lebens (Lenz 1998). Zwar behält jeder auch je eigene soziale Bezüge, die unabhängig von der Zweierbeziehung sind, doch findet im Verlauf der Paarbeziehung häufig eine Annäherung der sozialen Netze statt: Der Freundeskreis wird zum gemeinsamen Freundeskreis. Der einzelne tritt dabei nun stärker als Teil eines Paares und weniger als Einzelperson auf.

Durch die Geburt der Kinder wird bei vielen Paaren eine Familisierung ausgelöst: Die Kontakte zu den Eltern werden intensiviert, um die Beziehung zwischen Kindern und Großeltern zu unterstützen und ggf. auch auf materielle oder soziale Unterstützung (Kinderbetreuung) zurückgreifen zu können. Vor allem berufstätige Frauen, die

ihre Erwerbsarbeit nur kurzzeitig unterbrechen wollen, sind häufig auf die Mithilfe der eigenen Mütter angewiesen und präferieren daher eine räumliche Nähe zu den eigenen Eltern. Auch in der Konstellation der Freundeskreise kommt es im Zuge der Familiengründung meist zu einer Verschiebung: Durch die Kinder ergeben sich vermehrt Kontakte zu anderen Eltern, deren Lebenssituation der eigenen gleicht und mit denen möglicherweise gegenseitige Unterstützungsleistungen arrangiert werden können.

In familialen Zweierbeziehungen zeigt sich auch hinsichtlich der Gestaltung der sozialen Dimension der Lebensführung eine Geschlechtskomponente: Zum einen sind es aufgrund der erwerbsbedingten zeitlichen Eingebundenheit der Männer überwiegend die Frauen, die soziale Netzwerke und Kontakte im Nachbarschaftsumfeld aufbauen und pflegen. Zum anderen sind diejenigen, die diese Familien durch „Zuarbeiten“ unterstützen, meist ebenfalls Frauen.⁷²

Die skizzierten Dimensionen zeigen, daß sich in der Art und Weise, in der die Individuen ihre Lebensführung verschränken, soziale Ungleichheiten widerspiegeln und reproduzieren - und zwar in doppelter Hinsicht:

Generell variiert die Form der familialen Lebensführung hinsichtlich der Verfügung nicht nur über kulturelle, sondern auch über soziale und materielle *Ressourcen*. Ob es einem Paar gelingt, Elternschaft, Erwerbsarbeit und Paarbeziehung miteinander in Einklang zu bringen bzw. durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen gesetzte Restriktionen zu kompensieren, wird ganz entscheidend davon beeinflusst, welche individuellen Ressourcen aktiviert werden können, um die aktuelle Lebenssituation, eigene Bedürfnisse und die an die Beziehung geknüpften Erwartungen in Kongruenz zu bringen. Die soziale Herkunft und das aktuelle soziale Milieu, in das die Paare eingebunden sind, können hier als entscheidende Faktoren gelten.⁷³

Darüber hinaus läßt sich an allen genannten Dimensionen ablesen, inwiefern die Verschränkung der Lebensführung durch das bestehende *Geschlechterverhältnis* beeinflusst wird: Sie ist nicht nur durch die unterschiedlichen Aufgaben, die Frauen und

⁷² Rerrich betont in diesem Kontext, daß sich die Modernisierung patriarchaler Strukturen durch eine Umschichtung familialer Arbeit zwischen Frauen vollzieht und sieht hierin eine „neue Hierarchisierung“ innerhalb des weiblichen Geschlechts (Rerrich 1993: 330f.).

⁷³ In bezug auf die Intensität der Verschränkung von Lebensführungen in einer Zweierbeziehung sind - abhängig vom Herkunftsmilieu, dem Sozialisationsverlauf, der Geschlechtsrollenidentität und dem Bildungsniveau - deutliche Unterschiede vermuten.

Männern in diesem Prozeß zukommt, geschlechtsspezifisch geprägt, sondern darüber hinaus auch von einer gesellschaftlichen Geschlechterhierarchie durchzogen, die das Handeln der Individuen innerhalb der Zweierbeziehung strukturiert, auch wenn scheinbare Handlungsspielräume bestehen. Die konkreten Formen der familialen Lebensführung sind also kulturell und sozialstrukturell überformt.

6.2 Die doppelte Vermittlungsfunktion familialer Lebensführung - eine Arbeitsleistung des Paares

Die familiale Lebensführung hat sowohl für die Gesellschaft, als auch für das Individuum eine höchst relevante Funktion: Sie produziert - wie Vielfalt und Umfang der hierfür notwendigen Tätigkeiten aufzeigen - eine Art kooperativen Handlungszusammenhang des Paares, der sowohl nach innen als auch nach außen eine Vermittlungsinstanz darstellt:

Familiale Lebensführung wird einerseits zur Vermittlungsinstanz innerhalb der Zweierbeziehung, zum gemeinsamen Bezugssystem für alltägliches und langfristiges Handeln der Individuen als Paar. Sie soll gegenseitige Anerkennung bieten und den Individuen - gerade in Zeiten sich lockernder sozialer Bindungen - als ein verlässlicher und stabiler Rückzugsraum dienen. Andererseits ist familiale Lebensführung eine Art System, mit dem sich das Paar auf die Gesellschaft bezieht (und auf Gesellschaft bezogen wird). Das Handeln und Denken wird in den Zusammenhang des Lebens in einer Familie gerückt. Die individuelle Einbindung in die Gesellschaft wird dadurch nicht obsolet, aber entscheidend geprägt: Die familiale Lebensführung etabliert sich als von den Individuen konstruiertes, ihrer individuellen Lebensführung übergeordnetes Handlungsmuster, das die individuelle Lebensführung beeinflusst. Es setzt sich - idealtypisch - als handlungsleitendes Strukturmoment durch, hinter das die individuelle Lebensführung zurücktritt.⁷⁴

⁷⁴ Voß hat in seinen theoretischen Arbeiten zur alltäglichen Lebensführung auf deren Funktion „sui generis“ aufmerksam gemacht. Lebensführung ist für ihn „eine fundamentale Instanz der Vermittlung und Integration der Handlungen einer Person, die (...) sich aber mit eigener ‘Form’ und ‘Logik’ (...) zwischen die ‘Person’ im engeren Sinne und die ‘Gesellschaft’ schiebt“ (Voß 1995: 39). Sie ist, hat sie sich einmal in einer Biographie als handlungsleitendes Moment etabliert, nicht beliebig austauschbar, sondern wird - vergleichbar Bourdieus Habitus-Konzept - Teil der Persönlichkeit (vgl. hierzu ausführlich Voß 1991a: 58ff.; 269ff.). Familiale Lebensführung ist in Anlehnung an diese Definition ein Interaktionssystem innerhalb der Familie.

Veranschaulichen läßt sich dies am Beispiel der familialen Arbeitsteilung und ihren Folgewirkungen: Das Paar trifft zum Zeitpunkt der Familiengründung ein bestimmtes Arrangement der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben, das sich in der Folge zu einem wichtigen Baustein der familialen Lebensführung entwickelt. Will die Frau nun nach einer längeren „Kinderpause“ ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen, sind es zunächst strukturelle Faktoren - aus der Unterbrechung resultierende Nachteile im Erwerbsleben (Qualifikationsverlust, schlechterer Arbeitsplatz, geringere Einkommens- und Aufstiegschancen) und mangelnde Unterstützungsangebote (institutionelle Kinderbetreuung) -, die eine Änderung der familialen Lebensführung erschweren. Während diese Aspekte von der Frau individuell abzuwägen sind, gestaltet sich ein Neu-Arrangement mit dem Partner jedoch komplizierter: Dieser hat sowohl seine individuelle Lebensführung als auch seine Selbstverortung in der Familie auf die bisherige gemeinsame familiale Lebensführung ausgerichtet. Da sich die Veränderung in der individuellen Lebensführung der Frau auch auf die gemeinsame Lebensführung auswirkt, zieht dies auch für den Mann Konsequenzen für das gemeinsame *und* das eigene Leben nach sich. Zur Aufrechterhaltung des Familienlebens sind neue Anforderungen zu erfüllen, die zum einen den individuellen Beitrag zum Familienleben, zum anderen auch die Einstellungen zum gemeinsamen Leben berühren können.⁷⁵

Familiale Lebensführung ist also keineswegs statisch, sondern ist eine bedingt flexible Vermittlungsinstanz, die zumindest minimale Anpassungsfähigkeit an Veränderungen in den individuellen Lebensführungen leisten können muß. Sie kann im positiven Sinne als Rückhalt, Anerkennungsmoment und Kraftquelle wirken; im negativen Fall als sich verselbständigende Handlungsstruktur, die aufgrund der individuellen Verantwortung für das Gemeinsame und durch die Verschränkung mit der Lebensführung des anderen häufig keine alternative Gestaltung zuzulassen scheint. Sie wirkt dann - und hier läßt sich auf Simmel verweisen - auf die Individuen zurück: „Man kann aber die Grenze des eigentlichen sozialen Wesens vielleicht da erblicken, wo die Wechselwirkung der Personen untereinander nicht nur in einem subjektiven Zustand oder Handeln derselben besteht, sondern ein objektives Gebilde zustandebringt, das eine gewisse Unabhängigkeit von den einzelnen daran teilhabenden Persönlichkeiten besitzt.“ (Simmel 1890: 15f.).

⁷⁵ Nimmt die Frau nach einer langen Erwerbspause ihre Tätigkeit wieder auf, muß vieles, was zuvor routinisiert ablief, auf festen Arbeitsteilungen basierte und nicht mehr besprochen werden mußte, nun neuorganisiert werden. Auch wenn die Lebensführung in ihrer grundsätzlichen Logik dadurch nicht verändert wird, so ist doch zu Beginn der neuen Arbeitsteilung zumindest ein einmaliger Austausch über individuelle Wünsche und notwendige Regelungen erforderlich.

Gelingt es nicht, eine familiäre Lebensführung zu entwickeln, die mit den individuellen Bedürfnissen und Wünschen in einem subjektiv akzeptablen Grad kompatibel ist, kommt es zu Rückzug oder Gegenstrategien. Eine statische, „geschlossene“ Form der familialen Lebensführung kann in diesem Fall dazu führen, daß das Individuum zunächst eine Veränderung herzustellen versucht, bei Nicht-Gelingen gegen sie „anarbeitet“ und sich schließlich aus ihr zurückzieht. Ist dieser Punkt erst erreicht, befindet sich die Beziehung in der Krise. Familiäre Lebensführung zeigt in diesem Zusammenhang ihren dialektischen Charakter: Einerseits entwickelt sich eine gemeinsame Lebensführung auf der Basis individueller Bedürfnisse und Wünsche, andererseits werden diese in der Folge durch die familiäre Lebensführung strukturiert.

Die Mehrzahl der empirischen und überwiegend qualitativen Studien typisiert die Leistungen zur Herstellung eines gemeinsamen Lebenszusammenhangs meist aus der Perspektive lediglich eines der an ihr beteiligten Personen, d.h. aus der Perspektive von Mann *oder* Frau (vgl. I.3). Die für das Zusammenleben als Familie notwendigen Konstruktions- und Verschränkungsprozesse zwischen zwei Individuen bleiben dabei zwar nicht ausgeblendet, werden jedoch auch nicht zum Analyseschwerpunkt erklärt und in der Regel aus der Sicht *eines* Geschlechts, meist dem weiblichen, interpretiert. Das Konzept der familialen Lebensführung fokussiert demgegenüber darauf, daß - auch wenn die Arbeitsanteile differieren - grundsätzlich von *beiden* Beteiligten eine Leistung erfolgt: Eine familiäre Zweierbeziehung kann nicht durch einen Menschen allein hergestellt werden, sondern es bedarf der Interaktion. Diese muß keineswegs immer ein bewußtes, diskursives Verhalten sein, sondern kann auch ohne Worte, durch Ritualisierungen, Routinisierungen oder tolerierte Setzungen stattfinden. In der Alltagskonversation hat sich für diese Leistungen der Begriff der „Beziehungsarbeit“ verfestigt.⁷⁶ Die feministische Frauenforschung weist seit langem darauf hin, daß der private Lebenszusammenhang der Menschen keineswegs eine arbeitsfreie Sphäre ist, sondern auch hier eine Vielzahl von Arbeitsleistungen erbracht werden, die für das gesellschaftliche Gesamtgefüge, für die kapitalistischen Produktionsstrukturen höchst funktional sind (vgl. I.1., I.2). Zwar wird durch die Monetarisierung der Erwerbsar-

⁷⁶ Diese Arbeit an der Zweierbeziehung gewann in der Frauenforschung erst ab den 70er Jahren, vor dem Hintergrund der als „Individualisierung“ bezeichneten Werteveränderungen, an Bedeutung. Durch die in den nachfolgenden Jahren zunehmende Erwerbseinbindung von Frauen und die Reform des Familien- und Scheidungsrechts büßte vor allem innerhalb junger Zweierbeziehungen die zweckrationale Komponente der Ehe an Stellenwert ein; die Qualität der Paarbeziehung rückte stärker in den Mittelpunkt.

beit und die Nicht-Bezahlung der privaten Reproduktionsarbeit nach wie vor eine Hierarchisierung der Lebensbereiche begünstigt, doch hat die Familientätigkeit seit den 90er Jahren - zumindest auf der normativen Ebene - als (überwiegend von Frauen erbrachte) Arbeitsleistung Anerkennung erfahren. Familiäre Lebensführung ist in diesem Sinne keine Arbeit, „die man sieht“, sondern eine Arbeit des Herstellens und gleichzeitig das Produkt eines mehrdimensionalen Bezugs des eigenen Lebens auf ein anderes Leben. Dieser Prozeß ist nicht ausschließlich auf der Bewußtseinssebene angesiedelt, sondern wirkt in Form eines zur Gesellschaft und in die Familie vermittelnden Leitsystems.

Für die familiäre Lebensführung läßt sich also folgende Schlußfolgerung ziehen: Die beschriebenen Dimensionen der Verschränkung individueller Lebensführung sind nahezu identisch mit den aktuellen zentralen Dimensionen der „Steuerung von Arbeit“ (Voß/Pongratz 1998: 140) und verweisen auf den Arbeitscharakter der in diesem Zusammenhang von den Individuen erbrachten Konstruktionsleistungen. Die Vielzahl von Organisations- und Synchronisationsleistungen, die Paare tagtäglich im familialen Lebenszusammenhang erbringen, erhalten die gesellschaftliche Funktionalität der Familie aufrecht und liefern - im Idealfall - Stabilität, Sicherheit und gegenseitige Anerkennung im privaten Alltag. Familiäre Lebensführung kann aufgrund dieser für den Zusammenhalt und den Bestand der Gesellschaft wichtigen Funktionen als Arbeitsleistung des Paares charakterisiert werden.

6.3 Zwischen Rationalisierung und „Gegenwelt“ -

familiäre Lebensführung im Spannungsverhältnis von Marktökonomie und Bedürfnisorientierung

Die vielfältigen Dimensionen der Verschränkung der Lebensführungen, die das Familienleben am Ende der 90er Jahre kennzeichnen, lassen vermuten, daß die Lebensbereiche Familie und Beruf in ihrer Logik und hinsichtlich der Anforderungen, die aus ihnen heraus an die Individuen erwachsen, weniger dichotom sind, als dies in einer Vielzahl von theoretischen und empirischen Arbeiten bislang angenommen wurde.

Maßgeblich die Arbeiten der Frauenforschung haben aufgezeigt, daß sich die Handlungslogik der Individuen in den jeweiligen Sphären grundsätzlich unterscheidet

und zu den bekannten Widersprüchen vor allem im weiblichen Lebenszusammenhang führt: Mehrwerterzeugende, reglementierte Arbeit auf der einen, bedürfnisorientierte, spontane und permanente Leistung auf der anderen Seite müssen von Individuen, die in beide Lebensbereiche eingebunden sind, immer wieder in Einklang gebracht, in eine Lebensführung integriert werden. Wie Jürgen Habermas mit seinem Begriff der „Kolonialisierung der Lebenswelt“ veranschaulicht hat, ist die Entwicklungsrichtung dabei eindeutig: Die Veränderungsimpulse gehen von der Logik des kapitalistischen Wirtschaftssystems aus und durchdringen alle anderen Lebensbereiche. Dieser Wirkungsmechanismus scheint nun noch weiter zu greifen: Die Erwerbssphäre ist weiterhin die „Takt- und Strukturgeberin“ der Lebensführung, doch werden darüber hinaus verstärkt Fähigkeiten, die für die meisten Beschäftigtengruppen im Erwerbsleben bedeutungslos, in der Familie dagegen Grundvoraussetzung für das Zusammenleben waren, in die Produktions- und Organisationskonzepte integriert. Die im Zuge der Reorganisation in Unternehmen eingeführten „neuen Produktionskonzepte“ greifen nicht mehr nur auf bestimmte Arbeitsfähigkeiten des Beschäftigten zu, die vom Arbeitgeber quasi „abgerufen“ werden, sondern rücken zunehmend den „ganzen Menschen“ ins Visier: Alle Kompetenzen, die aus der Sicht des Unternehmens verwertbar sind, sollen auch genutzt werden. Hierarchien werden abgeflacht; Selbstorganisation und Eigenverantwortung für die zu erbringende Arbeitsleistung treten in solchen *empowerment*-Strategien an ihre Stelle (Sennett 1998; Voß/Pongratz 1998; Mickler 1999). Voß und Pongratz sehen hierin eine radikale Verschärfung des Zugriffs auf die Beschäftigten: Sie werden je nach Auftragslage eingesetzt, passen sich flexibel an veränderte Arbeitsabläufe an und organisieren ihre Leistungen im Betrieb selbst. Weiterbildung wird zunehmend zum Individualinteresse, um sich auf dem internen Arbeitsmarkt zu behaupten, und der außerbetriebliche Lebenszusammenhang soll bedingungslos auf diese weitreichenderen Anforderungen abgestimmt werden. Organisatorische und soziale Kompetenz gewinnen dabei als neue Eckpfeiler des Arbeitsvermögens an Breitenwirkung. Damit gehen veränderte Anforderungen an die Beschäftigten einher: Sie werden zu „Unternehmern ihrer eigenen Arbeitskraft“ (Voß/Pongratz 1998).

Arbeitssoziologische Studien zeigen, daß einerseits Qualifikationen, die in den traditionellen Segmenten in Industriebranchen bislang kaum große Bedeutung hatten - wie z.B. Kommunikationsfähigkeit und strategische Verhandlungsführung -, in den veränderten betrieblichen Strukturen verstärkt nachgefragt werden. Andererseits

durchziehen die Anforderungen der Erwerbssphäre im Zuge des erweiterten Zugriffs von Arbeitsgebern in neuer Qualität auch den privaten Lebensalltag der Menschen und lösen hier möglicherweise eine Rationalisierung der familialen Lebensführung, eine „Verbetrieblichung des Lebenshintergrunds von Arbeitskraft“ (Voß/Pongratz 1998: 143) aus, indem die Familie im Zuge der Flexibilisierungsdynamiken durchaus ähnliche Leistungen zu erbringen hat wie der Beschäftigte im Betrieb: Bedürfnisorientierung mag zwar noch zum zentralen Bestand des Familienleitbildes gehören, läßt sich jedoch angesichts der Flexibilitätsanforderungen und Leistungsintensivierungen sicher nur noch begrenzt realisieren.⁷⁷ „Private“ Rationalisierungsprozesse werden daher notwendig und führen zu einer Zunahme an Planungs- und Koordinationsbedarf, wobei jeder seine ihm zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen hat, auf die sich der andere verläßt.

Vergleichbar den betrieblichen Arbeitskonzepten unterliegt auch die familiale Lebensführung einem „Programm“ und bestimmten „Qualitätsanforderungen“, um eine gemeinsame Lebensstruktur herzustellen. Diese sind zwar stärker selbst definiert, jedoch ebenfalls der Logik der bezahlten Erwerbsarbeit unterworfen, indem das Paar das Familienleben auf die Bedingungen der ökonomischen Absicherung ausrichten muß. Grundsätzlich gehört die „Selbstorganisation“ der Arbeit zur zentralen Aufgabe familialer Lebensführung: Das Paar muß sich darüber verständigen, wie die in den verschiedenen Lebensbereichen anfallenden Arbeiten zwischen den Geschlechtern verteilt werden. „Leistungsschwankungen“ sind dabei auch im Privaten möglich: Krankheit, private Probleme oder Anforderungen aus dem Beruf können dazu führen, daß einer der Beziehungspartner seine Aufgaben nicht erfüllen kann oder will und der andere dieses Defizit ausgleichen muß. Zwar gibt es in der Familie keine industriellen Maschinen und Anlagen, die „optimal“ ausgenutzt werden könnten, doch ist vor allem bei einer beiderseitigen Erwerbstätigkeit eine möglichst optimale Abstimmung der Lebensführungen notwendig. Solche flexiblen Arrangements zwischen Partnern sind im Zuge der Deregulierung im Erwerbsleben quasi Voraussetzung zur Aufrechterhaltung von Erwerbseinbindung, Zweierbeziehung und Elternschaft.

⁷⁷ Voß (1998) sieht in mehrfacher Hinsicht eine „Verbetrieblichung“ des Lebens: Die gesamte Lebensführung orientiert sich zunehmend an der Vermarktung der Arbeitskraft und ist durch „zweckgerichtete Organisation“ geprägt. So koordinieren manche ArbeitnehmerInnen innerhalb ihrer Lebensführung mehrere Beschäftigungsverhältnisse und organisieren darüber hinaus auch den „Einsatz von fremder Arbeitskraft“, der zur Bewerkstelligung des Lebens notwendig wird (Tagesmütter, Putzhilfen etc.).

Im Zuge von Flexibilisierungsprozessen kann erwartet werden, daß Koordinations- und Synchronisationsleistungen quantitativ und qualitativ an Bedeutung gewinnen und eine weitreichende Rationalisierung der familialen Lebensführung erzwingen. Für diese Rationalisierung ist - wie die geschlechtsspezifische Brechung der gemeinsamen Lebensführung gezeigt hat - von einer Traditionalisierung der Geschlechtsrollen auszugehen: Aufgrund der Arbeitsmarktkrise und der Leistungsintensivierung steigt der Druck, für den Betrieb flexibel zu sein - ein Lebensmodell der „geteilten Elternschaft“, individuelle Arbeitszeitverkürzung und die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaub können dabei (vor allem bei Männern) schnell zu Außenseitermerkmalen werden.

Voß und Pongratz (1998) verweisen in ihrer konzeptuellen Arbeit darauf, daß Menschen je spezifische Ressourcen in den Arbeitsprozeß einbringen und entsprechend unterschiedliche Chancen der Partizipation haben. Die konkreten Modelle der familialen Lebensführung spielen hier eine entscheidende Rolle: Sie können - abhängig von ihrer Ausprägung - als Ressource, als Reservoir genutzt werden, um sich gegenüber den Anforderungen des Erwerbslebens zu wappnen. Individuen antworten also mit der ihnen spezifischen Art der Lebensführung auf diese Anforderungen (s. IV. und V.). Eine flexible familiale Lebensführung, mit der ein Paar vergleichsweise spontan auf Veränderungen reagieren und das Familienleben entsprechend modifizieren kann, ohne daß es zu Konflikten und Spannungen kommt, wird in diesem Kontext deutliche Vorteile erzielen.⁷⁸ Diejenigen, denen es gelingt, die Flexibilisierungsanforderungen im Erwerbsleben mit ihrer familialen Lebensführung zu vereinbaren bzw. diese als Ressource für die Bewältigung der verlangten Leistungen zu nutzen, werden daher voraussichtlich zu den Gewinnern der Deregulierung zählen (Voß/Pongratz 1998; Mickler 1999).⁷⁹

Die Kehrseite eines solchen Szenario repräsentieren Muster familialer Lebensführung, die diese Flexibilität nicht aufweisen. Sie könnten sich qua Eigenlogik rein marktökonomischen Prinzipien 'widersetzen' und den Ausbau privater „Gegenwelten“

⁷⁸ Paare mit einer hoch flexiblen Form der gemeinsamen Lebensführung können sicherlich schnell auf Veränderungen reagieren und ein entsprechendes Arrangement etablieren, doch bleibt auch hier die Notwendigkeit bestehen, die Binnenanforderungen in der Familie zu erfüllen, um die familiale Lebensführung im Gleichgewicht zu halten bzw. ein neues Gleichgewicht herzustellen. Nicht die Strukturhaltung - wie man in Anlehnung an Parsons folgern würde -, sondern die Funktionserhaltung ist somit wesentliches Prinzip familialer Lebensführung.

⁷⁹ Auch hier werden Dimensionen sozialer Ungleichheit deutlich: Diejenigen, die über ausreichende materielle Ressourcen verfügen, können die Familienarbeit an andere Personen - meist Frauen - delegieren (Tagesmütter, Putzfrauen etc.). Zur anhaltend geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung in Familien vgl. I.3.

zu den betrieblichen Anforderungen befördern. Rückzug und Resignation sind hier als defensive Reaktionen ebenso denkbar wie Verweigerungshaltungen oder offensive Veränderungsversuche. Damit würde sich andeuten, was Becker-Schmidt als „Zusammenwirken von Abgrenzung und Durchlässigkeit zwischen getrennten Bereichen“ beschreibt (Becker-Schmidt 1998: 85): eine Wechselwirkung zwischen familialer Lebensführung und betrieblichem Geschehen.

6.4 Konsequenzen für die Forschungsmethode

Empirische Projekte stehen stets vor der Aufgabe, theoretischen Ansatz und Forschungsmethode aufeinander abzustimmen. Ich möchte im Folgenden einige wesentliche Punkte skizzieren, die sich aus den vorangegangenen konzeptuellen Überlegungen zur familialen Lebensführung für die methodische Gestaltung eines Forschungsprozesses ergeben.⁸⁰

Im Unterschied zu der Studie der Münchener Forschungsgruppe ist der Fokus in einer Analyse familialer Lebenszusammenhänge grundsätzlich weniger auf das Individuum, seine Handlungslogik und alltägliche Lebensführung zu richten, sondern auf deren soziale Vermittlung. Durch die subjektorientierte Perspektive des Münchener Projekts, die den „modus operandi“ der alltäglichen Lebensführung verfolgt - also die Frage, wie sich Leben gestaltet und welcher Logik es folgt -, ist für die Untersuchung familialer Lebensführung aber dennoch eine solide Basis hergestellt: Lebensführung wird als individueller Tätigkeitszusammenhang verstanden, der sich mittels Einzelinterviews durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Dimensionen der Lebensführung erschließen läßt.⁸¹ Dieser auf die Konstruktionsleistung der Personen zielende Ansatz bietet einen wichtigen Anknüpfungspunkt für die Untersuchung des Familienlebens: So wie alltägliche Lebensführung eine Konstruktion des Individuums ist, ist familiale Lebensführung eine intersubjektive Konstruktionsleistung des Paares. Diese Konstruktion strukturiert nicht nur das alltägliche Handeln der Menschen, sondern

⁸⁰ Das konkrete methodische Verfahren der hier vorgestellten Studie wird in Kap.III. ausführlich erläutert.

⁸¹ Der Leitfaden des Münchener Projekts enthält neben Fragen zum Handeln an sich auch solche über die Steuerung und Regulierung des Handelns sowie über Handlungsbedingungen (Kudera 1995: 56f.).

auch ihre Vorstellungen und Bedürfnisse sowie ihre Deutungsmuster. Während dieses Vorgehen in einigen Ansätzen jedoch zu einer Abkehr vom Individuum, seiner Biographie, seinen aktuellen Lebenszusammenhängen und den damit verbundenen Widersprüchen einhergeht - so beispielweise, wenn Bourdieu Habitusformationen im Sozialraum darstellt (Bourdieu 1987), - müssen für die Analyse familialer Lebensführung gerade diese alltäglichen Konstruktions- und Vermittlungsleistungen des Paares in den Mittelpunkt der methodischen Konzeption rücken. Diese können durch hermeneutische Verfahren rekonstruiert werden, und - z.B. durch Verfahren der Typenbildung - nicht nur über Einzelfälle, sondern auch über überindividuelle Muster der Lebensführung und die Sozialstruktur einer Gesellschaft Aufschluß geben (vgl. III. und IV.2.).

Wie kann der analytische Blick auf die Paarbeziehung nun aber methodisch umgesetzt werden? Da in der nach wie vor dominanten Kleinfamilie zwei erwachsene Individuen - gleich welcher Art ihr Anteil ist - an der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben beteiligt sind und durch ihr Verhalten die Lebensführung des anderen beeinflussen, sind für die Analyse familialer Lebensführung beide Teile der Zweierbeziehung, also Mann *und* Frau, zu befragen. Denn die Vermittlungsleistungen, die zwischen den Partnern im Kontext der Verschränkung ihrer Lebensführungen notwendig sind, lassen sich durch Einzelinterviews mit nur einem der Beteiligten nicht in ihrer Gesamtlogik erschließen. Da das Individuum - trotz der Verschränkung der Lebensführungen - seinen je eigenen Blick auf die gemeinsame Lebensführung behält, ist davon auszugehen, daß die alltagspraktische Gestaltung von Familienleben und die sich in ihm widerspiegelnden gesellschaftlichen Verhältnisse in der weiblichen und der männlichen Perspektive je unterschiedlich ausfallen.⁸² Erst aus der Perspektive *beider* Individuen läßt sich also das binnenfamiliale Geschlechterarrangement, das Ausdruck des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses ist, in seiner spezifischen Eigenlogik analysieren.⁸³ Dadurch läßt sich eine „doppelte Spiegelung“ herstellen: Durch die Be-

⁸² Im Idealfall findet ergänzend zu den Einzelinterviews eine gemeinsame Befragung des Paares statt, in der die ForscherInnen die zwischen den Beziehungspartnern stattfindenden Interaktionsprozesse direkt nachvollziehen bzw. erste Interpretationen der Einzelinterviews überprüfen können. In der vorliegenden Untersuchung war eine zusätzliche gemeinsame Befragung der Paare aufgrund der kurzen Laufzeit des Projekts nicht möglich. Auch auf die Befragung der Kinder mußten wir verzichten, obwohl wir vermuteten, hier interessante Aussagen über deren Wahrnehmung veränderter Arbeitszeiten der Eltern vorzufinden.

⁸³ Um eine offene Gesprächsatmosphäre zu schaffen und die Thematisierung von Rollenkonflikten zu erleichtern, sollten Frauen von Interviewerinnen, Männern von Interviewern befragt werden. Auch in der Zusammensetzung von Forschungsteams ist jedoch eine Geschlechter-

fragung beider Partner wird nicht nur die familiäre Lebensführung sondern auch die individuelle Lebensführungen aus der Sicht von zwei Personen erhoben. Der/die Einzelne gibt also nicht nur über die eigene und die gemeinsame Lebensführung Auskunft, sondern auch über die des Partners.

Für den Auswertungsprozeß gilt, daß die Einzelinterviews zunächst separat interpretiert werden müssen, um Aufschluß über die je individuelle alltägliche Lebensführung zu erhalten und nicht fälschlicherweise von vorneherein von einem homogenen und widerspruchsfreien Beziehungsgefüge auszugehen. Die Analyse der Art und Weise, wie das Individuum unterschiedliche Lebensbereiche miteinander vereinbart, und des „Musters“, das sich hinter diesem Handeln verbirgt, ist gleichsam Voraussetzung dafür, um in einem nächsten Schritt die soziale Einbindung dieser Lebensführung zu erschließen. Die Aussagen der zwei Befragten werden dafür in Beziehung gesetzt, wobei sich der Blick auf den Modus der Verschränkung zweier Lebensführungen richtet: Wie werden die individuellen Lebensführungen so miteinander verzahnt, daß ein gemeinsames Familienleben möglich wird? Als idealtypische Extreme sind hier auf der einen Seite stark verzahnte Lebensführungen von Paaren vorstellbar, auf der anderen Seite Lebensführungen, die „nebeneinander“ zu stehen scheinen und erst bei genauerem Hinsehen ihre Schnittstellen offenbaren.

In der Gegenüberstellung müssen aus den Aussagen von Mann und Frau dabei also einerseits die einzelnen Dimensionen der gemeinsamen Lebensführung rekonstruiert werden, andererseits darf die Wirksamkeit externer Handlungseinflüsse nicht vernachlässigt werden.⁸⁴ Um die Stränge zu entdecken, die die Lebensführungen der Partner zusammenhalten, ist ein langwieriger Auswertungsprozeß nötig: Die Lebensführung muß in ihrer diachronen und synchronen Perspektive nicht nur für jedes Individuum, sondern darüber hinaus nochmals für das Paar erschlossen werden.⁸⁵ Die „Geschichte“ des Paares beginnt nicht nur später als die der Person, sondern existiert darüber hinaus

spezifisch wirksam: Nur wenige Männer führen empirische Studien durch, die sich explizit auf die Vereinbarkeit von Familie- und Erwerbsleben aus männlicher Sicht beziehen.

⁸⁴ Die inhaltlichen Eckpfeiler der familialen Lebensführung sind für die Erhebung und Auswertung dabei ebenso wichtig wie ihre sprachliche Ausdrucksform, so beispielsweise wenn in den Aussagen das „wir“ an die Stelle des „ich“ tritt.

⁸⁵ Da im Münchener Projekt (1993, 1995) die „Länge“ des Lebens nicht systematisch analysiert wurde, blieben die Ursachen und Bedingungen der Entwicklung bestimmter Modi von Lebensführung weitgehend offen. Auch die vorliegende Arbeit kann diese Lücke nicht schließen. Mehrgenerationeninterviews wären hierzu ebenso notwendig wie eine stärkere Verzahnung mit Forschungsansätzen und -ergebnissen der Sozialstrukturanalyse.

parallel zu dieser. „Eigenes“ und „gemeinsames“ Leben sind deshalb in der Auswertung des Materials voneinander zu trennen.

In ausführlichen Paaranalysen, die in einer Auswertungsgruppe wiederholt interpretiert und reflektiert werden müssen, können die Aussagen der Befragten zueinander in Beziehung gesetzt (vgl. III.) und schließlich Hinweise dafür gefunden werden, welche Funktionslogik den binnenfamilialen Geschlechterarrangements zugrundeliegt.⁸⁶

Für die Frage nach den Wechselwirkungen zwischen Erwerbs- und Familienleben ist ein die traditionellen soziologischen Schwerpunkte übergreifender Zugang zum Forschungsgegenstand obligatorisch. Blendet man die Sphäre der Erwerbsarbeit aus, können die Konstitutionsmomente einer Paarbeziehung nur partiell erfaßt werden, da maßgeblich die Entwicklungsdynamiken im Erwerbsleben und hieran geknüpfte sozialstrukturelle und geschlechtsbezogene Ungleichheiten die zwischen den Partnern getroffenen Arrangements beeinflussen. Die grundsätzlichen Prämissen des Erwerbslebens müssen daher ebenso in die Analyse familialer Lebensführung einbezogen werden wie die sich im Zuge der Flexibilisierungstendenzen herauskristallisierenden „neuen“ Anforderungen an die Beschäftigten.

7. Familiäre Lebensführung unter Veränderungsdruck?

Die Gestaltungsspielräume für die familiäre Lebensführung haben sich durch gesellschaftliche Modernisierungsprozesse einerseits erweitert, andererseits entstanden „neue Zwänge“, indem die Menschen ihr Leben durch den Rückbau verbindlicher Werte zunehmend selbst regulieren müssen. Die Begleiterscheinung dieser von Beck in der „Risikogesellschaft“ (1986) als „Individualisierung“ bezeichneten Entwicklung haben Beck/Beck-Gernsheim (1993: 179) als „Zwang zur Herstellung der eigenen Biographie“ beschrieben. Lebensführung kommt in diesem Kontext eine zentrale Aufgabe zu. Sie kann einerseits eine Art Ressource sein, um die externen Veränderungen zu bewältigen, andererseits aber möglicherweise auch ein Hindernis, wenn die im Erwerbsleben verlangten Kompetenzen wie Flexibilität, Diskursivität und Eigenverant-

⁸⁶ Eine der wenigen Studien, in denen mit solchen Paaranalysen gearbeitet wird, lieferte Klees (1991) in ihrer detaillierten Untersuchung von Arbeitsteilung, Macht und Sexualität in Paarbeziehungen.

wortlichkeit der bisherigen Art der Lebensführung widersprechen.⁸⁷ Soziale Ungleichheit manifestiert sich in diesem Sinne auch in der Lebensführung von Menschen: Trotz gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse, Bildungsexpansion, Wertewandel und einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, findet die Gestaltung des Lebens in einem nach wie vor sozialstrukturell und geschlechtlich hierarchisierten Kontext statt; Lebensführung ist insofern nicht beliebig geworden, sondern nach Klassen- und Geschlechtszugehörigkeit ausdifferenziert und wird weiterhin durch die für kapitalistische Arbeitsgesellschaften charakteristischen Rahmenbedingungen geprägt werden.

Zu diesen Rahmenbedingungen zählt auch die eingangs aufgezeigte Entwicklungsdynamik der Arbeitszeitflexibilisierung, die die Zeitsouveränität der Beschäftigten einschränkt und für den Alltag von Familien den Synchronisations- und Koordinationsdruck deutlich erhöht. Nicht nur die individuelle Lebensführung, sondern auch das konkrete Arrangement ihrer sozialen Vermittlung in der Familie wird hier entscheidend Einfluß darauf nehmen, wie „gut“ Menschen auf Veränderungen reagieren (können) und die veränderten Anforderungen in ihr Leben integrieren. Aufgrund der gesellschaftlichen Funktionalität der Familie, d.h. der in ihnen geleisteten Reproduktionsaufgaben, kommt der „Qualität der familialen Lebensführung“ ein zentraler Stellenwert zu⁸⁸: Gelingt es den Familien, diese Funktionen weiter zu erfüllen und den Zusammenhalt der Familienmitglieder abzusichern, oder kommt es vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse durch die Veränderungen in der Erwerbssphäre zu einem Auseinanderdriften der Lebensführungen? Der Druck auf eine Modifikation der individuellen Lebensführung könnte durch die neuen Anforderungsstrukturen so hoch werden, daß auch die familiale Lebensführung in ihrer bisherigen Form nicht mehr aufrechtzuerhalten ist und - auch wenn ihre grundsätzliche Logik beibehalten bleibt - ein Neu-Arrangement notwendig wird. Die Veränderungen in der Erwerbssphäre bleiben somit nicht auf die individuelle Lebensführung beschränkt, sondern berühren auch die Lebensführung des Partners und die Familie als Gesamtgefüge. Sie werden - wie die Dimensionen der Verschränkung der Lebensfüh-

⁸⁷ So z.B. wenn im Betrieb im Zuge der Einführung von Gruppenarbeit Kommunikation, Absprachen und Aushandlungsprozesse zwischen den KollegInnen gewünscht werden, diese Elemente in der familialen Lebensführung - vor allem in geschlechtshierarchischen Beziehungen - hingegen (bewußt) ausgeblendet bleiben.

⁸⁸ Die Frage, ob die Bewältigung gestiegener Anforderungen Paaren leichter fällt als alleinlebenden Beschäftigten, ist vor dem Hintergrund steigender Scheidungsraten und einer Pluralisierung der Lebensformen für die „Zukunft der Familie“ von zentraler Bedeutung, kann jedoch in dieser Studie nicht beantwortet werden.

rung aufgezeigt haben - darüber hinaus geschlechtsspezifisch wirksam werden: Die Neu-Arrangements der familialen Lebensführung werden für Frau und Mann unterschiedliche Aufgaben mit sich bringen und lassen andere Folgewirkungen für die individuelle Lebensführung erwarten. Hierin liegen für die Zweierbeziehung beachtliche Konfliktpotentiale - aber auch Chancen für partnerschaftlichere Geschlechterbeziehungen.

Diese Veränderungen in den außerbetrieblichen Lebenszusammenhängen werden jedoch wiederum auch für die Erwerbssphäre nicht ohne Folgen bleiben: Probleme in der Synchronisation und Koordination von Lebensführungen können sich z.B. nachteilig auf die Reproduktion von Arbeitskraft auswirken und auf Seiten der Beschäftigten mitunter zu Unzufriedenheiten am Arbeitsplatz und zu Konflikten im betrieblichen Sozialsystem führen. Die familiale Lebensführung, ihre Logik und ihre Eigenqualität können auf diese Weise auch wieder in das betriebliche Geschehen zurückwirken.

Vor diesem Hintergrund soll in der vorliegenden Studie der Frage nachgegangen werden, wie Paare mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit umgehen, und welche Rolle in diesem Zusammenhang die von ihnen etablierte familiale Lebensführung spielt. Die individuelle Bewältigung der veränderten Arbeitszeiten soll dabei methodisch und analytisch von der familialen Bewältigung unterschieden werden. Darüber hinaus ist zunächst grundsätzlich zu klären, welche Muster der familialen Lebensführung sich generell in der Untersuchungsgruppe der VW-Industriearbeiter finden lassen und welche binnenfamilialen Geschlechterarrangements diesen zugrundeliegen. In Anlehnung an die Untersuchungsergebnisse von Vester u.a. (1993), die auf eine Ausdifferenzierung von Lebenspraxen und Lebensstilen innerhalb der Arbeiterschaft verweisen, vermuten wir grundsätzlich unterschiedliche Formen der familialen Lebensführung innerhalb unseres nach sozialstatistischen Merkmalen vergleichsweise homogenen Samples, jedoch auch das Fortwirken von für die Arbeiterschaft spezifischen Problemlagen.⁸⁹ Erst nach einer systematischen Interpretation der Muster familialer Lebensführung können dann in einem weiteren Schritt die durch eine Veränderung der Rahmenbedingungen möglicherweise ausgelösten Neu-Arrangements als solche erkannt und analysiert werden.

⁸⁹ Vester u.a. (1993) unterscheiden entsprechend drei Milieus, die sich durch einen „Arbeiter-Habitus“ auszeichnen: ein Neues Arbeitnehpermilieu, ein Traditionsloses sowie ein Traditionelles Arbeitermilieu.

II. Die 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG

Mit dem Abschluß des Tarifvertrags bei der VW AG im November 1993 wurde die wöchentliche tarifliche Arbeitszeit für die rund 100.000 Beschäftigten der westdeutschen VW-Werke von 36 Stunden auf 28,8 Stunden abgesenkt. Dafür verzichtete VW für zunächst zwei Jahre auf betriebsbedingte Kündigungen. Dieser „Tarifvertrag zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung“, die unmittelbaren tarif- und arbeitsmarktpolitischen Effekte der „Volkswagen-Woche“¹ und ihr möglicher Modellcharakter für andere Großbetriebe und Branchen sind breit dokumentiert und diskutiert worden (vgl. Peters u.a. 1994; Promberger u.a. 1995, 1996, 1997; Bezirksleitung der IG Metall 1995, 1997; Hartz 1994, 1996). Wir beschränken uns daher auf eine kurze Einführung und schildern Spezifika der drei von uns untersuchten VW-Werke Emden, Salzgitter und Hannover. Anschließend werden neuere Untersuchungsergebnisse über Akzeptanz und Auswirkungen der Arbeitszeitveränderung vorgestellt, die in einem Forschungsverbund erarbeitet wurden.

1. Der Tarifvertrag:

sozialverträgliches Rationalisierung-Schutzabkommen²

Mit dem zum 1.1.1994 wirksam gewordenen Tarifvertrag bei der VW AG wurde erstmals in der Bundesrepublik Deutschland für die gesamten Belegschaften eines Großunternehmens eine signifikante Verkürzung der Arbeitszeiten durchgesetzt. Die tarifliche Arbeitszeit wurde auf 28,8 Stunden pro Beschäftigten herabgesenkt und übertraf damit die langjährigen Forderungen der IG Metall, die 1995 mit dem Errä-

¹ Der VW-Arbeitsdirektor Peter Hartz erläutert unter diesem Titel zukünftige flexible Arbeitszeitformen bei der VW AG im Sinne des „atmenden Unternehmens“, einer konsequent an Marktrhythmen angepaßten betrieblichen Personalplanung (vgl. Hartz 1996: 99).

² Die offizielle Bezeichnung als „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung“ sollte begrifflich überdacht werden: Der Tarifvertrag bietet zwar Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, gewährleistet jedoch von vornherein einen sozialverträglichen Personalabbau; er sollte daher eher als ein ‘sozialverträgliches Rationalisierung-Schutzabkommen’ interpretiert werden. Seine Bezeichnung als Maßnahme zur „Beschäftigungssicherung“ ist tendenziell ideologisch: Sie assoziiert, daß der Beschäftigungsstand erhalten bleibt, also ‘Abgänge’ (etwa durch Tod, Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn) wieder durch Einstellungen ausgeglichen werden. Tatsächlich aber hat vor allem 1994 eine - wenngleich sozialverträgliche - „Freisetzung“ von Beschäftigten (durch Auflösungsverträge, Vorruhestandsregelungen etc.) stattgefunden.

chen der 35-Stunden-Woche das zunächst letzte Etappenziel ihrer Forderung nach kollektiver Arbeitszeitverkürzung erreicht hatte.

Hintergrund dieses Tarifabschlusses war eine ökonomische Krisensituation, die maßgeblich auf zwei Entwicklungen zurückzuführen war: Zum einen hatte eine weltweite konjunkturelle Krise, die nur kurzfristig durch den „Wiedervereinigungseffekt“ überlagert worden war, auch in der deutschen Automobilindustrie zu einer einschneidenden Absatzkrise geführt. Zum anderen sah sich speziell die VW AG mit einem Modernisierungsrückstand konfrontiert, der sich vor allem durch vergleichsweise hohe Einkaufspreise für Rohmaterialien sowie entsprechend höhere Stückkosten negativ auf den Umsatz und das Betriebsergebnis des Konzerns auswirkte. Sowohl in der Produktion als auch im Personalsektor war daher zur Überwindung der Krise eine Kostenreduzierung erforderlich, die das Management veranlaßte, im Herbst 1993 einen Personalüberhang von rund 30.000 Beschäftigten auszuweisen (Hartz 1994: 19). Jedem dritten der zu diesem Zeitpunkt insgesamt rund 100.000 Beschäftigten der westdeutschen Werke drohte demnach die Entlassung. Die Folgen für die Betroffenen und ihre Familien, aber auch die negativen arbeitsmarktpolitischen Effekte von Massenentlassungen setzten die Tarifparteien unter Druck, nach einer sozialverträglicheren Alternative zu suchen.

Während die damalige konservativ-liberale Regierungskoalition zur Bewältigung der Arbeitsmarktkrise eher für eine Verlängerung der Arbeitszeiten plädierte, entschieden sich die Verhandlungsparteien bei der VW AG für die entgegengesetzte Lösung: Es wurde ein Modell entwickelt, das den Abbau von Arbeitsplätzen weitmöglichst vermeiden konnte und den VW-MitarbeiterInnen für die Laufzeit von zunächst zwei Jahren eine Beschäftigungsgarantie gewährleistete. Der zum 1.1.1994 für die VW AG vereinbarte Tarifvertrag sah als zentrales Kernelement eine kollektive Arbeitszeitverkürzung um 7,2 Stunden auf durchschnittlich 28,8 Wochenstunden vor: Unabhängig von der Stellung der einzelnen Beschäftigten innerhalb des Werkes sowie der Auftragslage des jeweiligen VW-Standortes wurde die Arbeitszeit herabgesetzt, so daß das Unternehmen in der Folge Personalkosten in Höhe von ca. 1,8 Milliarden Mark einsparen konnte (Bezirksleitung der IG Metall 1995: 8). Dieses Modell, von Angestellten ebenso getragen wie von ArbeiterInnen, von Beschäftigten mit 'sicheren' Arbeitsplätzen ebenso wie von solchen in 'unsicheren' Bereichen oder

Standorten, kann nach wie vor als beispielhaft für eine kollektiv-solidarische Lösung betrieblicher Umstrukturierungsmaßnahmen gelten.

Für die Beschäftigten war die Einführung der Arbeitszeitverkürzung in erster Linie mit einem drastischen Einkommensverzicht verbunden. Zwar konnte durch die Umverteilung von bislang gezahlten Jahresleistungen das monatliche Einkommen der ArbeitnehmerInnen stabilisiert werden³, doch steht einer 20%igen Arbeitszeitverkürzung eine immerhin 16%ige Reduzierung des Jahreseinkommens gegenüber. Die Vermeidung von Massenentlassungen bei der VW AG wurde also weitgehend von den Beschäftigten selbst getragen: Sie haben sich die Garantie ihres Arbeitsplatzes mit einem erheblichen Einkommensverzicht erkaufte und sich so für eine solidarische Überwindung der Marktkrise entschieden.

Parallel zur Reduzierung der Arbeitszeit wurden noch zwei weitere Elemente im Tarifvertrag festgeschrieben: das Stafettenmodell und das Blockzeitmodell. Das Stafettenmodell sieht im Sinne eines Generationenvertrages sowohl für jüngere als auch für ältere ArbeitnehmerInnen eine weitergehende Reduzierung der Arbeitszeit vor. Während älteren Beschäftigten mit einer Verkürzung von 28,8 auf 24, 20 und schließlich 18 Wochenstunden ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden soll, steigen die Jüngeren nach ihrer Ausbildung mit zunächst 20, dann 24 und schließlich 28,8 Stunden ebenso langsam ins Erwerbsleben ein. Dieses Modell wurde bislang jedoch nur eingeschränkt umgesetzt: Statt einer Reduzierung der Arbeitszeit im Sinne eines gleitenden Ausstiegs aus dem Erwerbsleben nutzten ältere Beschäftigte häufiger die vorhandenen Vorruhestandsregelungen. Auch die Stafette für Jüngere mußte lediglich am VW-Standort Emden aufgrund der prekären Beschäftigungssituation eingehalten werden. Das Blockzeitmodell sieht demgegenüber eine Qualifizierungsmöglichkeit für die Beschäftigten vor: In produktionsschwächeren Phasen sollen die ArbeitnehmerInnen die Weiterbildungsangebote der Coaching-Gesellschaft nutzen.⁴

³ Das 14. Monatsentgelt sowie 75% des Urlaubsgeldes wurden auf die einzelnen Monate verteilt, die Tarifierhöhung vom 1.11.1993 um 3,5% ebenso gestundet und auf die Arbeitszeit angerechnet wie die zum 1.8.1994 fällige Tarifierhöhung um 1%. Darüber hinaus wurden die Zuschläge für die Samstagsarbeit von 50 auf 30% reduziert. Ausführliche Darstellungen des VW-Modells und der Neuberechnung der Entgelte finden sich u.a. in: Bezirksleitung der IG Metall 1995: 9; Hartz 1994: 67f..

⁴ Das Blockzeitmodell war maßgeblich für jüngere, „alleinstehende“ Beschäftigte vorgesehen und wurde nur gewährt, wenn sich die einzelnen Fehlzeiten mit den betrieblichen Personalkapazitäten ausgleichen ließen (Hartz 1994: 79f.).

Der Tarifvertrag wurde in den Verhandlungen von 1995 und 1997 mit jeweils leichten Modifikationen fortgeschrieben. Vor allem die neueste Vereinbarung von 1997 enthält einen weiteren beschäftigungspolitischen Beitrag, den IG Metall und Betriebsräte vor dem Hintergrund der sich seit dem Krisenjahr 1993 alljährlich verdoppelten Konzerngewinne durchsetzen ließ: die Altersteilzeit. Nach diesem Modell können ältere Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr eine fünfjährige Teilzeitvereinbarung mit dem Unternehmen treffen. Diese erlaubt ihnen, zunächst noch 2,5 Jahre weiterhin vollzeit zu arbeiten, um dann mit 57,5 Jahren in den Ruhestand zu gehen. Die Beschäftigten erhalten in dieser Phase durch eine Aufstockung von VW in der Summe 85% ihres bisherigen Netto-Entgelts, das sich in den unteren Einkommensgruppen sogar auf bis zu 95% erhöhen kann.⁶ Durch dieses vorzeitige Ausscheiden älterer Beschäftigter aus dem Betrieb konnten alle Auszubildenden übernommen werden.

2. Umsetzungsmodelle der 28,8-Stunden-Woche

Die Umsetzung der vereinbarten tariflichen Arbeitszeitverkürzung gestaltete sich überaus kompliziert. Während vor allem in den VW-Werken Emden und Salzgitter bereits im Januar 1994 für die meisten Bereiche eine tatsächliche „Vier-Tage-Woche“ von Montag bis Donnerstag eingeführt wurde, entwickelte man in anderen Werken eine Vielzahl konkreter Umsetzungsmodelle, die hiervon abwichen.⁷ Waren auch wir - wie Zeitungsmeldungen vermuten ließen - zunächst davon ausgegangen, daß in weiten Bereichen eine Arbeitszeitverkürzung in Form einer Vier-Tage-Woche erfolgte, so zeigte der Betriebszugang, daß jedes Werk, und hier wiederum einzelne Produktions-

⁵ Nach einem Verlust von 1,94 Milliarden DM in 1993 konnte VW nach Abschluß der 28,8-Stunden-Woche wieder Gewinne einfahren und seine Position auf dem Weltmarkt deutlich ausbauen: Lag der Gewinn 1994 bereits bei 150 Millionen DM, stieg er 1996 auf 680 Millionen an (Bezirksleitung der IG Metall 1997: 15).

⁶ Eine ausführliche Darstellung der gesetzlichen Altersteilzeitregelung sowie des VW-Modells findet sich in: Bezirksleitung der IG Metall 1997: 12ff.. Ein vergleichbares Modell wurde bereits von der IG Chemie Anfang 1996 aufgrund der Abschaffung der bis dato gültigen Vorruhestandsregelung durchgesetzt.

⁷ Insgesamt gibt es ca. 140 verschiedene Arbeitszeitmodelle, die sich jedoch in vier Grundtypen einteilen lassen: eine reale Vier-Tage-Woche; eine täglich verkürzte Arbeitszeit; ein Modell von vierwöchiger Erwerbsarbeit, einer Woche Freizeit; Mehrarbeit, die in Blockfreizeiten ausgeglichen wird.

bereiche, einem eigenen Rhythmus folgten. Das Modell der 28,8-Stunden-Woche ist daher lediglich als Rahmen zu verstehen, der höchst unterschiedlich und in Abhängigkeit von der Schwerpunktsetzung der einzelnen Werksleitungen und Betriebsräte ausgefüllt und mithilfe von Arbeitszeitkonten verwaltet wird: Hier werden die normale Arbeitszeit, Mehrarbeit und Urlaubstage verbucht, so daß die individuell geleistete Mehrarbeit fixiert wird und in Freizeit oder Geld ausgeglichen werden kann.

Obwohl trotz der Einführung der 28,8-Stunden-Woche als tarifliche Regelarbeitszeit Arbeitsplätze 'indirekt' abgebaut wurden - einzelne, vor allem ältere Beschäftigte und Frauen verließen durch finanzielle Abfindungen und vorgezogenen Ruhestand das Unternehmen -, hat das VW Modell bislang nicht nur Massenentlassungen vermieden, sondern, im Kontext der prosperierenden Entwicklung von VW, auch zu Neueinstellungen geführt. Der von den VW-Beschäftigten geleistete Einkommensverzicht steht daher nach wie vor beispielhaft für die Bewältigung von betrieblichen Rationalisierungsprozessen. Da das Modell bereits zweimal fortgeschrieben wurde, konnte sich ein bislang einmaliges Konzept kollektiver Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitigem Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen über eine Probephase hinweg durchsetzen.

2.1 VW Emden

Bei VW Emden waren Anfang 1998 ca. 10.200 ArbeitnehmerInnen beschäftigt.⁸ Die Produktion an diesem Standort konzentriert sich maßgeblich auf einen einzigen Autotyp, auf den „Passat“.

Für den Standort Emden war Ende 1993 der größte Überhang an Arbeitskräften prognostiziert worden: 48% der Belegschaft hätten bei Beibehaltung der 36-Stunden-Woche um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen (Bezirksleitung der IG Metall 1995: 8). Bereits im Vorfeld wurden daher einzelne Produktionslinien von Hannover nach Emden verlagert, um den Beschäftigungsstand zu sichern. Dennoch war die Notwendigkeit einer drastischen Reduzierung der bisherigen Wochenarbeitszeit für alle ArbeitnehmerInnen zur Vermeidung von Entlassungen nach wie vor evident und die

⁸ Damit liegt der Beschäftigungsstand in Emden mittlerweile um rund 50% höher als der VW-Vorstand in seinen Berechnungen von 1993 prognostiziert hatte (Hartz 1994: 19).

Akzeptanz des Tarifvertrags unter der Belegschaft entsprechend größer als in anderen Werken (Promberger u.a. 1997: 44).

Als Umsetzungsform setzten Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung gegenüber der Unternehmensleitung für den 'direkten' Bereich, d.h. für die Produktion, das Modell einer Vier-Tage-Woche im Zwei-Schicht-Betrieb durch. In beiden Gremien hatte man sich von vorneherein für die Einführung der tatsächlichen Vier-Tage-Woche mit den vier Arbeitstagen von Montag bis Donnerstag entschieden und sich damit gegen ein von der Werksleitung bevorzugtes rollierendes System gewandt. Denn der Betriebsrat war von Beginn an davon ausgegangen, daß die Zufriedenheit der Belegschaft mit einem zusätzlichen freien Tag größer ist als mit einer täglichen Arbeitszeitverkürzung, da Anfahrtszeit und -kosten geringer ausfallen und bestehende Fahrgemeinschaften erhalten bleiben.⁹

Ca. 90% der Beschäftigten im Leistungs- und Zeitlohnbereich arbeiteten daraufhin täglich von Montag bis Donnerstag 7,2 (bezahlte) Stunden, der Freitag war frei. Die täglichen Arbeitszeiten und der bisherige Schichtrhythmus konnten auf diese Weise beibehalten werden. Der Standort Emden ist damit innerhalb der VW AG das einzige Werk, dessen Beschäftigte seit Einführung der 28,8-Stunden-Woche vergleichsweise regelmäßig im Rahmen eines Vier-Tage-Modells gearbeitet haben. Trotz der kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit wurde der Personalbestand im Werk jedoch abgebaut. Einige Produktionsbereiche, in denen zuvor überwiegend Frauen beschäftigt waren (wie z.B. die Polsterei und die Näherei), wurden ausgelagert, so daß der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft deutlich zurückging (von 9,4% in 1985 auf 5,4% Anfang 1997).¹⁰ Gleichzeitig wurden ältere KollegInnen durch Auflösungsverträge vorzeitig in den Ruhestand versetzt und ca. 600 Beschäftigte zu VW Nutzfahrzeuge nach Hannover abgeordnet. Durch den Anlauf der „Passat“-Produktion 1996 konnte

⁹ Da viele VW-Beschäftigte in ländlichen Regionen wohnen, haben sie z.T. lange und kostenintensive Anfahrtswege. Inwiefern eine tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit aus der Perspektive von Beschäftigten mit Kindern Vor- bzw. Nachteile mit sich bringt, spielte bei den Umsetzungsmodellen eine eher untergeordnete Rolle.

¹⁰ Den Frauen wurden in der Regel Auflösungsverträge angeboten, die viele angesichts der prekären Beschäftigungssituation akzeptierten. In einem Gespräch mit fünf ehemals bei VW beschäftigten Frauen wurde deutlich, daß diese von der Personalleitung z.T. massiv unter Druck gesetzt worden waren, zugunsten des Arbeitsplatzes des Mannes, der ebenfalls bei VW beschäftigt ist, auf den eigenen Arbeitsplatz zu verzichten. Da der Betriebsrat erst verzögert von dieser Praxis erfuhr, konnten einige bereits unterzeichnete Verträge nicht mehr rückgängig gemacht werden.

der Betriebsrat die betroffenen Beschäftigten wieder nach Emden 'zurückholen' und bislang eine solche Strategie des werksübergreifenden Personalaustauschs abwenden.

Durch die Einführung des neuen „Passat“-Modells leistete 1996 die Mehrheit der Belegschaft gelegentliche Mehrarbeit: Aufgrund notwendiger Vorbereitungen in der Produktion arbeiteten zunächst kleinere Gruppen von Beschäftigten auch am Freitag. Diese Regelung gilt seit August 1996 bereits für den Großteil der ArbeiterInnen. Darüber hinaus wurde bis zum Jahresende auch für die Samstage Mehrarbeit vereinbart. Seitdem gilt auch bei VW Emden wieder eine Fünf-Tage-Woche, für viele Beschäftigte sogar eine Sechs-Tage-Woche¹¹; zusätzlich wurde auch eine Nachtschicht für eine feste Gruppe von Beschäftigten eingerichtet. Durch diesen Wandel ergab sich für viele Beschäftigte eine plötzliche Erhöhung der Arbeitszeit um 50%.

In der Regelung zum Mehrarbeitsausgleich mußte der Betriebsrat angesichts des großen Personalbedarfs umschwenken: War zunächst noch vereinbart worden, sämtliche Mehrarbeit einem reinen Freizeitkonto gutzuschreiben, wurde ab der zweiten Jahreshälfte 1996 der Großteil der Mehrarbeit vergütet. Die Nachfrage nach dem neuen Modell war zu diesem Zeitpunkt so groß, daß der Freitag regelmäßiger Mehrarbeitstag wurde.¹² Der Betriebsrat befand sich dabei in einem Dilemma: Einerseits wollte das Management eine ausschließliche Berechnung der Mehrarbeit auf ein Freizeitkonto, doch war angesichts des Auftragsvolumens offensichtlich, daß die Beschäftigten diese Freizeit faktisch nicht entnehmen und auch die Meister keine verbindlichen Zusagen für arbeitsfreie Tage erteilen konnten. Die Arbeitnehmervertretung schlug daher vor, daß zwar zunächst zwölf Arbeitstage auf ein Freizeitkonto angespart werden müssen, danach aber jede weitere Stunde frei wählbar auszugleichen ist.

Die Einstellung der Arbeitnehmervertretung zur Mehrarbeit ist ambivalent: Die Freude über das erhöhte Auftragsvolumen ist groß, da sie eine Absicherung des Standortes verspricht, gleichzeitig fiel die Rücknahme der Vier-Tage-Woche schwer. Der Verhandlungsspielraum war jedoch aufgrund der Konkurrenz zum ostdeutschen Werk Mosel/Zwickau, dem zweiten „Passat“-Produktionsstandort, eingeschränkt.

¹¹ Die Samstagarbeit blieb bis jetzt auf die Frühschichtwoche begrenzt, so daß die Beschäftigten nur jede zweite Woche an sechs Tage arbeiten müssen.

¹² Für das neue „Passat“-Modell waren bereits im Vorfeld beim VW-Konzern rund 50.000 Bestellungen eingegangen, so daß Wartezeiten von bis zu einem halben Jahr prognostiziert wurden und ein anhaltend hoher Bedarf an Mehrarbeit absehbar war (HAZ, 11.12.1996).

Dort liegen die Löhne etwa 30% niedriger, da nicht der Haustarifvertrag von VW, sondern der Metall-Flächentarifvertrag gilt.

Noch Anfang 1997 ging die Werksleitung Emden von einem Personalüberhang von rund 1.400 Beschäftigten aus. Um die Auftragszahl von 330.000 neuen „Passats“ zu erfüllen, brauchte man jedoch in der Folge nicht nur die gesamte bisherige Belegschaft, sondern es war darüber hinaus sogar eine Aufstockung erforderlich: 1997 wurden durchschnittlich ca. 1.000 Studierende beschäftigt und zusätzlich 1.500 befristete Neueinstellungen vorgenommen. Durch die Berücksichtigung von Frauen haben Vertrauenskörperleitung und Betriebsrat dabei den Frauenanteil wieder von 5,4 (1/1997) auf 7,5% (1/1998) anheben können.

Trotz des Anstiegs der individuellen Arbeitszeiten in jüngster Zeit verfügen die Emdener Beschäftigten über den längsten Erfahrungszeitraum mit einer regelmäßigen Vier-Tage-Woche, d.h. mit einer fast zweijährigen verlässlichen Verkürzung ihrer bis Ende 1993 geltenden Erwerbsarbeitszeit von 36 Wochenstunden.

2.2 VW Salzgitter

Im VW-Werk Salzgitter waren Anfang 1998 ca. 7.200 MitarbeiterInnen beschäftigt, davon 5% Frauen. Produziert werden an diesem Standort in erster Linie Motoren, die sowohl für andere VW-Werke als auch für den externen Markt hergestellt werden. In den Krisenjahren 1992/93 war der Druck auf das Werk deutlich gestiegen: Das Produktionsvolumen war aufgrund rückläufiger Bestellungen zurückgegangen, und das Management prognostizierte einen Personalüberhang von 34%. Nach Abschluß des Tarifvertrags Ende 1993 einigten sich daher die Betriebsparteien auf eine vorübergehende Einführung einer Vier-Tage-Woche, jedoch sollte - im Unterschied zum Emdener Modell - weiterhin durch einen flexiblen Personaleinsatz an allen fünf Werktagen produziert werden.¹³ Die am fünften Tag geleisteten Stunden wurden dabei einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und konnten in der Regel in Freizeit ausgeglichen werden.

¹³ Eine tägliche Arbeitszeitverkürzung wurde dagegen von vorneherein ausgeschlossen, da diese eine Neuorganisation der Schichten notwendig gemacht hätte.

Bereits nach einer kurzen Phase der Arbeitszeitverkürzung galt jedoch für die Mehrzahl der Beschäftigten wieder eine Fünf-Tage-Woche mit 7,2 Stunden täglicher Leistungszeit. Ursache dieses Trendwechsels war ein erhöhtes Auftragsvolumen für die Motorenproduktion: 1995 konnte bereits an die Zahl von rund 1,6 Millionen Motoren von 1992 angeknüpft, die Produktion 1996 auf 1,8 Millionen und 1997 auf fast 2 Millionen gesteigert werden. Gleichzeitig wurde jedoch das dazu notwendige Budget um 150 Millionen DM gekürzt. Die Konkurrenz zum VW-Werk Gören/Ungarn und zur VW-Tochtergesellschaft Audi/Ingolstadt setzten dabei nicht nur die Werksleitung, sondern auch den Betriebsrat unter Druck: Denn die Verlagerung eines Teils der Motorenproduktion hätte etwa 1.000 Arbeitsplätze am Standort Salzgitter gefährdet. Ein erhöhtes Arbeitsvolumen mußte daher mit erheblich weniger Geld bewältigt werden, so daß Maschinenumrüstungen und -optimierungen stattfanden und eine weitergehende Flexibilisierung akzeptiert wurde: Der Freitag wurde regelmäßig in die Schichten einbezogen und die geleisteten Stunden nicht ausbezahlt, sondern auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Die Beschäftigten müssen hierbei zunächst einen Freizeitsockel von mindestens acht Tagen ansparen, den sie zu max. 50% gegen Bezahlung ausgleichen können. Über alle darüber hinausgehenden Stunden können die Beschäftigten frei entscheiden, also prinzipiell auch zu 100% gegen Bezahlung ausgleichen. Angaben der Arbeitnehmervertretung zufolge nimmt nur rund ein Viertel der Belegschaft die Möglichkeit des Freizeitausgleichs in Anspruch. Als Problem stellt sich hierbei der anhaltende Mehrarbeitsbedarf: Er bewirkt, daß sich die Beschäftigten die Stunden lieber ausbezahlen lassen, bevor sie sich auf einem Freizeitkonto anhäufen, jedoch nicht absehbar ist, wann sie entnommen werden können. Dennoch konzentriert sich die Strategie des Betriebsrates auf einen verstärkten Freizeitausgleich, da dieser nicht nur kostensparend, sondern auch beschäftigungswirksam ist. Ziel ist es, daß jede über die 35. Stunde hinausgehende Stunde in Freizeit ausgeglichen wird.

Auch im Werk Salzgitter wurde der Samstag phasenweise in die Produktion einbezogen. In einigen Bereichen leisten die Beschäftigten regelmäßig Wochenendarbeit, die durch eine Sondergenehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes rechtlich abgesichert ist. Trotz des Mehrarbeitsvolumens konnte der Betriebsrat 1997 lediglich zehn Neueinstellungen durchsetzen.

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten lagen daher auch im Werk Salzgitter deutlich über 28,8 Wochenstunden: Mit 34 Stunden in 1996 lag der Wert vier Stunden über

dem 94er Durchschnitt und fiel damit höher aus als in den Werken Emden (33 Std.), Kassel und Wolfsburg (31 Std.) (Bezirksleitung der IG Metall 1997: 17). Trotz dieser aktuell positiven Auftragslage für VW Salzgitter stellt sich langfristig das Problem der Standortsicherung. Zwar scheint die Beteiligung Salzgitters an der Produktion der neuen Motorengeneration positiv entschieden - der Konzern will 1998 rund 370 Millionen DM in das Werk investieren -, doch ist die vom Betriebsrat gewünschte Beteiligung am Fahrzeugbau (z.B. in Form der Fertigung eines VW-Modells am Standort Salzgitter) bislang nicht vorgesehen.

2.3 VW Hannover

VW Hannover beschäftigte Anfang 1998 rund 15.000 ArbeitnehmerInnen, davon ca. 11% Frauen. Am Standort Hannover werden in erster Linie Transporter und Kleinbusse, d.h. die Nutzfahrzeuge der Marke hergestellt. Der Absatzmarkt für diese Modelle hat sich in den letzten Jahren überaus positiv entwickelt, so daß sich am Standort zunehmend eine eigene Produktions- und Verkaufslogik herausbildete.¹⁴

Aufgrund der guten Auslastung des Werkes kam für die Hannoveraner Beschäftigten die Einführung der 28,8-Stunden-Woche überaus ungelegen. Der Personalüberhang wurde hier mit 15% am niedrigsten von allen sechs VW-Werken eingeschätzt, und interne Experten gingen bereits im Vorfeld davon aus, daß langfristig eher ein Mangel an Arbeitskräften zu erwarten war (vgl. auch Promberger u.a. 1996: 71). Die Arbeitnehmervertretung stand daher schon während der Tarifverhandlungen im Herbst 1993 vor dem Problem, die Einführung der 28,8-Stunden-Woche vor den Beschäftigten rechtfertigen zu müssen: Der Standort selbst brauchte die Maßnahme nicht, doch wollte und konnte man bei der solidarischen Regelung des Haustarifvertrags nicht ausscheren. Der Betriebsrat appellierte daher zu beachten, daß auch für den Nutzfahrzeuge-Bereich die Produktion einmal zurückgehen könne und eine kollektive Absicherung dann auch zum eigenen Vorteil sei.

Die Einführung der 28,8-Stunden-Woche war daher in Hannover von Anbeginn lediglich eine Verkürzung der bisherigen tariflichen Regelarbeitszeit, also eine formale Veränderung der für die Entgeltbemessung berücksichtigten Arbeitszeit. Denn eine

¹⁴ VW Hannover wurde 1995 offiziell in „Volkswagen Nutzfahrzeuge (VWN)“ umbenannt.

faktische Arbeitszeitverkürzung von 20% hätte in Hannover allein rechnerisch zu einem Beschäftigtenengpaß von 5% geführt. Die Abordnung von Emden Beschäftigten im Winter 1994/95 nach Hannover (s.o.) war daher ein erster Versuch, einen Personalmangel in einzelnen Werken durch eine konzernweite Personalmobilität abzudecken. Von dieser 'Verschiebe-Taktik' hat das Management mittlerweile jedoch weitgehend Abstand genommen.

Im VW-Werk Hannover hat es in den meisten Abteilungen faktisch keine Reduzierung der bis dahin geleisteten Arbeitszeit, geschweige denn eine Vier-Tage-Woche gegeben.¹⁵ Vor allem aufgrund der sehr günstigen Auftragslage für die Produktion des Transporters (T4-Modell) leisteten etwa die rund 5.000 im Fahrzeugbau Beschäftigten bereits seit der Einführung des Tarifvertrags (1994) regelmäßig Mehrarbeit in Form einer Fünf-Tage-Woche im Dreischicht-Betrieb mit je acht Stunden Anwesenheitszeit im Betrieb.¹⁶ Die tatsächlichen Arbeitszeiten lagen bald deutlich über 28,8 Stunden. Sie betragen im Durchschnitt bereits 1994 32,6 Stunden (1. Halbjahr) und 1996 sogar 35,5 Stunden.

Das Werk Hannover hatte während dieser Jahre tendenziell immer mit Personalmangel zu kämpfen. 1996 wurden daher ca. 800, 1997 sogar 2.300 Studierende als Aushilfen eingestellt.¹⁷ Durch Gruppenarbeit und eine Senkung des Krankenstands¹⁸ versuchte man zwar, die Effizienz zu steigern, doch konnte vor allem 1995 und 1996 der größte Teil der Mehrarbeitsstunden nicht in Freizeit ausgeglichen werden, sondern wurde - mit Ausnahme eines Freizeitsockels - ausbezahlt. Eine betriebsinterne Befragung führte dabei zu einem überraschenden Ergebnis: Auf die Frage, wie die angesammelten Stunden zukünftig ausgeglichen werden sollten, wünschten sich rund 80% der Belegschaft wider Erwarten einen Freizeitausgleich. Dieses für die betrieblichen

¹⁵ Erst zum 1.4.1997 wurde für die Normalschicht eine de facto 28,8-Stunden-Woche eingeführt.

¹⁶ Da in jeder Schicht eine halbstündige, unbezahlte Pause enthalten ist, werden von den 40 Stunden Anwesenheitszeit im Betrieb nur 37,5 Wochenstunden entgolten. Davon gehen 2,5 Stunden automatisch auf ein Arbeitszeitkonto, von dem die ersten acht Stunden immer in Freizeit, danach wahlweise in Freizeit oder Geld entnommen werden konnten. Einen Zuschlag gab es für diese Stunden nicht.

¹⁷ Im November 1997 waren kaum noch studentische Aushilfskräfte bei VW Hannover beschäftigt. Zwar ist man sich bewußt, daß auch Studierende auf Nebentätigkeiten zur Finanzierung des Studiums angewiesen sind, doch war die hohe Anzahl der Aushilfen für die Forderung nach Neueinstellungen eher kontraproduktiv.

¹⁸ Der Krankenstand lag 1997 bei durchschnittlich ca. 7%. Rückkehrgespräche sollten dabei dazu verhelfen, Krankmeldungen zu vermeiden bzw. Ursachen von Krankmeldungen zu beheben. Nach Auskunft des Betriebsrates hat sich die anfängliche Skepsis gegenüber diesen Gesprächen reduziert, nachdem versucht wurde, der Kritik an Arbeitsbedingungen auch Konsequenzen folgen zu lassen.

Akteure überraschende Ergebnis verweist auf die Auswirkungen anhaltender Mehrarbeit auf die Zufriedenheit der Beschäftigten. Das hohe Mehrarbeitsvolumen und die zunehmende Leistungsdichte haben hier offenbar zu veränderten Präferenzen geführt (vgl. V.). Der Betriebsrat konnte daher verstärkt Neueinstellungen durchsetzen: 1996 wurden ca. 550, 1997 650 ArbeitnehmerInnen befristet eingestellt, die zuvor arbeitslos gemeldet waren. Gleichzeitig wurden alle Auszubildenden in feste Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Die Absicherung der befristeten Arbeitsverträge ist aktuell ein zentraler Verhandlungspunkt zwischen Werksleitung und Betriebsrat. Um dieses Ziel durchzusetzen, hat sich die Arbeitnehmervertretung darauf verständigt, daß alle Mehrarbeitsstunden zukünftig nur noch in Freizeit ausgeglichen werden sollen.

3. Schein und Realität der „Vier-Tage-Woche“

Während die IG Metall die Einführung der 35-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit für die Metallbranche noch gegen den Widerstand von Arbeitgebern und Bundesregierung erkämpfen mußte und erst zum 1. Oktober 1995 endgültig erreichte, war die 28,8-Stunden-Woche bei einem Unternehmen wie VW noch kurz zuvor für kaum möglich gehalten worden. In der Öffentlichkeit waren die Reaktionen auf den Tarifabschluß durchweg positiv, und die für den Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen „VW-Modell“ und „Vier-Tage-Woche“ sind Inbegriff für ein durchaus exemplarisches Krisenmanagement in arbeitsmarktpolitisch schwierigen Zeiten. Bis heute hält sich daher die Vorstellung, daß mit dem Tarifvertrag von 1994 in den westdeutschen VW-Werken tatsächlich eine „Vier-Tage-Woche“ eingeführt wurde.¹⁹ Dies liegt maßgeblich daran, daß mit diesem Kürzel gesellschaftspolitische Hoffnungen verknüpft sind: Die Idee, durch eine signifikante Reduzierung der Arbeitszeit bessere Chancen zur sinnvollen Planung und Nutzung der Freizeit zu erhalten, wurden ebenso an dieses Modell gekoppelt wie die - insbesondere von frauenpolitischer Seite - seit langem postulierten Forderungen nach einer Überwindung der am männlichen Familienernährer orientierten Arbeitszeitpolitik (Kurz-Scherf 1994). Bei VW, so

¹⁹ Der Tarifvertrag trägt die offizielle Bezeichnung „Vereinbarung zur 4-Tage-Woche (28,8-Stunden-Woche)“ und auch das vom damaligen Vorsitzenden des IG-Metall-Bezirks Hannover herausgegebene Buch über das VW-Modell greift die „Vier-Tage-Woche“ im Titel auf (Peters 1994).

schien es, könnte die Dominanz der Erwerbsarbeit etwas abgebaut und durch den Wegfall eines Arbeitstages pro Woche auch für Männer eine intensivere Beteiligung an der Familienarbeit ermöglicht werden.

Auch die ersten Reaktionen der VW-Beschäftigten auf den Abschluß des Tarifvertrags bestätigten, daß die Belegschaften zunächst von einem zusätzlichen arbeitsfreien Tag ausgingen. Für die meisten lautete die Quintessenz: „Vier-Tage-Woche - das heißt ein freier Tag mehr in der Woche!“ (s. V.). Im Text des Tarifvertrags von 1994 wurde die konkrete Umsetzung der Vereinbarung jedoch bewußt offengelassen. Festgeschrieben ist lediglich eine auf das Jahr bezogene durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 28,8 Stunden, während die Verteilung des jährlichen Arbeitsvolumens auf die einzelnen Wochen zwischen den jeweiligen Werksleitungen und Betriebsräten vereinbart werden muß. Zwar ist die „wöchentliche Arbeitszeit [...] grundsätzlich auf 4 Arbeitstage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen, doch kann eine „Verteilung auf 5 Tage [...] vereinbart werden, wenn dies betrieblich erforderlich ist“ (§ 2.3 des Tarifvertrags). Die aktuelle Nachfrage nach den jeweils von den Werken produzierten Fahrzeugmodellen, -teilen oder -komponenten sowie die Produktivitätsentwicklungen, Umstrukturierungen und Produktionsverlagerungen innerhalb des Konzerns beeinflussen also die konkreten betrieblichen Arbeitszeitmodelle. Diese variieren nicht nur von Standort zu Standort, sondern auch innerhalb einzelner Werke. Sie können sich darüber hinaus relativ kurzfristig wieder ändern, also wieder angehoben werden, wenn Nachfrageschübe dies erforderlich machen.

Wie die vorangegangenen Umsetzungsmodelle an den untersuchten Standorten zeigen, liegen die durchschnittlichen Arbeitszeiten seit der Einführung des Modells deutlich über 28,8 Stunden.²⁰ Die Mehrarbeit konnte also nicht, wie § 4.3 des Tarifvertrags von 1994 vorsieht, „grundsätzlich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit“ ausgeglichen werden, sondern sie wurde - wie die „Sonderfall-Regelung“ zuläßt - ausbezahlt. Bereits nach Abschluß des 96er Tarifvertrags, der im wesentlichen den alten Vertrag mit der 28,8-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit fortschrieb, sprachen die Vertragsparteien daher nicht mehr von der Fortsetzung der Vier-Tage-

²⁰ Nach Angaben der IG-Metall-Bezirksleitung lagen die durchschnittlichen Arbeitszeiten pro Beschäftigten 1996 zwischen 31 und 35,5 Stunden (vgl. die Broschüre „Altersteilzeit“ 1997). Entgegen dieser Zahlen verweist Arbeitsdirektor Peter Hartz für die sechs VW-Werke auf eine „tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit zwischen 28,8 und 30 Stunden pro Kopf“ (Hartz 1996: 20).

Woche, sondern von der „Weiterentwicklung der 28,8-Stunden-Woche zur Volkswagen-Woche“ (Hartz 1996: 110): Die Wochenarbeitszeit ist faktisch also in erster Linie Bezugsgröße für die Entgeltberechnung und die Freizeitentnahme, die tatsächliche Arbeitszeit kann hingegen deutlich über dieser Marge liegen.

Erst vor dem Hintergrund der positiven Auftragslage für VW in den letzten zwei Jahren konzentriert sich die Strategie der Betriebsrates wieder stärker auf den Ausgleich der Mehrarbeit: Sie soll nicht mehr wie in bisherigem Umfang vergütet, sondern verstärkt in Freizeit ausgeglichen werden.²¹ Dadurch sollen bereits vorgenommene Einstellungen (1997 insgesamt 3.015) abgesichert und weitere durchsetzbar werden.

4. Aktuelle Befunde zu Auswirkungen und Akzeptanz der 28,8-Stunden-Woche

Die Arbeitszeitveränderungen bei der VW AG wurden und werden inzwischen aus unterschiedlichen Perspektiven intensiv analysiert.

Markus Promberger, Jörg Rosdücher, Hartmut Seifert und Rainer Trinczek (1996a,b, 1997) führten im Rahmen einer vergleichenden Studie über Arbeitszeitverkürzungen bei der Ruhrkohle AG und der VW AG eine repräsentative Befragung unter den Beschäftigten der VW-Standorte Emden, Braunschweig und Wolfsburg durch. Anders als in den meisten Untersuchungen über Arbeitszeitpräferenzen, die die Akzeptanz einer Arbeitszeitverkürzung hypothetisch erfragen, konnten die Erfahrungen einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung ex post erhoben und analysiert werden. Demnach sind rund die Hälfte (49%) der bei VW beschäftigte ArbeiterInnen und Angestellte „zufrieden“ bzw. „sehr zufrieden“ mit der 28,8-Stunden-Woche, während lediglich 16% „unzufrieden“ bzw. „sehr unzufrieden“ sind (Promberger u.a. 1997: 39). Frauen sind dabei durchschnittlich zufriedener als Männer (58% gegenüber 47%) (ebd.: 58). Promberger u.a. vermuten, daß sich in dieser Differenz die nach wie vor bestehende Kompetenz- und Zuständigkeitsverteilung zwischen den Geschlechtern widerspiegelt: Frauen haben demnach größere Probleme, Familien- und Erwerbsleben

²¹ So wurde z.B. am Standort Hannover zum 1.4.1999 ein neues Arbeitszeitmodell eingeführt, daß eine sogenannte „50-50-Regelung“ vorsieht: Statt wie bisher Mehrarbeit erst ab einer bestimmten angesammelten Stundenzahl in Freizeit auszugleichen, wird nun grundsätzlich jede Mehrarbeitsstunde zu 50% auf dem Freizeitkonto verbucht.

miteinander zu vereinbaren, und schätzen daher die Arbeitszeitverkürzung als Entlastung von alltäglichen Synchronisationsschwierigkeiten. Gleichzeitig nimmt die „Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung mit wachsender Familienbindung zu“ (ebd.: 39). Sie korreliert darüber hinaus auch mit dem für den Standort prognostizierten Personalüberhang: 55% der Emdener Beschäftigten sind (sehr) zufrieden mit dem Tarifvertrag, während dies in Wolfsburg und Braunschweig nur für 48 bzw. 49% zutrifft (ebd. 44). Die Akzeptanz ist auch von der Statusgruppe abhängig: Arbeiter sind mit 53% häufiger (sehr) zufrieden mit der 28,8-Stunden-Woche als Angestellte (37%) (ebd.: 62). Die subjektive Arbeitsplatzbedrohung sei, so Promberger u.a., bei den Angestellten deutlich niedriger, da ihre Statusgruppe in den vergangenen Jahren trotz insgesamt rückläufiger Beschäftigtenzahlen zunahm. Dennoch hat die Sicherheit des Arbeitsplatzes bei den Beschäftigten oberste Priorität (72%), gefolgt von „mehr Freizeit für die Familie“ (60%) und „mehr Freizeit“ (59%) (ebd.: 40). Vor allem verheiratete Befragte mit Kindern verbringen nun mehr Zeit mit der Familie, doch habe eine Arbeitszeitverkürzung „keine Auswirkungen hinsichtlich der männlichen Beteiligung an den ‘niederen’ Hausarbeiten, wie etwa Waschen, Kochen, Putzen“ zur Folge (ebd.: 119).²²

Auffällig erscheint bei den Ergebnissen der Studie, daß sowohl auf Fragen nach der allgemeinen Beurteilung der „Arbeitszeitverkürzung“ als auch nach der Einschätzung des Lohnverzichts ein sehr hoher Anteil der Befragten mit „teils-teils“ antwortet (34,7% bzw. 50,9%). Diese Ambivalenz verweist u.E. auf die Vielzahl von Faktoren, die auf die Bewertung Einfluß nehmen: Denn durch die Einführung der 28,8-Stunden-Woche hat sich für die meisten Beschäftigten nicht nur ihre Arbeitszeit hinsichtlich Dauer, Lage und Verlässlichkeit verändert, sondern auch das Einkommen, die Bedingungen am Arbeitsplatz und das Leistungsniveau. Neben diesen Einflußfaktoren spielt auch der außerbetriebliche Lebenszusammenhang eine wichtige Rolle. Ob und wie weit ein Zugewinn an erwerbsfreier Zeit auch konkrete Umsetzungsmöglichkeiten in der Freizeit findet, hängt neben der Verkraftbarkeit der Einkommenseinbußen z.B. auch davon ab, ob diese Zeit gemeinsam mit der Familie, mit FreundInnen oder Verwandten, in Vereinen oder öffentlichen Einrichtungen verbracht werden kann. Läuft die

²² Die Forscher vermuten, daß eine Arbeitszeitverkürzung möglicherweise erst nach längeren Erfahrungszeiträumen Veränderungen in den binnenfamilialen Geschlechterverhältnissen bewirkt und verweisen in diesem Zusammenhang auf die Grenzen der Auswertbarkeit ihrer quantitativen Daten (Promberger u.a. 1997: 204f.).

‘gewonnene’ Freizeit dagegen den kollektiven Zeitrhythmen zuwider, bleibt lediglich Freiraum für Solitärzeit, also von sozialen Bezügen abgekoppelte Freizeit.

Einen etwas anderen Fokus als Promberger u.a. wählten drei Forschungsprojekte, die sich ebenfalls mit der Arbeitszeitveränderung bei VW befassen und mit überwiegend qualitativen Methoden vorgehen: Während sich die hier vorgelegte Studie auf die Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf den Familienalltag von Schichtarbeitern konzentriert, untersuchten Matthias Eberling und Dietrich Henckel vom Deutschen Institut für Urbanistik (difu) die Reaktionen der Stadt Wolfsburg auf die neuen Arbeitszeitmodelle. Als Vergleichsgruppe beziehen sie in ihrer Studie die Städte Bonn, Karlsruhe und Münster ein. Volker Hielscher und Eckart Hildebrandt vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) bearbeiten in einer Befragung von Wolfsburger VW-Beschäftigten den Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung und nachhaltigen, umweltverträglichen Lebensstilen. Eckart Hildebrandt initiierte darüber hinaus den Forschungsverbund „Reflexive Lebensführung“ für diese von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekte und einige ExpertInnen.²³

Für die Kommunen zeigt die Befragung von Eberling/Henckel (1998) folgendes Bild: Grundsätzlich hat eine Ausdifferenzierung individueller Zeitnutzungen stattgefunden, die die Synchronisation von Sozialzeiten erschwert. Die alltäglichen Zeitrhythmen werden zunehmend entstrukturiert und müssen von den Individuen neu organisiert und konstruiert werden. Der Umgang mit Zeit wird dadurch „reflexiv“, er muß immer wieder überdacht und in die Lebensführung integriert werden. Die Folgewirkungen der vergleichsweise plötzlichen Flexibilisierung in Form der 28,8-Stunden-Woche wurden dabei nach Ansicht der Forscher nicht rechtzeitig antizipiert. So hat z.B. die Vielzahl neuer Arbeitszeitmodelle bei VW in Wolfsburg dazu geführt, daß Fahrgemeinschaften zerbrachen, die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs aufgrund unattraktiver Taktzeiten sank und der Individualverkehr zunahm. Aufgrund der generellen Flexibilisierung der Arbeits- und Sozialzeiten seien auch im kommunalen Feld die zeitlichen Vernetzungen komplexer geworden. Eine Koordination der inner-

²³ Zu unserem Forschungsverbund „Reflexive Lebensführung“ zählen - neben den in diesem Kapitel genannten Forschern - Gudrun Linne, als Vertreterin der Hans-Böckler-Stiftung, Jürgen P. Rinderspacher (Sozialwissenschaftliches Institut der EKD), Joachim Spangenberg (Wuppertal Institut), Günter Voß (Universität Chemnitz), Helmut Hagemann (Institut für ökologische Wirtschaftsforschung, IÖW) sowie Patricia Dahm/Gerhard Scherhorn (Institut f. angewandte Verbraucherforschung/Universität Hohenheim). Dieser Verbund plant für 1998 eine gemeinsame Publikation, in der die verschiedenen Forschungsperspektiven auf die 28,8-Stunden-Woche bei VW gebündelt werden.

halb der Kommune gültigen Zeiten sei daher notwendig und werde bereits zunehmend auch in die Kommunalpolitik aufgenommen. Die Forscher plädieren deshalb für eine strategische „Zeitpolitik der Kommune“, in die - nach italienischem Vorbild²⁴ - alle zeitrelevanten AkteurInnen der Stadt in eine zentrale Zeitgestaltung eingebunden werden.

Erste Zwischenergebnisse von Hielscher und Hildebrandt (1998 i.E.), die Wolfsburger VW-Arbeiter und Angestellte in qualitativen Interviews befragten, verweisen auf eine Überlagerung der Arbeitszeitverkürzung durch verschiedene Faktoren: Da eine tatsächliche und langfristige Arbeitszeitverkürzung de facto nicht stattgefunden habe, seien die Effekte auf eine möglicherweise „nachhaltige Lebensführung“ schwächer als erwartet. Die Realeinkommen seien aufgrund der Ausbezahlung von Mehrarbeit nur mäßig gesunken, so daß die Konsumgewohnheiten weitgehend unberührt blieben. Ansätze einer „reflexiven Lebensführung“, ein neues, reflektiertes Abstimmen von Lebens- und Umweltbedingungen, seien innerhalb der Arbeiterschaft vergleichsweise schwach ausgeprägt. Angesichts von Zukunftsunsicherheit und sozialer Krise scheinen sowohl die kulturellen Leitbilder als auch die gelebte Alltagspraxis - anders als in alternativen Milieus - nach wie vor auf Besitzstandswahrung ausgerichtet zu sein. Dennoch stellen die Forscher fest, daß auch innerhalb der Arbeiterschaft ökologische Elemente von Lebensführung anzutreffen sind, auch wenn die Distanz zu politischem Engagement bzw. einer politisierten Sichtweise von Ökologie groß bleibt: Man engagiert sich lieber im Kleinen, z.B. bei Pflanzaktionen vor Ort, geht spazieren, lebt gern im Grünen und nutzt auch die zur Verfügung stehenden Zeitpotentiale hierfür. Besonders Befragte mit Kindern achten demnach verstärkt auf eine gesunde Lebensweise. Dennoch ließen sich weitergehende Formen einer „nachhaltigen Lebensführung“ (wie z.B. die gemeinschaftliche Nutzung von PKW, vorausschauende Müllvermeidung oder umweltverträglicher Konsum) nur in Einzelfällen identifizieren. Ein wichtiges Ergebnis der Studie: Bestimmte Alltagspraktiken sind bei den befragten Arbeitern zwar nicht bewußt ökologisch intendiert, können jedoch durchaus ökologisch wirksam werden. Man achtet (unabhängig von der 28,8-Stunden-Woche) aufgrund des

²⁴ In Italien wurde bereits vor zehn Jahren in der Stadt Modena, später auch in Mailand, unter dem Titel „tempi della città“ eine neue Zeitpolitik eingeführt. Durch ein Kommunalreformgesetz ist den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern die Aufgabe zugewiesen, die Zeitverwendung in der Kommune zu synchronisieren und strukturelle Probleme der Zeitkoordination abzubauen.

ohnehin begrenzten Haushaltsbudgets auf die Qualität und die Lebensdauer von Produkten, geht sorgsamer mit diesen um und hat eine sparsame Form der Lebensführung entwickelt, die Effekte von Nachhaltigkeit erzielen kann.

5. Zusammenfassung

Die Ausführungen verweisen auf die Diskrepanz zwischen tarifvertraglichen Vereinbarungen zur 28,8-Stunden-Woche und ihrer konkreten Ausgestaltung. Eine tatsächliche Verkürzung der individuellen Arbeitszeiten hat nicht für alle VW-Beschäftigten stattgefunden und fiel insgesamt geringer aus, als bei Abschluß des Tarifvertrags erwartet worden war. Die Arbeitszeiten der ArbeitnehmerInnen differenzieren sich also nicht mehr nur hinsichtlich ihrer *Lage* aus. Auch der *Umfang* der Arbeitszeit variiert je nach aktueller Auftragslage des einzelnen VW-Standortes bzw. der Werks-Bereiche. Als Folge klaffen innerhalb der VW AG sowohl die individuellen Arbeitszeiten als auch die Einkommen der Beschäftigten z.T. weit auseinander. Zunehmende Flexibilisierung bei VW umfaßt daher neben der Dimension 'Arbeitszeit' auch die Dimension 'Einkommen'. Darüber hinaus zeigt sich eine tendenzielle Flexibilisierung der Dimension 'Arbeitsplatz': Eine vorübergehende Abordnung von Beschäftigten an einen anderen Standort sowie die zunehmende Auflösung verbindlicher Arbeitsplätze sind Ausdruck steigender Mobilitätsanforderungen an die ArbeitnehmerInnen und verweisen darauf, daß eine „Beschäftigungsgarantie“ keineswegs gleichbedeutend ist mit der Garantie eines bestimmten Arbeitsplatzes, eines bestimmten Einkommens oder gar einer bestimmten Arbeitszeit.

Dies läßt, vier Jahre nach Inkrafttreten des ersten Tarifvertrags, erhebliche Zweifel an einer Interpretation der 28,8-Stunden-Woche als Modell einer *kollektiven* Arbeitszeitverkürzung aufkommen. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten in vier westdeutschen Werken liegen zwar unterhalb einer 35-Stunden-Woche und wären ohne die Vereinbarung sicher deutlich höher; dennoch besteht die Besonderheit des VW-Modells nicht in einer tatsächlichen Arbeitszeitreduzierung um 7,2 Stunden pro Woche und Beschäftigten, sondern in der Möglichkeit dazu. Insofern ist der Tarifvertrag aus der Sicht des Managements wichtiger Bestandteil einer Strategie der Kostenreduzierung und Produktivitätssteigerung durch Flexibilisierung, denn er erlaubt durch die

vereinbarten Gestaltungsspielräume und Mehrarbeitsregelungen eine noch konsequentere Anpassung der Arbeitszeiten und des Arbeitsvolumens an konjunkturelle Schwankungen. Was generell für den aktuellen Diskurs über flexibilisierte Arbeitszeiten zutrifft, gilt also auch für VW: Flexibilisierung meint Möglichkeiten der effektiveren Nutzung der Betriebs- und Maschinenlaufzeiten aus Gründen der Effizienzsteigerung und Kostenersparnis. Gewerkschaften und insbesondere Betriebsräte, in der arbeitsmarktpolitischen Situation ohnehin in der Defensive, stimmen im Interesse der Arbeitsplatzsicherung dieser einseitigen Interpretation der Flexibilisierung zu und müssen letztlich anstelle von Neueinstellungen z.T. erhebliche Mehrarbeit der Betriebsangehörigen und, wenn es das betriebliche Interesse erfordert, zusätzliche Nacht- und Wochenendarbeit als Sonderregelung akzeptieren.

Die damalige Krisensituation bei der VW AG ist durch die Einführung der 28,8-Stunden-Woche deutlich entschärft worden; Entlassungen konnten vermieden werden. Die zentrale gesellschaftspolitische Frage der Verteilung der vorhandenen, weiter abnehmenden Erwerbsarbeit stellt sich jedoch angesichts fortschreitender Rationalisierungsprozesse erneut - und nicht nur bei VW. Insofern geben Studien über die Auswirkungen dieser Mischung aus Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung auf familiäre Lebenszusammenhänge, kommunale Zeitstrukturen und ökologische Lebensführungsmuster auch Hinweise auf Entwicklungen, die für die Arbeitsgesellschaft perspektivisch an Bedeutung gewinnen werden.

III. Forschungsfragen und Anlage der Untersuchung

Leitend für die methodischen Konzeption der Studie war eine subjektorientierte Perspektive, die das Individuum in seinem betrieblichen und familialen Alltag in den Mittelpunkt der Betrachtung rückt. Um Aufschluß über Einstellungen, Wert- und Wahrnehmungsmuster sowie deren Umsetzung in konkrete Alltagspraxis zu erhalten und diese zu unterschiedlichen, flexiblen Arbeitszeitmodellen in Beziehung zu setzen, wählten wir in Anlehnung an die *grounded theorie* (Glaser/Strauss 1967; Witzel 1982) ein vergleichsweise flexibles Forschungskonzept.¹ Die in einem Erhebungsschritt gewonnenen Ergebnisse wurden dabei wiederholt zurückgekoppelt und das Verfahren der Materialauswertung disponibel gehandhabt. Von quantitativen Studien, die den Anspruch auf Repräsentativität und Verallgemeinerbarkeit erheben, grenzen wir uns damit bewußt ab.² Es sollen nicht in erster Linie allgemeingültige Aussagen zum Familienleben von Schichtarbeitern und den Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche getroffen werden, sondern die Vielfalt von Handlungsformen und Einstellungen sowie deren Motive ins Zentrum der Betrachtung rücken. Wir entschieden uns daher für einen qualitativen Methoden-Mix aus Einzelinterviews und Gruppendiskussionen und erfassen die Ergebnisse in einer Typologie familialer Alltagsarrangements.

1. Fragestellung und Arbeitshypothesen

Eine für die Anlage der Untersuchung relevante Frage war, ob im Zusammenhang mit der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG eine Veränderung in der Alltagspraxis von Familien erwartet werden kann. Wie im vorangegangenen Kapitel deutlich wurde, hat in einigen Werken und Bereichen eine tatsächliche Verkürzung der Arbeitszeit stattgefunden, in anderen eine zunehmende Flexibilisierung, die mit Mehrarbeit am Freitag

¹ So wurden nach jeder Erhebungsphase sowohl die Güte der angewandten Methode als auch das weitere Vorgehen diskutiert und leichte Modifikationen der geplanten Untersuchungsschritte vorgenommen (vgl. z.B.: Spöhring 1989: 320ff. und Lamnek 1988: 234ff.). Darüber hinaus führten wir Gespräche mit ExpertInnen aus Wissenschaft, Gewerkschafts- und Betriebspolitik und diskutierten die Ergebnisse im Rahmen des Forschungsverbands „reflexive Lebensführung“.

² Darüber hinaus wurde bereits mit der Untersuchung von Promberger u.a. (1996, 1997) ausreichend repräsentatives Datenmaterial erhoben, das in die Studie einfließen konnte.

und an den Wochenenden einhergeht (vgl. II.). Diese unterschiedlichen Umsetzungsmodelle der 28,8-Stunden-Woche ließen es sinnvoll erscheinen, die Auswirkungen einer Arbeitszeitreduzierung mit denen einer Flexibilisierung zu vergleichen.

Grundsätzlich vermuteten wir, daß die Arbeitszeitveränderung zunächst für alle Familien überraschend ist und die Beschäftigten aufgrund der vorangegangenen Krisensituation verunsichert sind. Da wir davon ausgingen, daß sich Veränderungen in der Lebensführung erst nach einem bestimmten Erfahrungszeitraum ergeben, führten wir ein Jahr nach der Einführung des Tarifvertrags zunächst explorative Interviews mit VW-Arbeitern durch, 1996 die Empirie der hier vorgelegten Studie.

Die Auswirkungen *flexibler Arbeitszeiten* auf die individuelle alltägliche Lebensführung sind bereits untersucht worden (z.B. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995). Auch industrielle Schichtarbeiter wurden in diesem Kontext befragt (Kudera 1995). Neu erschien uns im Zusammenhang mit der Veränderung bei der VW AG, daß die ohnehin flexible Arbeitszeit nochmals flexibilisiert wird: Im Gegensatz zum ehemals festen Schichtwechsel werden Schichten nun bei hohem Mehrarbeitsbedarf verlängert bzw. auf das Wochenende ausgedehnt. Wir vermuteten für diesen Fall eine Zunahme von Schwierigkeiten bei der Synchronisation von Familien- und Erwerbsleben. Da die Familienarbeit noch immer größtenteils von Frauen übernommen wird, erwarteten wir darüber hinaus, daß sich aus dieser Flexibilisierung tendenziell eine Verfestigung traditioneller Geschlechtsrollen ergibt, d.h. sich aufgrund der erhöhten Belastung der Männer das familiäre Arbeitsvolumen ihrer Partnerinnen vergrößern wird. Aus dieser Arbeitshypothese ergab sich die Entscheidung, nicht nur die Beschäftigten, sondern auch deren Lebensgefährtinnen zu befragen.

Da die Strategien von Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits ausführlich erforscht sind (Beck-Gernsheim 1980; Erler u.a. 1988; Busch/Hess-Diebäcker/Stein-Hilbers 1988), konzentrierten wir uns bewußt auf die Untersuchung männlicher Verhaltensmuster. Zudem befragten wir ausschließlich Arbeiter, da ihnen eher traditionelle Einstellungen und Handlungsmuster unterstellt werden und ihnen vergleichsweise eingeschränkte Möglichkeiten zur Verfügung stehen, ihre Arbeitszeit individuell zu verkürzen (vgl. Strümpel u.a. 1988).³

³ Das niedrige Qualifikationsniveau und das daher vergleichsweise geringe Einkommen stellen zentrale Faktoren hierfür dar. Zu den Gründen vgl. ausführlicher I.3.4.

Die Auswirkungen einer kollektiven und krisenbedingten *Arbeitszeitverkürzung* auf das Familienleben sind bislang nicht erforscht worden. Am Beispiel der VW AG konnte daher erstmals untersucht werden, wie Männer mit einer 'unfreiwilligen' Arbeitszeitreduzierung umgehen, sowie ob und inwiefern sich im familialen Lebensbereich Veränderungen hierdurch ergeben. Zumindest folgt aus dem Zuwachs an erwerbsfreier Zeit die Möglichkeit, daß sich die Männer intensiver um die Kinder kümmern und auch mehr Arbeiten im Haushalt übernehmen. Da alle bisherigen Studien zeigen, daß sich die Hierarchie in der privaten Arbeitsteilung bislang nicht wesentlich verändert hat (vgl. I.3.3), unterstellten wir, daß nur eine signifikante Arbeitszeitreduzierung von Männern dazu verhelfen kann, daß sich familiäre Arbeitsteilungsmuster in Richtung eines gleichberechtigteren Geschlechterverhältnisses verändern.

Darüber hinaus vermuteten wir, daß sich für die Beschäftigten durch eine signifikante Reduzierung der Arbeitszeit der Stellenwert der Erwerbsarbeit reduziert und der außerbetriebliche Lebenszusammenhang eine Aufwertung erfährt. So erschien zunächst plausibel, daß aufgrund des Einkommensverlusts konsumdistanzierte und preisgünstige Freizeitaktivitäten zunehmen werden.

Die Erfahrung der explorativen Vorstudie zeigte, daß sich die Auswirkungen der Arbeitszeitmodelle auf das Familienleben maßgeblich entsprechend den anzutreffenden Grundeinstellungen ausdifferenzieren, d.h., daß z.B. familien- und freizeitorientierte Beschäftigte eine Arbeitszeitverkürzung vergleichsweise einfacher in ihren Alltag integrieren können als stark Erwerbsorientierte. Dabei gingen wir davon aus, daß der Grad der Erwerbsorientierung der Frauen, ihre Lebensentwürfe, ihr Bildungsgrad sowie ihre spezifischen Rollenbilder wichtige Einflußfaktoren für das Rollenverständnis der Männer sind. Diese Variablen beeinflussen daher auch, ob und wie weit durch die Arbeitszeitverkürzung des Mannes eine Umverteilung der Familienarbeit stattfindet oder möglicherweise durch die Frauen selbst 'verhindert' wird.

Um die Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf die alltägliche Zeitverwendung einzubeziehen, wurde zusätzlich der Bereich der Freizeit in drei Perspektiven betrachtet: Die *Partnerzeit* als Zeit, die mit dem/r Lebensgefährten, aber ohne die Kinder verbracht wird, die *Familienzeit*, in der Aktivitäten und Zusammenleben von Eltern und Kindern stattfinden, sowie die *individuelle Freizeit* für alle weiteren, ohne die Familie

stattfindenden Zeitnutzungen (Solitärzeit, Ehrenamt, Sport etc.) sind hier zu unterscheiden.

Zur Überprüfung unserer Hypothesen analysierten wir, wie Menschen im Alltag handeln, wie sie ihre Tätigkeiten organisieren, welche Einstellungen, Motive und Ursachen sich hinter ihrem Verhalten verbergen und inwiefern äußere Rahmenbedingungen Einfluß hierauf nehmen. Dazu wurden in den Interviews Fragen zu den Themen Erwerbsarbeit, Elternschaft, Hausarbeit, Partnerschaft und Freizeit gestellt und immer wieder in Beziehung zu den veränderten, durch die 28,8-Stunden-Woche flexibilisierten bzw. verkürzten Arbeitszeiten gesetzt.

2. Qualitative Einzelinterviews

Da die tatsächlichen Arbeitszeiten in den VW-Werken z.T. erheblich schwanken und kurzfristige Anpassungsleistungen der Beschäftigten an variable Anwesenheitszeiten im Betrieb eher die Regel sind (vgl. III.), wählten wir für die Einzelinterviews die drei chronologischen Befragungsperspektiven Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Dabei bildete die Bestandsaufnahme der aktuellen Alltagsarrangements der Familien und ihrer Wechselwirkung mit der Erwerbsarbeitszeit des Mannes den Schwerpunkt der Interviews. Durch zusätzliche retrospektive Betrachtungen konnten darüber hinaus Hinweise auf die Motive bestimmter Handlungsmuster gefunden werden.⁴ Auch die Veränderungen der individuellen Arbeitszeit wurden erfragt. Sie wirken sich nicht nur auf das Familienleben aus, sondern beeinflussen auch - abhängig von den Arbeitszeitpräferenzen der Befragten - die Bewertung des Tarifvertrags und die Einstellung zu betrieblichen Formen der Arbeitszeitregelung. Mit Fragen nach Wünschen und utopischen Lebens- und Arbeitszeitmodellen erschlossen wir die 'Zukunftsdimension', die Rückschlüsse auf den Stellenwert von Erwerbsarbeit und Erwerbsarbeitszeit für das Familienleben zulassen.

Mit dieser Vorgehensweise richten wir unsere Aufmerksamkeit auf die Analyse des komplexen Zusammenspiels verschiedener Faktoren, die bestimmte Einstellungen und

⁴ Bei einer solchen Betrachtungsperspektive ist - wie die Biographieforschung veranschaulicht - zu berücksichtigen, daß individuelle Verarbeitungsprozesse und -ergebnisse miterhoben werden und in das auszuwertende Material miteinfließen (vgl. Montau/Platz 1996).

Handlungsweisen der familialen AkteurInnen beeinflussen, und versuchen, spezifische Muster von Lebensführung zu identifizieren.

2.1 Das Sample

Im Herbst 1996 führten wir *Einzelinterviews* mit insgesamt 36 VW-Arbeitern und deren Lebensgefährtinnen. Da wir davon ausgingen, daß der familiäre Alltag - vor allem, wenn der Mann schichtarbeitet - überwiegend von Frauen organisiert wird (vgl. Kuderer 1995) und sie damit maßgeblich zum Gelingen oder Scheitern dieses Arbeitszeitmodells beitragen, erschien uns die Einbeziehung der Partnerinnen sinnvoll. Die Gespräche mit ihnen dienten dabei zwar auch einer 'Überprüfung' der Männerinterviews (und umgekehrt!), doch sollte vor allem ihre spezifische Perspektive auf die Arbeitszeit des Mannes und deren Konsequenzen auch für ihren Alltag als indirekt Betroffene durch eine gesonderte Analyse berücksichtigt werden.⁵

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen waren im wesentlichen zwei Aspekte leitend: Zum einen sollten die Männer in der Produktion tätige Schichtarbeiter sein, da für diese Beschäftigtengruppe im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen aus anderen Erwerbsbereichen und -gruppen der Synchronisationsbedarf im Alltag vergleichsweise hoch ist. Zum anderen sollten die Befragten mit mindestens einem Kind im betreuungsintensiven Alter (d.h. bis zu 10 Jahren) in einem gemeinsamen Haushalt zusammenleben, da wir hier den Koordinationsaufwand im Alltag u.a. aufgrund der Kinderbetreuung und der damit verbundenen Abhängigkeit von den Öffnungszeiten entsprechender öffentlicher Einrichtungen deutlich höher einschätzen als in Familien mit älteren Kindern. Zwar sollte bei der Auswahl auch der Erwerbsgrad der Frau berücksichtigt werden, doch stellte sich dieses Kriterium als überaus problematisch dar: Schichtarbeit des Mannes, Erwerbsarbeit der Frau und Kinderversorgung lassen sich ohne die regelmäßige Einbeziehung unterstützender sozialer Netzwerke kaum miteinander vereinbaren, so daß die Mehrzahl der Familien - auch aus finanziellen Gründen - eine traditionelle Verteilung der Erwerbsarbeit praktiziert: Der Mann ist Hauptverdiener, während die Frau die Hauptverantwortung für die Kinderversorgung übernimmt

⁵ Zwar wäre sicher auch die Befragung der Kinder oder Großeltern als weitere Familienmitglieder aufschlußreich gewesen, doch war dies innerhalb des vorgegebenen Rahmens nicht zu realisieren.

und ihre Erwerbstätigkeit diesem Muster anpaßt. Die Frauen arbeiten daher häufig in Teilzeit, sind im Rahmen geringfügiger Beschäftigung tätig oder haben ihre Erwerbsarbeit unterbrochen bzw. aufgegeben.⁶ Um dennoch die spezifische Problematik der Vereinbarkeit von beiderseitiger Vollzeitbeschäftigung und Kinderbetreuung zu berücksichtigen, befragten wir sechs Paare, in denen beide Partner bei VW beschäftigt sind, d.h. ihre Erwerbsarbeit in Gegenschicht organisieren und sich mit der Kinderbetreuung abwechseln.⁷

Die Auswahl des Samples erfolgte problemgeleitet und mithilfe der Vertrauenskörperleitungen und Betriebsräte der VW-Werke. Die auf diese Weise rekrutierte Stichprobe wurde durchaus von den 'VermittlerInnen' im Werk mitbeeinflusst, indem sie vor allem jene Beschäftigten ansprachen, deren Gesprächsbereitschaft sie als sehr hoch einschätzten. Die Bereitschaft, mit Fremden über z.T. sehr persönliche Angelegenheiten zu reden, ist eine grundsätzliche Voraussetzung nicht nur für das Zustandekommen, sondern auch für eine verwertbare Qualität eines Interviews. Um jedoch eine mögliche 'gewerkschaftliche Schieflage' der Ergebnisse zu verringern, wurden Vertrauensleute nicht befragt.⁸

Da die 28,8-Stunden-Woche in den einzelnen Werken unterschiedlich umgesetzt wurde und der Umfang der tatsächlich geleisteten individuellen Arbeitszeit variiert (vgl. III.), befragten wir jeweils zwölf Paare an den VW-Standorten Emden, Salzgitter und Hannover. Aus der Sicht des Unternehmens flexible Arbeitszeitmodelle konnten dadurch verkürzten sowie tendenziell verlässlichen und somit planbaren Arbeitszeiten gegenübergestellt werden.⁹

⁶ Voraussetzung für eine Erwerbstätigkeit der Frau ist, daß sie einen Arbeitgeber findet, der ihr ein zur Schichtarbeit des Mannes kompatibles Arbeitszeitmodell im entsprechenden Zeitrhythmus anbietet. Da solche Angebote jedoch in bestimmten Erwerbsbereichen rar sind und je nach den regionalspezifischen Arbeitsmarktstrukturen variieren, sind für viele Frauen die Chancen für eine eigenständige Erwerbsarbeit denkbar schlecht.

⁷ Dieses Organisationsmuster der Schichtarbeit beider Elternteile erscheint uns als Extrembeispiel der Synchronisation von Familien- und Erwerbsleben überaus aufschlußreich. Wir bezogen weibliche VW-Beschäftigte nur für die Betrachtung des Gegenschicht-Modells ein, da eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen zu den dominanten Arbeitszeitmustern gehört und bereits ausführlich erforscht wurde (z.B. Quack 1993).

⁸ Da der gewerkschaftliche Organisationsgrad der VW-Belegschaft 98% beträgt, waren erwartungsgemäß alle männlichen Befragten Gewerkschaftsmitglieder. Die Befürchtung, daß bei einem 'Schneeball-Verfahren' eher solche GesprächspartnerInnen ausgewählt werden, die eher unkritische bzw. konforme Positionen einnehmen, bestätigte sich nicht. Dagegen fiel uns auf, daß sich einige Vertrauensleute bemühten, gerade kritische oder unzufriedene Beschäftigte für die Interviews zu rekrutieren, da ihnen selbst daran lag, deren Meinung in die Untersuchung einfließen zu lassen.

⁹ Das Werk Wolfsburg haben wir bewußt aus der Studie ausgeklammert, da an diesem Standort bereits eine Vielzahl von Untersuchungen stattgefunden hat.

2.2 Konzeption und Durchführung der Interviews

Als adäquates Erhebungsinstrument bot sich das *problemzentrierte Interview*¹⁰ an, d.h. eine deutliche Konzentration auf die dem Projekt zugrundeliegende Frage nach den Auswirkungen veränderter Arbeitszeiten auf das Familienleben.

Eine gleichzeitige Befragung der Partner vermittelt zwar Aufschluß über die Dynamik der Paarbeziehung, jedoch kommt wechselseitigen Einflüssen während des Gesprächs eine größere Bedeutung zu. Wir entschieden uns daher dafür, Frauen und Männer getrennt zu befragen. Dadurch konnten wir die Perspektive der jeweiligen GesprächspartnerInnen sowie individuelle Schwerpunktsetzungen leichter berücksichtigen als dies in Paarbefragungen möglich gewesen wäre. Die jeweils ein- bis zweistündigen Interviews führten wir bei den Beschäftigten zu Hause durch.¹¹ Denn ein Gespräch über den Familienalltag, das im Betrieb stattfindet, wird erfahrungsgemäß davon überlagert, daß sich die Befragten in erster Linie als ArbeitnehmerInnen sehen und ihren privaten Lebenszusammenhang eher nachgeordnet thematisieren.

Studien zur Methodologie betonen die Interaktion zwischen Befragenden und Befragten, die bei der Interpretation der erhobenen Daten zu berücksichtigen ist. Fragen und Antworten werden vom Gegenüber in einer subjektiven Perspektive wahrgenommen und interpretiert, so daß man jede Äußerung als Ergebnis der individuellen Auswertung vorangegangener Statements sehen muß (vgl. Luckmann 1984: 58; Montau/Platz 1996: 20f.).¹² Um diese Prozesse während des Interviews mitaufzunehmen, führten wir zum einen alle Gespräche in „Tandems“¹³ durch, d.h. mit zwei Interviewerinnen, zum anderen wurden nach den Befragungen Gedächtnisprotokolle zum Verlauf der Gespräche angefertigt. In einer Interview-Maske wurden statistische Da-

¹⁰ Zu Definition und Anwendung des problemzentrierten Interviews vgl. exemplarisch: Witzel 1985; Lamnek 1989: 74ff.; Spöhring 1989: 177ff.; Mayring 1990: 46ff.; Hopf 1995: 178.

¹¹ Dies erwies sich zudem als praktisch: Wir konnten die Partnerinnen im Anschluß an das mit ihrem Mann geführte Interview befragen und, da sich die Männer in dieser Zeit um die Kinder kümmerten, ungestörte Gespräche führen. Gleichzeitig vermittelte der Besuch bei den Familien einen Eindruck von deren Wohnverhältnissen und Wohnort. Für eine Differenzierung zwischen Leben auf dem Land und Leben in der Stadt sowie die Berücksichtigung regionalspezifischer Einflüsse erwies sich diese Vorgehensweise als überaus aufschlußreich.

¹² So bleibt z.B. die Einstellung von InterviewerInnen zu einem Thema nicht ohne Einfluß auf das konkrete Verhalten in der Interviewsituation, da auch sie das Gesagte verarbeiten und zu ihren eigenen Wertmaßstäben in Beziehung setzen.

¹³ Durch Interviewteams bietet sich die Möglichkeit, parallel zum Gesprochenen z.B. die nonverbale Kommunikation, Mißverständnisse oder Unstimmigkeiten zwischen den GesprächspartnerInnen zu beobachten und zu protokollieren.

ten wie z.B. das Alter, die Ausbildung, das Einkommen sowie Aussagen zum Wohnumfeld notiert.

Aufgrund der Zusammensetzung der Forschungsgruppe erfolgte die Erhebung ausschließlich durch Frauen. Wie in allen sozialen Situationen spielt auch in der Interviewsituation der Faktor „Geschlecht“ eine bedeutende Rolle, vor allem, wenn dabei sensible Themen wie die Verteilung der Hausarbeit und die Paarbeziehung angesprochen werden. Wir reflektierten daher eigene Einstellungen zum Thema und diskutierten die Ergebnisse der Interviewauswertung in einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe, um spezifisch weibliche bzw. männliche Sichtweisen in die Interpretation einzubeziehen.¹⁴ Insgesamt wurde den Befragten möglichst viel Spielraum gelassen, das Thema für sich einzugrenzen: Sie wurden als ExpertInnen betrachtet, die eigene Definitionen von und Perspektiven auf ihren Familien- und Erwerbsalltag wählen, wodurch Rückschlüsse auf individuelle Handlungs- und Verarbeitungsmuster gezogen werden können (Lamnek 1989: 56). Als Erhebungsinstrument bot sich daher ein Gesprächsleitfaden an, der bestimmte Themenfelder festlegt, die im Interview angesprochen werden sollen, jedoch den Interviewerinnen die nötige Freiheit läßt, die Reihenfolge der Themen und das eigene Kommunikationsverhalten auf die einzelnen Befragten sowie die Interviewsituation abzustimmen. Eine Mischung aus erzählungs-generierenden Anteilen und strukturierenden, auf das Thema „Arbeitszeit und Familie“ rekurrierenden Tendenzen sollte den Befragten genügend Raum und Anregung zur freien Erzählung geben, andererseits aber auch die von uns als wichtig erachteten Aspekte aufgreifen.¹⁵

Da wir davon ausgehen, daß Erfahrungen aus der Vergangenheit Einfluß darauf haben, über welche Kompetenzen die Individuen im Alltagshandeln verfügen, berücksichtigten wir bei der Konzeption des Leitfadens auch biographische Dimensionen. Gerade in bezug auf die familiäre Arbeitsteilung, die maßgeblich durch Sozialisationsprozesse vermittelt wird, erschien es uns sinnvoll, die Erfahrungen der Befragten mit dem Geschlechterverhältnis in ihren Herkunftsfamilien oder in früheren Partnerschaften

¹⁴ Dies ist nicht nur besonders zu berücksichtigen, wenn Frauen Männer zum Familienleben befragen, sondern auch aufgrund der Rolle der Interviewerinnen als Wissenschaftlerinnen von der Universität, die in den Alltag von Arbeiterfamilien 'eindringen'.

¹⁵ Entsprechend der Verknüpfung der Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Familie wechseln auch die Befragten in ihren Aussagen zwischen diesen beiden Bereichen, so daß der Verlauf der Befragung nicht im voraus festzulegen war. Wir mußten daher spontan auf Gesagtes eingehen.

ten biographisch zu rekonstruieren, und zu analysieren, ob und wie sich diese in einen aktuellen Verhaltensmodus einfügen.

Alle Gespräche wurden auf Tonband aufgenommen und anonymisiert.

2.3 Auswertungsverfahren

Die Auswertung von Interviews beginnt in der Regel nicht erst nach Abschluß der Erhebung, sondern bereits in der Interviewsituation: Während des Gesprächs werden „spontane Auswertungsentscheidungen“ (Spöhring 1989: 158) getroffen, indem die InterviewerInnen das Gesagte verarbeiten und ihr Befragungsverhalten auf diese erste Interpretation abstimmen. Gleichzeitig muß beachtet werden, daß allein die Konzeption eines Leitfadens mit festgelegten Themenbereichen sowie theoretische Vorannahmen und persönliche Erfahrungen eine selektive Betrachtung des Familienalltags der Befragten bewirken. Um dies auszugleichen, wurden alle Interpretationen in der gesamten Projektgruppe diskutiert - ein mühsamer und zeitintensiver, jedoch u.E. notwendiger und fruchtbarer Arbeitsprozeß.

68 der insgesamt 72 geführten Einzelinterviews wurden wortwörtlich transkribiert und in die Auswertung einbezogen. Um die dem Verhalten der Befragten zugrundeliegenden Motive und Struktureinflüsse zu rekonstruieren, benötigten wir ein Auswertungsverfahren, das die Fülle des Materials zu strukturieren vermochte und so die Interpretation und den Vergleich der Interviews erleichterte. Die Transkripte wurden dafür in das Programm *WINMAXprofessionell* eingegeben, ein Textanalysesystem, das das ursprüngliche Cut-and-paste-Verfahren abgelöst hat und die Kategorisierung und Handhabung des erhobenen Materials deutlich erleichtert (Kuckartz 1995).¹⁶

Zur Auswertung wurden die einzelnen Interviews zunächst nach dem Verfahren der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1994) bearbeitet, das sich für problemzentrierte Interviews als vorteilhaft erwiesen hat. Dazu legten wir relativ offene Kategorien und Themenschwerpunkte fest, die parallel zum Auswertungsprozeß immer konkreter definiert wurden. Die Kategorien ergaben sich dabei aus den

¹⁶ Der Vorteil dieser Software besteht vor allem in der einfachen Handhabung des Programms, das eine schnelle Einarbeitung ermöglicht. *WINMAXprofessionell* ist an die methodischen Überlegungen von Max Weber und Alfred Schütz angelehnt und zielt auf „methodisch kontrollierte Typenbildung“ (Kuckartz 1995: 34).

Erfahrungen der Pilotstudie, den Analysebereichen des Leitfadens, einer eingehenden Literaturstudie, vor allem aber aus der ersten Sichtung des Materials, d.h. aus den gewonnenen Daten selbst (vgl. ebd: 42ff.; Kuckartz 1995: 28).

Zur Systematisierung des Materials nahmen wir eine getrennte Analyse nach Beschäftigungsstandorten sowie der Frauen- und Männerinterviews vor. Sowohl die konkreten Verhaltensweisen der Befragten als auch die ihnen zugrundeliegenden Einstellungen wurden hier herausgearbeitet. Ergebnis dieses Auswertungsprozesses sind detaillierte Einzelfallanalysen und Fallvergleiche. Da sich unser Fokus auf die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf das Familienleben richtet, behandelten wir die Paare in der Folge als Einheit, d.h., wir erstellten nach der Auswertung der Einzelfälle Paaranalysen und Paarvergleiche, die wir in einer *Typologie familialer Lebensführung* resümierten (vgl. zum Verfahren IV.2).

Erst auf dieser Grundlage konnten wir in einem zweiten großen Auswertungsschritt ermitteln, ob und wie sich die Veränderung der Erwerbsarbeitszeit der Männer auf das getroffene Arrangement auswirkt und welche vergleichbaren Muster des Umgangs mit Arbeitszeitflexibilisierung festzustellen sind.

3. Gruppendiskussionen

Gruppendiskussionen gelten in den Sozialwissenschaften als eine Methode, Einzelmeinungen in Beziehung zu Gruppenmeinungen und -prozessen zu analysieren (Pollock 1955; Mangold 1960).¹⁷ Die Entscheidung für dieses Erhebungsverfahren resultierte im wesentlichen aus den Erfahrungen unserer explorativen Studie, in der wir mehrere Diskussionen mit VW-Vertrauensleuten führten. Diese eigenen Forschungserfahrungen sowie die Literatur zum Thema zeigen, daß sich in einer Gruppe eine wesentlich größere Gesprächsdynamik entwickelt als in Einzelinterviews. Die Statements der Diskutierenden enthalten dabei kollektive Einstellungen vor dem Hintergrund sozialer Problemkonstellationen und offenbaren subjektive Bewertungen und Vorurteile stärker, als dies im Einzelgespräch der Fall ist. Darüber hinaus treten Vertrauensleute

¹⁷ Gruppendiskussionen wurden maßgeblich vom Frankfurter Institut für Sozialforschung als Methode für sozialwissenschaftliche Studien entwickelt. Vgl. auch: Mayring 1990: 53ff.; Spöhring 1989: 212ff..

auch als StellvertreterInnen ihrer KollegInnen auf, so daß die Diskussionen ein - wenngleich modifiziertes - Abbild der Gespräche im Betrieb wiedergeben können. Die Befragung von Vertrauensleuten hat den weiteren Vorteil, daß sich die TeilnehmerInnen zum einen aus dem Betriebsalltag sowie von Schulungs- und Fortbildungsseminaren kennen, d.h. im Umgang miteinander vertraut sind, und zum anderen über Kenntnisse der Umsetzungsmodelle der 28,8-Stunden-Woche und betrieblichen Probleme der Arbeitszeitgestaltung verfügen.

Wir führten daher im Frühjahr 1997 sechs Gruppendiskussionen mit jeweils ca. 15-20 Vertrauensleuten der Werke Hannover, Salzgitter und Emden.¹⁸ Als Grundrizz griffen wir auf die ersten Ergebnisse der ausgewerteten Einzelinterviews zurück, die wir durch diesen Untersuchungsschritt rückkoppeln konnten. Dies erfolgte zum Beispiel in Form eines kurzen Einleitungsstatements zu den wesentlichen Erkenntnissen der Einzelgespräche als auch durch die Formulierung einiger provokanter Thesen. In den Gesprächsverlauf flossen dann lediglich einige „Reizargumente“ (Mayring 1990: 54) ein. Bei der Auswertung standen jedoch nicht die angetroffenen Gruppenprozesse (Antipathien, Hierarchien, Rollenverteilung innerhalb der Gruppe etc.) im Vordergrund, sondern die inhaltlichen Aussagen zur Arbeitszeitverkürzung und ihren Auswirkungen. Eine Zuordnung einzelner Statements zu bestimmten Personen war daher nicht notwendig. Zur Aufbereitung für eine inhaltsanalytische Auswertung wurden die Gruppendiskussionen auf Tonband aufgenommen und zusätzlich der Diskussionsverlauf sowie nonverbale Kommunikationen protokolliert.¹⁹

Einen ersten ‘roll-back-Effekt’ konnten wir am VW-Standort Emden in unsere Studie einbeziehen: Hier führten wir eine Gruppendiskussion durch, nachdem die Arbeitszeit von einer Vier-Tage-Woche mit 28,8 Stunden aufgrund der positiven Auftragslage für das „Passat“-Modell (B 5) wieder auf eine Fünf- bzw. Sechs-Tage-Woche heraufgesetzt wurde (vgl. II.). Wir befragten daher kurzfristig einige Emdener Paare ein zweites

¹⁸ Die TeilnehmerInnenzahl sollte bei maximal 20 Personen liegen, da zu große Gruppen erfahrungsgemäß die Dynamik schwächen und sich einzelne Personen in eine passive Beobachterrolle zurückziehen.

¹⁹ Die in diesem Erhebungsschritt gewonnenen Ergebnisse werden wir nachfolgend in den Bericht einfließen lassen, jedoch nicht gesondert darstellen. Die Gruppendiskussionen dienten uns in erster Linie dazu, die in der Typenbildung vorgenommene Materialinterpretation zu überprüfen; sie werden lediglich zur Untermauerung der Aussagen angeführt.

Mal und konnten so die Auswirkungen einer vergleichsweise plötzlichen, signifikanten Verlängerung der Arbeitszeit in die Auswertung einbeziehen.

Tabelle 1: Verteilung der befragten Familien nach sozialstatistischen Merkmalen

<i>Merkmal</i>	<i>Variablen</i>	<i>Anzahl</i>
<i>Familienstand</i>	ledig (nichteheliche Lebensgemeinschaft) verheiratet	1 33
<i>Haushalte nach Zahl der Kinder</i>	1 Kind 2 Kinder 3 Kinder	14 16 4
<i>Haushalte nach Alter der Kinder (Mehrfachnennungen)</i>	unter 3 Jahre 3 bis unter 6 Jahre 6 bis unter 10 Jahre 10 Jahre und älter	17 22 8 11
<i>Haushaltseinkommen (netto) nach Angaben d. Befragten</i>	3.000,- bis unter 3.500,- DM 3.500,- bis unter 4.000,- DM 4.000,- bis unter 4.500,- DM 4.500,- bis unter 5.000,- DM 5.000,- bis unter 5.500,- DM 5.500,- bis unter 6.000,- DM 6.000,- bis unter 6.500,- DM keine Angaben	6 8 5 6 3 1 1 4
<i>familienergänzende Kinderbetreuung (Mehrfachnennungen)</i>	ausschließlich selbst Institution Verwandte sonstige	5 18 18 4
<i>Wohnortgröße</i>	Landgemeinde: unter 2.000 EinwohnerInnen (EW) Kleinstadt: 2.000 bis unter 20.000 EW Mittelzentrum: 20.000 bis unter 100.000 EW Großstadt: 100.000 und mehr EW	1 13 10 10
<i>Wohnart</i>	Mietwohnung Eigentumswohnung Eigenheim	13 5 16

Table 2: Das Sample - Männer*

Merkmal	Variablen	Anzahl
<i>Alter</i>	20 bis unter 25 Jahre 25 bis unter 30 Jahre 30 bis unter 35 Jahre 35 bis unter 40 Jahre 40 bis unter 45 Jahre 45 bis unter 50 Jahre	- 2 19 10 3 -
<i>Schulbildung</i>	Hauptschulabschluß Realschulabschluß höhere Handelsschule (Fach-)Abitur	27 7 - -
<i>Berufsausbildung</i>	ohne formalen Abschluß Lehre Fachschule Hochschule	2 27 5 -
<i>ausgeübte Tätigkeit bei VW</i>	2-Schicht-System 3-Schicht-System	29 5
<i>Einkommen (netto)</i>	2.500,- bis unter 3.000,- DM 3.000,- bis unter 3.500,- DM 3.500,- bis unter 4.000,- DM 4.000,- bis unter 4.500,- DM 4.500,- bis unter 5.000,- DM keine Angaben	1 18 4 6 2 3

* freiwillige Angaben der Befragten

*Tabelle 3: Das Sample - Frauen**

<i>Merkmal</i>	<i>Variablen</i>	<i>Anzahl</i>
<i>Alter</i>	20 bis unter 25 Jahre	1
	25 bis unter 30 Jahre	11
	30 bis unter 35 Jahre	13
	35 bis unter 40 Jahre	9
	40 bis unter 45 Jahre	-
<i>Schulbildung</i>	Hauptschulabschluß	12
	Realschulabschluß	15
	höhere Handelsschule	3
	(Fach-)Abitur	4
<i>Berufsausbildung</i>	ohne formalen Abschluß	7
	Lehre	19
	Fachschule	7
	Hochschule	1
<i>ausgeübte (Berufs-)Tätigkeit</i>	Hausfrau	10
	Erziehungsfreistellung	8
	bis 610,- DM	5
	Teilzeit	8
	Vollzeit	3
<i>Einkommen (netto)</i>	kein eigenes	9
	unter 500,- DM	6
	500,- bis unter 1.000,- DM	7
	1.000,- bis unter 1.500,- DM	3
	1.500,- bis unter 2.000,- DM	3
	2.000,- bis unter 2.500,- DM	1
	2.500,- bis unter 3.000,- DM	-
	3.000,- bis unter 3.500,- DM	2
	keine Angaben	3

* freiwillige Angaben der Befragten

IV. Familiäre Lebensführung von Schichtarbeitern und ihren Partnerinnen

Auf den ersten Blick erscheinen die Befragten in ihrer Gesamtheit überaus homogen: Alle Männer sind als Arbeiter in der industriellen Automobilproduktion mit einem Schichtarbeitszeit-System bei VW beschäftigt und leben mit Partnerin und Kind(ern) in einem gemeinsamen Haushalt. Im folgenden stellen wir zunächst vor, wie die Paare die Schichtarbeit in den Alltag integrieren. Diese sampleübergreifend vorgefundenen Anpassungsmuster und -schwierigkeiten erweisen sich jedoch bei genauerem Hinsehen als wesentlich heterogener: Obwohl die Schichtarbeit der Männer für alle Paare die zentrale Einflußgröße für die Gestaltung des Familienlebens darstellt, haben sie ganz unterschiedliche Bewältigungsstrategien und Organisationsformen entwickelt, um Familienleben und Erwerbsarbeit zu synchronisieren. Diese Differenzierungen erfassen wir in einer Typologie familialer Lebensführung von Paaren.

1. Familienleben im Schichtrhythmus

Die Auswirkungen von Schichtarbeit auf die Gesundheit der Beschäftigten wurde in einer Vielzahl von Studien beleuchtet (Elsner 1992; Hornberger 1994). Vernachlässigt blieben in deutschen Veröffentlichungen hingegen die Effekte auf die außerbetrieblichen, vor allem auf die familialen Lebenszusammenhänge der ArbeitnehmerInnen. Die Frage, wie Individuen flexible Arbeitszeiten in ihren Alltag integrieren und mit ihren Familien zu einer gemeinsamen Lebensführung verschränken, wurde maßgeblich erst in den 90er Jahren und vor allem durch die Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ aufgegriffen. Doch auch in diesen Analysen bildeten Industrie-SchichtarbeiterInnen nur einen Ausschnitt der Betrachtung.¹ Wir konzentrierten uns daher im ersten Auswertungsschritt auf die Untersuchung der familialen Lebensbedingungen der Schichtarbeiter und legen dabei - im Unterschied zur „alltäglichen Lebens-

¹ Innerhalb der Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ der Universität München untersuchte lediglich Werner Kudera (1995) die Lebensführung von Industrie-Schichtarbeitern und konzentrierte sich dabei auf die Befragung von ländlichen Arbeitern. Vgl. ausführlicher I.3.2.

führung“ - nicht nur deren individuelle Perspektive als direkt Betroffene zugrunde, sondern setzen diese in Beziehung zur Lebensführung der Partnerinnen.²

Wird die Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit durch flexible Arbeitszeitmodelle wie die Schichtarbeit erleichtert oder aufgrund eines höheren Synchronisationsaufwands eher erschwert? Daß es darauf keine allgemeingültige Antwort geben kann, scheint weithin klar. Denn gesellschaftliche Rahmenbedingungen, individuelle Lebenslagen und subjektive Bewältigungskompetenzen bilden ein Faktorengflecht, das die Möglichkeiten der Integration von Schichtarbeit in den Lebensalltag beeinflußt.

Das Sample³

Die materielle Lebensgrundlage der Familien ist 'stabil': Alle verfügen über ein monatliches Nettoeinkommen von mindestens 3.000,- DM, Familien, in denen beide Ehepartner vollzeit erwerbstätig sind, über ein Haushaltsbudget von bis zu 6.000,- DM.⁴ Ein PKW gehört zur Grundausstattung, und vor allem in ländlichen Wohnregionen ist ein Auto - so die Sichtweise der Befragten - aufgrund unzureichender öffentlicher Nahverkehrssysteme unentbehrlich. Damit der Wagen auch von den Frauen genutzt werden kann, fahren die meisten Männer in einer Fahrgemeinschaft zum Werk. Dabei spielen zum einen die geringeren Fahrtkosten eine wichtige Rolle, zum anderen die Einkaufsgewohnheiten der Familien: Sie kaufen selten beim „Laden um die Ecke“ ein, sondern überwiegend in großen Einkaufszentren auf der „grünen Wiese“, die ein besseres und breiter sortiertes Warenangebot zu günstigeren Preisen bereithalten. Höhere Preise von qualitativ hochwertigeren Produkten werden nur bei größeren Anschaffungen, bei denen die Langlebigkeit das wichtigste Auswahlkriterium darstellt, in Kauf genommen. Bei Lebensmitteln hingegen wird zwar auf Qualität

² Zur Sample-Bildung vgl. III.. Eine der wenigen Untersuchungen, die sich mit dem Lebensalltag von Schichtarbeiter-Frauen befaßt, führte Birgit Meiners (1989) durch. Sie arbeitete unter dem Stichwort „gesellschaftlich unsichtbar“ die spezifischen Belastungen dieser Familienkonstellation heraus.

³ Wir verwenden im Folgenden für die Paare keine Abkürzungen, da uns dies zu unpersönlich erschien. Alle genannten Namen sind daher fiktiv, Personenangaben aus datenschutzrechtlichen Gründen anonymisiert und ggf. modifiziert. Altersangaben und andere persönliche Daten haben wir leicht abgewandelt.

⁴ Bei Paaren, die ein Haushaltseinkommen von rund 6.000,- DM erreichen, leisten beide Partner regelmäßig Mehrarbeit, die sie sich gegen Bezahlung ausgleichen lassen.

geachtet, doch darf diese nicht zu teuer sein.⁵ Dieses Konsumverhalten ist mitunter den Wohn-Vorstellungen der Familien geschuldet, denn ein selbstgebautes oder gekauftes Eigenheim bildet einen „Eckpfeiler der Lebensführung“ (Kudera 1995) und ist entweder bereits realisiert worden oder gehört zu den konkreten Lebenszielen.

Die sozialen Netzwerke der Familien konzentrieren sich größtenteils auf die Verwandtschaft. Vor allem wenn beide Partner berufstätig sind, werden die Großeltern in die Kinderbetreuung einbezogen. Gegenseitige Hilfe beim Hausbau oder bei Renovierungsarbeiten ist weitgehend selbstverständlich, die dafür aufgewendete Zeit variiert jedoch erheblich. Auf Unterstützungsleistungen von NachbarInnen oder FreundInnen wird dagegen lediglich im Notfall zurückgegriffen. Entsprechend distanziert steht man der Beschäftigung einer ‘bezahlten’ Haushaltshilfe gegenüber. Sie wird nicht nur aus finanziellen Gründen kategorisch abgelehnt, sondern ganz wesentlich auch, weil es dem Selbstverständnis entspricht, die private Reproduktionsarbeit alleinverantwortlich zu erledigen.

Physische und psychische Belastungen durch die Schichtarbeit

Die meisten Männer waren zum Zeitpunkt der Interviews in wöchentlich wechselnder Früh- und Spätschicht (6-14 Uhr bzw. von 14-22 Uhr) beschäftigt, einige vorübergehend im Drei-Schicht-System, d.h. mit zusätzlicher Nachtschicht von 22-6 Uhr.⁶ Auch wenn diese flexible Arbeitszeit als für die Automobilproduktion „typisch“ beschrieben und grundsätzlich akzeptiert wird, gibt es einige Vorbehalte: Der vordergründig ‘freie’ Nachmittag nach der Frühschicht wird häufig zur physischen und psychischen Regeneration benötigt, denn abhängig von der Entfernung zwischen Wohnort und Werk müssen die Arbeiter bereits um 4.30 Uhr oder früher aufstehen.

„Ich merke, daß ich bei der Frühschicht richtig eklig bin. Ich stehe um zwanzig vor vier auf, und das ist mir zu früh. Halb sieben, sieben - das ist alles in Ordnung (...) aber vor vier, da bin ich immer noch so eklig nachher.“ (Herr Fischer, Z. 186ff.)

„Wenn ich dann von der Arbeit komme, dann möchte ich nur noch liegen, liegen, liegen und Ruhe! Und wenn wir dann weggehen, dann verliere ich dann irgendwann die Lust. Ich hab’ zwar Lust, mir die Stadt anzugucken, aber nach zwei Stunden habe ich dann so’n Schädel,

⁵ Der Einkauf bei einer bundesweiten Billigmarkt-Kette erfolgt dabei nicht nur aus Kostengründen, sondern weil die Befragten die dort angebotenen Produkte durchaus als qualitativ hochwertig erachten.

⁶ In einigen Produktionsbereichen variieren diese Anfangs- und Endzeiten der Schichten um einige Minuten.

dann muß ich nach Hause, dann platz ich. Und das ist, das kommt von der Arbeit. Das ist dieses eintönige, dieses Rabuff, Rabuff.“ (Herr Fischer, Z. 769ff.)

Eine vergleichsweise rigide Anpassung des außerbetrieblichen Lebens an den Schichtrhythmus ist daher unumgänglich. Zwar beginnt in der Frühschicht die tatsächliche Arbeitszeit am Band erst um 6.00 Uhr, doch haben die Beschäftigten dann oftmals bereits einen langen Anfahrtsweg hinter sich und müssen je nach der Lage des Parkplatzes, der Größe des Werksgeländes sowie den Zeiten für das Umziehen und den Weg bis an ihren Arbeitsplatz einen erheblichen Zeitaufwand einkalkulieren. Eine neu eingeführte „gleitende Schichtübergabe“ von 30 Minuten wird in diesem Zusammenhang positiv bewertet, da sie die Möglichkeit bietet, die KollegInnen der vorangegangenen Schicht flexibel abzulösen, d.h. Schichtbeginn und -ende etwas variabler zu gestalten. Zeitdruck und Streß auf den Arbeitswegen verringern sich dadurch deutlich.

Besondere Schwierigkeiten ergeben sich durch den wöchentlichen Wechsel der Schichten. Nach der Frühschichtwoche wachen die meisten auch zu Beginn der Spätschicht schon gegen 5.00 Uhr auf und können nicht mehr schlafen, so daß es „bis zum Spätschichtende um zehn ein langer Tag“ wird. Im Laufe der Woche gewöhnen sie sich zwar ans Ausschlafen, doch fällt dafür das frühe Schlafengehen am nächsten Sonntagabend umso schwerer. Auch kleine Ruhestörungen führen dann schon zu Einschlafproblemen, so daß sich einige Frauen dem Schlafrhythmus ihrer Partner anpassen.

„Ich mein’, das kann ich auch verstehen und ich sag’ dann schon zu ihm: ‘Mensch, wir können ja ins Bett gehen.’ Es gibt welche, die sagen: ‘Bist Du bescheuert, warum gehst Du mit Deinem Mann ins Bett?’ Aber er kann sonst nicht schlafen, da geh’ ich halt mit... Und mir macht das auch nichts aus.“ (Frau Klinger, Z. 690ff.)

Die Angst, den Beginn der Frühschicht am Montagmorgen zu verschlafen, führt bei vielen Männern dazu, daß sie schon in der Nacht mehrmals aufwachen und sich vergewissern, wie spät es ist.

Noch gravierender als wechselnde Früh- und Spätschichten gestaltet sich die Anpassung an ein Drei-Schicht-Modell⁷, da die Lage der Arbeitszeit dem Biorhythmus zuwiderläuft und die körperliche Umstellung nochmals erschwert.

⁷ Auf dieses Modell kann hier jedoch nur ansatzweise eingegangen werden, da die Beschäftigten unseres Samples meist nur vorübergehend auch Nachtschicht arbeiten und die Erfahrungszeiträume entsprechend kurz waren bzw. sind. Die Gespräche zeigten jedoch, daß sich die auch beim Zwei-Schicht-Rhythmus auftretenden Probleme nochmals verschärfen, da vor allem die Anpassung an die Nachtschicht schwerfällt. Einige Männer stellen in diesem Zusammenhang

„Ich bin mit 75 Kilo reingegangen und nach vier Jahren hatte ich nur noch 69 Kilo, weil ich nicht mehr wußte, wann ich essen sollte durch die drei Schichten halt, da ging gar nichts mehr.“ (Herr Weiner, Z. 49ff.)

„Da hat er es richtig am Magen gehabt. Weil er nicht so ein Nachtmensch ist, der ißt und trinkt. Man muß ja alles umstellen. (...) Also er war spindeldürr damals, weil er auch nachts immer nur Cola und Kaffee getrunken hat, damit er wach bleibt, und das Essen dabei immer vergessen.“ (Frau Weiner, Z. 940ff.)

„Weil wenn Du drei Schichten machst - der Körper braucht immer so zwei, drei Tage, bis er sich wieder auf das neue Schichtsystem umgestellt hat. Also bis Mittwoch geht's Dir immer ganz dreckig. (...). Und Donnerstag, Freitag, dann hat sich der Körper so halb regeneriert, und dann kommt man schon wieder in die nächste Schicht.“ (Herr Meinecke, Z. 335ff.)

Die gesundheitlichen Belastungen durch die Schichtarbeit sind den Familien bewußt. Sie beurteilen daher in der erwerbsbiographischen Perspektive die Normalschicht als vorteilhafteres Arbeitszeitmodell, wenngleich dies mit Einkommenseinbußen verbunden wäre. Für durchsetzbar halten sie diese Arbeitszeitpräferenz jedoch nicht, da in der Regel nur Beschäftigte mit ärztlichem Attest über die „Schicht-Unfähigkeit“ von der Drei- bzw. Zweischicht in die Normalschicht wechseln dürfen. Das beim VW-Konzern vergleichsweise hohe Entgelt wird daher als Ausgleich für die körperliche und psychische Belastung und die daraus resultierende verringerte Lebenserwartung als durchaus angemessen bewertet.⁸

Dennoch urteilen die meisten Männer positiv über ihre Erwerbsarbeit bei VW, und die Belastungen werden angesichts der schlechten Arbeitsmarktsituation letztlich akzeptiert. Da der Erhalt des Arbeitsplatzes oberste Priorität einnimmt, weiß man den Vorteil einer Beschäftigungsgarantie zu schätzen. Einen Wechsel des Arbeitgebers strebt daher keiner der Befragten an.

„... aber irgendwo überträgt es sich auch auf Zuhause.“

Die mit der Schichtarbeit einhergehenden Belastungen betreffen nicht nur die Männer, sondern erfordern im Alltag der Familien erhebliche Anpassungsleistungen auch von Seiten der Partnerinnen und Kinder. Dies gilt insbesondere für die Organisation der Familienarbeit, die die Frauen auf den Schichtrhythmus abzustimmen versuchen: Sie

die „Dauer-Nachtschicht“ als verträglicheres Arbeitszeitmodell dar, da sich der Körper hierbei besser auf die veränderten Schlaf- und Mahlzeiten umstelle.

⁸ In allen Erhebungsschritten thematisierten Beschäftigte, daß sie ihre individuelle Lebenserwartung als „eher niedrig“ einschätzen und „froh sind, die Rente zu erreichen“. Als Ursache hierfür nennen sie die Belastungen durch die Schichtarbeit, die sich anhand der bei Betriebsversammlungen verlesenen Sterbedaten der ehemaligen VW-KollegInnen belegen lasse.

erledigen in der Frühschichtwoche Hausarbeiten überwiegend am Vormittag und verschieben die Arbeit in der Spätschichtwoche meist auf den Nachmittag. Auch wenn die Motive für dieses Verhaltensmuster unterschiedlich sind - sie können dem Wunsch nach mehr Zeit mit dem Partner oder der Präferenz, lieber in Abwesenheit des Mannes zu arbeiten, entstammen -, bleibt das Phänomen das gleiche: Die Schichtarbeit des Mannes erfordert und produziert einen Schichtrhythmus der Frau.⁹

Auch der Alltag der Kinder richtet sich im wesentlichen nach dem Schichtrhythmus des Vaters. Sind die Öffnungszeiten des Kindergartens, Schulschluß und Schichtbeginn/-ende asynchron, fallen gemeinsame Mahlzeiten aus und müssen darüber hinaus von den Frauen mehrmals zubereitet oder aufgewärmt werden. Außerdem müssen sich die Kinder aufgrund der ungewöhnlichen Schlafzeiten des Vaters an Vor- und Nachmittagen während dieser Zeit ruhiger verhalten oder ihre Aktivitäten nach draußen oder zu FreundInnen verlagern. Da diese Möglichkeiten jedoch eingeschränkt sind und für kleinere Kinder meistens schlicht nicht bestehen, prallen individuelle Interessen und Bedürfnisse der Familienmitglieder gelegentlich aufeinander.

Neben dem Wechsel der Arbeitszeiten hat auch die psychische Anspannung während der Arbeit aufgrund der hohen Leistungsdichte und der festen Taktzeiten im Produktionsablauf Folgen für den Familienalltag: Die leistungsorientierte Zeitverwendungslogik läßt sich nicht mit dem Verlassen des Betriebes ablegen, sondern führt mitunter zu Konflikten mit den Kindern, deren Zeitmuster an konkreten Bedürfnissen ausgerichtet sind.

„Sie [die Partnerin, d.V.] sagt dann immer: ‘Geh’ doch mal auf ihn ein’ (...) Dann sag’ ich immer: ‘Man ist es von der Arbeit so gewohnt, zack, das muß jetzt so laufen, zack.’ Und man übernimmt es auch irgendwo. Man versucht es zwar abzulegen, aber irgendwo überträgt es sich auch auf Zuhause.“ (Herr Weiner, Z. 904ff.)

Vor allem kleineren Kindern fällt daher die Anpassung an die wechselnden Schichten des Vaters schwer.

„Die Kleine, die fragt dann schon: ‘Mußt Du morgen wieder zur Arbeit?’. (...) Gerade in dem Alter geht das natürlich los, wo die merken: ‘Moment mal, letzte Woche war er noch da, haben wir gefrühstückt morgens und jetzt ist er nicht mehr da - was ist denn los?’.“ (Herr Daniel, Z. 524ff.)

⁹ Da die Muster familialer Arbeitsteilung im Sample variieren, werden detaillierte Aussagen zu diesem Aspekt typspezifisch vorgestellt (vgl. IV.3).

„Ja, er weiß das auch jetzt schon. Er sagt dann: ‘Wenn mein Papa Urlaub hat, hab’ ich auch Urlaub’. Und so: ‘Heute kommt mein Papa erst, wenn es schon ganz dunkel ist’ - und das ist eben auch nicht schön, wenn er ihn nicht sieht.“ (Frau Weiner, Z. 444ff.)

Die jeweilige Lage der Arbeitszeit hat im alltäglichen Lebensrhythmus der Familien offensichtlich in bezug auf den Kontakt der Väter zu den Kindern unterschiedliche Auswirkungen:

„Spätschicht finde ich immer blöd, da kommt er ja immer erst um halb elf nach Hause, kann man ja überhaupt gar nichts mehr machen. Ich bin dann total müde, er auch. (...). Früh ist natürlich viel besser, ist er zwar immer müde, aber wenn er dann zwei oder drei Stunden schläft, dann ist er fit und dann treffen wir uns im Freibad oder machen was.“ (Frau Weiner, Z. 309ff.)

„In der Frühschicht finde ich das immer ganz positiv, gerade im Sommer, da kann man noch ins Freibad gehen, da ist der Nachmittag gerade so angebrochen. Das find’ ich toll. Aber so Spätschicht find’ ich furchtbar: Der Vormittag ist auch gleich rum. Ich muß um zwölf das Essen auf dem Tisch haben, das ist der totale Streß. Er hetzt zur Arbeit, und ich geh’ abends auch nicht spät ins Bett wegen der Kinder - sehe ihn abends dann auch nicht mehr.“ (Frau Fischer, Z. 1030ff.)

Zwar haben die Männer an den Nachmittagen der Frühschichtwoche - je nach individuellem Regenerationsbedürfnis - Zeit für die Kinder, doch gibt es in der Spätschichtwoche allenfalls flüchtige Begegnungen. Denn wenn die Männer nach Hause kommen, sind ihre Kinder schon im Bett, und wenn sie morgens aufstehen, oft bereits in der Schule oder im Kindergarten.

Für die Männer ist es daher generell schwierig, sich kontinuierlich an der Kindererziehung und -betreuung zu beteiligen, selbst wenn sie grundsätzlich dazu bereit sind. Daß Abendveranstaltungen in Schule oder Kindergarten (z.B. Elternabende) oder feste Termine wie das Eltern-Kind-Turnen nur im Zwei-Wochen-Rhythmus wahrgenommen werden können, produziert nicht nur bei vielen Vätern Unzufriedenheiten, sondern auch bei den Partnerinnen und Kindern.

„Da muß man sich als Frau schon anpassen.“

Die Frauen stehen der Schichtarbeit überwiegend kritischer gegenüber als ihre Partner. Sie antizipieren die körperlichen Belastungen der flexiblen Arbeitszeit und erleben mit Unbehagen, wenn der Mann erschöpft von der Arbeit heimkehrt.

„Und was sind dann zwei Stunden, dann ist es zehn... Ja, und da duscht er vielleicht noch spät, und dann ist er vielleicht um halb elf im Bett gelandet, und dann muß er um halb fünf

wieder aufstehen, und dann bewunder' ich wirklich, wie er das wegsteckt.“ (Frau Knoke, Z. 511ff.)

Dem Mann „den Rücken freizuhalten“, sehen daher die meisten Frauen als Teil ihrer Aufgaben an, obwohl damit eine erhebliche Einschränkung ihrer individuellen Zeitgestaltung verbunden ist. So sind Freizeitaktivitäten nicht nur für die Schichtarbeiter, sondern auch für ihre Partnerinnen lediglich am Wochenende oder im vierzehntägigen Rhythmus möglich.

„Ich wollte immer mal wieder mit Sport anfangen, das hat nie geklappt, weil, wenn man das immer nur vierzehntägig machen kann... Egal was man macht, man fehlt dann immer irgendwie, und das bringt nichts.“ (Frau Weiner, Z. 320ff.)

Wer nicht Großeltern, FreundInnen oder NachbarInnen in die Kinderbetreuung einspannen kann oder will, muß seine Freizeitgestaltung dem Zwei-Wochen-Rhythmus anpassen und kann z.B. am Vereinssport, an ehrenamtlichen oder politischen Veranstaltungen und privaten Verabredungen nur eingeschränkt teilnehmen. Je nach dem Grad der Außenorientierung beschreiben daher die Frauen die Schichtarbeit als Einschnitt in die Lebensgestaltung und entscheiden sich für 'individualisierte' Sportarten wie Fitneßtraining, Surfen, Radfahren u.ä., um wenigstens einige Interessen umsetzen zu können.

Positive Aspekte gewinnen demgegenüber einige eher 'häusliche' Frauen der Schichtarbeit ab:

„Ich finde es schön, wenn er um 14 Uhr nach Hause kommt, aber ich finde es auch schön, wenn ich mal abends in der Wanne liege, es ist Ruhe, und ich auch mal für mich alleine bin.“ (Frau Luhnau, Z. 568ff.)

Auch die Möglichkeiten und Formen des Umgangs mit Konflikten werden von der Schichtarbeit beeinflusst, wenn immer nur abends ab 23 Uhr Zeit für Gespräche bleibt. Diese müssen dann auf das Wochenende verschoben werden, wenn sowohl Zeit als auch Kraft vorhanden ist, sich über gegensätzliche Ansichten auszutauschen. Ein Vorziehen des Spätschichtendes von 22.00 Uhr auf 21.12 Uhr, wie es phasenweise bei VW in Hannover praktiziert wurde, findet vor diesem Hintergrund überaus positive Resonanz und verweist auf die große Bedeutung, die schon geringfügige Veränderungen der Anfangs- und Endzeiten der Schichten für den privaten Lebenszusammenhang der Beschäftigten haben können.

„Hatte man sich nochmal für ein Bier im Garten verabredet, oder war auch nochmal Zeit, für 'ne Stunde in den Biergarten gehen (...) aber so um zehn, dann ist er meistens viertel nach

zehn zu Hause und dann hab' ich meistens schon gesagt, weißt Du was, ich geh' ins Bett, ne, weil um sieben ist die Nacht vorbei.“ (Frau Petersen, Z. 1064ff.)

Auch wenn sich die Paare an die Schichtarbeit gewöhnt haben, besteht doch ein latentes Unbehagen über die Ignoranz der betrieblichen Arbeits(zeit)organisation gegenüber familialen Lebenszusammenhängen. Noch deutlicher als die Männer formulieren dies die Partnerinnen, die weniger mit der 'Unsichtbarkeit' der überwiegend von ihnen geleisteten Familienarbeit hadern als vielmehr mit der generellen Vernachlässigung auch traditionell männlicher Aufgabenbereiche außerhalb der Erwerbsarbeit wie Garten-, Reparatur- und Bauarbeiten:

„Und wenn du nun meinst, er geht nun mit den Kindern glücklich Drachensteigen, wie man das bei Volkswagen immer so schön darstellt... das ist natürlich nicht! Denn wie gesagt: Man hat auch viel Arbeit.“ (Frau Kroll, Z. 468ff.)

Um die wöchentlich wechselnde Arbeitszeit des Mannes mit einer gemeinsamen Lebensführung als Familie in Einklang zu bringen, benötigen die Paare ein hohes Maß alltäglicher Routine. Wenngleich Anpassungsgrad und -bereitschaft variieren, bildet doch der regelmäßige Wechsel der Schichten den wesentlichen Bezugsrahmen für die Organisation des Familienlebens. Dies zeigt sich vor allem am Beispiel der Berufstätigkeit der Frauen: Die Erwerbsarbeit des Mannes strukturiert als dominantes Arbeitszeitmuster unverrückbar den Alltag, während Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit hierauf abstimmen, notfalls reduzieren oder die Erwerbstätigkeit ganz aufgeben, wenn Hausarbeit und Kinderbetreuung nicht mehr zu bewältigen sind. Das Zusammenleben mit Kindern im betreuungsintensiven Alter macht generell ein erhöhtes Maß an Stabilität in den Alltagsabläufen notwendig, das jedoch durch die Schichtarbeit eines Elternteils erschwert wird: Während Schul- und Kindergartenzeiten durch die Begrenzung auf den Vormittag relativ stabil sind, führen die wechselnden Freizeiten bei Schichtarbeit - trotz der Regelmäßigkeit des Wechsels - immer wieder zu Anpassungsschwierigkeiten und schränken die Gestaltung sozialen Lebens ein. Für Schichtarbeiterfamilien sind daher Möglichkeiten der Zeitsouveränität grundsätzlich eingeschränkt: Sowohl das alltägliche Leben der Beschäftigten als auch das ihrer Familien wird durch den Schichtrhythmus strukturiert und verweist auf die fortbestehende Hierarchie der Lebensbereiche Produktion und private Reproduktion.

2. Anmerkungen zur Typenbildung

Obwohl die befragten Paare in bezug auf zentrale sozialstatistische Daten - wie z.B. die Kinderzahl, das Alter oder die Qualifikation - und aufgrund der Schichtarbeit des Mannes eine vergleichsweise homogene Gruppe bilden, hat eine partiell tiefenhermeneutisch durchgeführte Auswertung der Interviews gezeigt, daß die Formen der gelebten Alltagspraxis stark variieren. In einem ersten Analyseschritt wurden daher zunächst detaillierte Einzelfallanalysen von 68 Befragten erstellt. Diese belegen, daß eine Pluralisierung der Lebensstile auch innerhalb der Industriearbeiterschaft zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. Vester u.a. 1993; Vester 1995; Herlyn u.a. 1994). Ziel der Studie war es jedoch nicht, die Unterschiede zwischen einzelnen Lebensstilelementen herauszuarbeiten, sondern die Strategien zu untersuchen, mit denen die Individuen Familien- und Erwerbsleben tagtäglich miteinander vereinbaren. Dazu orientierten wir uns am Konzept der „Alltäglichen Lebensführung“, das die Handlungen der Individuen und ihre subjektiven Deutungsmuster in ihrer Wechselwirkung mit strukturellen Rahmenbedingungen betrachtet (vgl. I.3): Wie koordinieren die Befragten Familienleben und Erwerbsarbeit im Alltag? Welche Motive liegen den getroffenen Arrangements zugrunde? Wie sehen individuelle Handlungs- und Bewältigungsmuster aus?

Diese Forschungsperspektive haben wir erweitert: Während „Alltägliche Lebensführung“ das Individuum und die von ihm geleistete Vermittlungsarbeit fokussiert, bildet in unserer Studie darüber hinaus das Zusammenleben von Mann und Frau als Eltern einen zentralen Untersuchungsgegenstand: Wie stellen die Partner gemeinsame Zeiten¹⁰ im Alltag her? Wie gestalten die Eltern die Beziehung zu den Kindern? Welche Arbeitsteilungsmuster werden für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben zwischen den Geschlechtern getroffen? Dazu entwickelten wir ein *fünfschrittiges Interpretationsverfahren*: Zunächst wurde untersucht, wie die Einzelpersonen ihren Tagesablauf organisieren und welche Motive diesem Handeln zugrundeliegen. *Einzelfallanalysen (1)* und *Einzelfallvergleiche (2)* gaben hier Aufschluß über die im Sample vorhandenen Verhaltens- und Einstellungsmuster. Anschließend setzten wir

¹⁰ Wir unterscheiden nachfolgend ‘Familienzeit’ als Zeit, die die Familienmitglieder tatsächlich alle gemeinsam verbringen, von individueller Freizeit oder Aktivitäten nur eines Elternteils mit den Kindern.

die alltägliche Lebensführung des bei VW schichtarbeitenden Mannes mit der Lebensführung der dazugehörenden Partnerin in Beziehung. Mit diesem Rekurs auf die Ebene der Geschlechterverhältnisse¹¹ rückt die Frage in den Mittelpunkt, wie die Befragten die individuellen Alltagspraktiken mit denen ihrer Partner zu einer gemeinsamen Lebensführung als Paar, zu einer **familialen Lebensführung** verschränken.¹² Wir erstellten daher im dritten Auswertungsschritt detaillierte *Paaranalysen* (3), in denen wir die Aussagen des bei VW beschäftigten Mannes zu der Perspektive der nur indirekt von der betrieblichen Arbeitszeitorganisation betroffenen Frau in Beziehung setzten. Damit konnte nicht zuletzt die Lebensrealität der Befragten selbst berücksichtigt werden: Denn die Interviews zeigen, daß sich Schichtarbeit und Elternschaft nur vereinbaren lassen, wenn die Partner ihre individuellen Muster der Lebensführung miteinander koordinieren und synchronisieren und darüber hinaus auf die wechselnden Arbeitszeitrhythmen des Betriebs abstimmen.¹³ Im Zentrum steht also der Wirkungszusammenhang zwischen spezifischen Formen der Lebensführung von Paaren einerseits und durch die Flexibilisierung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit bei VW bedingten Veränderungen struktureller Bedingungen andererseits.

Um darüber hinaus Aufschluß über die Motive für bestimmte Verhaltensmuster zu bekommen, wurde neben der „synchronen Perspektive des Alltags“ (Voß 1995: 31) auch die diachrone Perspektive des Lebenslaufs einbezogen: Wir gingen davon aus, daß biographische Einschnitte für die Lebensführung bedeutsamer sein können als

¹¹ Die Frauenforschung hat darauf aufmerksam gemacht, daß zwischen Männern und Frauen sowohl auf gesellschaftlicher Ebene als auch im privaten Raum ein besonderes, hierarchisches soziales Verhältnis besteht. ‘Geschlechterverhältnis’ verstehen wir im folgenden als gesellschaftlich, historisch und ökonomisch geprägte Beziehung zwischen Frauen und Männern, die sowohl in der öffentlichen Sphäre als auch im privaten Lebenszusammenhang das Handeln der Menschen beeinflusst (vgl. Treibel 1994: 253ff.). Um darüber hinaus eine Brechung des Geschlechterverhältnisses hinsichtlich der sozialen Lagen und ethnischen Zugehörigkeiten zu berücksichtigen, verwenden wir den Begriff im Folgenden im Plural.

¹² Natürlich müssen die Paare nicht nur ihre individuellen Formen der Lebensführung miteinander vereinbaren, sondern diese darüber hinaus auch mit der Lebensführung ihrer Kinder in Einklang bringen. Zwar konnten wir die Kinder selbst nicht befragen, beziehen deren Alltag jedoch durch die Aussagen der Eltern ein.

¹³ Diese Dominanz der Erwerbsarbeit wird von den Betroffenen weitgehend akzeptiert, verlangt jedoch erhebliche Anpassungsleistungen, die vor allem von den Lebensgefährtinnen der VW-Arbeiter erbracht werden: Sie tragen mehr Verantwortung für den privaten Lebensbereich als ihre Männer und ordnen nicht nur ihren Tagesablauf, sondern oft auch ihre eigene Erwerbstätigkeit der Schichtarbeit unter. Die von uns befragten Paare waren alle mehr oder weniger ‘erfolgreich’ bei der Einigung auf ein gemeinsames Alltagsarrangement, wengleich der Zufriedenheitsgrad stark variiert. Paare, die hierbei gescheitert sind (wie z.B. geschiedene oder in Trennung lebende bzw. unmittelbar vor der Trennung stehende Paare), tauchen in unserer Studie nicht auf.

vergleichsweise kurzzeitige Veränderungen der Arbeitszeit und die Individuen ihre Form der Lebensführung, wurde sie einmal etabliert, nicht umgehend aufgrund von Veränderungen der gesellschaftlichen Lebensbedingungen modifizieren. Wir erfragten daher in den Einzelinterviews auch die Sozialisationsbedingungen und -verläufe sowie die Alltagsarrangements in den Herkunftsfamilien.

Die vertiefenden Interpretationen der Einzelfälle zeigen, daß die Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf das Familienleben stark variieren und sich die Formen von Lebensführung - vor allem bei nur kurzfristigen Verschiebungen von Lage oder Umfang der Arbeitszeit - als überaus stabil und 'resistent' erweisen. Diese Kontinuität alltäglicher Handlungsmuster stellt in erster Linie einen Schutzmechanismus dar, der vor unliebsamen Überraschungen im Alltag schützen soll. Stabile und routinisierte Koordinationsleistung können daher - vor allem im Vergleich zu Beschäftigten aus anderen Erwerbsarbeitsbereichen - als für Schichtarbeiterfamilien 'typisch' bezeichnet werden (vgl. auch Kudera 1995). Dennoch variieren die Muster der Lebensführung in Abhängigkeit von der subjektiven Bewertung von Erwerbsarbeit und Familienleben, der Einstellung zum getroffenen Geschlechterarrangement sowie der gelebten Alltagspraxis. Um diese Differenzierungen aufzunehmen, nahmen wir im Anschluß an die Betrachtung einzelner Paare *Paarvergleiche (4)* vor, d.h. wir setzten die vorgefundenen Arrangements in Beziehung zueinander, um vergleichbare Muster der Vereinbarkeit von Familienleben und Schichtarbeit zu identifizieren. Diese bestimmten wir als unterschiedliche Formen von Lebensführung und benennen sie - da die Paarbeziehung von Eltern im Mittelpunkt steht - im folgenden als Muster **familialer Lebensführung**.

Für eine solche relationale Positionierung der Fälle war ein Interpretationsraster mit festgelegten Auswertungskriterien nötig, damit die Paare nach dem gleichen 'Maßstab' analysiert werden. Hierbei konzentrierten wir uns auf folgende Aspekte:

- Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern
- Elternrolle
- Paarbeziehung
- Umgang mit arbeitsfreier Zeit
- Gestaltung gemeinsamer Familienzeit.

Mit diesem Verfahren konnten wir zunächst die jeweils wirksamen Handlungsmuster sowie ihnen zugrundeliegende Motive erarbeiten und diese dann in ihrem Zusammenspiel interpretieren.

Ziel dieses aufwendigen und zeitintensiven Interpretationsprozesses war es, spezifische, über die Einzelfälle hinausgehende Gestaltungsformen familialer Lebensführung herauszuarbeiten und in einer *Typologie (5)* zu bündeln: Da die von den Schichtarbeitern und ihren Partnerinnen gewählten Arrangements der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben keineswegs beliebig sind, sondern ganz konkreten Mustern folgen und fallübergreifend anzutreffen sind, faßten wir als Ergebnis der vorangegangenen Interpretationsschritte die bei mehreren Paaren vorgefundenen Lebensführungsmuster zu jeweils einem Typus zusammen.

Um diese Typen familialer Lebensführung zu erarbeiten, entwickelten wir zunächst zwei *Idealtypen familialer Lebensführung*, die wir auf einer ‘Modernitäts-Achse’ positionierten:¹⁴

- In Anlehnung an Kudera (1995) und Studien zur geschlechtlichen Arbeitsteilung (vgl. I.3) definierten wir als ‘traditionellen’ Pol solche Formen familialer Lebensführung, in denen die Paare ihr Leben auf Kontinuität und Stabilität ausrichten. Die Lebensentwürfe und Handlungsmuster werden den Vorgaben des sozialen Umfelds weitgehend angepaßt und reproduzieren die Beziehungsstrukturen und Normen, die bereits für die Elterngeneration galten. Durch diese ‘Vergangenheitsorientierung’ wird die Lebensführung vergleichsweise geschlossen gestaltet und ist durch ein hohes Maß an Selbstverständlichkeit gekennzeichnet. Entsprechend basiert die Alltagsorganisation der Familien auf routinisierten Abläufen, die nach außen vergleichsweise unflexibel wirken.

Die Geschlechtsrollen sind trennscharf: Eine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung wird als gleichsam naturgegeben betrachtet. Die Bedeutung verwandtschaftlicher Netzwerke ist ebenso wie die Verwurzelung am Heimatort ausgesprochen hoch, die berufliche und private Mobilitätsbereitschaft eher gering.

- Idealtypische ‘moderne’ Lebensführungsmuster sehen wir dagegen als Ergebnis gesellschaftlicher Individualisierungsschübe (vgl. I.1): Von den Vorgaben und Ver-

¹⁴ Weber machte darauf aufmerksam, daß man keine Typenbildung aus dem Material heraus vornehmen könne, wenn man sich der *möglichen* Typen, der *Idealtypen*, nicht bewußt ist, und plädiert für eine Selbstreflexion der ForscherInnen (vgl. Weber 1973).

haltensweisen der Elterngeneration grenzen sich die Paare bewußt ab. Die Lebensorientierungen haben sich ausdifferenziert, die Vorgaben dafür, wie 'richtiges' Verhalten auszusehen hat, deutlich gelockert. Selbstverwirklichung, 'Zukunftsoffenheit' und flexible Reaktionsmuster sind zentrale Merkmale der Lebensführung. Auch die Geschlechtsrollen sind variabler: Vor allem weibliche Lebensentwürfe sehen zunehmend ein Nebeneinander von Erwerbs- und Familienleben vor; sowohl die klassische Ernährerrolle des Mannes als auch die weibliche Hausfrauenrolle gerät unter Legitimationsdruck. Dies bewirkt, daß in Paarbeziehungen Aushandlungsprozesse zunehmen und getroffene Arrangements reflektiert und disponibel gehandhabt werden müssen. Hiermit verbundene Veränderungen in der Erwerbsorientierung beider Partner erfordern ein hohes Maß an zeitlicher sowie räumlicher Mobilität, einen höheren Organisationsaufwand und führen zu neuen sozialen Einbindungen beider Geschlechter.¹⁵

Diese idealtypische Unterscheidung 'traditioneller' von 'modernen' familialen Lebensführungen ist abstrakt.¹⁶ Ziel der Typologie war es, die im Material vorgefundenen Fälle in Abgrenzung zu diesen Idealtypen zu verorten, indem ein „gemeinsamer harter Kern“ (Rosenbaum 1992: 237) der familialen Lebensführung mehrerer Paare herausgearbeitet und als Typus gebündelt wird. Dabei handelt es sich nun nicht mehr um ein Anführen von *möglichen*, sondern um eine Gruppierung *tatsächlich vorgefundener* Verhaltensformen und Präferenzen, d.h. um eine *Realtypologie*. Gleichwohl bleiben auch diese Typen abstrakt: Der Typus beschreibt keine konkreten Alltagspraktiken, sondern enthält als „Kern“ zentrale Funktionsmechanismen einer spezifischen Lebensführung, von dem einige Fälle weiter, andere weniger weit entfernt sind. Um das Feld zunächst 'abzustecken' und auch die Abgrenzung der Paare zu erleichtern, wurden dafür als erstes die Fälle aus dem Material ausgewählt, die den Idealtypen am nächsten standen.

- Am 'traditionellen' Pol des Samples fanden wir solche Paare, deren Lebensführung an den durch die Elterngeneration tradierten Werten orientiert ist: Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist hier hierarchisch organisiert; der Mann ist alleinverantwortlich für das Familieneinkommen, die Frau übernimmt die Familienar-

¹⁵ Eine Anwendung dieser vorab entwickelten Idealtypen auf die Auswertungskriterien liefert Tab. 4.

¹⁶ Die Begriffe werden in einer Vielzahl von Untersuchungen und Veröffentlichungen verwendet, unterschiedlich definiert und drohen tendenziell inhaltsleer zu werden.

beit. Ein hohes Sicherheitsbedürfnis und Selbstdisziplin sind darüber hinaus ebenso charakteristisch wie ein Festhalten an der gewohnten Lebensführung, selbst wenn dabei individuelle Wünsche unerfüllt bleiben.

- Am weitesten entfernt von einer solchen Form der familialen Lebensführung waren Paare, für die eine Reflexion ihrer Lebensführung spezifisch ist: Der 'moderne Pol' bildet daher Paarbeziehungen ab, in denen die Geschlechterhierarchie deutlich aufgebrochen ist: Beide Partner versuchen, in Aushandlungsprozessen individuelle Lebensvorstellungen und gelebte Alltagspraxis in Einklang zu bringen und die traditionelle Trennung von Erwerbs- und Familienleben zu überwinden.

Nach dieser Gegenüberstellung ließen sich durch Abgrenzungsverfahren zwei weitere Typen identifizieren, die sich zwischen den zwei Polen bewegen. Im Vergleich zum modernen Idealtypus wurde jedoch schnell deutlich, daß aufgrund der Sample-Auswahl traditionelle Formen der Lebensführung dominieren. Dennoch verweist der moderne Pol des Samples, der für uns zunächst überraschend war, auf Modernisierungsprozesse innerhalb der Industriearbeiterschaft. In der folgenden Tabelle (Tab. 4) sind die Extrempole unseres Samples sowie die Idealtypen nochmals entlang der Auswertungskriterien dargestellt.

Tabelle 4: Kriterien der Typenbildung, Idealtypen, Extremtypen des Samples

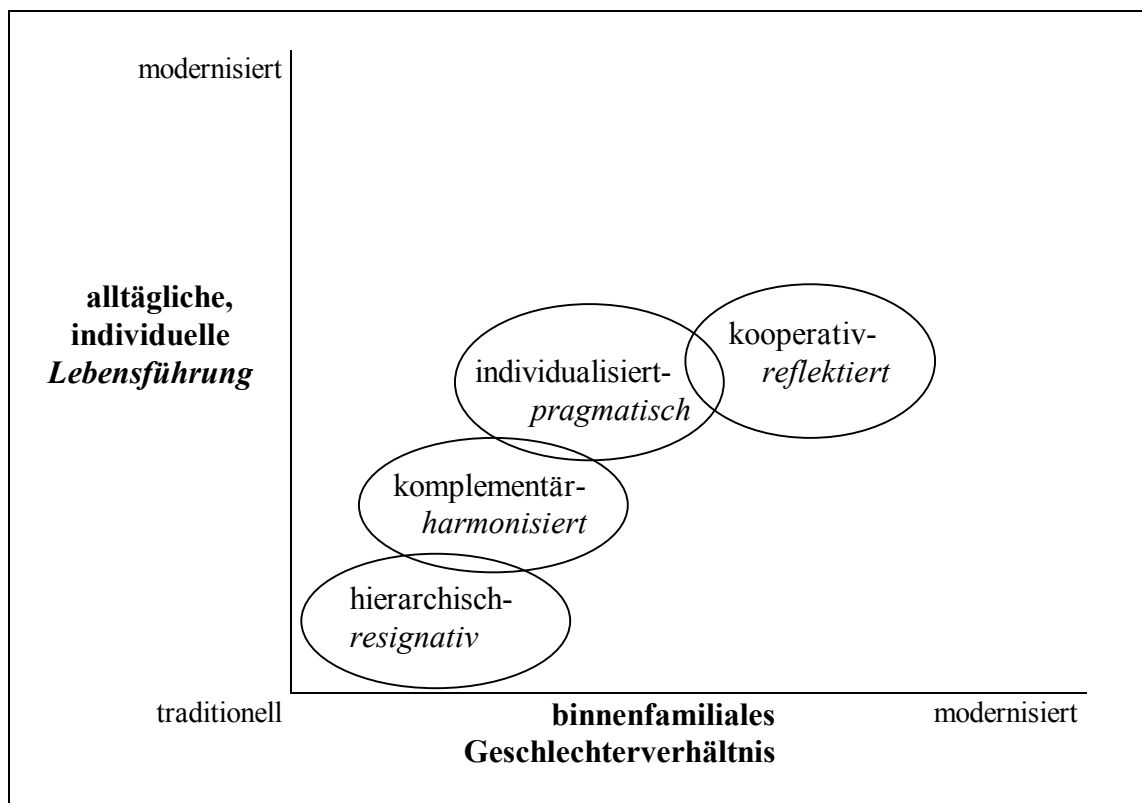
	traditioneller Idealtypus	'traditioneller' Pol - Sample -	'moderner' Pol - Sample -	moderner Idealtypus
Arbeitsteilung	<ul style="list-style-type: none"> • <i>geschlechtshierarchische Arbeitsteilung: der Mann ist Alleinverdiener, die Frau kümmert sich um Haushalt und Kinder</i> • <i>traditionelle Kernfamilie als Modell für funktionales und gesichertes Zusammenleben</i> 	<p>Es besteht eine klare Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern: Die Frauen übernehmen alle Arbeiten im Haushalt sowie die Kinderbetreuung und -versorgung, die Männer die Arbeiten an Haus bzw. Wohnung - wie z.B. Reparaturen oder Renovierungsarbeiten.</p> <p>Absprachen oder gar Aushandlungen über diese Arbeitsteilung finden nur gelegentlich statt, wenn sich dieses Arrangement wegen besonderer Situationen nicht aufrechterhalten läßt.</p>	<p>Beide Partner verfügen über alle im Bereich der Familienarbeit notwendigen Kompetenzen, setzen diese praktisch um und sehen sich für die Organisation des Alltags mitverantwortlich. Eine tatsächliche Gleichverteilung ist zwar durchgängig gewünscht, wurde jedoch nach der Familiengründung nur von wenigen Paaren realisiert</p> <p>Die Arbeitsteilung wird mittels Absprachen organisiert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>egalitäre Arbeitsteilung und „geteilte Verantwortung“: beide Geschlechter leisten zu gleichen Anteilen Erwerbs- und Familienarbeit</i> • <i>reflektierte Arbeitsteilung, die flexibel veränderten Rahmenbedingungen angepaßt und diskursiv ausgehandelt wird</i>
Paarbeziehung	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zusammenleben als Ehepaar als 'natürliche' Lebensform des Menschen</i> • <i>eingespieltes Zusammenleben nach zuvor getroffenen Vereinbarungen, Erwartung von Interessenkonvergenz</i> • <i>Funktionalität als zentrales Gestaltungsprinzip</i> 	<p>Der Alltag der Eheleute folgt einem selbstverständlichen Verlauf: Merkmal ist eine zu Beginn der Beziehung festgestellte Interessenübereinstimmung, die grundlegend für die Familiengründung war und seither die Basis des Zusammenlebens bildet.</p> <p>Ein weiterer Austausch über individuelle Interessen oder Lebensziele wird daher für nicht notwendig erachtet.</p>	<p>Die Partner versuchen, individuelle Wünsche aufeinander abzustimmen. Sie verständigen sich über ihre Rollen im Familienalltag und gestalten diese z.T. abweichend von in ihrem Umfeld geltenden Normen.</p> <p>Gelegentliche Auseinandersetzungen werden für eine Beziehung als selbstverständlich angesehen. Vor allem zu Beginn der Partnerschaften haben Aushandlungsprozesse über die Form des Zusammenlebens stattgefunden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Paarbeziehung als aktiv zu gestaltende und regelmäßig zu reflektierende Beziehungsform</i> • <i>Austausch über individuelle Vorstellungen; disponible Handhabung getroffener Vereinbarungen; Erwartung von Interessendivergenz</i> • <i>Reflexion der Geschlechtsrollen</i>

<p>Elternrolle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kinder als selbstverständlicher Bestandteil der Lebensentwürfe</i> • <i>geschlechtsspezifische Elternarbeit: alltägliche Kinderversorgung als Frauenarbeit; Männer entscheiden zentrale Erziehungsfragen</i> • <i>autoritäres Erziehungsmodell</i> 	<p>Um die Kinder kümmern sich fast ausschließlich die Frauen. Sie beanspruchen die Kindererziehung und -betreuung als ihr Terrain, das sie mit dem Partner nur ungern teilen. Die Männer messen ihren Kindern eine zentrale Bedeutung für ihr Leben bei. An den im Zuge der Kindererziehung anfallenden Pflege- und Betreuungsarbeiten beteiligen sie sich jedoch nicht. Im Umgang mit den Kindern beschreiben sie sich als ungeduldig und betrachten die Frau als kompetenter.</p>	<p>Aufgrund einer z.T. ungleichen Verteilung der Erwerbsarbeit, kümmern sich lediglich in der erwerbsfreien Zeit beide Partner in gleichem Maße um die Kinder. Alle in diesem Zusammenhang notwendigen Tätigkeiten werden dann unabhängig vom Alter der Kinder geteilt. Die Väter nehmen ihre Elternrolle überaus aktiv und engagiert wahr; die Mütter überlassen die Kinder häufig dem Partner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>die Familiengründung ist geplant, die Entscheidung zur Elternschaft wurde reflektiert</i> • <i>beide Geschlechter streben eine „geteilte Elternschaft“ an, die Vater und Mutter gleiche Rechte und Pflichten im Umgang mit den Kinder zuspricht</i> • <i>die Interessen der Kinder werden in Entscheidungen einbezogen, wichtige Erziehungsfragen von den Eltern diskutiert und gemeinsam gelöst</i>
<p>Umgang mit arbeitsfreier Zeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dominanz der männlichen Erwerbsarbeit im Familienalltag</i> • <i>ungleiches Freizeitvolumen durch geschlechtsspezifische Arbeitsteilung</i> • <i>familienbezogene Freizeitgestaltung</i> 	<p>Die Erwerbsarbeit des Mannes legitimiert die Familienbindung der Frau: Die Frauen verbringen kaum individuelle Freizeit, sondern definieren diese als Zusammensein mit den Kindern, deren Betreuung sie auch in der erwerbsfreien Zeit des Mannes übernehmen. Die Männer nutzen ihre Freizeit überwiegend zur Regeneration bzw. verbringen sie außerhalb der Familie.</p>	<p>Der Schichtrhythmus schränkt die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung deutlich ein. Beide Partner verbringen Zeit dennoch auch für sich, d.h. ohne die Familie. Im Gegenzug kümmert sich eineR von beiden in dieser Zeit um die Kinder. Aktivitäten werden überwiegend spontan gestaltet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Erwerbstätigkeit und Familienleben rangieren gleichberechtigt nebeneinander</i> • <i>gleiches Freizeitvolumen für beide Partner: abwechselnde Kinderbetreuung</i> • <i>hoher Stellenwert individueller Freizeit</i>
<p>Gestaltung der gemeinsamen Familienzeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>routinisierte Familienaktivitäten</i> • <i>ortsgebundene Freizeitgestaltung</i> 	<p>Das Zusammenleben ist stark ritualisiert; meist werden gleiche Aktivitäten in regelmäßigen Abständen wiederholt. Selten finden Ausflüge statt; der Urlaub wird meistens zu Hause verbracht.</p>	<p>Die gemeinsame Familienzeit wird geplant; individuelle Interessen werden aufeinander abzustimmen versucht. Abwechslungsreichtum gehört zu den wichtigsten Kriterien. Der Aktionsradius bleibt (außer bei Urlauben) auf die Region beschränkt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>bewußte und kooperative Zeitplanung</i> • <i>hoher Mobilitätsgrad</i>

3. Typologie familialer Lebensführung

Trotz eines vergleichsweise homogenen Samples sind die Muster **familialer Lebensführung**, als konzeptionelle Verknüpfung von *alltäglicher Lebensführung* und *binnenfamilialem Geschlechterverhältnis*, überaus vielfältig. Neben traditionellen Ausprägungen, in denen sich die Befragten weitgehend an den Einstellungs- und Verhaltensnormen der Elterngeneration orientieren, finden sich auch solche Handlungsmuster, die auf eine Lockerung, mitunter sogar Auflösung traditioneller Vorgaben verweisen. Obwohl alle Männer in Vollzeit bei VW in der Produktion beschäftigt sind, zeigen sich bei genauerer Betrachtung - wenngleich sehr „feine“, so aber doch auffällige - Unterschiede zwischen den Paaren. Sowohl in den Einstellungen als auch in der gelebten Alltagspraxis können wir Differenzierungen z.B. in Bezug auf die familiäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, die Elternrolle, die Paarbeziehung und die Erwerbsorientierung der Partner feststellen. Gleichzeitig ließen sich vergleichbare Muster familialer Lebensführung identifizieren, die wir zu jeweils einem Typus bündelten. Dieser beschreibt abstrakt das wesentliche Gestaltungsprinzip, das für die angetroffene Form von familialer Lebensführung handlungsleitend ist und verweist auf einen unterschiedlichen Modernisierungsgrad von alltäglicher Lebensführung bzw. binnenfamilialem Geschlechterverhältnis. Das folgende Schaubild benennt die vier Typen und ordnet sie zueinander an.

Abb. 2: Typen familialer Lebensführung (schematische Darstellung)



Eine Dominanz eines Typus ließ sich nicht feststellen: Die Paare verteilen sich gleichmäßig auf die vier Modelle. Ein grundsätzliches Problem liegt in der Bezeichnung der vorgefundenen Lebensführungsmuster: Man kann entweder umgangssprachliche oder aber wissenschaftliche Begriffe wählen; beide Varianten wecken - abhängig vom individuellen Erfahrungshintergrund - unterschiedliche Assoziationen. Wir werden daher im Folgenden versuchen, die Begriffe aus der Binnenperspektive der Paare heraus zu erläutern.¹ Eine Ausschließlichkeit ergibt sich aus der Bezeichnung der Typen nicht: Sie erfassen lediglich ein konstitutives Merkmal der familialen Lebensführung, das in abgeschwächter Form jedoch auch bei einem anderen Typus vorzufinden sein kann.

Erst auf der Grundlage dieser Typologie war es möglich, die vielfältigen Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf das Familienleben zu erfassen, da diese nur vor dem Hintergrund der individuellen Präferenzen und Anpassungsstrategien sowie der konkreten Alltagspraxis der Paare verständlich werden (s.V.).

¹ Alle im Zusammenhang mit Interviewzitatzen genannten Namen sind fiktiv; Personenangaben wurden aus datenschutzrechtlichen Gründen anonymisiert und ggf. modifiziert, Altersangaben und andere persönliche Daten leicht abgewandelt.

3.1 Typus 1: *Hierarchisch-resignative* Lebensführung

Die Paare dieses Typus haben ihr Leben nach dem Muster eines traditionellen Familienmodells organisiert: Der Mann garantiert alleinverantwortlich durch seine Erwerbsarbeit das Einkommen der Familie, während sich die Frau im Gegenzug um den Haushalt sowie die Betreuung, Versorgung und Erziehung der Kinder kümmert. Durch eine klare Zuweisung der Geschlechter auf die jeweiligen Sphären werden Familien- und Erwerbsleben vergleichsweise rigide voneinander getrennt. Sowohl die Frauen als auch die Männer sehen eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als „natürlich“ an. Die Frauen sprechen den Männern traditionelle Eigenschaften wie „groß, stark und mutig“ sowie eine größere Sicherheit im Erwerbsleben zu; die Männer beschreiben die Frau in erster Linie als „sanft“ und „mütterlich“. Aufgrund dieser tendenziell biologistischen Zuschreibungen hat sich eine Vereinbarkeitsproblematik von Familien- und Erwerbsarbeit für die Paare kaum gestellt. Bereits vor der Familiengründung stand fest, daß „die Frau im Hause bleibt“, der Mann das Einkommen absichert. Dieser Lebensentwurf wurde den Befragten überwiegend durch die Elterngeneration vermittelt und wird von einem Wunsch nach „geordneten Verhältnissen“ begleitet: Durch eine klare Verteilung von Verantwortungen und Aufgabenbereichen verspricht man sich ein „geregeltes“ Leben, das Sicherheit und Stabilität garantieren soll.²

Dieses Leitbild läßt sich jedoch in der konkreten Alltagspraxis der Paare nicht umsetzen: Die Männer sind mit ihrer aktuellen Erwerbssituation unzufrieden, halten jegliches Engagement im Betrieb für aussichtslos und empfinden ihre alleinige Verantwortung für das Familienbudget als belastend. Dennoch lehnen sie eine Erwerbstätigkeit der Frau prinzipiell ab. Denn damit die Kinder „nicht vom rechten Weg abkommen“, soll ihnen die Frau als permanente Ansprechperson im Alltag zur Verfügung stehen. Bei dieser Verantwortung für die Betreuung und Förderung der Kinder vermissen die Frauen jedoch die erwartete Anerkennung durch den Mann sowie die erhoffte Selbstbestätigung. Die Idee, eine bezahlte Nebentätigkeit aufzunehmen, dient daher den

² Die zwei traditionelleren Formen familialer Lebensführung, die wir aus unserem Material identifizieren konnten, ähneln dem von Werner Kudera erarbeiteten Typus der Lebensführung „ländlicher Schichtarbeiter“: „Geschlossenheit und Selbstbeschränkung, Stabilität und Flexibilität, Konsistenz und Kontinuität“ beschreibt er dabei als charakteristische Merkmale der Lebensführung, die auf der Ebene der Paarbeziehung durch einen „Basisconsensus“ ergänzt wird (Kudera 1995: 167).

Frauen als Projektionsfläche für eine Vielzahl von Wünschen, die eigentlich innerhalb der Paarbeziehung realisiert werden sollten. Nur wenigen gelingt es jedoch, dieses Vorhaben in die Tat umzusetzen: Da die Männer nicht bereit sind, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, sind die Erwerbschancen der Frauen denkbar schlecht. Die öffentliche *Hierarchie* zwischen Erwerbs- und Familienarbeit bricht sich damit bis auf die Mikroebene der Paarbeziehung herunter. Dabei führt die Diskrepanz zwischen ursprünglichen Wünschen und gelebter Realität bei beiden Geschlechtern zu einer *resignativen* Grundstimmung, die das gesamte Alltagshandeln der Paare prägt.

Leben nach dem Vorbild der Eltern

Den Alltagsarrangements der Paare liegen ein traditionelles Muster familialer Arbeitsteilung sowie ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Stabilität zugrunde. Dieses Modell der Lebensführung ist maßgeblich geprägt von den Erfahrungen in den Herkunftsfamilien: Nach dem Motto „jeder ist seines Glückes Schmied“ nimmt man sein Leben selbst in die Hand und verspricht sich von Leistungsbereitschaft, Ehrgeiz und Disziplin einen soliden Lebensverlauf. Auch wenn die Alltagspraxis der Eltern diesem Ideal oftmals nicht entsprach, so haben die Paare seine Grundzüge für ihr eigenes Leben dennoch fest verinnerlicht.

Die Beziehungsverläufe folgen dem klassischen Verlauf: Nach dem Auszug aus den jeweiligen Elternhäusern wurde das gemeinsame Zusammenleben bewußt als „Ehe auf Probe“ verstanden, die dann jedoch relativ schnell durch eine offizielle Verlobung legitimiert wurde. Einigkeit bestand auch darüber, rasch, auf jeden Fall aber vor der Geburt eines Kindes zu heiraten. Dies entspricht dem Regelungs- und Sicherheitsbedürfnis der Paare, die eine Eheschließung als notwendige Absicherung ihrer Lebensform sehen. Vor allem die Frauen betonen den Versorgungsaspekt und die Verbindlichkeit einer Ehe: Sie wollten auf keinen Fall unverheiratet Mutter werden und sehen die Eheschließung quasi als Garant für eine stabile Beziehung. Auch die Männer befürworteten eine Heirat vor der Familiengründung. Eine „Entkopplung von Ehe und Elternschaft“ (Peukert 1991), wie sie besonders für modernisierte Milieus konstatiert wird, ist bei den Paaren dieses Typus nicht festzustellen: Ehe und Elternschaft gehören zusammen und bilden die Basis dieser Lebensführung.

Im Unterschied zu den vergleichsweise geradlinigen Beziehungsverläufen gestalten sich die Erwerbsbiographien der Befragten brüchiger. Ursprüngliche Wünsche und

reale Berufspraxis sind diametral und führen zu einer resignativen Einstellung gegenüber der Erwerbsarbeit: Keiner der Männer wollte nach Abschluß der Schulausbildung bei VW arbeiten. In großen Hallen an einem Band zu arbeiten und rigide Taktzeiten einzuhalten, erschien ihnen als wenig erstrebenswert, doch ließen sich alternative Berufswünsche nicht realisieren. Mangelnde Unterstützung durch die Eltern, der Druck, schnell eigenes Geld zu verdienen, sowie unzureichende Qualifikations- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region zählen dabei zu den zentralen Einflußfaktoren. Nach abgebrochenen Ausbildungen oder wechselnden Arbeitsverhältnissen gelangten die Männer dann schließlich doch zu VW, wo sie durch die Vermittlung der Väter bzw. über Verwandte oder Bekannte, die ebenfalls bei VW beschäftigt waren, eingestellt wurden. Zwar freuten sich die Männer über die gutbezahlte und „sichere Perspektive“ beim Automobilkonzern, doch nehmen sie den Verlauf ihres Berufslebens rückblickend als unbefriedigend wahr: Sie sind „dort gelandet“, wo sie ursprünglich nicht hinwollten: in einem ähnlichen Erwerbsarbeitsbereich wie ihre Väter. Als Ergebnis dieser Erfahrungen hat sich eine instrumentelle Einstellung zur Erwerbsarbeit verfestigt. Man muß von der Arbeit bzw. dem damit erzielten Einkommen seine Familien ernähren können, aber ein weitergehendes Engagement verbindet sich damit nicht. Utopien einer selbstbestimmten, kreativen Tätigkeiten werden in den Interviews zwar deutlich, stehen jedoch unvermittelt neben der aktuellen Lebenssituation. Die Männer haben sich damit abgefunden, ihre Erwerbswünsche nicht realisiert zu haben, und verlagern diese auf ihre Kinder: Sie sollen „mal was Besseres werden - auf alle Fälle nicht Autos bauen und in Schicht arbeiten“.

Auch die Frauen verbinden mit ihren Erwerbsbiographien desillusionierende Erfahrungen. Die Ausbildungen erfüllten nicht die ursprünglich an sie gerichteten Erwartungen, wurden abgebrochen und zogen häufig wechselnde, schlecht abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse mit geringen Qualifikationsanforderungen nach sich. Die Frauen bewerten diese Erfahrungen retrospektiv als Scheitern und sind hinsichtlich ihrer individuellen erwerbsbezogenen Qualifikationen und Chancen verunsichert und skeptisch. Der Rückzug in die Familie fiel ihnen daher bei der Geburt des ersten Kindes leicht, bot er doch zunächst eine attraktive Alternative zum „mißglückten“ Berufsstart. Für beide Geschlechter war zu diesem Zeitpunkt die Erwerbsunterbrechung der Frau selbstverständlich. Eine Synchronisation von Familien- und Er-

werbsleben - wie sie vor allem von jungen Frauen zunehmend angestrebt und auch realisiert wird (Klein/Braun 1995) - schlossen die Paare grundsätzlich aus.

Mit zunehmender Dauer dieses Arrangements hat jedoch die Unzufriedenheit bei den Frauen zugenommen. Daß ihre tagtäglich geleistete Arbeit als selbstverständlich vorausgesetzt wird, jedoch kaum Anerkennung durch die Familie erfährt, empfinden sie als „ziemlich frustrierend“. Mit der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit sind daher vielfältige Hoffnungen verbunden. Zentrales Motiv sind der Wunsch, „mal wieder unter Leute zu kommen“, sowie die Hoffnung auf Anerkennung und Selbstbestätigung, die sie in ihrem häuslichen Arbeitsbereich vermissen. Da das Haushaltseinkommen als ausreichend angesehen wird, spielen finanzielle Aspekte dagegen eine untergeordnete Rolle. Aufgrund ihres vergleichsweise niedrigen Qualifikationsniveaus, der unzureichenden Angebote öffentlicher Kinderbetreuung und der schlechten Arbeitsmarktsituation konnten jedoch nur wenige Frauen ihre Erwerbstätigkeit wiederaufnehmen. Dabei stellen neben strukturellen Faktoren auch die traditionellen Orientierungen der Paare ein Hindernis dar: Nicht nur die Männer stehen einer Erwerbstätigkeit der Frau skeptisch gegenüber, sondern auch die Frauen selbst. Sie haben den Anspruch, daß eine „gute Mutter“ die Kinder - vor allem wenn diese noch jünger sind - nicht durch Dritte betreuen lassen sollte und legen Wert darauf, den Kindern als Ansprechpartnerin im Alltag stets zur Verfügung zu stehen. Mädchen und Jungen, die einen Hort besuchen, da beide Eltern berufstätig sind, bezeichnen sie als „Schlüsselkinder“ mit geringeren schulischen Erfolgs- und späteren Aufstiegschancen.

Erwerbsarbeit als Last - Familie als Ruhepol

Der zentrale Stellenwert, den die Erwerbsarbeit im Leben der Männer einnimmt, resultiert ganz wesentlich aus der Notwendigkeit, damit alleinverantwortlich den Lebensunterhalt für die Familie verdienen zu müssen. Ihre Arbeit bei VW bewerten die Männer nicht nur als fremdbestimmt und monoton sondern aufgrund der Schichtarbeit und einer zunehmenden Leistungsverdichtung auch als überaus belastend. Diese Unzufriedenheit erhöht sich darüber hinaus durch häufige Unstimmigkeiten zwischen den KollegInnen, eine konflikträchtige Beziehung zum Meister, unerfüllte Aufstiegs Wünsche und ein Betriebsklima, das subjektiv als anstrengend empfunden wird. Diese Faktoren verstärken die ohnehin vorhandene instrumentelle Einstellung zur Er-

werbsarbeit. Ein inhaltliches Engagement oder Stolz auf das Produkt, an dessen Herstellung sie beteiligt waren, existiert daher nicht. Dennoch ist den Männern der Wert eines relativ sicheren Arbeitsplatzes mit einem vergleichsweise hohen Entgelt durchaus bewußt, und in realistischer Einschätzung der aktuellen Arbeitsmarktsituation gehen sie davon aus, daß es für sie zu ihrem Arbeitsplatz bei VW praktisch keine Alternative gibt. Trotz aller Kritik fällt ihre Gesamtbilanz daher positiver als erwartet aus: „Man fährt ganz gut mit der Arbeit bei VW“.

Die Verarbeitung der Diskrepanz zwischen den eigentlichen Berufswünschen und der alltäglichen Realität scheint jedoch auch nach jahrelanger Tätigkeit bei VW noch nicht abgeschlossen zu sein. Dem außerbetrieblichen Lebenszusammenhang kommt deshalb die wichtige Funktion zu, die aus der Erwerbsarbeit resultierenden Unzufriedenheiten zu kompensieren. Erwerbs- und Familienleben befinden sich auf diese Weise in Wechselwirkung miteinander: Je stärker die Männer durch die Erwerbsarbeit physisch und psychisch belastet sind - und die psychische Belastung ist wegen des Fehlens jeglicher Identifikation permanent -, desto ausgeprägter ist das Bedürfnis nach individueller Erholung. Die Familie fungiert in diesem Zusammenhang als Ruhepol. Hier soll „über VW kein Wort mehr verloren werden“ und alles seinen „geregelten Gang gehen“. Dabei kommt vor allem den Frauen eine zentrale Aufgabe zu: Die Männer betrachten jegliche Hausarbeiten, die Kinderbetreuung und selbst kürzere gemeinsame Aktivitäten eher als zusätzliche Belastung denn als Entspannung und wünschen daher, daß die Familie auf ihr Erholungsbedürfnis Rücksicht nimmt. Diese Koordinationsleistung - die Regenerationsansprüche des Mannes, die Bedürfnisse der Kinder und die privaten Arbeitsanforderungen in Einklang zu bringen - obliegt in erster Linie den Frauen. Zu ihren Aufgaben gehört es, so die Einschätzung der Männer, in der Freizeit Probleme vom Mann fernzuhalten.

Diese Erwartungshaltung führt zu erheblichen Unzufriedenheiten auf Seiten der Frauen: Sie erkennen an, daß der Mann nach der Schicht bei VW müde und erschöpft ist, und erledigen daher die Hausarbeit bereitwillig alleinverantwortlich. Im Bereich der Beschäftigung mit den Kindern, deren Betreuung oder bei gemeinsamen Aktivitäten mit der ganzen Familie wünschen sie sich dagegen ein stärkeres Engagement des Mannes. Dem entziehen sich die Männer jedoch regelmäßig. Sie gehen z.B. angeln oder spazieren, entspannen sich beim Fernsehen, treiben Sport, basteln an Autos oder besuchen Autorennen. Diese Vielfalt von Freizeitaktivitäten verweist

auf unterschiedliche Regenerationsformen: Während einige Männer in der Freizeit eher einen Ausgleich zu Hektik und Lärm suchen und ruhige Aktivitäten bevorzugen, übernehmen andere Männer durch den Umgang mit Kraftfahrzeugen betriebliche Tätigkeiten in die Freizeit. Bei ihnen zeigt sich, daß die in der Erwerbsarbeit vernachlässigten Fähigkeiten in der Freizeit entfaltet und daraus Selbstbestätigung gewonnen wird.

Gemeinsam ist den Männern des Typus, daß sie ihre Erholung nach eigener Einschätzung innerhalb der Familie finden, objektiv jedoch außerhalb von ihr suchen: Das Zusammensein als Familie wird als zentraler Bestandteil des Lebens betrachtet, bleibt jedoch in der konkreten Alltagspraxis unausgefüllt. Da ihr Bedürfnis nach Regeneration und/oder individueller Freizeitgestaltung groß ist, gehen sie auf die Forderungen der Frau oder der Kinder nach gemeinsamen Aktivitäten nur selten ein.³ Die selbstbestimmte Freizeitnutzung der Männer bindet die Frauen daher in erheblichem Maß an ihren „Arbeitsplatz ohne Feierabend“. Da sich die Männer an der Kinderbetreuung nur sporadisch beteiligen, können sich die Frauen lediglich durch geschicktes Zeitmanagement kleine Freiräume für individuelle Freizeit organisieren.

„Die Kinder sollen’s mal besser haben.“

Die Kinder nehmen im Leben der Paare einen besonderen Stellenwert ein: Sie sind integraler Bestandteil der Lebensentwürfe. Dennoch zeigt sich in der gelebten Alltagspraxis eine traditionell geschlechtsspezifische Ausfüllung der Elternrolle: Die Frauen übernehmen nicht nur die Haupt-, sondern nahezu die Alleinverantwortung für das Aufziehen der Kinder. Die Männer konzentrieren sich dagegen in erster Linie auf eine ‘materielle Funktion’, d.h. ihre Rolle als Familienernährer. Ihr Kontakt zu den Kindern ist distanziert; im Umgang mit Säuglingen und Kleinkindern bleiben sie auf Abstand. Sie halten die Frau aufgrund ihres biologischen Geschlechts für weitaus kompetenter im Umgang mit den Kindern und schreiben ihr daher die Verantwortung für diese Aufgaben zu. Erst wenn die Kinder größer sind, können die Väter „etwas mit ihnen anfangen“, wobei ihnen der Umgang mit den Jungen leichter fällt als der mit Mädchen: Die Söhne können sie in ihre Freizeitaktivitäten besser einbe-

³ Einen Kompromiß bieten in solchen Situationen die von den Frauen organisierten Besuche bei den Großeltern oder der Besuch von Freizeitparks. Die Freizeitgestaltung hat dabei einen ritualisierten Charakter: Die Aktivitäten werden regelmäßig wiederholt, obwohl sich die Zufriedenheit mit ihnen bereits verändert hat.

ziehen und auch an handwerklichen Tätigkeiten teilhaben lassen, während ihnen dies für die Töchter als „nicht so sinnvoll“ erscheint.⁴

Trotz dieser Distanziertheit ist den Vätern die Erziehung der Kinder keineswegs gleichgültig: In ihren Erziehungszielen manifestiert sich der Wunsch, daß die Kinder „mal was Besseres werden“ sollen. Damit verbinden sie vor allen Dingen eine andere Berufsperspektive als die eigene Schichtarbeit bei VW. Die Weitergabe traditioneller Werte wie Ordnung, Sparsamkeit und Disziplin sollen die Verwirklichung dieses Ziels gewährleisten. Dafür erscheint den Paaren ein geregelter Tagesablauf unabdingbar: Analog zum klaren Zeitregime im Erwerbsleben beharren die Männer auf einem ebenso strukturierten Tagesablauf für die Kinder. Zeiten für Hausaufgaben, Spielen und Schlafengehen sind daher genau verabredet. Vor allem die Männer dringen in ihrer Anwesenheit auf die Einhaltung dieser Prinzipien, während die Frauen im Umgang mit den Kindern eine wesentlich flexiblere, stärker an den jeweiligen Bedürfnissen orientierte Zeit- und Arbeitsplanung praktizieren.

In der Erziehungspraxis der Paare zeigt sich in zweierlei Hinsicht ein 'Wiederholungseffekt': Die Männer verwenden für die Erziehung ihrer Kinder Werte, mit denen sie selbst aufgewachsen sind, später jedoch, so ihre eigene Wahrnehmung, „scheiterten“. Alternative Leitlinien der Kindererziehung ziehen sie nicht in Erwägung, sondern greifen auf das bekannte Muster zurück, das ihnen aus ihrer eigenen Biographie vertraut ist. Darüber hinaus wird ein eindeutig geschlechtsspezifischer Erziehungsstil deutlich: Während die Mädchen eher für die Arbeiten im Haus herangezogen werden, unterstützen die Jungen den Vater bei den 'Außenarbeiten'. Dadurch geben die Paare dieses Typus ihre traditionellen Rollenleitbilder an die nächste Generation weiter (vgl. Grabrucker 1990: 121ff.).

Familienarbeit ist Frauenarbeit

Die Dominanz der traditionellen Einstellungen und Verhaltensweisen sowie ein Machtgefälle zwischen den Geschlechtern werden besonders bei der Verteilung der Familienarbeiten deutlich. Fast alle Männer erlebten schon in ihrem Elternhaus eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und übernahmen diese unhinterfragt auch

⁴ Daß sich die Männer zu ihrer Vaterschaft und ihrer Elternrolle kaum äußern, ist vor allem bei diesem Typus sicher auch dem Geschlecht der Interviewerinnen geschuldet. Wir vermuten, daß es den 'traditionellen' Männern generell schwer fällt, über intimere Fragen zu reden, da deren Thematisierung ihrem Rollenstereotyp und Verhalten grundsätzlich (und auch innerhalb der Paarbeziehung) widerspricht.

für die eigene Familie. Gemäß diesem spezifischen Arrangement „gehört die Frau ins Haus“, während die Männer für die Arbeiten „außerhalb des Hauses“ zuständig sind: Sie arbeiten im Garten oder bauen und werkeln am eigenen Haus oder in der Wohnung. Mit dem Verweis auf „natürliche Fähigkeiten“ werden dagegen die klassischen Hausarbeiten wie z.B. das Kochen, Waschen und Putzen von den Männern konsequent abgelehnt und in den weiblichen Zuständigkeitsbereich verwiesen. Lediglich in Notsituationen, etwa im Falle der Krankheit der Frau oder einer unvorhergesehenen Abwesenheit, helfen die Männer nach Aufforderung und Anweisung mit. Dennoch bleiben die meisten Arbeiten in der Regel solange unerledigt, bis die Frau wieder einsatzfähig ist.

Schon vor der Familiengründung überließen die Männer den Haushalt ihren Ehefrauen. Sie sind überwiegend direkt aus dem Elternhaus mit ihnen zusammengezogen, und die Frauen übernahmen - für ihr eigenes Rollenleitbild konstitutiv - selbstverständlich die häuslichen Pflichten. Vor allem für die Männer stand fest, daß eine Familiengründung nur dann möglich ist, wenn die Frau ihre Erwerbsarbeit unterbricht bzw. aufgibt, und die Frauen paßten sich diesem, maßgeblich durch ihre eigenen Mütter vorgelebten, Modell an. Nach der Geburt des ersten Kindes wurde diese traditionelle Form der Arbeitsteilung verfestigt (vgl. auch Künzler 1994: 209).

Den Frauen ist die aus dem traditionellen Arbeitsteilungsmuster resultierende ökonomische Abhängigkeit vom Ehemann durchaus bewußt, doch wird sie erst im Zusammenhang mit der Paarbeziehung problematisiert: Sie hatten sich von ihrer Hausfrauen- und Mutterrolle Selbstbestätigung und Anerkennung erhofft, die jedoch im Verlauf der Ehe nicht eingelöst wurden. Sie sind enttäuscht darüber, daß ihre tagtägliche Arbeit als selbstverständlich vorausgesetzt wird und beklagen ein mangelndes Interesse des Mannes an der Familie. Für die Männer ist dies nicht nachvollziehbar: Es entspricht ihrem Gerechtigkeitsempfinden, daß die Frauen die Familienarbeit alleinverantwortlich erledigen, da sie selbst - und ebenfalls alleinverantwortlich - das Einkommen erwirtschaften. Zwar stimmen auch die Frauen dieser Argumentation zu, doch bleibt ihre individuelle Unzufriedenheit bestehen: Sie hatten mit der traditionellen Arbeitsteilung den Wunsch nach Anerkennung und einem stabilen und harmonischen Familienleben verknüpft, der aus ihrer Perspektive jedoch unerfüllt blieb. Eine Veränderung einzufordern, liegt den Frauen fern. Sie räumen ihrem Ehemann aufgrund des von ihm erzielten Familieneinkommens und

ihrer eigenen traditionellen Orientierungen eine 'Definitionsmacht' innerhalb der Familie ein. Dies manifestiert sich auch in der Finanzplanung der Paare: Während die Männer die monatlichen Raten für das Haushaltsgeld festlegen und eine Transparenz in den Ausgaben erwarten, nehmen die Frauen die Rolle der Hauswirtschaftlerin ein. Da das Haushaltsbudget ohnehin knapp ist, wirtschaften sie überaus sparsam und verzichten auf jeglichen unnötigen Konsum. Grundsätzlich sind die Paare darauf bedacht, sich nicht zu verschulden und nur soviel auszugeben, daß immer noch kleine Reserven für den Notfall bleiben. Diese sparsame Lebensführung hat sich zu einer Art 'Lebensphilosophie' verfestigt und ermöglicht einen bescheidenen Wohlstand.

Auch wenn die Frauen ihren Arbeitsalltag in der Familie als belastend empfinden, halten sie dennoch am getroffenen Arrangement fest. Der Eindruck dominiert, daß sich die Frauen letztlich selbst als 'hauptberufliche' Mutter sehen. Eine Erwerbstätigkeit erscheint vielen zwar verlockend, doch schätzen sie ihre Chance, ein lukratives und ihren Zeitanforderungen entsprechendes Arbeitsverhältnis zu finden, als gering ein. Denn als Putzfrau in einem fremden Haushalt dasselbe zu tun wie zu Hause, widerspricht nicht nur dem eigenen Selbstwertgefühl, sondern ließe sich auch vor dem Ehemann nicht rechtfertigen. Die Frauen konzentrieren sich daher voll auf ihre Mutterrolle: Ihre Präsenz soll den Kindern Sicherheit und Stabilität geben, um ihnen den Start ins Leben zu erleichtern. Weil damit das Aufgeben eigener beruflicher Ziele verbunden ist, dienen die Kinder häufig als Projektionsfläche unerfüllter Vorstellungen und Wünsche.

Trotz der beiderseitigen Unzufriedenheiten mit den Konstellationen im Familienleben scheinen sowohl für die Frauen als auch für die Männer alternative Lebensmodelle nahezu unvorstellbar geworden zu sein. Die Paare haben sich zu Beginn der Beziehung an den Vorbildern der Elterngeneration orientiert und sich entsprechend auf ein traditionelles Arrangement festgelegt. An dieser Form der Lebensführung halten sie fest, obwohl sie die an sie gerichteten Erwartungen in der individuellen Perspektive nicht mehr erfüllt.

Frau Fischer: „Bei unseren Nachbarn ist das genauso: Mann kommt von der Arbeit, legt sich aufs Sofa, und die Frau ist am Staubsaugen.“

Das Ehepaar Fischer lebt mit zwei Kindern, die beide im Grundschulalter sind, in einem Eigenheim auf dem Land. Seit mehreren Jahren ist Herr Fischer im ca. 25 km entfernten VW-Werk als Montagewerker im Schichtrythmus beschäftigt. Seine Frau ist nicht berufstätig, sondern kümmert sich weitgehend alleinverantwortlich um den Haushalt und die Erziehung der Kinder: „Sie muß nicht arbeiten gehen und soll eigentlich auch nicht. Sie muß ja für die Kinder da sein.“ Herr Fischer begründet seine Rolle als Familiernährer mit „dem altherrschaftlichen Rezept, wie das eigentlich schon immer war: Mann geht arbeiten, Frau bleibt zu Hause.“ Dem Wunsch seiner Frau, zu einem späteren Zeitpunkt wieder einer Erwerbsarbeit nachzugehen, mißt er wenig Bedeutung bei, da ihre originäre Bestimmung nun einmal die Versorgung und Betreuung der Kinder sei. Auch Frau Fischer selbst beabsichtigt nicht, die klassische Mutterrolle aufzugeben. Allerdings ergeben sich gerade für sie, die eine qualifizierte Ausbildung mit anschließender, erfolgreicher Berufspraxis vorweisen kann, diverse Brüche und Inkonsistenzen in der Bewältigung des häuslichen Familienalltags, die das Bild einer intakten traditionellen Kleinfamilie konterkarieren.

Die Vorstellungen von Herrn Fischer über die Aufgabenverteilung in der Familie sind vor allem an den eigenen, als positiv erlebten Kindheitserfahrungen orientiert:

„Ich bin in geordneten Verhältnissen aufgewachsen, hoffe ich jedenfalls. Ja, meine Eltern hatten ja auch ein Haus und ihr normales Leben geführt, und genauso wollt' ich das auch. Klar, sonst hätt' ich das ja auch nicht so gemacht, sonst hätt' ich's anders gemacht. Würde ich alleine irgendwo 'rumschimmeln.“

Auch wenn die Gründung einer eigenen Familie fester Bestandteil seiner Lebensplanung war, ging die Initiative dazu eindeutig von Frau Fischer aus. Ihr war es sehr wichtig, die bis dahin inoffizielle Verbindung zu legitimieren:

„Wir haben mal so einige Jahre in wilder Ehe zusammengehaust. Für mich gehört das eigentlich dazu: Wenn man mit jemandem zusammen ist, dann kann man auch heiraten. Und das war ja damals auch meine Idee, mehr oder weniger. Ja, und wir haben dann auch geheiratet, weil ich einfach finde, wenn man so schon zusammenlebt, dann kann man auch heiraten, also für mich gehört das einfach dazu.“

Der Wunsch nach gesicherten Verhältnissen geht einher mit einem pragmatischen Verständnis von Ehe, deren Qualität für beide in einem reibungslosen Funktionieren als Wirtschafts- und Lebensgemeinschaft besteht. Diese Auffassung prägte von Beginn an ihre Beziehung. Sie lernten sich kennen, als Herr Fischer zur Miete in das Elternhaus seiner zukünftigen Frau einzog. Frau Fischer war zu diesem Zeitpunkt zwar selbst vollberufstätig, doch fühlte sie sich zunehmend verantwortlich für den Junggesellenhaushalt ihres Freundes: „Da war ich auch schon sein Hausmütterchen“. Als Arbeitslosigkeit Herrn Fi-

scher zu einem Ortswechsel zwang, war es für seine Frau selbstverständlich, ihm zu folgen, obwohl sie dafür ihre eigene, sichere Arbeitsstelle aufgeben mußte.

Frau Fischer schätzt den beruflichen Erfolg ihres Mannes, der sich für sie primär über ein vergleichsweise hohes Einkommen dokumentiert, und bewertet ihren Aufgabenbereich der Hausarbeit und Kindererziehung als angemessene Gegenleistung. Herr Fischer betrachtet diese als „Frauenarbeit“ und ist daher nicht bereit, Teile davon zu übernehmen. Frau Fischer ist enttäuscht über diese Haltung und vermißt eine Anerkennung ihrer alltäglichen Leistungen. Daß ihr Mann eine Mithilfe verweigert, ist für sie Indiz dafür, „daß das alles nicht gewürdigt wird“. Die positiven Erfahrungen der eigenen Erwerbstätigkeit, die sie aufgrund der Geburt des ersten Kindes aufgab, beeinflussen daher noch immer ihre Zufriedenheit mit der Hausfrauen-Rolle.

„Ja, das [die Berufstätigkeit, d.V.] hat mich glücklich gemacht. Es war zwar für mich auch eine Doppelbelastung, (...) aber ich fühlte mich ausgeglichener durch meine Arbeit, weil ich gehe gerne arbeiten; ich hab' einen tollen Job, oder hatte, oder wie auch immer man das nennen möchte.“

Zwar hatte die Betreuung und Versorgung der Kinder für sie absolute Priorität, doch bleibt der Wunsch, wieder berufstätig zu sein, fester Bestandteil ihrer Zukunftsplanung:

„Also, ich glaube, ich kann erst wieder arbeiten gehen, wenn der Große in die Schule geht und der Kleine in den Kindergarten. Das mache ich mit Sicherheit, weil ich bin nicht so ein Hausmütterchen - eigentlich. Ich möchte ganz gern auch ein bißchen ich selber sein... irgendwas suchen. Ist mir egal, Hauptsache raus. Ein paar Mark für mich verdienen, obwohl mir der Verdienst nicht das Wichtigste ist. Einfach aus dem Alltagstrott so ein bißchen rauskommen.“

Als Vorteil des getroffenen Arrangements benennt Frau Fischer lediglich dessen materiellen Nutzen: Da ihr Mann sie im Haushalt kaum unterstützt und sich auch selten um die Kinder kümmert, kann er neben seiner Vollzeitarbeit bei VW noch zusätzliche Einkünfte durch sein Hobby erzielen. Dadurch kann sich die Familie gelegentlich auch Markenartikel von gelobener Qualität leisten sowie kleinere, gegenseitige Geschenke oder mal einen Restaurantbesuch am Wochenende - ein „kleiner Luxus“, auf den auch Frau Fischer nur ungern verzichten würde.

Die Widersprüche in ihrem Selbstbild - einerseits engagierte Mutter und Hausfrau, andererseits die erwerbsorientierte junge Frau - führen zur zunehmenden Skepsis gegenüber dem „altherrschaftlichen Rezept“. Versuche, sich hiervon zu lösen, scheiterten jedoch bislang. Seit der Geburt des zweiten Kindes erfordert die Bewältigung der täglichen Haus- und Kinderbetreuungsarbeiten ihre volle Arbeitskraft. Die Beschreibung ihres Alltags vermittelt das Bild einer gestreßten Hausfrau und Mutter, die von einer Aufgabe zur anderen hetzt und nie

Zeit für sich selbst hat. Andererseits sieht sie jedoch in der möglichst optimalen Erledigung all dieser Arbeiten auch eine Gelegenheit, sich und dem Ehemann die eigenen Fähigkeiten zu demonstrieren.

„Ja, das klappt gut, das hab ich im Griff. Also, ich finde immer alles wieder. Ich hab alles schön in Ordnung, abgeheftet und so. Ja, da bin ich ein ordnungsliebender Mensch, also, das klappt. Wenn mein Mann seine Krankenscheine - gibt's ja keine mehr, aber früher, wenn er seine Krankenscheine gesucht hat: 'Moni, in welchem Ordner sind denn die Krankenscheine?' Also, immer alles ich. Aber, wie gesagt, das macht mir auch Spaß, das hab ich ja beruflich auch schon immer gemacht, und das mach ich auch gerne.“

Frau Fischer weiß zwar, daß ihre Arbeit unbezahlt ist und ihr auch kaum Anerkennung von der Familie ausgesprochen wird, doch zieht sie ihre Selbstbestätigung aus dem Wissen, daß ihre Leistung dafür unersetzlich ist.

Während Herr Fischer ins Schwärmen gerät, wenn er von seinem zeit- und arbeitsintensiven Hobby erzählt, bleibt er in bezug auf die gemeinsame Familienfreizeit zum Beispiel am Wochenende eher wortkarg: „Ja, natürlich, wir gehen spazieren Das Übliche halt, was man so macht, 'ne.“ Diese verbale Distanz des Familienvaters zu Aktivitäten mit Frau und Kindern bestätigt sich in der gelebten Alltagspraxis: Gemeinsame Familienaktivitäten finden höchst selten statt, da Herr Fischer sie seinen umfangreichen Freizeit- und Nebentätigkeiten unterordnet. Ein schlechtes Gewissen oder ein Bedauern über diesen geringen Umfang von Familienaktivitäten läßt sich in diesem Zusammenhang nicht feststellen: Die Mutter sei ohnehin die „bessere“ Bezugsperson für das Kind, so daß dies auch für die Kinder die „normale Lösung“ darstelle. Frau Fischer ihrerseits würde es zwar begrüßen, wenn ihr Mann sich ein wenig mehr Zeit für die Kinder nehmen würde, doch akzeptiert sie letztlich, daß er andere Prioritäten setzt.

Die konkreten Belastungen durch Familienarbeit, Erwerbsarbeit und Nebentätigkeit werden als gleich hoch eingeschätzt: Beide haben ungefähr dasselbe Pensum zu bewältigen und erwarten daher vom jeweils anderen auch keine Hilfe. Übernimmt Herr Fischer einmal in der Familie einige Aufgaben, so ist deren Verpflichtungsgrad gering. Wenn er Lust hat, kümmert er sich gelegentlich am Sonntagmorgen um das Frühstück oder begleitet seine Frau zum wöchentlichen Großeinkauf in den Supermarkt.

Dennoch wünscht sich Frau Fischer, daß sich ihr Mann wenigstens ab und zu an der Kinderbetreuung und -versorgung beteiligt, damit sich die Beziehungen zwischen den Kindern und dem Vater verbessern. Diese Hoffnung bleibt allerdings vage. Die Trennung von männlicher Erwerbsarbeit und weiblicher Familienarbeit wird zwar nicht als endgültig abgeschlossen betrachtet, doch bleiben die Vorstellungen über mögliche Veränderungen diffus. Es fehlen Vorstellungen oder gar Strategien, die aus der aktuellen, als unbefriedigend emp-

fundenen Situation hinausführen könnten. Auch Herr Fischer empfindet seine aktuelle Lebenssituation als belastend:

„Also irgendwie akzeptieren wir das beide. Ich habe nichts dagegen, und ich glaube, meine Frau hat da auch nichts dagegen. Gut, manchmal ist es natürlich echt nervig, das weiß ich auch, daß ich lieber bei den Lütschen sein möchte. (...) Im Moment hab ich sowieso ein bißchen weniger Zeit, sage ich mal, durch diese ganze Rumbauerei, denn das macht sich nicht alles von selber. Aber irgendwann ist das ja mal fertig, und dann ist es ja auch ein bißchen ruhiger.“

Die momentane zusätzliche Belastung durch Mehrarbeit im Betrieb und Nebentätigkeiten sieht Herr Fischer ebenfalls nur als Übergangssituation - mit dem positiven Nebeneffekt, daß auch mehr Geld zur Verfügung steht. Sein Ziel ist, in jungen Jahren möglichst viel Geld zu verdienen, um im Alter die Früchte der Arbeit zu genießen. Mit der Hoffnung auf gegenseitige Toleranz arbeitet er daher auf eine konkrete Idee hin: Als Ausgleich für die anstrengende Zeit möchte er sich ein Wohnmobil kaufen und „später mal mit der Familie durch die Gegend“ fahren.

3.2 Typus 2: Komplementär-harmonisierte Lebensführung

Für die familiäre Lebensführung der Paare dieses Typus gilt das Prinzip der ‘Übersichtlichkeit’: Alles soll seinen gewohnten Gang gehen, wird daher geplant und nach gemeinsamer Diskussion verbindlich festgelegt. Dieser auf Stabilität und Kontinuität ausgerichteten Lebensführung entspricht auch die Form des getroffenen Alltagsarrangements, das auf eine klare Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern ausgerichtet ist. Der Mann verdient das Geld, während sich die Frau um den Haushalt und die Kinder kümmert. Dabei stimmen die Frauen als „Hauptverantwortliche für das Haus“ die Familienarbeit bereitwillig auf die Zeitanforderungen der männlichen Arbeitswelt ab und übernehmen, gleich einer ‘Regisseurin’, die Organisation des gesamten außerbetrieblichen Lebens der Familienmitglieder.

Die Paare orientieren sich damit - ähnlich wie beim ersten Typus - an den durch die Elterngeneration tradierten Leitbildern und normativen Vorgaben. Die Lebenspläne und Alltagswünsche sowie Normen und Wertvorstellung der Partner sind ausbalanciert, und bereits im Vorfeld der Familiengründung haben Verständigungsprozesse darüber stattgefunden, wie man als Paar zusammenleben und Familien- und Erwerbsleben miteinander vereinbaren möchte. Ergebnis ist eine zwar geschlechtsspezifische,

jedoch in der binnenfamilialen Perspektive nicht-hierarchische, *komplementäre* Arbeitsteilung: Sie wird in der subjektiven Bewertung der Befragten als partnerschaftlich und zufriedenstellend erlebt, und die individuellen Arbeitsleistungen erfahren unabhängig von ihrer Bezahlung eine gegenseitige Wertschätzung.⁵ Das Arrangement wird im gegenseitigen Einvernehmen praktiziert und stellt für Frauen und Männer, auch in der gelebten Alltagspraxis, die bestmögliche Umsetzung ihrer individuellen Lebensentwürfe dar. Zentrales Gestaltungsprinzip der familialen Lebensführung ist eine größtmögliche *Harmonie*: Sowohl innerhalb der Paarbeziehung als auch im Erwerbsleben werden Konflikte bewußt - und oftmals zu Lasten individueller Interessen - vermieden.

Übernahme des traditionellen Familienleitbildes

Die Frauen und Männer dieses Typus sind in geschlechtsspezifisch strukturierten, kinderreichen Familien aufgewachsen. Die Väter gingen ihrer Erwerbsarbeit nach, waren nur am Wochenende für die Kinder zugänglich und vor allem für das „Machtwort“ bei Streitigkeiten zuständig, während sich die Mütter weitgehend alleinverantwortlich um den Haushalt und die Kinder kümmerten. Diese Rollenverteilung der Eltern prägte auch die familiäre Sozialisation der Befragten: Die Söhne mußten im Vergleich zu den Töchtern durchgängig weniger oder gar keine Hausarbeit übernehmen, sondern traditionell geschlechtsspezifische Aufgaben. Dennoch haben die Männer eine Sensibilität für die oft aufwendige Organisation des Familienlebens entwickelt: Sie sprechen voller Anerkennung über die alltäglichen Leistungen ihrer Mutter und deren Belastung, insbesondere wenn diese zusätzlich zur Familienarbeit noch berufstätig war. Diese subjektive Deutung der Erfahrung im eigenen Elternhaus bewirkte einen Wandel im Rollenleitbild: Die Männer verhalten sich zwar im familialen Arbeitsbereich nicht grundsätzlich anders als ihre eigenen Väter, doch hat sich ihre Einstellung zu der von den Frauen geleisteten Familienarbeit modifiziert. Sie zollen der Leistung ihrer Partnerin Respekt und halten deren tagtägliches

⁵ Auch Petra Frerichs und Margareta Steinrücke stellen im Rahmen ihrer auf das Geschlechterverhältnis ausgerichteten Sozialstrukturanalyse fest, daß eine formal geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, die den Mann auf die bezahlte Erwerbsarbeit verweist, die Frau dagegen auf die unbezahlte Familienarbeit und damit in die ökonomische Abhängigkeit vom Mann, in der subjektiven Perspektive der Betroffenen nicht zwangsläufig als hierarchisches Arrangement wahrgenommen wird: Eine konfliktfreie und zu gegenseitiger Zufriedenheit organisierte Verteilung der Arbeiten kann daher in Form einer „komplementären Arbeitsteilung nach Kompetenzen“ (Frerichs/Steinrücke 1997: 238) durchaus partnerschaftliche Züge tragen.

Engagement in der Familie keineswegs für selbstverständlich. Damit ist das hierarchische Gefälle, das für die Beziehung der Eltern noch charakteristisch war, weitgehend abgebaut worden, auch wenn das von den Eltern tradierte Grundmuster der Arbeitsteilung beibehalten und als „beste Lösung“ der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben erachtet wird.

Eigener Besitz, wie z.B. ein Eigenheim, ist für die Paare von großer Bedeutung. Sie finden, daß „zur Miete wohnen doch rausgeschmissenes Geld ist“, und benennen damit eine für das gesamte Sample zutreffende Grundeinstellung. Typspezifisch ist jedoch, daß die Sicherung einer als ausreichend empfundenen materiellen Basis als notwendige Voraussetzung für die Familiengründung bewertet wird. Daraus ergibt sich eine klare Reihenfolge der Lebensziele: Erst heiraten, dann in ein Eigenheim ziehen und schließlich Kinder bekommen. Auf die Einhaltung dieser 'Etappen' wird gezielt hingearbeitet, und auch die Planung des Familienzuwachses entsprechend zeitlich darauf abgestimmt. Eine nichteheliche Elternschaft ist daher für die Paare nach wie vor unvorstellbar.

Unterschiede zum Lebensstil der Eltern finden sich jedoch in der konkreten Realisierung dieses Lebensentwurfs: Die Frauen messen einer eigenständigen Erwerbsarbeit vor der Familiengründung einen hohen Stellenwert bei, und auch die Männer grenzen sich durch ihre vergleichsweise aktive Elternrolle von den eigenen Vätern ab. Auch hinsichtlich des Zusammenlebens ohne Trauschein vor der Familiengründung bestehen Differenzen. Hier setzen sich die Paare gegenüber den Eltern durch, auch wenn es deren Unmut nach sich zieht. Die - zumindest partielle - Abkehr von vorgelebten Verhaltens- und Einstellungsmustern verweist einerseits auf das Fortbestehen traditioneller Formen der Lebensführung, deutet jedoch andererseits Veränderungen im Generationenwechsel an.⁶ Diese dienen zur Abgrenzung von den Eltern und münden in einem als gelungen empfundenen Verhältnis von Nähe und Distanz. Während die Paare des ersten Typus an den Wertmustern der Elterngeneration fest-

⁶ Dieses Nebeneinander von Wandel und Persistenz stellen auch Vester u.a. (1993: 198ff.) fest: Sie untersuchen Lebensstile und Mentalitäten der Individuen im gesellschaftlichen Gesamtgefüge und konstatieren, daß Strukturen des Alltagshandelns und -denkens zwar Modernisierungs- und Pluralisierungstendenzen unterliegen, aber dennoch von Generation zu Generation in ihrem Grundmuster weitergegeben werden und als solches erkennbar bleiben. In umfangreichen Zwei-Generationen-Interviews belegen sie diese Tradierung von der Eltern- auf die Kindergeneration bei gleichzeitiger Veränderung von Einstellungen und Verhalten und interpretieren dies als Anpassung an veränderte Gesellschaftsstrukturen.

halten und diese reproduzieren, haben sich diese Familien von solchen Vorgaben zu lösen begonnen.

Familie und Beruf - zwei getrennte Lebensbereiche

Die Ausbildungsverläufe der Befragten entsprechen der vergleichsweise geradlinigen Lebensplanung der Paare. Eine abgeschlossene Berufsausbildung nach dem Haupt- oder Realschulabschluß ist sowohl für die Männer als auch für die Frauen der Regelfall. Dominierte vor der Familiengründung noch die Verwirklichung beruflicher Interessen, so tritt diese Präferenz bei der ersten Schwangerschaft in den Hintergrund: Die Paare entscheiden sich für das traditionelle 'Familienernährer-Hausfrauen'-Modell, und die Frauen unterbrechen geradezu bereitwillig ihre Erwerbstätigkeit bzw. geben dies ganz auf, um sich nun ausschließlich auf die Familie zu konzentrieren. Einen solchen Verantwortungswechsel begrüßen sie, zumindest für einige Jahre, als willkommene biographische Zäsur und umgehen damit den sonst üblichen Spagat doppelorientierter Frauen zwischen Beruf und Familie. Während die Frauen eine fehlende Ausbildung, etwa aufgrund früher Schwangerschaften oder finanzieller Notlagen, als Nachteil bewerten, werden mögliche negative Konsequenzen einer langjährigen familienbedingten Erwerbsunterbrechung für die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht thematisiert. Die Frauen verlassen sich auf ihre berufliche Qualifikation und sehen darin eine solide Grundlage für eine berufliche Existenz nach der Familienphase.⁷ Die Überzeugung, nach der Unterbrechung wieder erwerbstätig sein zu können, hat darüber hinaus die wichtige Funktion, über anfängliche Umstellungsprobleme in der zunächst neuen Familiensituation hinwegzuhelfen, und erleichtert den Wechsel der Arbeitsbereiche. Berufs- und Familienorientierung konkurrieren dabei zu keinem Zeitpunkt ernsthaft miteinander: In Übereinstimmung mit dem Mann wollen sie erst wieder erwerbstätig werden, wenn die Kinder „aus dem Größten raus sind“, doch auch dann nur im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung, „damit der Nachwuchs nicht zu kurz“ kommt. Die Familie behält immer Vorrang. Die als Folge der familienbedingten Unterbrechung häufig beobachteten Frustrationen, Unzufriedenheiten und ambivalenten Gefühle (Becker-

⁷ Das niedrige Ausbildungsniveau der Frauen und die z.T. lange Dauer ihrer Erwerbsunterbrechung lassen diese Einstellung jedoch mit Skepsis betrachten: Denn mit steigender Kinderzahl und zunehmender Dauer der 'Familienpause' nehmen Dequalifizierungsprozesse zu und die Chancen sinken, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden (vgl. Schulz/Kirner 1992).

Schmidt u.a. 1982: 12) treten bei den Frauen aufgrund dieser eindeutigen Prioritätensetzung nicht auf.

Komplementär zu ihrer Selbstverortung als Verantwortliche für Haushalt und Kinder verstehen die Frauen die Rolle ihres Mannes als die des Familienernährers. Das Selbstverständnis der Männer stimmt hiermit überein und wird durch eine in zweierlei Hinsicht stark ausgeprägte Erwerbsorientierung unterstrichen:

Zum einen dominiert das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit. Ähnlich wie beim hierarchisch-resignativen Typus manifestiert sich in den Gesprächen mit den Männern der Wunsch, eine identitätsstiftende und sinngebende Tätigkeit auszuführen. Im Unterschied zu jenen rücken sie jedoch ihr Interesse an abwechslungsreichen und anspruchsvollen Arbeitsinhalten in den Vordergrund und versuchen, diese Präferenz innerhalb der betrieblichen Hierarchie durch überdurchschnittliches Engagement und individuelle Weiterbildung zu realisieren - deutliche Symptome einer „normativen Subjektivierung“ der Arbeit (Baetghe 1991). Damit finden wir Modernisierungsprozesse in den Arbeitsorientierungen bestätigt (vgl. auch: Herlyn u.a. 1994: 230), die für IndustriearbeiterInnen noch immer als vergleichsweise schwach eingestuft werden. Gleichzeitig manifestiert sich das für den Typus spezifische Prinzip der Harmonie auch im betrieblichen Alltag: Die Männer streben ein harmonisches Verhältnis zu Vorgesetzten an und stellen individuelle Interessen zugunsten eines konfliktfreien Arbeitsalltages zurück.

Zum anderen basiert diese ausgeprägte Erwerbsorientierung auch auf dem traditionellen Familienleitbild der Männer: Sie definieren sich über ihre Rolle als 'Familienernährer' und sehen ihre primäre Aufgabe in der Absicherung der materiellen Lebensbedingungen. Der Sicherheit des Arbeitsplatzes wird daher oberste Priorität eingeräumt.

Diese 'doppelte Erwerbsorientierung' verweist auf eine Verzahnung von erwerbs- und familienbezogenen Interessen, die die Identifikation über die Erwerbsarbeit - in diesem Fall positiv - beeinflussen.

Trotz des hohen Stellenwerts der Erwerbsarbeit bleibt die Familie für die Männer ein ebenso wichtiger, wenn auch bewußt von der Erwerbssphäre separierter Bestandteil des Lebens. Das Zusammensein mit der Familie dient nicht nur als reproduktiver Ausgleich, sondern auch als notwendige Ergänzung zu den anders gelagerten Anforderungen im Betrieb. Das Erwerbsleben büßt zwar seine strukturierende Kraft nicht

ein, doch ist die Bedeutung von Zeit mit der Familie und individueller Freizeit so groß, daß beide Lebensbereiche subjektiv gleichwertig nebeneinander stehen (vgl. Opaschowski 1983: 27ff.; Herlyn u.a. 1994: 87ff.).

Je älter die Kinder, desto aktiver der Vater

Elternschaft nimmt einen zentralen Stellenwert im Leben der Paare ein. Alle Kinder sind ausgesprochene Wunschkinder, auch wenn die Schwangerschaften zum Teil ungeplant eintraten. Die Eltern wollen grundsätzlich mehrere Kinder, da sie selbst mit Geschwistern groß geworden sind und dies als positiv erlebten. Ginge es nach den Wünschen der Männer, würde die Kinderzahl möglicherweise höher ausfallen, doch sind die Frauen, zumindest hinsichtlich der zeitlichen Abfolge, etwas zurückhaltender. Denn gerade weil sie so selbstverständlich und bereitwillig die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und -erziehung übernehmen, erfahren sie die Anstrengungen der 'Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit' wesentlich stärker als ihre Partner. Zwar helfen die Väter gelegentlich bei der Versorgung während der Kleinkindphase, jedoch in der Regel nur dann, wenn die Partnerin abwesend oder überlastet ist. Die Männer finden, daß man mit den Kindern in dieser Phase „ja nicht so richtig etwas anfangen“ kann. Erst wenn die Kinder älter sind, bauen sie eine intensivere Beziehung zu ihnen auf. Da sich ihr Interesse vor allem auf die spielerischen Aktivitäten mit Freizeitcharakter bezieht (vgl. Hollstein 1990; I.3.4), wächst das Engagement mit dem Größerwerden der Kinder und der damit einhergehenden Zunahme der Beschäftigungsmöglichkeiten. Eigene defizitäre Kindheitserfahrungen, insbesondere die Zurückhaltung ihrer Väter, haben sie offensichtlich beeinflusst, denn sie gestalten die Beziehung zu ihren Kindern ganz bewußt und sehen darin eine Bereicherung ihres Lebens. Mit den Kindern zu spielen und etwas zu unternehmen wie z.B. gemeinsam Schwimmengehen, ist für alle Väter wichtiger Bestandteil ihrer freien Zeit und bildet einen gewünschten Ausgleich zur Routine des Erwerbslebens. Teilweise wird dieses Engagement jedoch durch die eigenen Regenerationsbedürfnisse eingeschränkt. Doch auch dieser Umstand führt nicht zu Konflikten bei den Paaren. Nach wie vor wird die Versorgung der Kinder übereinstimmend den Frauen zugeschrieben, während die Beschäftigung mit ihnen ebenso Angelegenheit der Männer ist. Insofern besteht die traditionelle Alleinverantwortlichkeit der Frauen bei den im Zuge der Kinderversorgung anfallenden Arbeiten unverändert fort und wird auch von den Frauen

nicht zur Disposition gestellt: Sie bauen ihre Identität auf dieser komplementären Arbeitsteilung auf und streben daher eine Beibehaltung dieses Rollenmusters an. Mit dem Engagement ihrer Männer bei der Kinderbetreuung sind sie zufrieden und sehen ihre eigene Leistung durch die Anerkennung seitens der Partner bestätigt.

Einer institutionellen Betreuung der Kinder während der ersten drei Lebensjahre stehen die Paare skeptisch gegenüber. Es überwiegt die Meinung, daß diese Aufgabe am besten von der Mutter übernommen werden sollte. Erst mit zunehmendem Alter der Kinder lockert sich diese Einstellung, wenn eine institutionelle Betreuung auch aus pädagogischen Gründen als sinnvoll erachtet wird.

Kinder den Vätern - Hausarbeit den Müttern

Entsprechend dem traditionellen Muster häuslicher Arbeitsteilung erledigen die Männer die für sie „eben typisch männlichen“ Arbeiten wie Reparaturen, Arbeiten am Auto oder im Garten. An den Hausarbeiten im engeren Sinne beteiligen sie sich dagegen kaum. Nur wenn es die Situation erfordert, d.h. wenn die Frau krank ist oder die Hausarbeit nicht mehr allein bewältigen kann, räumen sie mal ein Zimmer auf, saugen Staub oder gehen - mit einem Merkzettel der Partnerin ausgestattet - einkaufen. Die Beteiligung an der Hausarbeit wird dabei von den vor der Eheschließung erworbenen Haushaltskompetenzen beeinflusst: Die Männer eignen sich in der Regel keine neuen Fähigkeiten an, sondern greifen auf bekannte Tätigkeiten zurück (vgl. auch Hollstein 1990). Ihre gelegentliche Mithilfe im Haushalt ist vor allem durch den Wunsch motiviert, mit der Frau harmonisch zusammenzuleben und sie in Notsituationen bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Das grundsätzlich geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsmuster wird dabei jedoch nicht in Frage gestellt. Generell gilt die Regelung: 'Mann spielt mit den Kindern - Frau erledigt die Hausarbeit'. Diese Verteilung trifft auch bei den Frauen auf Zustimmung. Sie freuen sich über deren Bereitschaft zur Mithilfe, doch erscheint ihnen selbst jedes weitergehende Engagement ungewöhnlich. Sie stimmen bereitwillig die Erledigung der Hausarbeit auf die Arbeitszeiten ihrer Männer ab und organisieren sie um die Schichtarbeit ihrer Männer 'herum'. Im Vordergrund steht die Selbstverpflichtung, alle außerbetrieblichen Belastungen vom Mann fernzuhalten und den größtmöglichen Teil der erwerbsarbeitsfreien Zeit mit der ganzen Familie und ohne Arbeit verbringen zu können. Aufgrund

dieses einvernehmlichen, komplementären Arrangements sind Aushandlungsprozesse über die familiäre Arbeitsteilung überflüssig.

Freizeit ist Familienzeit

Individuelle, unabhängig von der Familie gestaltbare Zeiträume haben aufgrund der allgemeinen Zeitverknappung seit der Familiengründung einen geringen Stellenwert im Alltag der Paare, auch wenn grundsätzlich Möglichkeiten zur selbstbestimmten Zeitnutzung bestehen. Man akzeptiert, daß die Zeit zu Zweit durch die Existenz der Kinder deutlich abgenommen hat und sucht sich daher Nischen, um die Beziehung zu pflegen: Einige Paare gönnen sich den Luxus einer Wochenendfahrt einmal im Jahr, bei der die Kinder dann zu den Großeltern kommen; andere genießen die allabendlichen Gespräche, wenn die Kinder schlafen, als liebgewonnene Zeremonie im Alltag. Solche Rituale tragen offenkundig zum als harmonisch empfundenen Familienleben bei. Sie stärken den Zusammenhalt der Paare und sind konstitutiv für die subjektive Zufriedenheit mit der gemeinsamen Lebensführung.

Entsprechend der ausgeprägten Familienorientierung und der Traditionalität der Lebensführung beziehen sich die Freizeitinteressen eher auf den häuslichen Bereich: Die Frauen backen, basteln, stricken oder lesen; die gelegentlichen Treffen mit ehemaligen Arbeitskolleginnen sind die einzigen nach außen gerichteten Aktivitäten. Bei den Männern dominiert der Wunsch nach Entspannung. Darüber hinaus erledigen sie in ihrer Freizeit praktisch-nützliche Tätigkeiten wie Arbeiten am Haus oder Heimwerkerarbeiten.

Für uns zunächst überraschend, auf den zweiten Blick jedoch nachvollziehbar, waren die als positiv empfundenen Auswirkungen von Schichtarbeit: Einerseits fördert die Möglichkeit, in der Frühschichtwoche mittags gemeinsam zu essen, den Familienzusammenhalt. Andererseits verschafft die Spätschichtwoche den Frauen einen ruhigen Abend für sich selbst, wenn die Kinder im Bett sind. Auf diese Weise wird der wöchentliche Wechsel von Früh- und Spätschicht als eine willkommene Abwechslung in der Alltagsroutine erlebt.

Im Vordergrund steht bei allen Paaren der Anspruch, Zeit gemeinsam mit allen Familienmitgliedern zu verbringen. Die erwerbsarbeitsfreie Zeit wird daher durchgängig als Familienzeit definiert. Sie dient während der Woche aufgrund der Ar-

beitsbelastung der Männer eher der Entspannung, und man verzichtet bewußt auf feste Termine oder regelmäßige Aktivitäten. Am Wochenende nimmt dagegen der Aktionsradius zu (vgl. Rinderspacher 1987: 44ff.; Garhammer 1994: 107). Fast ritualisiert verbringen die Familien einen Teil der Familienzeit mit Verwandten, FreundInnen oder beim Fußball. Auf diese Weise verknüpfen sich mitunter die Freizeitinteressen der Männer mit der Familienzeit, und ihr Hobby wird zum sozialen Ereignis, an dem die ganze Familie teilhat. Der hohe Integrationsgrad in das jeweilige soziale Umfeld kommt dem entgegen und zeigt darüber hinaus, daß die traditionellen Netzwerke in der Arbeiterschaft nicht generell an Bedeutung verloren haben, sondern ein neues 'Nebeneinander' verwandtschaftlicher und anderer sozialer Beziehungen besteht (vgl. Herlyn u.a. 1994: 175).

Die Alltagsarrangements der Paare zeichnen sich durch ein hohes Maß an Zufriedenheit aus. Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist einvernehmlich und führt nicht zuletzt aufgrund der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Tätigkeiten zu einem harmonisierten Partnerschaftmodell, das die - beim *hierarchisch-resignativen* Typus noch 'mißlungene' - Umsetzung eines konservativen Familienleitbilds darstellt.

Frau Abraham: „Ein eigenes Häuschen, dann noch ein zweites Kind, und daß er noch lange auf VW bleiben kann - das ist es eigentlich.“

Frau und Herr Abraham leben mit ihrem sechzehn Monate alten Sohn im Zentrum einer Kleinstadt. Noch wohnen sie in einer Drei-Zimmer-Wohnung zur Miete, doch das soll sich nach den Vorstellungen des Paares in naher Zukunft ändern. Sobald genügend Geld angespart ist, wollen sie ein Haus am Stadtrand kaufen oder bauen. Vor allem Frau Abraham macht sich aufgrund ihres Kinderwunsches für dieses Vorhaben stark. Denn für ihren Mann steht fest, daß er ein zweites Kind erst dann bekommen möchte, wenn die Familie über ein Eigenheim verfügt. Elternschaft ist für ihn nicht ohne eine stabile materielle Lebensgrundlage denkbar.

Das Paar ist mit der Region verbunden: Beide sind hier aufgewachsen, und der Kontakt zu den Herkunftsfamilien ist überdurchschnittlich intensiv. Fast täglich besucht Frau Abraham gemeinsam mit dem Sohn ihre Eltern oder Schwiegereltern, und am Wochenende sind Besuche mit der ganzen Familie obligatorisch.

Die Abrahams kennen sich seit über vier Jahren und haben vor drei Jahren während eines Urlaubes im Süden geheiratet. Dabei gingen die Initiative für die Eheschließung sowie die Wahl des außergewöhnlichen Hochzeitsortes von Frau Abraham aus. Mit Anfang zwanzig, nach Abschluß der beruflichen Ausbildung, hielt sie den Zeitpunkt einer Familiengründung für gekommen. Ganz bewußt gab sie sich auf den „Heiratsmarkt“, um sich nach einem adäquaten, vor allem aber zuverlässigen Mann umzusehen, mit dem sie ihren Lebensentwurf realisieren konnte.

Herr Abraham hat sich den Plänen seiner Frau bereitwillig angeschlossen, doch legt er Wert auf die Feststellung, daß er früher „ganz anders“ war. Er grenzte sich phasenweise deutlich von seiner Herkunftsfamilie und seinem sozialen Umfeld ab und „war so einer mit langen Haaren und so... - ständig in der Welt unterwegs“. Eine Familiengründung war für ihn während dieser Zeit nicht vorstellbar, doch fiel es ihm leicht, dieses 'andere' Leben aufzugeben. Das „Austoben in jungen Jahren“ gibt ihm heute das Gefühl, nichts in seinem Leben versäumt zu haben, und er beschreibt diese Distanz zum gewohnten Umfeld als eine Art Voraussetzung für seine Rückkehr in dasselbe. Ein Grund für den Rückgriff auf das tradierte, konventionelle Familienleben ist Herrn Abraham nicht bewußt: Das „ergab sich so im Lauf der Zeit; und das ist schon in Ordnung; als wenn es so sein sollte, irgendwie“. Mit dieser Biographie repräsentiert Herr Abraham exakt die Voraussetzungen, die ein Mann nach Meinung seiner Frau haben muß:

„Ich muß mit einem Mann 'ne Zukunft aufbauen können, und ich finde Andreas ist in einem Alter, wo er sich richtig ausgetobt hat. Früher ist er viel unterwegs gewesen. Also, ich finde, ich hab' schon den richtigen Mann.“

Frau Abraham absolvierte nach ihrem Realschulabschluß eine Ausbildung zur Arzthelferin und arbeitete anschließend bis zur Geburt des Sohnes mit einem hohen Maß an Identifikation in einer Praxis. Dennoch war es für sie selbstverständlich, die Erwerbsarbeit zu unterbrechen, um sich ganz der Familie widmen zu können. Mit der Geburt des Kindes verwirklichte sich ihr zentrales Lebensziel. Voll Stolz berichtet sie, daß „es ja dann auch ganz schnell geklappt hat“, und bis auf die ersten drei anstrengenden Monate nach der Geburt ist sie überaus zufrieden mit ihrer Hausfrauen- und Mutterrolle. Ihre beruflichen Ambitionen sieht sie für sich befriedigt, weshalb sich der Ausstieg in den Erziehungsurlaub in keiner Weise konflikthaft gestaltete. Für den Fall, daß die finanziellen Mittel in naher Zukunft noch nicht ausreichen, um das Eigenheim zu finanzieren, aber auch „um nicht ganz rauszukommen“, denkt sie zwar über einen eingeschränkten Wiedereinstieg in das Berufsleben nach, doch ist ihre eigentliche Planung auf ein zweites Kind ausgerichtet.

Herr Abraham arbeitet - entgegen früheren Plänen - seit mehreren Jahren bei VW, weil die Beschäftigungsmöglichkeiten in seinem Lehrberuf schlecht waren und er nicht aus der

Region wegziehen wollte. Trotz der an seinem Arbeitsplatz am Band abverlangten, an einen kurzen Takt gebundenen Tätigkeiten stellt die Erwerbsarbeit für ihn nicht nur eine Möglichkeit dar, den Lebensunterhalt abzusichern.

„Ich wollte an sich nur eine Arbeit, wo ich ein bißchen mehr, wie soll man sagen, ein bißchen mehr Eigenverantwortung über die ganze Sache habe, und was ein bißchen kreativer ist. Wo ich selber was anfertigen kann zum Beispiel oder eine gewisse Art von Aufsichtsjob.“

Er identifiziert sich sowohl mit seiner Arbeit als auch mit dem Arbeitgeber VW. Abwechslung in den Arbeitsabläufen ist für ihn wichtig, denn er fürchtet nichts so sehr wie Monotonie. Die Einführung von neuen Automodellen, aber auch die an seinem Arbeitsplatz neu eingeführte Gruppenarbeit, bei der die Tätigkeiten nun im Stundenrhythmus wechseln, erlebt er als Bereicherung. Dabei spiegeln seine Weiterbildungsambitionen den Wunsch nach einer anspruchsvollen Arbeit wider.

Seine Mitarbeit in gewerkschaftlichen Arbeitskreisen dient denn auch in erster Linie dem individuellen Wunsch nach Information, während er einem darüber hinausgehenden gewerkschaftlichen Engagement eher skeptisch gegenübersteht. Im Hinblick auf die zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten durch Mehrarbeit schwankt Herr Abraham in seiner Überzeugung - vor allem, wenn er an das geplante Eigenheim denkt:

„Da würde ich bald in einen Zwiespalt geraten, weil ich vorher schon was anderes gesagt habe. Eigentlich, vom Charakter her gesehen, würde ich sagen: 'Freizeit', den anderen zuliebe. Aber andererseits könnte man natürlich beim Hausbau das Geld gebrauchen“

Frau Abrahams Position ist dagegen offensiver:

„Junge Leute, so seh' ich das, die haben ein Kind, die wollen vielleicht ein Haus bauen oder kaufen, die wollen Geld sehen, finde ich. Mal 'ne Frage, was soll ein junger Mensch mit so viel Freizeit anfangen?“

Ihr beiderseitiges Interesse gilt in erster Linie der Sicherung des Arbeitsplatzes von Herrn Abraham. Sein verlässliches Einkommen ist Voraussetzung, um das als sehr harmonisch empfundene Familienleben in gewohnter Weise fortführen zu können. Vergleichbar mit der Erwerbsorientierung des Mannes, empfindet auch Frau Abraham ihren „Arbeitsplatz zu Hause“ als identitätsstiftend und ist durch den Sohn „vollkommen ausgefüllt“. Sie steht gerne früh auf, und während das Kind noch schläft, kann sie bereits einiges im Haushalt erledigen. Nach dem Mittagsschlaf des Sohnes macht sie dann regelmäßig Ausflüge mit dem Kind. Entweder fährt sie zu den Eltern oder Schwiegereltern, oder sie besucht eine Säuglingsgruppe. Dabei kann sie auch eigene, für sie wichtige soziale Kontakte mit anderen Müttern pflegen.

Auch im Leben ihres Mannes nimmt der Sohn einen hohen Stellenwert ein, der im täglichen Umgang mit ihm deutlich wird: Sobald er zu Hause ist, kümmert er sich um ihn. Mit

dem Älterwerden des Kindes nahm sein Interesse deutlich zu. So hat er voll Ungeduld darauf gewartet, daß es groß genug war, um es auf seinem Fahrrad mitzunehmen, und Radtouren mit seinem Sohn zählen mittlerweile zum festen Bestandteil seiner Freizeit. Dieses Engagement ihres Mannes bei der Kinderbetreuung bewertet Frau Abraham auch vor ihrem eigenen Erfahrungshintergrund überaus positiv.

„Er beschäftigt sich viel mit dem Kind, und das finde ich auch gut. Früher war das ja nicht so, also, von meinem Vater und von seinem Vater her, die haben Tag und Nacht gearbeitet, die konnten das irgendwie nicht, aber er macht viel mit dem Kind.“

Zwar ist es Herrn Abraham selbstverständlich, sich in seiner Freizeit um sein Kind zu kümmern, doch stellt dies vor allem im Vergleich zur Elterngeneration einen Wandel in der Vaterrolle dar:

„Ne, also da bin ich genau entgegengesetzt vom Vater, da habe ich mich schon öfter mit ihm in die Klotten gekriegt, weil meine Mutter gesagt hat: 'Mann, du hast überhaupt nichts gemacht, guck' dir mal deinen Sohn an, der macht den Kleinen, badet ihn, legt ihn trocken!' Und so weiter und so fort. Vielleicht ist das 'ne Bewußtseinsveränderung bei mir.“

Frau Abraham kümmert sich um den Großteil der im Zuge der Kinderbetreuung anfallenden Arbeiten, während ihr Mann überwiegend mit dem Sohn spielt oder spazierengeht. Auch die Hausarbeit liegt im Zuständigkeitsbereich der Frau: Nach dem Prinzip „ich putze gerne und finde immer etwas“ übernimmt sie die Hausarbeit alleinverantwortlich und erwartet auch nicht, daß sich ihr Mann daran beteiligt:

„Ich sag jetzt nicht, du mußt das jetzt machen, ich laß ihn gewähren. Wenn er freitags frei hat, soll er gerne was für sich machen (...), denn dafür bin ich ja zu Hause, dafür bin ich ja Hausfrau“.

Frau Abraham akzeptiert, daß ihr Mann durch die Arbeit bei VW Erholung und Entspannung braucht und dies auch Einschränkungen für das Familienleben mit sich bringt. Wenn Herr Abraham seiner Frau zur Hand geht und beispielsweise die Kartoffeln für das Mittagessen am Wochenende schält, freut sie das zwar. Lieber aber sieht sie es, wenn er mit dem Sohn wegfährt, damit sie „in Ruhe putzen kann“.

Für die Paarbeziehung ist beiden wichtig, daß Konflikte möglichst gar nicht erst entstehen, da sie ein harmonisches Miteinander als eine unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren ihrer Partnerschaft bewerten. Dafür wird möglichen Streitpunkten auch schon mal bewußt aus dem Weg gegangen. Frau Abrahams Motto lautet daher: „Die Klügere gibt nach“.

3.3 Typus 3: *Individualisiert-pragmatische Lebensführung*

Im Unterschied zu den traditionellen Verhaltens- und Einstellungsmustern der zwei vorangegangenen Typen weisen die Lebensführungen dieser Familien auf deutliche Modernisierungsprozesse innerhalb der Industriearbeiterschaft hin: Die Paare haben sich in ihren Orientierungen von den Vorgaben der Elterngeneration weitestgehend gelöst. Sie sind normativen Vorgaben gegenüber kritisch, betonen die Bedeutung individueller Bedürfnisse und richten ihren Alltag auf deren größtmögliche Befriedigung aus. Die binnenfamilialen Geschlechterverhältnisse beschreiben wir daher als *individualisiert*. Als 'Motor' dieser Veränderungsprozesse identifizierten wir eine ausgeprägte Erwerbsorientierung der Frauen: Sie setzen trotz der Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit fort bzw. nehmen die ihnen zustehende Erziehungsfreistellung nicht vollständig in Anspruch. Hiervon versprechen sie sich für ihre zukünftige Erwerbsbiographie deutliche Vorteile und für die Paarbeziehung eine ansatzweise gleichgewichtige Verteilung der Erwerbsarbeit.

Dieses Arrangement zieht jedoch im Alltag der Familien einen erheblichen Koordinationsaufwand nach sich, da die Schichtarbeit des Mannes, die Erwerbsarbeit der Frau, die Bedürfnisse der Kinder und gemeinsame Familienzeiten miteinander synchronisiert werden müssen. Häufige Absprachen zwischen den Partnern, flexible Planungen im Alltag und das Akzeptieren veränderter Abläufe sind hierfür unabdingbar und stellen die Bausteine dieser Form familialer Lebensführung dar. Doch während die Frauen ihren alltäglichen Lebenszusammenhang bewußt auf ein Nebeneinander von Erwerbsarbeit und Familie ausrichten und die damit einhergehenden Belastungen in Kauf nehmen, könnten sich die Männer eine traditionell geschlechtsspezifische Arbeitsteilung durchaus vorstellen. Sie akzeptieren zwar die Erwerbsorientierung ihrer Partnerinnen, doch bleiben sie zu den klassischen Haushaltstätigkeiten auf Distanz. Die Erwerbsorientierung der Frauen ist jedoch so intensiv, daß sie die alltägliche Arbeitsbelastung durch Erwerbs- und Familienarbeit bereitwillig in Kauf nehmen. Eine ausgeprägte Konsumorientierung, die nur durch ein doppeltes Haushaltseinkommen realisiert und aufrecht erhalten werden kann, beeinflußt dabei, daß sich auch die Männer an diesem 'deal' beteiligen und sich mit der Partnerin bei der Kinderbetreuung abwechseln. Ergebnis ist eine nutzenorientierte, *pragmatische* Lebensführung, die geprägt ist von einem permanenten Abwägen zwischen individuellen Bedürfnissen und

Interessen einerseits sowie betrieblichen Arbeitsbedingungen und den Anforderungen im familialen Lebenszusammenhang andererseits.

Starke Erwerbsorientierung beider Partner

Die Frauen sind im Rahmen einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig und verfügen größtenteils über vergleichsweise qualifizierte und gut bezahlte Arbeitsplätze. Diese Positionen verdanken sie einem langjährigen Aufstiegsstreben: Sie haben höhere Schulabschlüsse als ihre Männer erreicht und dieses Qualifikationsniveau durch eine berufliche Ausbildung erweitert. Sie wählten nicht nur aus individuellem Interesse frauenuntypische Berufe wie Kfz-Mechanikerin oder Werkzeugmacherin, sondern auch weil sie sich bessere und sichere Beschäftigungschancen von diesen Berufen versprochen. Ein Blick auf die erwerbsbiographischen Verläufe zeigt, daß die Frauen überaus flexibel auf die jeweilige Arbeitsmarktsituation reagieren. Sie setzen ihre Erwerbsorientierung z.T. durch Selbständigkeit oder mehrere parallele Arbeitsverhältnisse um, wenn sich keine andere Möglichkeit bietet.⁸ Um überhaupt erwerbstätig sein zu können, passen die Frauen daher die Lage ihrer Arbeitszeiten dem Schichtrhythmus der Männer weitgehend an. Die Identifikation über die Erwerbsarbeit ist jedoch so hoch, daß sie - damit ihnen „zu Hause nicht die Decke auf den Kopf fällt“ - nach der Geburt eines Kindes die Erziehungsfreistellung nur für kurze Zeit in Anspruch nehmen. Dennoch stellt die Schichtarbeit des Mannes auch in diesen Familien den zentralen Strukturgeber im Alltag dar: Sie rangiert aufgrund des höheren Einkommens an erster Stelle und läßt eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit der Frauen wegen der erforderlichen Kinderbetreuung nur in Ausnahmefällen zu (vgl. Exkurs).

Im Verständnis der Frauen schließen sich Berufs- und Mutterrolle nicht aus, sondern gehören zu den zentralen Bestandteilen der individuellen Lebensentwürfe. Voraussetzung für deren Umsetzung ist jedoch ein rationaler und (zeit-)ökonomischer Umgang mit den Kindern, um die im Erwerbsleben erreichte Position zu verteidigen. Für die Frauen ist es daher selbstverständlich, den Mann in die Kinderbetreuung

⁸ Die Erwerbsbiographien der Frauen verweisen auf die alte Vereinbarkeitsproblematik von Familien- und Erwerbsleben, die für die Frauen nach der Familiengründung in der Regel das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nach sich zieht bzw. nur eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung ermöglicht. Selbständigkeit oder mehrere parallele Arbeitsverträge stellen daher individuelle Strategien dar, die Erwerbstätigkeit trotz struktureller Probleme (wie z.B. der mangelhaften öffentlichen Kinderbetreuung) aufrechtzuerhalten.

miteinzubeziehen bzw. seine Beteiligung einzufordern. Wenn dennoch Engpässe bei der Betreuung auftreten, greifen die Frauen auf institutionelle Betreuungsformen zurück oder aktivieren ihre sozialen (Frauen-) Netzwerke: Die Kinder werden im Alter von drei bis sechs Jahren regelmäßig von Verwandten oder im Kindergarten betreut und auch vor dem dritten Lebensjahr teilweise schon durch Tagesmütter, Babysitter oder die Großeltern versorgt.

Die Erwerbsorientierung der Frauen ist auch Resultat ihrer familialen Sozialisation: Bereits ihre Mütter waren, allerdings stärker aus einer finanziellen Notwendigkeit heraus, berufstätig und stellen ein positives Leitbild dar, das im Lebensentwurf konsequent verfolgt wird. Sie kritisieren nachträglich die finanzielle Abhängigkeit der Mutter vom Vater und sind zwar auch aus Gründen der Selbstbestätigung oder -verwirklichung erwerbstätig, maßgeblich aber, um finanziell unabhängiger von ihrem Partner zu sein. Neben diesen Faktoren unterstützt auch eine starke Konsumorientierung nicht nur das berufliche Engagement der Frauen, sondern auch das der Männer: Materielle Statussymbole und mehrere Urlaube im Jahr haben für das Selbstverständnis der Paare einen hohen Stellenwert.⁹ Um diesen aufrechtzuerhalten, sind die Männer zu einem deutlich stärkeren Engagement im familialen Arbeitsbereich bereit als die zwei vorangegangenen Typen.

Die Männer respektieren die Berufstätigkeit ihrer Frauen zwar in erster Linie aufgrund des zusätzlichen Einkommens und der dadurch erweiterten finanziellen Spielräume, doch ist ihnen auch bewußt, daß die Erwerbsarbeit für die persönliche Zufriedenheit ihrer Partnerinnen - und damit auch für eine harmonische Paarbeziehung - konstitutiv ist. Da schon ihre eigenen Mütter teilweise berufstätig waren, ist die Erwerbsarbeit von Frauen für sie ohnehin selbstverständlich.¹⁰

Nicht nur die Frauen, auch die Männer sind überaus erwerbsorientiert und beruflich engagiert. Sie leisten aus finanziellen Motiven regelmäßig Mehrarbeit, übernehmen teilweise noch Nachtschichten oder haben eine Nebentätigkeit angenommen.

⁹ Die Orientierung an Konsumgütern manifestiert sich in einem vergleichsweise hohen Alltagskonsum: Man kauft nur das, was schmeckt, achtet auf ein gepflegtes, modisches Äußeres und „will auch nach Außen etwas darstellen“. Dies ist charakteristisch für das „Aufstiegsorientierte Milieu“ (vgl. SINUS-SPIEGEL-Dokumentation 1996: 39).

¹⁰ Bereits zu Beginn der Paarbeziehung berücksichtigten sie daher bei der Wahl des gemeinsamen Wohnortes auch den Arbeitsort der Partnerin. Die beiderseitige Erwerbstätigkeit setzte dabei z.T. die räumliche Nähe zu den Eltern voraus: Diese Möglichkeiten der familiären Kinderbetreuung motivierte mehrere Paare, im Heimatort zu bleiben oder sogar wieder in das Elternhaus zu ziehen. Die Nähe und die - oft einseitigen - Hilfeleistungen verursachen allerdings meistens ambivalente Gefühle, da die Paare eine größere Distanz zu den Eltern bevorzugen würden.

Dabei messen sie der Erwerbsarbeit und dem mit ihr verbundenen Einkommen eine größere Bedeutung zu als einer Ausweitung von Frei- und Familienzeit. Die Identifikation über die Erwerbstätigkeit als solcher ist daher vergleichsweise stark, der Bezug zur Erwerbsarbeit eher schwach ausgeprägt: Weder an den individuellen Arbeitsplatz noch an die Arbeitsumgebung und -bedingungen werden Erwartungen der Selbstverwirklichung geknüpft. Zwar bemühen sich die Männer um die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und streben z.T. eine Versetzung in andere Abteilungen an, doch bleibt der wesentliche Antrieb dieses Engagements das Interesse an einem besseren Einkommen. Ihr Verhalten im Betrieb ist daher in erster Linie pragmatisch: Solange sie ihre individuelle Präferenz eines gesicherten und vergleichsweise hohen Einkommens umsetzen können, akzeptieren sie betriebliche Vorgaben und Veränderungen und bleiben gegenüber gewerkschaftlichen Forderungen nach einer solidarischen Arbeitspolitik eher distanziert. Erst wenn die eigenen Interessen „bedroht“ sind, werden die Männer aktiv und versuchen, sich in der betrieblichen Hierarchie Gehör zu verschaffen. Dieses Engagement geht jedoch nicht zwangsläufig konform mit den traditionellen Arbeitnehmerinteressen: Die Männer würden für ein höheres Monatsentgelt auch eine qualitativ ‘schlechtere’ oder anstrengendere Arbeit annehmen.

Mithilfe der Männer bei der Kinderversorgung

Die Männer unterstützen die Erwerbsorientierung ihrer Frauen, indem sie regelmäßig zu einem wesentlichen Anteil die Betreuung der Kinder übernehmen und die Gestaltung ihrer erwerbsfreien Zeit an deren Tagesrhythmus zu orientieren versuchen. Die Schichtarbeit wird unter diesem Aspekt durchaus positiv bewertet. Da die Frauen ihre Erwerbsarbeitszeiten mit dem Schichtrythmus abstimmen, können sich die Männer abwechselnd vor- und nachmittags um den Nachwuchs kümmern und erleben in der Summe den gesamten Tagesablauf der Kinder: In der Frühschichtwoche verbringen sie gemeinsam „einen schönen Nachmittag“, in der Spätschichtwoche stehen sie in der Regel mit ihren Kindern auf und frühstücken gemeinsam mit ihnen. Dabei fällt der unterschiedliche Umgang von Frauen und Männern mit den Kindern auf: Während die Väter außerhäusliche Aktivitäten mit den Kindern unternehmen wie z.B. Spaziergänge, Schwimmen, Fußballspielen oder Zoo- und Zirkusbesuche und sich ausschließlich auf die Kinder konzentrieren, erledigen die Mütter meist

mehrere Aufgaben gleichzeitig. Sie halten sich mit den Kindern größtenteils innerhalb der Wohnung oder des Hauses auf, damit sie parallel zu deren Betreuung noch die Hausarbeit erledigen können.

Die umfassende Beteiligung an der Kinderbetreuung wird von beiden Partnern als wichtig für den Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern angesehen. Zwar macht die Erwerbstätigkeit der Frauen die regelmäßige Mithilfe der Väter bei der Kinderversorgung unumgänglich, doch übernehmen sie diese Arbeit nicht ausschließlich aus funktionalen Gründen. Die Beschäftigung mit dem Nachwuchs bereitet ihnen Spaß, und sie bedauern, daß ihre eigenen Väter nur wenig Zeit für sie gehabt haben. Von einem solchen Vaterschaftmodell grenzen sich die Männer bewußt ab. Sie beschäftigen sich von der Geburt an gerne und geduldig mit den Kindern und übernehmen dabei auch Tätigkeiten, die über das Betreuen und Spielen hinausgehen wie z.B. das Wickeln und Füttern oder die Essenzubereitung. An diesen Aufgaben beteiligen sie sich auch an den Wochenenden oder im Urlaub.

Dennoch weisen die Männer die grundlegenden Kompetenzen und Zuständigkeiten den Frauen zu und orientieren sich dabei an einem traditionellen Leitbild: Da die erwerbsgebundene Zeit der Frauen meist weniger umfangreich als ihre eigene ist, finden sie es selbstverständlich, daß die Hauptverantwortung für die Familienarbeit weiterhin von der Partnerin übernommen wird, und auch die Frauen schreiben sich - trotz ihrer Doppelorientierung - die 'Richtlinienkompetenz' im privaten Reproduktionsbereich zu. Ein vorübergehender Rollentausch ist daher für beide Geschlechter nicht vorstellbar.¹¹

Hausarbeit bleibt Aufgabe der Frauen

Die Männer bringen für ihre Kinder deutlich mehr Interesse und Zeit auf als für die alltäglich wiederkehrenden Hausarbeiten. Dennoch übernehmen sie neben den klassischen 'Männerarbeiten' wie Reparaturen, Renovierungen oder Gartenarbeiten gelegentlich auch das Einkaufen, Staubsaugen und Aufräumen. Damit beteiligen sie sich deutlich stärker an der Hausarbeit als die Männer der zwei traditionelleren Arrangements.

¹¹ Während die Männer einen Rollentausch sowohl aus ideologischen als auch aus alltagspraktischen Gründen ablehnen, sind die Frauen ambivalenter: Sie verbinden mit einem solchen Modell die Hoffnung, daß die Partner für die Anstrengungen der Hausarbeit sensibilisiert werden und sie daher nachfolgend mehr mithelfen, doch halten sie einen solchen Einstellungs- und Verhaltenswandel für weitgehend unrealistisch.

Zwar bestand bei den Paaren vor der Familiengründung eine gleichberechtigtere Arbeitsteilung, doch wurde diese nach der Geburt des ersten Kindes nicht aufrechterhalten: Die Männer konzentrierten sich in dieser Phase noch stärker als bisher auf die Erwerbsarbeit, während die Frauen aufgrund ihrer Erziehungsfreistellung die Familienarbeit alleinverantwortlich übernahmen. Diese, in vielen Studien beobachtete Re-Traditionalisierung der Geschlechtsrollen (Keddi/Seidenspinner 1991; Künzler 1994) wurde bewußt und in gegenseitigem Einvernehmen vollzogen. Denn ein größeres Engagement der Männer bei der Hausarbeit ist, so die Meinung der Paare, nicht erforderlich, wenn die Partnerin zu Hause ist. Traditionelle Vorstellungen über die Verteilung der Familienarbeiten werden also nicht konsequent in Frage gestellt. Diese 'Gebrochenheit' in den Verhaltensmustern der Männer - Beteiligung an der Kinderbetreuung, Distanz zur Hausarbeit - ist insbesondere auf die Sozialisationserfahrungen der Männer zurückzuführen: Sie wurden zwar in ihrer eigenen Kindheit zu Arbeiten im Haushalt herangezogen und haben sich deshalb entsprechende Fähigkeiten angeeignet, doch sind sie in einer Phase des Alleinwohnens wiederum häufig von ihren Müttern bei den Haushaltstätigkeiten unterstützt worden. Darüber hinaus erlebten sie bereits bei ihren eigenen Eltern eine traditionelle Arbeitsteilung die als aktuelles, positives Leitbild der Männer fortwirkt. Auch wenn sie sich im Alltag partnerschaftlicher verhalten, so bewerten sie doch nach wie vor die Familienarbeit als Verantwortungsbereich der Frau. Sie streben daher keine tatsächliche Gleichverteilung der Hausarbeit an und begründen dies damit, daß ihre Partnerin in geringerem Stundenumfang als sie selbst berufstätig ist.

Die Frauen tragen somit die Hauptlast der Hausarbeit. In Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Wiedereinstiegs in den Beruf und vom zeitlichen Umfang ihrer Erwerbstätigkeit besteht bei ihnen jedoch der Anspruch nach einer stärker egalitären Aufgabenteilung auch im Haushalt: Sie erwarten einen Ausgleich für den von ihnen geleisteten Beitrag zum Familieneinkommen. Die Frauen scheuen dabei keine Konflikte und lassen, wenn sich die Männer dennoch nicht an der Hausarbeit beteiligen, einen Teil der Arbeiten unerledigt. Sie orientieren sich damit in ihren Partnerschaftsvorstellungen an deutlich modernisierteren Leitbildern als die Männer.¹²

¹² Dies zeigt sich u.a. auch an der Einstellung zur Ehe: Während sich die Frauen beispielsweise vorstellen können, auch ohne Trauschein mit Kind und ihrem Partner zusammenzuleben, gehören Kinder und Heirat für die Männer selbstverständlich zusammen.

Wenig Freizeit, aber optimal genutzt

Aufgrund der beiderseitigen Erwerbstätigkeit haben die Paare wenig gemeinsame Freizeit und können diese, aufgrund des vorgegebenen Schichtarbeitsrhythmus der Männer, nur selten spontan gestalten. Dies wird von beiden Partnern aufgrund des doppelten Einkommens und der ausgeprägten Erwerbsorientierung akzeptiert. Dennoch ist es allen Paaren wichtig, sich kleine 'Zeitoasen' zu organisieren, in denen die gesamte Familie zusammen ist. Aufgrund der Notwendigkeit, Familien- und Erwerbszeit miteinander zu vereinbaren, ist dies jedoch in der Regel nur an den Wochenenden oder im Urlaub möglich. Auch im Alltag wird daher gemeinsame Zeit bewußt eingeplant und auf die konkreten Bedürfnisse der Familienmitglieder abgestimmt. Dabei stehen die Interessen der Kinder im Vordergrund: Der gemeinsame Einkauf wird beispielsweise mit einem Spaziergang in der Stadt verbunden, und während der Woche versuchen die Familien, gemeinsame Mahlzeiten einzurichten. Diese werden - im Unterschied zu den traditionelleren Formen der Lebensführung - auch für Gespräche, die Klärung organisatorischer Fragen und gegenseitige Termininformationen genutzt.¹³

Individuell, d.h. ohne die Familie, verbrachte Zeiten der Eheleute nehmen etwa den gleichen Umfang wie die Familienzeiten ein. Für die Frauen spielt - im Gegensatz zum komplementär-harmonisierten Typus - die Außenorientierung nicht nur im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit, sondern auch in der erwerbsungebundenen Zeit eine wichtige Rolle. Sie haben kommerzielle Hobbies wie Fitneß, Squash, Kegeln, mit Freundinnen Essen gehen und Einkaufsbummel. Auch die Männer verbringen ihre individuelle Freizeit vor allem im außerhäuslichen Bereich fahren z.B. Motorrad oder gehen zum Sport. Die Nutzung von individueller Freizeit befindet sich dabei zwischen den Partnern tendenziell in einer Schiefelage: In einigen Fällen wird sie erst als Folge wiederholter Auseinandersetzungen egalitär verteilt, nachdem die Frauen ihren Anspruch auf außerhäusliche, individuelle Freizeitgestaltung durchgesetzt haben. Denn trotz ihrer intensiven Beziehung zu den Kindern sind die Männer selten bereit, für deren Betreuung am Abend ihre eigenen persönlichen Freiräume einzuschränken.

¹³ Diese, über die reine Nahrungsaufnahme hinausgehende Bedeutung von Mahlzeiten interpretieren wir als ein Element partieller Modernisierung. Vgl. hierzu die Ergebnisse von Frerichs und Steinrücke (1995), die die Bedeutung des Kochens in verschiedenen sozialen Milieus untersuchen.

Beiderseitige Erwerbstätigkeit, Kinder, Familienarbeit und individuellen Freizeitinteressen lassen den Paaren zwar in der Summe nur wenig 'Zeit zu Zweit', doch organisieren sie sich gelegentlich gemeinsame Kino- oder Restaurantbesuche, da diese ihnen für ihre Beziehung wichtig sind.

Die Lebensführung der Paare trägt modernisierte Züge, bei gleichzeitiger Persistenz traditioneller Einstellungen und Verhaltensweisen. Dabei haben sich die Frauen von solchen Vorgaben stärker gelöst als ihre Männer und setzen Veränderungsprozesse in der Partnerschaft in Gang. Darüber hinaus zeichnen sich die Alltagsarrangements durch ein hohes Maß an *Pragmatismus* aus: Um sich einen vergleichsweise hohen Lebensstandard leisten zu können, erfüllt jedeR die Aufgabe, die zum Gelingen des Ganzen notwendig ist.

Herr Lange: „Also ich sag' mal: Sie organisiert dann, und dann machen wir's.“

Frau und Herr Lange kennen sich seit neun Jahren. Ein halbes Jahr nach ihrem Kennenlernen haben sie in der Kleinstadt, in der Herr Lange aufgewachsen ist, eine gemeinsame Wohnung bezogen. Mittlerweile sind sie seit fünf Jahren verheiratet. Sie haben inzwischen zwei Kinder, die beide noch nicht zur Schule gehen, und leben in einer Eigentumswohnung.

Herr Lange ist seit mehreren Jahren im Zwei-Schicht-System als „ganz normaler Maschinenbediener“ bei der VW AG beschäftigt. Seine Frau hat drei parallele Arbeitsverhältnisse. Sie ist regelmäßig jeweils mehrere Stunden pro Woche als Rechtsanwaltsgehilfin, als Objektbetreuerin in einem Gebäudereinigungsbetrieb sowie als Aushilfe in einem Supermarkt tätig und übernimmt darüber hinaus zeitweise zusätzlich die Urlaubsvertretungen für Kolleginnen. Um sich bei der Kinderbetreuung abwechseln zu können, paßt Frau Lange ihre Arbeitszeiten an den Schichtarbeitsrhythmus ihres Mannes an, d.h. beide arbeiten zu jeweils unterschiedlichen Zeiten.

Schon vor der Bekanntschaft mit ihrem späteren Ehemann war in Frau Langes Lebensplanung eine Doppelorientierung auf Erwerbsarbeit und Mutterschaft zentral.

„Für mich ist es so, ich gehe also in meiner Mutterrolle, sage ich 'mal, auf. Peter sagt immer, ich wäre 'ne Glucke, aber andersrum brauche ich auch meinen Freiraum, (...) mir ist meine Arbeit dann, das ist also das, was ich brauch', ne. Weil da habe ich das: meine Kollegen, meinen Kontakt, meine Arbeit - alles das, was mir Spaß macht.“

Sie blieb daher trotz der Geburt des ersten Kindes weiter an ihrem Arbeitsplatz im Büro einer Anwaltskanzlei auf 610-DM-Basis beschäftigt und hat kurze Zeit später auch ihre Arbeit als Kassiererin wiederaufgenommen.

„Es ist also wirklich wunderschön da, es ist also auch ein guter Kundenkreis, und ich brauche das von früher her noch, weil ich in meiner Firma jetzt gar keinen Kundenkontakt habe, nur Mandanten, aber ich sehe ja keinen davon. Und früher war es ja so, Mandanten, deine eigenen Mandanten hast du gesehen, hast mit denen gesprochen. Das brauche ich, diesen Kontakt nach draußen, und da unten, das ist genial, das ist einfach genial, weil viele Leute kenne ich davon, weil es ja auch in N. ist, die kennen mich da ja.“

Die vorwiegend organisatorischen Arbeiten für die Reinigungsfirma erledigt sie von zu Hause aus. Da Frau Lange ihre Arbeitszeit bei dieser Tätigkeit weitgehend souverän einteilen und in der eigenen Wohnung ausüben kann, will sie diesem Beschäftigungsverhältnis zukünftig Priorität einräumen. Neben der Erwerbsarbeit stehen die Kinder gleichberechtigt im Zentrum ihres Lebensplans. Ein drittes Kind ist fest geplant, doch möchte sie auch nach dessen Geburt nicht auf ihre Berufstätigkeit verzichten und daher möglichst viel Heimarbeit im Rahmen der Tätigkeit für das Gebäudereinigungsunternehmen erledigen.

Ebenso wie ihre drei parallelen Arbeitsverhältnisse organisiert Frau Lange den alltäglichen familialen Tagesablauf. Sie koordiniert die Schichtarbeit ihres Mannes und ihre eigenen Berufstätigkeiten mit den Familienarbeiten, d.h. der Kinderversorgung und den Tätigkeiten im Haushalt. Darüber hinaus plant sie auch die gemeinsamen Familienzeiten am Wochenende und die Urlaube sowie die seltenen Unternehmungen zu Zweit. Frau Lange beschreibt sich als „den treibenden Pol“ der Partnerschaft. Bereits beim Kennenlernen hatte sie die Initiative ergriffen, und auch für die Zukunft hat sie konkrete Vorstellungen, während Herr Lange nach eigener Aussage mehr „in den Tag hineinlebt“ und das Organisationstalent seiner Frau zu schätzen weiß.

Um Familie und Beruf vereinbaren zu können, ist Frau Lange auf Hilfe und Mitarbeit bei der Familienarbeit angewiesen. Diese bekommt sie einerseits durch ihren Mann, aber ebenso selbstverständlich läßt sie die Kinder in öffentlichen Einrichtungen und auch von ihrer Tante oder Herrn Langes Eltern betreuen, wenn unregelmäßige Arbeitszeiten dazu führen, daß beide Elternteile zur selben Zeit arbeiten. Herr Lange läßt sich weitgehend in die Planungen 'einspannen', und das Paar trifft Absprachen über die konkrete Verteilung der anfallenden Aufgaben. Auch Herr Lange hatte eigene Kinder für die Zukunft fest eingeplant. Zwar kam die erste Schwangerschaft seiner Frau für ihn „zeitlich etwas zu früh“, doch hat er von Anfang an mitgeholfen und übernimmt auch alltägliche Versorgungstätigkeiten wie beispielsweise das Baden der jüngeren Tochter:

„Wächst man rein, ja, die haben alle gesagt: ‘Peter ist Papa? Auweia!’. Und die haben aber auch gesagt, ich hab’ mich gedreht um 180 Grad, bin der beste Papa also angeblich. Wenn die einen sehen und ja, ich war früher ein Hallodri, ne.“

Je nach der Lage der jeweiligen Arbeitszeiten wird das jüngere Kind abwechselnd von der Mutter oder vom Vater zu Hause versorgt. Während der Spätschichtwoche bringt Herr Lange die ältere Tochter morgens in den Kindergarten, wenn seine Frau arbeitet. Dennoch übernimmt Frau Lange den größten Teil der im Rahmen der Kinderversorgung anfallenden Arbeiten - eine Folge auch ihrer eigenen ambivalenten Einstellung: Dem Anspruch, daß der Partner „auch mal mehr helfen könnte“, steht der Wunsch gegenüber, die zentrale Bezugsperson der Kinder zu sein und - trotz der Erwerbstätigkeit - auch zu bleiben. Unabhängig von finanziellen Aspekten lehnt sie daher einen Rollentausch während der Erziehungsfrästellung ab.

Konflikte kreisen vor allem um die Erledigung der Hausarbeit. Herr Lange übernimmt hin und wieder während der Spätschichtwoche das Kochen und erledigt Einkäufe, doch reicht seiner Partnerin dieses Engagement nicht aus. Daher beteiligt er sich nach Auseinandersetzungen über die Arbeitsteilung zwar etwas mehr, doch ist dies meist nur vorübergehender Natur.

Die Arbeit bei VW ist für Herrn Lange in erster Linie ein Mittel zum Geldverdienen, sein Engagement als Gruppenführer ist Ergebnis der damit erhofften Einstufung in eine höhere Lohngruppe. Er akzeptiert und unterstützt die Erwerbstätigkeit seiner Frau auch primär wegen des Zusatzeinkommens, während für Frau Lange darüber hinaus die Befriedigung von Kommunikationsbedürfnissen zentral ist.

Die Langes haben einen vergleichsweise hohen Lebensstandard: Eine Eigentumswohnung, zwei PKW und kostenintensive Hobbies erfordern ein Einkommen, das weit über dem Durchschnittsverdienst eines VW-Arbeiters liegt. Frau Lange ist gern erwerbstätig, und durch ihren Beitrag zum Familienbudget können sie sich „manchmal auch ein wenig Luxus“ leisten. Entsprechend eindeutig ist die Geldpräferenz des Paares: Es ist ihnen wichtiger, Geld zu verdienen, als mehr Freizeit zu haben. Das Familieneinkommen wird durch Mehrarbeit von Herrn Lange zusätzlich aufgestockt: Er läßt sich regelmäßig alle drei Monate für 20 Tage zur Nachtschicht einteilen, obwohl er dies als belastend empfindet, und leistet seit einem halben Jahr zusätzliche Mehrarbeit auch am Samstag und Sonntag. Auf diese Weise legt er sich ein finanzielles Polster für Phasen möglicher Einkommenseinbußen an.

„Ja gut, man könnte jetzt sagen, man bleibt samstags zu Hause und wir fahren dann regelmäßig schwimmen, aber ich sage ‘mal, samstags ist noch ‘mal Überstunde, dann kann man noch ‘mal Geld machen! Wer weiß, wie’s nächste Woche wieder aussieht, (...) dann stehen wir

wieder ohne Teile da, dann haben wir Vier-Tage-Woche oder am besten nur Zwei-Tage-Woche, weil wir dann gar nichts zu tun haben.“

Für den familialen Alltag bedeutet die derzeitige Arbeitssituation von Herrn Lange, daß er für Hausarbeiten und Kinderbetreuung kaum noch Zeit findet und die Belastung seiner Partnerin daher zunimmt. Zeit mit der gesamten Familie bleibt vor diesem Hintergrund derzeit nur am Wochenende und im Urlaub. Frau Lange bedauert, gegenwärtig nur wenig Zeit für ihre Kinder zu haben, und auch mit ihrem Mann wünscht sie sich mehr Zeit. Dennoch befürwortet auch sie die Mehrarbeit ihres Mannes und ist auch nicht bereit, ihre eigene Berufstätigkeit einzuschränken.

3.4 Typus 4: Kooperativ-reflektierte Lebensführung

Ähnlich wie in den bereits dargestellten Formen der Lebensführung von Schichtarbeitern und ihren Partnerinnen liegt auch den unter diesem Typus gebündelten Mustern von Alltagshandeln ein hohes Maß an Routinisierung zugrunde: Es gibt festgelegte Abläufe, die ein reibungsloses Miteinander von Familienleben und Erwerbsarbeit garantieren sollen. Dieser Organisationsmodus wurde jedoch nicht unhinterfragt von der Elterngeneration übernommen, sondern ist das Produkt eines verabredeten, zwischen den Partnern ausgehandelten Arrangements, das disponibel gehandhabt wird. Dabei versuchen sie, individuelle Präferenzen und familiäre Notwendigkeiten aufeinander abzustimmen. Getroffene Vereinbarungen werden wiederholt zur Diskussion gestellt und aktuellen Bedürfnissen entsprechend modifiziert. *Kooperation* ist dabei die entscheidende Basis des binnenfamilialen Geschlechterverhältnisses: Die Frauen und Männer streben - wie der vorangegangene Typus - eine Gleichverteilung der Erwerbsarbeit an, wollen darüber hinaus jedoch auch die Familienarbeit zu gleichen Anteilen übernehmen. Dieser Anspruch wird nur partiell umgesetzt. Vor allem aufgrund des höheren und sicheren Einkommens der Männer¹⁴ sind es die Frauen, die die gesetzliche Erziehungsfreistellung in Anspruch nehmen, ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen bzw. reduzieren. Trotz dieses formal geschlechtshierarchischen Arrangements

¹⁴ Die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sowie der niedrige Betrag des Erziehungsgeldes bewirken, daß mehr Frauen als Männer die gesetzliche Erziehungsfreistellung in Anspruch nehmen: Denn die Familie hat die geringsten finanziellen Einbußen, wenn das Elternteil mit dem niedrigeren Einkommen - und dies sind noch immer überwiegend die Frauen - die Erwerbstätigkeit unterbricht (vgl. I.3).

beteiligen sich die Männer jedoch selbst dann an allen anfallenden Hausarbeiten, wenn die Frau nicht berufstätig ist.

Die Paare grenzen sich bewußt von traditionellen Rollenleitbildern ab, sehen ihre Beziehung als gestalt- und wandelbar an und versuchen, individuelle Präferenzen der Partner - oft mit erheblichem Kraft- und Zeitaufwand - in Einklang zu bringen. Die Lebensführungsmuster zeichnen sich dabei durch ein vergleichsweise hohes Maß an *Reflexion* aus: Man weiß um die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen familialen Zusammenlebens und geht mit auftretenden Problemen sowohl in der öffentlichen Sphäre als auch im Privaten vergleichsweise offensiv um.

Trotz Schichtarbeit: Mitverantwortung des Mannes für die Hausarbeit

Zwar leisten auch in diesen Familien die Frauen noch immer einen größeren Anteil der Hausarbeit als die Männer, doch geht deren Beteiligung über eine *Mithilfe* deutlich hinaus: Sie übernehmen in ihrer erwerbsfreien Zeit die *Mitverantwortung* für alle im Haushalt anfallenden Arbeiten. Leitendes Motiv dabei ist der Wunsch, die Partnerin zu entlasten. Da der Freizeitanteil aufgrund der mit Schichtarbeit einhergehenden längeren Regenerationsphasen oft niedrig ist, packen die Männer „lieber schnell mal mit an“, damit möglichst viel Freizeit auch als tatsächlich arbeitsfreie Zeit für die gesamte Familie genutzt werden kann.

Eine geschlechtsspezifische Verteilung der Hausarbeit gibt es nicht: Die Männer tragen nicht nur Kisten, entsorgen den Müll oder erledigen Reparaturen, sondern verfügen grundsätzlich über alle im Haushalt notwendigen Fertigkeiten und setzen diese auch praktisch um. Sie bügeln, waschen die Wäsche, übernehmen die Badreinigung oder wischen die Fußböden. Entsprechend beteiligen sich auch die Frauen an den traditionell männlichen Arbeiten wie Renovierungen oder Reparaturen. Alle Befragten berichten in diesem Zusammenhang jedoch von 'schleichenden Traditionalisierungen': Übernimmt eineR von beiden ausschließlich eine Aufgabe, so verfallt man „schnell ins alte Muster“, so daß wechselnde Zuständigkeiten präferiert werden.

Die Beteiligung an der Hausarbeit variiert bei den Männern vor allem in Abhängigkeit von der Lage und vom Umfang der erwerbsgebundenen Zeit: Während in der Frühschichtwoche der Nachmittag noch für Hausarbeiten und Einkäufe zur Verfügung steht, bleibt in der Spätschichtwoche kaum nutzbare Freizeit, da die Vormittage eher zur Regeneration genutzt werden. In dieser Zeit übernehmen überwiegend die Partne-

rinnen die innerhalb der Woche notwendigen Hausarbeiten, während die Männer ihre Aufgaben, insbesondere den Einkauf, auf das Wochenende verschieben.

Setzt man das Engagement der Männer zum gesamten Arbeitsvolumen (Erwerbsplus Familienarbeit) in Beziehung, so fällt auf, daß ihnen trotz der Vollzeitberufstätigkeit die Beteiligung an der privaten Reproduktionsarbeit selbstverständlich ist.¹⁵ Sie wissen aus eigener Erfahrung, daß auch der Tag der Partnerin anstrengend ist - „das ist ja mehr Arbeit als bei VW“- und parallel zur Kinderbetreuung oft keine Zeit für die Hausarbeit bleibt. Dabei wird im Ansatz auch eine kritische Einstellung zur gesellschaftlichen Bewertung und Trennung der Lebensbereiche manifest: Die Männer betonen, daß die Hausarbeit als gleichwertig zur Erwerbsarbeit anerkannt werden sollte, da sie zum Leben ebenso notwendig wie die bezahlte Arbeit im Betrieb und Voraussetzung für die Erziehung von Kindern sei.

Welche weiteren Faktoren sind nun aber ausschlaggebend dafür, daß die Männer dieses Typus ihre egalitäre Einstellung auch in konkretes Verhalten umsetzen? Zwar lassen sich kausale Zusammenhänge zwischen einzelnen Rahmenbedingungen und bestimmten Handlungsmustern kaum nachweisen, doch zeigen sich in den Biographien auffallende Parallelen: Die meisten Männer wurden schon von ihren eigenen Müttern in die Hausarbeit einbezogen und konnten notwendige Fertigkeiten erwerben. Während dies bei einigen Männern ‘freiwillig’ geschah und z.T. auch mit der Absicht, die Mutter zu entlasten, *mußten* andere Männer mithelfen, da ihre Mutter in Vollzeit berufstätig und daher auf die Beteiligung der Kinder angewiesen war. Zu diesen Erfahrungen stellen die Männer überwiegend positive Konnotationen her: Sie betonen, daß sie sich von ihren Vätern, die die Familienarbeit den Frauen überließen, bewußt unterscheiden wollen und daher in ihrer eigenen Paarbeziehung die Partnerin unterstützen. Die Erfahrung mit der häufigen Abwesenheit - und oft auch Distanz - ihres Vaters sehen die Männer als Motiv, zu den eigenen Kindern nun ein intensiveres Verhältnis zu entwickeln.

Die Frauen streben vor allem eine Abgrenzung zu ihren Müttern an: Während in der Herkunftsfamilie alle Hausarbeiten von der Mutter erledigt, die Töchter eingespannt, der Vater und die Söhne entlastet wurden, soll sich diese „Ungerechtigkeit“ in der eigenen Familie nicht wiederholen. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen,

¹⁵ Wir vermuten, daß der Arbeitsanteil der Männer noch größer ausfiele, wenn die Frauen vollzeitbeschäftigt wären (vgl. auch Künzler 1994: 36).

daß sich die eigenen Kinder an der Hausarbeit beteiligen müssen und der Mann gerade aufgrund seiner Vorbildfunktion für die Jungen einen aktiven Beitrag leisten sollte. Diese Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle kann als Indiz dafür gewertet werden, daß sich die für den Typus festgestellten Modernisierungsprozesse auch auf die Einstellung zum Geschlechterverhältnis auswirken.

Darüber hinaus haben alle Paare vor der Familiengründung in einer gemeinsamen Wohnung zusammengelebt. Diesen Lebensabschnitt beschreiben sie als eine Phase intensiver Auseinandersetzungen, in der man sich kennenlernen und zusammenraufen mußte. Man verständigte sich über die Verteilung der privaten Reproduktionsarbeit und versuchte, individuelle Fähigkeiten mit partnerschaftlichen Notwendigkeiten in Einklang zu bringen. Die Erwerbstätigkeit beider Geschlechter in Vollzeitbeschäftigung wird dabei als wichtigstes Kriterium genannt, um mit dem Partner eine tatsächliche Gleichverteilung der Hausarbeit zu verabreden und auch einzuhalten.

Doch erst der Alltag mit Kindern stellte die Arbeitsteilung in der Partnerschaft auf die Probe: Zum einen fiel in der kinderlosen Phase, gerade im Vergleich zur aktuellen Lebenssituation, der Umfang der anfallenden Arbeiten geringer aus. Zum anderen - und dies ist der weitaus bedeutendere Aspekt - waren die Frauen nach der Geburt des Kindes (zunächst) nicht erwerbstätig. Als Folge stellte sich eine Traditionalisierung der Arbeitsteilung zu diesem Zeitpunkt ein, da die Frauen aufgrund ihrer Nicht-Erwerbstätigkeit vieles „nebenbei“ erledigten. Auch die Männer räumen ein, daß es durchaus schwerfalle, sich nach der Arbeit, und wenn die Frau nicht erwerbstätig ist, noch an der Hausarbeit zu beteiligen. Daher sind gelegentliche Aufforderungen seitens der Frau üblich und aus der Sicht der Männer auch notwendig, um nicht in traditionelle Muster zu verfallen. Dies gelingt u.a. dadurch, daß die Frauen Arbeiten „liegenlassen“ oder Haushalt und Kinder an den Mann übergeben, um einmal allein wegzufahren oder auszugehen.

Beide Partner definieren den Alltag mit Kindern als Arbeitsalltag und wissen, daß sich dieser oftmals zur Rund-um-die-Uhr-Beschäftigung ausweitet. Die Frauen erwarten daher auch einen aktiven Beitrag des erwerbstätigen Mannes. Da sie darüber hinaus einen Wiedereinsteig in den Beruf anstreben, wollen sie eine Traditionalisierung der Rollenmuster von vorneherein vermeiden und die ansatzweise egalitäre Arbeitsteilung weitestgehend aufrechterhalten. Auffällig ist hier, daß die Männer zahlreiche Begründungen für das getroffene Arrangement anführen. Sie reflektieren ihren Famili-

enalltag, legen Wert darauf, ihr Verhalten zu erklären und benennen eine Vielzahl von Argumenten, warum sie die Familienarbeit nur partiell egalitär verteilen können.¹⁶

Aktive Vaterschaft statt Alleinverantwortung der Mutter

Kinder nehmen im Leben der Paare einen zentralen Stellenwert ein. Dabei bestehen in bezug auf die Kindererziehung vergleichsweise weitreichende Ansprüche, und die Eltern streben - aufgrund der Reflexion der eigenen Kindheitserfahrungen - eine freundschaftliche, auf gegenseitiges Verständnis basierende Beziehung zu den Kindern an: Man will sich mit den Kindern auseinandersetzen, sich durch Gespräche verstehen lernen, individuelle Sichtweisen und Wünsche der Kinder mit eigenen Interessen abstimmen. Dazu sollen nicht nur die Kinder, sondern auch die Eltern zu Kompromissen bereit sein, und konflikthafte Diskussionen werden klaren Vorgaben vorgezogen. Sich Zeit füreinander, als ganze Familie zu nehmen, hat daher Priorität.

Auch am Beispiel der Kindererziehung manifestiert sich ein gleichberechtigtes Partnerschaftsverständnis: Die Partner versichern sich ihrer Erziehungsziele und stimmen Erziehungsformen aufeinander ab, um möglichst konforme und dadurch für das Kind kontinuierliche Positionen in einzelnen Fragen einnehmen zu können. Klare Lebensziele für die Kinder haben die Eltern nicht: Eine gute Ausbildung wird als wichtig angesehen, doch sollen die Neigungen, Fähigkeiten und Wünsche der Kinder im Vordergrund stehen.

Auffällig ist, daß die Kinder - trotz der erwerbsbedingt längeren Abwesenheit der Väter - beide Elternteile gleichermaßen als Bezugspersonen in Anspruch nehmen. Spezifische Zuständigkeiten von Mutter oder Vater existieren nicht. Dies liegt maßgeblich am Engagement der Männer: Sie kümmern sich vor allem in den Frühschichtwochen intensiv um die Kinder und unternehmen mit ihnen auch allein, d.h. ohne die Partnerin, die verschiedensten Aktivitäten und stabilisieren dadurch die Vater-Kind-Beziehung. Daß sie alle im Zuge der Kinderversorgung anfallenden Arbeiten wie z.B. das Wickeln oder Essenkochen übernehmen, ist für sie selbstverständlich, und sie grenzen sich bewußt von ihren eigenen Vätern ab, die meistens nur an den Wochen-

¹⁶ Zu vergleichbaren Ergebnissen gelangt auch Dorothea Krüger (1986) in ihrer Untersuchung. Sie stellt fest, daß bei Männern des Heiratsjahrgangs 1980 auffallend häufiger Begründungen für ein bestimmtes Verhalten oder eine Einstellung angeführt werden als bei den Befragten des Heiratsjahrgangs 1950, die ihr Verhalten kaum für begründungsbedürftig erachteten (Krüger 1986: 8).

ende Zeit für die Kinder hatten. Die Männer wollen daher möglichst viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, deren Entwicklungsphasen miterleben und an wichtigen Erziehungsprozessen beteiligt sein. Vor diesem Hintergrund problematisieren sie ihre aufgrund der Vollzeitwerbstätigkeit eingeschränkten Beteiligungsmöglichkeiten und ziehen hiervon abweichende Arbeitsteilungsmodelle, so z.B. in Form einer individuellen Arbeitszeitreduzierung, in Erwägung.

Um dieses Engagement der Partner zu stärken, ziehen sich die Frauen gelegentlich bewußt aus der Kinderversorgung zurück. Sie lehnen es ab, permanente und wichtigste Ansprechperson der Kinder zu sein, und empfinden es als entlastend, wenn sich die Kinder ebenso auf den Vater beziehen.

Zusammen und doch für sich

Zeit für die Partnerschaft ist wichtig, doch werden individuelle Interessen keineswegs nachgeordnet: Einige Stunden ohne die Familie verbringen zu können, FreundInnen zu treffen oder zum Sport zu gehen, heben alle Befragten als „kleine Freiräume“ hervor, die für die eigene Zufriedenheit überaus bedeutsam sind und sich nicht zuletzt auch positiv auf das Familienklima auswirken. Interessendivergenzen zwischen den Partnern, so z.B. unterschiedliche Bedürfnisse der Freizeitgestaltung, werden respektiert und in den Familienalltag integriert: Beide wechseln sich daher bei der Kinderbetreuung ab, um Freizeit gelegentlich auch individuell gestalten zu können. Man lehnt ein ausschließliches ‘Dasein für die Familie’ bzw. für den Partner ab und sich vorrangig in einer ‘individualistischen Perspektive’ (Beck-Gernsheim 1992).

Der Beziehungsstil der Paare ist diskursiv: Es finden regelmäßige Gespräche über individuelle Erfahrungen und Erlebnisse statt, und auftretende Probleme werden nicht ausgesessen, sondern ausgetragen. Die Alltagsabläufe werden gemeinsam geplant und getroffene Verabredungen auch schon mal revidiert, wenn sie spontanen Bedürfnissen entgegenstehen. Zwar ist ein erhebliches Maß an Routine unumgänglich, um die Schichtarbeit des Mannes in den Familienalltag zu integrieren, doch wird eine völlig flexible Anpassung an die Erwerbsarbeit des Mannes abgelehnt: Die Frauen sind nicht bereit, geplante Aktivitäten aufgrund plötzlicher Mehrarbeit des Mannes abzusagen, sondern unternehmen dann etwas allein mit den Kindern.

Geteilte Erwerbsarbeit als Option

Zwar ließe sich der Familienalltag wesentlich leichter koordinieren, wenn sich die Frau ausschließlich um die Familie kümmern würde, doch widerspricht ein solches Arrangement dem Selbstverständnis der Paare: Da eine einseitige Familienorientierung der Frau in der Regel in schlechteren Chancen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt mündet, lehnen beide Partner eine längere Erwerbsunterbrechung ab. Die Frauen streben daher ein Nebeneinander von Familienphase und Erwerbsarbeit an und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nur für kurze Zeit. Frauen mit mehreren Kindern nehmen zwar die gesetzliche Freistellung in Anspruch, doch ist auch hier der Wiedereinstieg bereits konkret geplant und abgesichert. Eine ähnliche Vorgehensweise zeigt sich bereits bei der Entscheidung zur Elternschaft: Die Kinder sind Wunschkinder, der Zeitpunkt der Geburt und die zukünftige Organisation des Familienalltags wurden genau geplant.

Dieses 'strategische' Handlungsmuster sowie die Erwerbsorientierung der Frauen sind auf ein hohes Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der Frauen zurückzuführen, das z.T. über dem der dazugehörigen Partner liegt. Die Frauen haben viel Zeit und Anstrengung in ihre Aus- und Weiterbildung investiert und wollen nun möglichst lange hiervon profitieren. Finanzielle Gründe sind dabei nachgeordnet; im Vordergrund steht der „Spaß an der Arbeit“ - ein Anspruch, den sich die Frauen aufgrund des Einkommens des Mannes „leisten“ können.¹⁷

Auch die Männer sehen in der Erwerbsorientierung ihrer Lebensgefährtinnen deutliche Vorteile: Die Partnerin wird als zufriedener wahrgenommen, und es finden intensivere Gespräche über die Erwerbsarbeit statt, da nun beide ihre Erfahrungen aus der Erwerbswelt austauschen können. Auch vor diesem Hintergrund wird das hohe Engagement der Männer im Bereich der Familienarbeit verständlich. Sie thematisieren, daß sie sich durch die Erwerbstätigkeit ihrer Frauen in ihrer Verantwortung für das Familieneinkommen deutlich entlastet fühlen, bis hin zu der Option, den Umfang der eigenen Erwerbsarbeit eventuell einzuschränken. Korrespondierend hierzu fällt eine überwiegend instrumentelle Einstellung zur Erwerbsarbeit auf: Sie dient in erster Linie der Existenzsicherung. Die Männer schätzen zwar das vergleichsweise hohe Einkom-

¹⁷ Auch Werner Kudera (1995) entdeckte in seinem Sample niederbayerischer Industriearbeiter Elemente einer strategischen Form der Lebensführung, doch dominierte nach seiner Einschätzung ein „situitives Handeln“ als pragmatisches Reagieren „auf die jeweils spezifischen Erfordernisse“ (Kudera 1995: 153). Daß sich der hier beschriebene Typus bereits deutlich hiervon distanziert hat, zeigt sich vor allem in den Lebensentwürfen und Handlungsmustern der befragten Frauen, die nicht nur defensiv auf veränderte Lebensbedingungen reagieren, sondern vorausschauend und ihren individuellen Präferenzen entsprechend agieren.

men bei VW, doch haben sie Ansprüche in bezug auf Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation weitgehend zurückgeschraubt. Die Bandarbeit in der industriellen Produktion wird als „sinnentleert“ wahrgenommen, Kontakte zu KollegInnen seien aufgrund einer erhöhten Leistungsdichte und damit einhergehendem Leistungs- und Konkurrenzdruck kaum noch möglich. Wünsche nach Selbstverwirklichung werden daher auf den außerbetrieblichen Lebenszusammenhang verlagert (vgl. auch Herlyn 1994: 133ff.). Das Verhalten der Männer im Betrieb ist offensiv: Sie sind betrieblichen Vorgaben gegenüber zunächst skeptisch, setzen sich mit ihrem Meister auseinander und kontaktieren den Betriebsrat, wenn sie mit einzelnen Arbeitsanforderungen oder -bedingungen unzufrieden sind.

Trotz ihrer instrumentellen Einstellung zur Erwerbsarbeit streben die Männer nicht an, auf eine Erwerbsarbeit ganz zu verzichten und eventuell 'Hausmann' zu sein. Eine solche Rolle wird weder für die Frau noch für den Mann als sinnstiftend und erfüllend angesehen, so daß die Paare eher eine beiderseitige Teilzeitbeschäftigung in Erwägung ziehen. Diese oder ein vorübergehender Rollentausch, z.B. im Rahmen einer Teilung der Erziehungsfreistellung, wurden jedoch bislang von keinem Paar realisiert: Die Option, der Erwerbsarbeit „mal eine Zeitlang zu entfliehen und dafür mehr Zeit für die Kinder zu haben“, bezeichnen die Männer zwar als „verlockend“, doch entscheiden sich die Partner - vor allem aus finanziellen Gründen - für eine Beibehaltung des aktuellen Arrangements. Beide Geschlechter problematisieren in diesem Zusammenhang die Ausgestaltung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und wünschen sich eine Vereinbarung, die auch Männern die Inanspruchnahme - finanziell - ermöglicht. Betrachtet man jedoch das Einkommen der Frauen, so wird deutlich, daß der finanzielle Verlust bei einem Rollentausch in einigen Familien marginal gewesen wäre. Wir vermuten daher auch bei diesem Typus 'Reste' geschlechtsrollenstereotyper Einstellungen: Daß sich Eltern die Erziehungsfreistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes teilen, findet zwar Zuspruch, wird jedoch für die eigene Partnerschaft - im Einvernehmen beider Partner - nicht realisiert. Hier stellen nicht zuletzt die Frauen selbst ein Hindernis für eine egalitäre Verteilung der Erwerbsarbeit dar: Obwohl keine von ihnen Zweifel daran hat, daß der Mann den Haushalt und die Kinderbetreuung problemlos allein organisieren könne, wollten sie die Freistellung doch lieber selbst in Anspruch nehmen. Trotz der vergleichsweise intensiven Beteiligung der Männer antizipieren sie bereits

eine zukünftige Doppelbelastung durch Beruf *und* Familie und betrachten daher ein befristetes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben als eine attraktive „Pause“.

Der Typus veranschaulicht, daß einige Paare des Samples - trotz vergleichbarer Rahmenbedingungen - Elemente egalitärer Arbeitsteilung in ihren Alltag integrieren. Zwar nimmt die Erwerbstätigkeit der Frauen noch keinen der Schichtarbeit des Mannes gleichrangigen Stellenwert ein, doch haben sich die Paare vor allem im Bereich der Familienarbeit von traditionellen Rollenmustern deutlich zu lösen begonnen. Sie grenzen sich mit ihrer *kooperativ-reflektierten* familialen Lebensführung nicht nur von ihrer Elterngeneration deutlich ab, sondern auch von ihrem direkten sozialen Umfeld, das traditionelle Rollenzuweisungen weitgehend unhinterfragt läßt.

Frau Kroll: „Bei uns geht irgendwie immer alles durcheinander.“

Nach Abschluß ihrer Berufsausbildungen sind Frau und Herr Kroll bei ihren Eltern ausgezogen und haben sich ihre erste gemeinsame Wohnung gesucht. Zu dieser Zeit waren beide vollzeit berufstätig, so daß sie sich nach intensiver Kalkulation der finanziellen Belastungen zur Heirat entschlossen: Sie wollten Steuern sparen und sahen „nicht ein, dieses Geld dem Staat zu schenken“. Daß eine Formalisierung der Beziehung für deren Qualität eine Bedeutung hat, wird von beiden Partnern verneint, denn „ob man nun verheiratet ist oder nicht, das ändert nichts an der Tatsache, ob man sich versteht oder nicht“.

Während Frau Kroll nach der Ausbildung zur Bürokauffrau als Angestellte in einen Großbetrieb wechselte, verlief der Berufsweg von Herrn Kroll weniger gradlinig: Im Anschluß an seine Ausbildung wechselte er den Betrieb, wurde jedoch entlassen, als er die Versetzung in eine andere Stadt ablehnte. Er erhielt in der Folge mehrere Zeitverträge, ohne sich auf die Fortsetzung dieser Beschäftigungsverhältnisse verlassen zu können, und war zwischenzeitlich immer wieder arbeitslos. Rückblickend sei es daher zwar eine „schöne Zeit gewesen, wo man in der Sonne liegen konnte“, doch schmälerten seine Zukunftsängste den entstandenen Freizeitgewinn, da er seine Erwerbschancen zunehmend geringer einschätzte.

In dieser Phase ihrer Beziehung erlebten die Krolls eine veränderte Rollenverteilung: Frau Kroll erwirtschaftete den Hauptteil des Familieneinkommens, während ihr Mann die Hauptverantwortung für die Hausarbeit übernahm. Dieses in ihrem sozialen Umfeld eher ungewöhnliche Arrangement erschien beiden Partnern „selbstverständlich“. Herrn Kroll war es wichtig, mehr gemeinsame Freizeit mit seiner Partnerin zu haben, und durch deren Abwesenheit konnte

er sich einzelne Haushaltsfertigkeiten selbständig aneignen. Er beschreibt diese Phase nachträglich als „positive Erfahrung“. Bestärkt wurde dieses Engagement durch den Wunsch, in der Paarbeziehung die Bedürfnisse der Partnerin zu berücksichtigen, die eine partnerschaftlich-egalitäre Arbeitsteilung zur Bedingung für ein Zusammenziehen in die gemeinsame Wohnung gemacht hatte. Die Erfahrung mit diesem vorübergehenden Rollentausch führte bei den Krolls zu einer grundsätzlichen Offenheit gegenüber Arbeitsteilungsmustern, die vom traditionellen Modell abweichen. Die beiderseitige Zuständigkeit für alle anfallenden Arbeiten wird dabei, im Vergleich zu klar abgegrenzten Arbeitsbereichen bei befreundeten Paaren, als „Durcheinander“ bezeichnet, jedoch positiv erlebt: Zwar sei ihr „Modell“ im Alltag „manchmal etwas aufwendiger, doch dafür nicht so eingefahren“.

Während seiner Arbeitslosigkeit versuchte Herr Kroll sich weiterzuqualifizieren, brach dieses Vorhaben jedoch ab, als ihm ein Arbeitsplatz bei VW als Montagewerker angeboten wurde. In dieser Zeit waren beide Partner längere Zeit in Vollzeit beschäftigt und haben „einen Lohn komplett beiseite geschoben“, um sich einmal „was Eigenes leisten zu können“. Da zuvor Herr Kroll während seiner Arbeitslosigkeit fast die gesamte Hausarbeit übernahm, bedeutete die beiderseitige Vollzeitbeschäftigung eine deutliche Umstellung im Alltag: Der Synchronisations- und Organisationsbedarf nahm - vor allem durch die Schichtarbeit von Herrn Kroll - signifikant zu, so daß eine beiderseitige Vollzeitbeschäftigung als „anstrengend“ beurteilt wird: Während der Spätschichtwochen habe man sich fast nur am Wochenende gesehen und nur mit Mühe die Hausarbeit erledigt, so daß in dieser Zeit der Entschluß gefaßt wurde, daß bei der Geburt des Kindes eineR von beiden die Erwerbsarbeit unterbrechen sollte. Eine klare Rollenverteilung stand hier zunächst noch nicht fest:

„Mein Mann hat immer gesagt, wenn du arbeiten willst, - ich hatte ja auch einen sehr guten Job eigentlich - dann mach das, dann bleib' ich zu Hause“.

Dieser Bereitschaft zu einem Rollentausch stand jedoch eine ebenfalls große Erwerbsdistanz von Frau Kroll entgegen, die „endlich mal wieder Zeit“ für sich haben wollte. Aus diesem Grunde fand ein intensiver Aushandlungsprozeß darüber statt, wer welchen Beitrag zum Familieneinkommen leisten kann und will, wobei Frau Krolls größere Unzufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz sowie die längere Dauer ihrer Erwerbstätigkeit ausschlaggebende Faktoren waren: Sie hat regelmäßig das Familieneinkommen abgesichert und ihren Mann „mitfinanziert“, so daß sie den Anspruch formulierte, sich nun eine Zeitlang „auch mal eine Pause gönnen“ zu können. Zwar behält auch sie sich vor, zu einem späteren Zeitpunkt wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, doch nur, wenn diese ihr „auch Spaß macht“. Da zum Zeitpunkt der Familiengründung bereits ein zweites Kind geplant war, vereinbarte sie bei der Geburt des ersten Kindes einen Auflösungsvertrag mit dem Unternehmen, wobei es durchaus auch finanzielle Anreize waren, die ihre Entscheidung beeinflussten: Die hohe Abfindung des Arbeitgebers floß

in die Anschubfinanzierung für den Hauskauf, so daß das Paar mithilfe eigener Ersparnisse und zusätzlicher finanzieller Unterstützungen seitens der Eltern die aufgenommenen Kredite zügig abtragen konnte. Um die geleisteten Investitionen gegenseitig abzusichern, einigte sich das Paar auf eine Gütertrennung.

Zum Zeitpunkt des Interviews haben die Krolls ihre Lebensplanung weitestgehend realisiert: Das erste Kind besucht bereits den Kindergarten, das andere Kind ist noch im Säuglingsalter. Ein Eigenheim am Stadtrand wurde vor einigen Jahren bezogen und mit Hilfe der Eltern und Brüder umgebaut und renoviert.

Trotz eines nunmehr formal traditionellen Arrangements versuchen die Krolls, zumindest partiell ihre egalitären Partnerschaftsvorstellungen im Alltag umzusetzen. Zwar übernimmt Frau Kroll seit der Geburt des ersten Kindes den Hauptteil der Kinderversorgung, doch gelingt es bislang, die Hausarbeiten „so halbwegs gerecht“ zwischen den Partnern zu verteilen. Frau Kroll grenzt sich damit bewußt vom Lebensmodell ihrer Eltern ab: „Mein Vater hat damals gesagt: ‘Kind, Haushalt, Einkaufen - das ist alles Frauensache, was geht mich das an?’“ Diese Sozialisierungserfahrungen prägen auch ihren Erziehungsstil gegenüber den eigenen Kindern: Diese sollen vor allem ihre eigenen Interessen verfolgen und sich nicht für andere aufopfern. Entsprechend erwartet sie auch von ihren (Schwieger-)Eltern nicht, daß sie sich für die Betreuung der Großkinder zur Verfügung stellen; sie sollen stattdessen nun „auch etwas von ihrer Rente haben“.

Die Verantwortung dafür, daß manche Männer sich an der Hausarbeit gar nicht beteiligen, ist nach Frau Kroll auch bei den Frauen zu suchen, die „zum Teil selbst schuld“ seien. Kompromißbereitschaft steht dabei für sie an erster Stelle: Während sich ihr Mann alle im Haushalt notwendigen Fertigkeiten aneignete und auch mal auf den Sport zugunsten des Hausputzes verzichtete, schraubte sie ihren „anerzogenen Sauberkeitsanspruch“ deutlich zurück.

„Und da kam bei ihm auch erstmal die Phase ‘och, du bist ja zu Hause, du hast ja Zeit genug’ und dann kam eben die Phase, wo ich mich verdünnt habe und er eben gemerkt hat:

‘Mein Gott, mit einem Kind schaffst du verdammt wenig am Tag!’.“

Frau Kroll hat gelernt, die „andere“ Vorgehensweise des Partners zu tolerieren - denn „wenn er erstmal anfängt zu putzen, dann dauert’s zwar ewig, es wird aber auch alles blitzsauber“. Die Beteiligung von Herrn Kroll ist dabei auch Produkt eines individuellen Anspruchs. Er legt „schon ‘n bißchen Wert drauf, daß es vernünftig aussieht, so ‘n bißchen aufgeräumt soll’s aussehen, und das mach’ ich auch selber“. Dennoch entwickeln sich in der Familienarbeit Elemente geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen: Herr Kroll bügelt zwar, doch übernimmt zunehmend seine Frau diese Arbeit.

„Ich habe damals Wäsche gewaschen, alles mögliche gemacht, also richtig aufgeteilt (...)
Heute ist es so, daß sie die Wäsche macht, da komme ich kaum noch ran.“

Traditionalisierungen dieser Art sind Folge der Nicht-Erwerbstätigkeit der Frau und führen zu häufigen Auseinandersetzungen über die familiäre Aufgabenverteilung: Gleich Herr Kroll ehemals die größeren materiellen Ressourcen seiner Frau durch ein verstärktes Familienengagement aus, so tendiert nun Frau Kroll dazu, ihre aktuelle Erwerbsdistanz durch erhöhte Arbeitsanteile im Privaten zu kompensieren. Sie vermeidet daher bewußt, alle Hausarbeiten während der Abwesenheit ihres Mannes zu erledigen, sondern versucht sich stattdessen in erster Linie um die Kinder zu kümmern.

Die Beschäftigung mit den Kindern stellen beide deutlich über die Hausarbeit: Lieber schraube man die Sauberkeitsansprüche ein wenig zurück und sei dafür entspannter und aufgeschlossener gegenüber den Kindern. Herr Kroll verbringt gern Zeit mit seiner Tochter und hebt hervor, daß die gelegentliche Abwesenheit der Mutter sein eigenes Verhältnis zum Kind stabilisiere: Es ist ihm wichtig, ein ebenbürtiger Ansprechpartner für die Tochter zu sein.

Das Einkaufen übernimmt ausschließlich Herr Kroll, da ihm diese Arbeit Spaß macht. Er organisiert den Einkauf in Form eines Großeinkaufs mit dem Auto, so daß während der Arbeitswoche nur noch kleine Besorgungen bleiben, die er mit dem Fahrrad erledigen kann. Dabei nimmt er - ebenso wie bei vielen Freizeitaktivitäten - die Tochter meist mit, wodurch seine Frau kleine Freiräume im Alltag erhält, die sie dann auch frei von Hausarbeit hält und z.B. zum Lesen nutzt. Im Gegenzug betreut sie dafür die Kinder, damit ihrem Mann noch genügend Zeit für seine sportlichen Interessen bleibt.

Die Krolls haben zwar sehr unterschiedliche Freizeitinteressen, doch werden diese gegenseitig toleriert. Wichtig ist beiden, daß trotz individueller Freizeit und Familienleben auch noch Zeit zu Zweit erhalten bleibt: Ausgiebiges Frühstück während der Spätschichtwochen und gelegentliche Abendessen außer Haus sind ihnen daher wichtig und werden immer wieder in den Alltag eingeplant. Auch um mit auftretenden Problemen fertig zu werden, sind solche „Zweisamkeiten“ für das Paar überaus wichtig.

4. Zusammenfassung

Um Schichtarbeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren, sind individuelle Koordinations- und Synchronisationsleistungen notwendig. Die Strategien der alltäglichen Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche und ihrer je spezifischen Anforderungsstrukturen untersuchten wir unter dem Fokus von „Lebensführung“, verstanden als „komplexes gesellschaftliches und personales Vermittlungsmoment“ (Voß 1991: 382). Dieses, von der Münchener Forschungsgruppe „Alltägliche Lebens-

führung“ empirisch überprüfte Konzept fokussiert explizit die individuellen Handlungsmuster im Kontext flexibilisierter Arbeitszeiten. In Ergänzung zu diesen Annahmen wir darüber hinaus die Perspektive der Lebensgefährtinnen der befragten Arbeitnehmer in die Analyse auf und stellten fest, daß sich in Paarbeziehungen die individuellen Lebensführungsmuster zu einer gemeinsamen, einer **familialen Lebensführung** verschränken: Das Zusammenleben als Paar und mit Kindern läßt sich nur dann herstellen, wenn die individuellen Strategien der Lebensführung mit denen der anderen Familienmitglieder in Einklang gebracht werden. Das Ergebnis muß dabei nicht zwangsläufig, wie beim Typus 4, eine auf gegenseitige Berücksichtigung zielende, *kooperative* Form der Lebensführung sein, sondern kann auch in einem „Stillhalte-Abkommen“, wie z.B. beim traditionellsten Typus (1) bestehen: Die Zufriedenheit mit dem gefundenen Arrangement ist vergleichsweise gering, doch erweist es sich im alltäglichen Umgang miteinander als funktional und subjektiv alternativlos.

Im Vergleich zu den Ergebnissen der Münchener Projektgruppe, die anhand eines verschiedenste Beschäftigtengruppen umfassenden Samples gewonnen wurden, bewegt sich die hier vorgenommene Untersuchung an einem grundsätzlich traditionelleren Pol der Gesellschaft: dem Lebensalltag von *Arbeiterfamilien*. Die Dominanz der männlichen Erwerbsarbeit, die körperliche Belastung, die mit ihr einhergeht, und der hohe Stellenwert, den Elternschaft und Familienleben einnehmen, sind hier charakteristische Merkmale der Lebensführung. Wie jedoch die Typologie zeigt, haben auch innerhalb der Industriearbeiterschaft Modernisierungstendenzen Einzug gehalten und kommen in einer zunehmenden Pluralisierung der Formen familialer Lebensführung zum Ausdruck:

Die zwei moderneren Typen 3 und 4 veranschaulichen, daß die Einstellungen zu Familienleben und Erwerbsarbeit einem deutlichen Wandel unterliegen und sich in Richtung partiell egalitärer Geschlechterverhältnisse verschoben haben. Zwar basieren die konkreten Verhaltensmuster in den beiden Arrangements auf unterschiedlichen Motivationen, doch treten Ansätze einer gleichberechtigteren Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit hervor und deuten eine Erosion traditioneller Rollenleitbilder an.¹⁸ Die Männer beteiligen sich aktiv an der Betreuung und Versorgung der Kin-

¹⁸ Parallel hierzu stellten wir fest, daß die Paare dieser zwei Typen das Zusammenleben und Heiraten vergleichsweise unverbindlich betrachten. Damit fanden wir die Ergebnisse von Keddi und Seidenspinner (1991: 178) bestätigt, wonach die Arbeitsteilung in Familien umso traditioneller ausfällt, je institutionalisierter der Lebenslauf ist.

der und übernehmen auch Teile der Hausarbeit. Die Lebensführungsmuster der Frauen zeigen dabei, daß eine eigenständige Erwerbstätigkeit in den weiblichen Lebensentwürfen einen zentralen Stellenwert einnimmt und trotz erheblicher Synchronisationsprobleme im Alltag auch tatsächlich realisiert wird. Kennzeichnend sind auf individuelle Interessen ausgerichtete Handlungsmuster, die beim *kooperativ-reflektierten* Typus (4) durch eine ansatzweise egalitäre Arbeitsteilung ergänzt werden. Beide Geschlechter haben sich von traditionellen Rollenleitbildern gelöst und versuchen, mithilfe eines diskursiven Beziehungsstils individuelle Vorstellungen und Ansprüche zu reflektieren und ihre gemeinsame Lebensführung flexibel und zukunfts offen zu handhaben.

Im Gegenzug verweisen die zwei traditionelleren Formen der Alltagsorganisation auf ein hartnäckiges Fortbestehen tradierter Werte und Normen, auf eine eher vergangenheitsbezogene Lebensführung. Die binnenfamilialen Geschlechterverhältnisse basieren dabei auf einem hierarchischen Prinzip: Die Rollen zwischen den Partnern sind entsprechend der Trennung der Lebensbereiche 'Öffentlich' und 'Privat' verteilt und werden nach dem 'Familienernährer-Hausfrauen'-Modell im Alltag organisiert. In der Typologie stellte sich heraus, daß die in diesen Lebensführungen verfestigte ökonomische Abhängigkeit der Frau nach objektiven Kriterien zwar eine Geschlechterhierarchie impliziert, jedoch nur beim traditionellsten Typus als solche gelebt wird. Hier ist der Alltag von einer großen Unzufriedenheit und Resignation geprägt, da die an das traditionelle Familienmodell gekoppelten Anerkennungsmomente ausblieben und berufliche Aufstiegsambitionen scheiterten. Auch in den *komplementär-harmonisierten* Lebensführungsmustern (2) ist die familiäre Arbeitsteilung zwar nach geschlechtsspezifischen Merkmalen organisiert, trägt jedoch aufgrund der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung der individuellen Arbeitsbereiche in der familialen Binnenperspektive keine geschlechtshierarchischen Züge. Die Alltagsarrangements scheinen oberflächlich also ganz ähnlich, doch ist den Paaren in der spezifischen Realisierung eine Umsetzung ihrer individuellen Lebensvorstellungen gelungen.

Bei einer genaueren Betrachtung der Art und Weise, wie die Paare individuelle Interessen und Anforderungen der Familie koordinieren, fällt eine Korrelation zwischen dem subjektiven Reflexionsgrad und dem Bildungsniveau auf: Befragte, die einen höheren Bildungsabschluß (Abitur, höhere Handelsschule) erreicht haben und/oder über ein hohes berufliches Qualifikationsniveau (Ausbildung plus betriebliche Weiterbildung) verfügen, bedienen sich im Familienalltag variablerer Handlungsmuster, die

darüber hinaus zur Disposition gestellt werden. Routinisierte Verhaltenselemente finden sich dagegen bei Paaren, in denen einfache Bildungsabschlüsse und fehlende berufliche Ausbildung dominieren. Die Analyse der weiblichen Biographien zeigt darüber hinaus, daß die Frauen umso erwerbsorientierter sind, je höher ihre Qualifikation ist (vgl. auch Klein/Braun 1995). Eine weitere Differenzierung zwischen den Paaren stellten wir angesichts ihrer unterschiedlich ausgeprägten Familienorientierung fest: Während bei den traditionelleren Typen Partnerschaft und Kinder zu den selbstverständlichen Lebensinhalten gehören, werden diese von den Paaren der zwei modernisierten Formen reflektiert und als individuell herzustellende, aktiv zu gestaltende Lebhenselemente gesehen.

Einen Schwerpunkt für die Analyse der familialen Lebensführung bildete die Frage der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Die Interviews zeigen, daß der Beteiligungsgrad der Männer und entsprechend auch die Belastung der Frauen durch die Familienarbeit stark variieren. Kausale Zusammenhänge zwischen bestimmten Verhaltensweisen und z.B. spezifischen Sozialisationserfahrungen lassen sich dabei jedoch nicht generalisieren. Neben biographischen Dimensionen wie die von den Eltern vorgelebte Arbeitsteilung oder vermittelte Rollenbilder treten zahlreiche Faktoren, die das Engagement der Männer beeinflussen: Bedeutsam sind beispielsweise Erfahrungen mit einer selbständigen Haushaltsführung, die Ausprägung erworbener Haushaltsfertigkeiten, die Einstellung zum Geschlechterverhältnis und die Anspruchshaltung der Partnerin. Entsprechend veranschaulicht die Typologie, daß in Paarbeziehungen mit einer ansatzweise egalitären Arbeitsteilung die Männer Erfahrungen mit Alleinwohnen haben, über ein breites Spektrum von Fertigkeiten verfügen und sich aus einem individuellen Selbstverständnis heraus als mitverantwortlich für die Hausarbeit betrachten (vgl. Funder 1993: 35). Dabei zeigt sich ein Zusammenhang zur Elternrolle: Männer, die sich im Haushalt beteiligen, übernehmen stärker auch die im Zuge der *Kinderversorgung* anfallenden Arbeiten, während sich bei der Hausarbeit passive Männer eher in den Bereich der *Kinderbetreuung* zurückziehen. Einfluß auf die Beteiligung der Männer nimmt maßgeblich auch der Erwerbsgrad der Frauen: Bei Paaren, in denen beide Partner erwerbsarbeiten, beteiligen sich die Männer stärker an der Familienarbeit. Entscheidend bei diesem Arrangement ist allerdings die phasenweise Abwesenheit der Partnerinnen. Denn während die Männer in 'Gegenschicht-Modellen' halbtags die Kinderversorgung übernehmen, bleibt dieses Engagement aus, wenn die Frau

parallel zur Schicht des Mannes arbeitet. Doch auch hier zeigen sich typspezifische Ausdifferenzierungen: Während die Männer in traditionellen Arrangements nicht im Haushalt mithelfen, unterstützen die Männer des *kooperativ-reflektierten* Typus (4) ihre Partnerinnen bei der Familienarbeit auch dann, wenn diese nicht erwerbstätig sind. Der Bereich der privaten Reproduktionsarbeit hat hier eine signifikante Aufwertung erfahren.

Betrachtet man den Arbeitsalltag der Frauen, so fällt ein den einzelnen Handlungen zugrundeliegendes aufgabenorientiertes Zeitverständnis auf (vgl. Tornes 1988). Die Frauen müssen durch die rigide Erwerbsarbeitszeit des Mannes und die fremdbestimmten Schul- und Kindergartenzeiten ihren eigenen Tagesablauf weitgehend auf diese Zeitrhythmen ausrichten. Damit spiegelt sich die Hierarchie zwischen Produktion und privater Reproduktion auch in der Bedeutung der Zeitsphären wider. Der Einfluß struktureller Rahmenbedingungen wird besonders in bezug auf die Kinderbetreuung wirksam. Ganztägige Angebote stehen gerade in ländlichen Regionen kaum zur Verfügung, so daß die Befragten hier stärker auf soziale Netzwerke zurückgreifen müssen. Paare, in denen beide Partner erwerbstätig sind, beziehen dabei vor allem die Großeltern in die Kinderbetreuung ein, auch wenn damit verbundene 'neue Abhängigkeiten' vom Elternhaus eigentlich ungewünscht sind. Auffällig ist eine sampleübergreifende Distanz zu nicht-familialen Netzwerken: Aus Sorge, bei NachbarInnen oder FreundInnen „in die Schuld“ zu geraten, präferieren die Paare eine Unterstützung seitens der Familie.

Die Erwerbsarbeit des Mannes nimmt für alle Familien des Samples einen zentralen Stellenwert ein: Sie strukturiert durch den Schichtrhythmus den Alltag und stellt die Haupteinnahmequelle des Haushaltsbudgets dar. Sowohl die VW-Arbeiter als auch ihre Partnerinnen räumen daher der Absicherung der männlichen Erwerbsarbeit Priorität ein. Auffällig ist die Dominanz instrumenteller Einstellungen zur Erwerbsarbeit: Diese garantiert ein zufriedenstellendes Einkommen und damit einhergehend sozialen Status, doch ist der subjektive Bezug zur Arbeit vergleichsweise schwach ausgeprägt: Die Männer beschreiben ihre Arbeitsinhalte als überwiegend sinnentleert und eintönig, wobei vor allem der den gesamten Arbeitstag strukturierende Takt des Bandes und die hohe Leistungsdichte als 'Zeitkorsett' wahrgenommen werden. Abweichende Einstellungen fanden wir lediglich beim *komplementär-harmonisierten* Typus (2) vor. Die Identifikation der Männer über ihre Tätigkeit bei VW ist hoch und wird von einer

Aufstiegsorientierung und dem Wunsch nach besseren Selbstverwirklichungschancen begleitet.

V. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf die familiäre Lebensführung

Der familialen Lebensführung liegen unterschiedlichste Handlungsmuster und Motive zugrunde. Entsprechend variieren daher auch die Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf die Alltagspraxis der Paare z.T. erheblich. Wir stellen daher - wie im vorangegangenen Kapitel - zunächst sampleübergreifende Ergebnisse vor und benennen zentrale Einflußfaktoren für die Akzeptanz und den Umgang mit der 28,8-Stunden-Woche. Diese werden anschließend entlang der Typologie familialer Lebensführung vertieft, da sich erst hierdurch die verschiedenen Facetten des Umgangs mit einer Arbeitszeitveränderung erschließen.

1. Erste Reaktionen auf die Einführung der 28,8-Stunden-Woche

Als im Herbst 1993 die Einführung einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht als „Weg zur Sicherung der Beschäftigung“ (Peters u.a. 1994) diskutiert wurde, waren die Beschäftigten zunächst verunsichert: Daß ein Großkonzern wie die VW AG nach jahrzehntelangem Aufwärtstrend in der Krise steckte, war für die meisten ein beängstigender Gedanke, vor allem da das Management einen Personalüberhang von 30.000 Beschäftigten prognostiziert hatte. Die Reaktionen auf die zum 1.1.1994 eingeführte 28,8-Stunden-Woche waren vielfältig: Sie reichten von hoher Akzeptanz bei denen, die vor allem ihren Arbeitsplatz abgesichert wissen wollten, bis zu einer eher ablehnenden Haltung bei ArbeitnehmerInnen, die ihr individuelles Beschäftigungsrisiko als gering einschätzten und die mit der Arbeitszeitverkürzung einhergehenden Lohneinbußen kritisierten (Promberger u.a. 1996).¹

¹ Die Akzeptanz der 28,8-Stunden-Woche war vor allem bei Beschäftigten höherer Einkommensgruppen gering. Neben einem vergleichsweise niedrigen Arbeitsplatzrisiko und einem hohen Qualifikationsniveau (Promberger u.a. 1997a: 45) kann vor allem die Sorge vor einer deutlichen Leistungsverdichtung als wesentliches Motiv für die eher ablehnende Einstellung gelten: Während im 'direkten' Bereich die Schichten an die neue Arbeitszeit angepaßt wurden, war im Angestelltenbereich zunächst unklar, wie ein (zunächst) gleichbleibendes Arbeitsvolumen künftig statt an fünf nun an vier Tagen bewältigt werden sollte.

1.1 Leistungsverdichtung

Die Auswirkungen der veränderten Arbeitszeit sind maßgeblich im Kontext betrieblicher Reorganisation zu betrachten. Die Einführung der 28,8-Stunden-Woche führte nicht nur im Angestelltenbereich, sondern auch in der Produktion zu einer erheblichen Leistungsverdichtung. Während jedoch die Arbeitsintensivierung bei den Angestellten unmittelbares Resultat der Arbeitszeitverkürzung ist, da das zu leistende Arbeitsvolumen auf dem alten Niveau blieb, stellt sie in der Produktion aufgrund vorangegangener Produktivitätsschübe und Rationalisierungseffekte eher deren Auslöser dar (Promberger u.a. 1996: 82).

Da die Reduzierung der Arbeitszeit und Rationalisierungsbestrebungen im Zuge „Kontinuierlicher Verbesserungsprozesse“ zeitlich zusammenfielen, überrascht es nicht, daß in den Statements beide Prozesse häufig vermischt werden. Auf Fragen nach der Vier-Tage-Woche antworten daher vor allem Beschäftigte aus stark ausgelasteten Abteilungen: „Ja, das war dann erstmal mehr Arbeit.“

„So wie das mal angefangen hat, sind an den fünf Maschinen zwei bis drei Leute. Aber dann war da ‘ne Arbeitserfassung, und da wurde das dann geteilt. Da hieß es: Das kann nur noch einer machen. Da kam insgesamt ein Drittel der Leute raus, aber die Motorenproduktion blieb dieselbe, das Aufkommen, das bleibt gleich.“ (Herr Kreimer, Z. 273ff.)

„Und durch die Kostenersparnis wird jetzt vieles selber gemacht, wo man vorher gesagt hat: ‘O.k., das macht ‘ne Fremdfirma.’ Das macht man jetzt alles selber, und dadurch ist die Arbeitsdichte natürlich höher geworden. Man ist das gleiche Personal, aber es ist halt ‘n größeres Aufgabengebiet.“ (Herr Schöpfer, Z. 30ff.)

In anderen Abteilungen, in denen der frühere Personalbestand bereits erheblich verringert worden war, basiert der Produktivitätseffekt dagegen auf einem schrittweise Heraufsetzen der herzustellenden Stückzahlen. Dies führt dazu, daß sich die Beschäftigten nach einer 28,8-Stunden-Woche oft ähnlich verausgabt fühlen wie ehemals nach einer 36-Stunden-Woche.

„Vier Tage waren stressiger. Weil wir ja in den vier Tagen schaffen mußten, was wir normal an fünf Tagen geschafft haben. Und da wurde es dann stressig. Da haben sie Druck von oben gemacht. (...). Da mußttest Du Dich psychisch mehr drauf konzentrieren, um das alles genauso hinzukriegen, daß Du keinen Ausschuß fährst. (...). Ja und das blieb dann. Raufgesetzt wird schnell, aber es wird nicht wieder runtergesetzt.“ (Herr Meinecke, Z. 822ff.)

Obwohl in diesem Kontext nicht immer konkrete betriebliche Sanktionen befürchtet werden, reicht die antizipierte Erwartungshaltung der Meister aus, um die psychische Belastung zu erhöhen.

„Der erste Spruch von unserem Abteilungsleiter war: ‘Naja, 140 Stück [pro Schicht anzufertigende Teile, d.V.] müßt Ihr jetzt auf der Maschine bringen.’ Bei uns ist es so: Wenn wir keine 140 Stück bringen, dann wird gefragt: ‘Was hast Du gehabt? Hast Du Störungen gehabt? Hast Du dies gehabt, hast Du jenes gehabt?’. Setzen sie Dich praktisch unter psychischen Druck, daß Du diese 140 schaffst. Und wenn Du’s nicht schaffst, gut, es gibt keinen Zirkus, aber setzen sie Dich irgendwie psychisch unter Druck. Ja, und das ist so, also manche Leute verkraften das nicht. Obwohl ich nicht so aussehe, ne, aber in der Hinsicht bin ich ‘n bißchen sensibel.’“ (Herr Meinecke, Z. 47ff.)

Unterschiedliche subjektive Verarbeitungsmöglichkeiten der Leistungsverdichtung sind ausschlaggebend für den Umgang mit den Rationalisierungseffekten: Während manche Beschäftigte noch versuchen, sich dem neuen betrieblichen Rhythmus zu verweigern, passen sich andere von vorneherein an. Die Entscheidung für die eine oder andere Lösung bleibt dabei dem Einzelnen überantwortet:

„Letzte Woche war bei einem, dem lief der Schweiß runter. Da haben wir gesagt: ‘Laß den Scheiß doch laufen! Kannst doch nicht ständig so malochen!’ Ja, und wenn das dann ein ängstlicher Typ ist, der knüppelt dann die ganze Zeit gegen an. Und da kannst Du ruhig sagen ‘laß laufen’. Wenn der sich nicht traut, weil er meint, daß er Ärger kriegt, dann knüppelt der gegen an.“ (Herr Klinger, Z. 179ff.)

1.2 Einflußfaktoren auf die Akzeptanz des Tarifvertrags

Sowohl in Einzelgesprächen als auch in den Gruppendiskussionen zeigte sich eine breite Zustimmung zum 1993 abgeschlossenen und 1995 verlängerten Tarifvertrag. Zwar unterscheiden sich je nach getroffenen Alltagsarrangements die Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche, doch auch von der familialen Lebenswelt zunächst abgekoppelte Faktoren beeinflussen den Grad der Akzeptanz (vgl. Promberger u.a. 1996: 91f.; Jürgens/Reinecke 1997).² Hierzu zählen

² Die folgenden Ausführungen stellen kein repräsentatives Bild der Bewertung des Tarifvertrags dar, da unser Datenmaterial ausschließlich auf qualitativen Verfahren basiert. Um die Motive und Hintergründe für bestimmte Einstellungen zu analysieren, führten wir - neben den Einzelinterviews - Gruppendiskussionen mit insgesamt 260 VW-ArbeiterInnen durch (explorative Studie (agis) plus Gruppendiskussionen der hier vorgelegten Studie (HBS)). Dabei traten wiederholt die gleichen Aspekte als zentrale Einflußfaktoren auf.

- das jeweilige *Umsetzungsmodell* der 28,8-Stunden-Woche und seine Kontinuität, also die Verlässlichkeit der Arbeitszeit und damit die Planbarkeit der erwerbsarbeitsfreien Zeit,
- die Höhe des realen *Einkommensverlusts* bzw. die Bedeutung, die diesem Verlust jeweils für die private Lebensführung beigemessen wird,
- die Einschätzung des individuellen *Arbeitsplatzrisikos* vor dem Abschluß des Tarifvertrags.

Umsetzungsmodelle

Je mehr das mit der Umsetzung des Tarifvertrags festgelegte Arbeitszeitmodell den individuellen privaten Zeitverwendungswünschen entgegenkommt, desto höher ist im allgemeinen die Zufriedenheit. Wurde beispielsweise in der Fünf-Tage-Woche die Schicht täglich verkürzt, so daß die ArbeiterInnen in der Frühschicht länger schlafen können und abends früher zu Hause sind, so wird dies ebenso als positiver Effekt vermerkt wie Regelungen, die wöchentlich einen weiteren erwerbsarbeitsfreien Tag oder nach einer vierwöchigen Fünf-Tage-Woche eine Freiwoche vorsehen. Von besonderer Bedeutung für die unterschiedliche Bewertung dieser Modelle ist in der Regel die Entfernung zwischen Wohnung und Werk: Beschäftigte, die in der unmittelbaren Umgebung des Werkes wohnen, profitieren eher von einer täglichen Arbeitszeitverkürzung als solche, die zeit- und kostenintensive Anfahrtswege haben und daher freie Tage präferieren.

Von allen Modellen, die eine tatsächliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 7,2 Stunden enthielten, wird die Vier-Tage-Woche von Montag bis Donnerstag eindeutig bevorzugt. Je länger dieses Modell praktiziert wurde, desto höher und uneingeschränkter ist die Akzeptanz des Tarifvertrags. Dieser Gewöhnungseffekt eines regelmäßig verlängerten Wochenendes ist besonders deutlich bei den ArbeiterInnen des Werkes Emden zu beobachten, wo für die Mehrzahl während einer Dauer von zwei Jahren die Vier-Tage-Woche galt. Besonders unzufrieden mit den Arbeitszeitregelungen sind dagegen die Befragten des VW-Werkes Hannover: Sie wollen die aufgrund eines hohen Mehrarbeitsbedarfs angesparte Freizeit nicht in 'Freizeitbergen' auf ihren Arbeitszeitkonten auftürmen und bis in unattraktivere Jahreszeiten (Herbst und Winter) vor sich herschieben (vgl. II.), sondern ihren eigenen Wünschen entsprechend ansparen und entnehmen können.

Generell abgelehnt werden Regelungen, die es der Unternehmensleitung jederzeit ermöglichen, die Arbeitszeiten an konjunkturelle Schwankungen anzupassen. Von diesem Prinzip der „atmenden Fabrik“ erwarten die Beschäftigten eher unzuverlässige Freizeitregelungen. Sie sprechen sich daher für mehr Zeitsouveränität aus und fordern nicht nur eine größere *Verlässlichkeit* der Modelle, sondern auch mehr *Mitbestimmungsmöglichkeiten* bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit.

Einkommensverlust

Die Einkommenseinbußen beschreiben die Befragten als unerwünscht, aber - aufgrund der konjunkturellen und strukturellen Krise - als unausweichlich. Der solidarische Beitrag zum Arbeitsplatzertand für alle Beschäftigten wird dabei erwartungsgemäß hervorgehoben. Ein Vergleich von Statements zum Arbeitszeitmodell mit solchen zum Einkommensverlust verweist darüber hinaus auf eine deutliche Korrelation von individueller Arbeitszeit und subjektiver Lebensqualität: Vor allem diejenigen, die die zusätzliche Freizeit als positiv erleben, bewerten auch den Einkommensverlust als weniger einschneidend. Die Unzufriedenheit mit den finanziellen Einbußen heben dagegen jene Beschäftigten hervor, die in unverlässlichen Arbeitszeiten tätig sind. Sie hatten keine Möglichkeit, den Lohnverlust durch einen Freizeit‘gewinn’ oder eine attraktivere Arbeitszeitorganisation zu kompensieren.

Eindeutig negativ wird der Einkommensverlust bewertet, wenn aufgrund spezifischer finanzieller Belastungen - wie z.B. hohe Zins- und Tilgungsraten für ein Eigenheim - kaum Spielraum im privaten Haushaltsbudget bleibt. Viele lassen sich daher die geleisteten Mehrarbeitsstunden nicht in Freizeit sondern in Geld ausgleichen, um das Einkommen aufzustocken und dem gewohnten Niveau wieder anzunähern. Unterschiedliche Auffassungen zeigen sich in bezug auf das Verhältnis von Freizeit und Einkommen: Während einige einen erhöhten Freizeitumfang nur dann als Vorteil erachten, wenn genügend materielle Ressourcen zu dessen Nutzung zur Verfügung stehen (z.B. für Reisen oder den Besuch von Freizeitparks), präferieren andere eine Reduzierung erwerbsgebundener Zeit: Sie haben ‘preisgünstige’ Hobbies, die sie trotz der Einkommenseinbußen ohne weiteres fortsetzen können (s. IV.).

Arbeitsplatzrisiko

Ein standortbezogener Vergleich der Befragungen verdeutlicht, daß die Akzeptanz der Arbeitszeitreduzierung mit Lohnverzicht auch mit dem Arbeitsplatzrisiko korreliert, das für das jeweilige Werk im Vorfeld des Tarifabschlusses prognostiziert wurde. Vor allem in Emden wird die Strukturschwäche der Region als individuelles Risiko antizipiert und führt zu einer hohen Akzeptanz der kollektiven Arbeitszeitreduzierung. Vor diesem Hintergrund werden Einkommenseinbußen als geringeres Übel bewertet. Für VW Hannover gilt dies nur eingeschränkt: Hier war es aufgrund einer konstant großen Nachfrage nach Nutzfahrzeugen weniger das standortgebundene Arbeitsplatzrisiko, das die Zustimmung zur Einführung der 28,8-Stunden-Woche positiv beeinflusste, sondern eher die Solidarität mit den Beschäftigten der anderen VW-Werke. Der Tarifvertrag wird daher generell akzeptiert, doch finden sich häufiger auch kritische Stimmen, die dessen Notwendigkeit für die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes in Frage stellen. Doch auch hier beobachtet man die Rationalisierungsstrategien des Managements mit Sorge und sieht den Arbeitsplatz keineswegs auf Dauer als sicher an. Die Angst vor der Verlagerung von Produktionseinheiten führt tendenziell dazu, daß die Akzeptanzschwelle für unbeliebte Arbeitszeiten deutlich sinkt (vgl. auch Bauer u.a. 1996: 14).

1.3 Die Vier-Tage-Woche

Da das Modell über eine Reduzierung der Regelarbeitszeit nicht nur in den Medien, sondern auch von den Tarifparteien unter dem Namen „Vier-Tage-Woche“ eingeführt wurde, erwartete eine große Mehrheit der Befragten nun tatsächlich ein dreitägiges Wochenende als feste Planungsgröße. Entsprechend irritiert war man, als an jedem Standort eine Vielzahl von Modellen der „Vier-Tage-Woche“ vereinbart wurden und bald auch immer häufiger von einer „28,8-Stunden-Woche“ gesprochen wurde.³

³ Erst 1995 wurde der Begriff der „Vier-Tage-Woche“ offiziell durch den Titel „28,8-Stunden-Woche“ abgelöst, wenngleich bereits zu dieser Zeit die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten sowohl im Wochen- als auch im Jahresdurchschnitt über dieser Marge lagen (vgl. II.). Wenn wir im folgenden von einer „Vier-Tage-Woche“ sprechen, so verstehen wir darunter eine tatsächliche Verkürzung der Arbeitszeit auf 28,8 Wochenstunden, die auf vier Werktage verteilt sind.

Im von uns untersuchten Sample verfügen lediglich Beschäftigte aus den Werken Emden und Salzgitter über Erfahrungen mit einer realen Verkürzung ihrer Arbeitszeit, während im Werk Hannover weitgehend „alles beim Alten“ blieb. Die Enttäuschung ist daher insbesondere bei denjenigen Beschäftigten hoch, die zwar eine individuelle Reduzierung der Arbeitszeit bislang nicht in Erwägung gezogen hatten, jedoch einer kollektiven Verkürzung durchaus aufgeschlossen gegenüberstanden. Für diejenigen, die tatsächlich im Rahmen einer Vier-Tage-Woche mit langem Wochenende arbeiten, bedeutete die Verkürzung von Arbeitszeit und Einkommen zunächst eine Umstellung, doch konnten der konkrete Umgang und die damit verbundenen Erfahrungen zum Abbau der anfänglichen Skepsis beitragen: Sah man den freien Wochentag zunächst noch als einen „zusätzlichen Urlaubstag“ an, durch den sich am gewohnten Alltagsarrangement kaum etwas veränderte, wurden nach einigen Monaten positive Auswirkungen registriert: Viele Befragte empfinden es als Zugewinn an Lebensqualität, mehr Zeit für die Familie, FreundInnen oder sich selbst zu haben. Dabei spielen die Belastungen durch die Schichtarbeit eine zentrale Rolle: Einen ganzen Tag in der Woche weniger zu arbeiten, wird nicht nur für den Alltag, sondern auch in der erwerbsbiographischen Perspektive mit jahrzehntelanger Schichtarbeit als vorteilhaft beschrieben: Zwar erhöhte sich durch die partielle Einführung der Vier-Tage-Woche objektiv der Freizeitanteil der ArbeiterInnen, doch benötigten sie aufgrund der voranschreitenden Leistungsverdichtung auch mehr Regenerationszeit.

„Und das kann ein Außenstehender ja gar nicht kapieren! Die meinen, wir tun gar nichts mehr auf VW, so: ‘Vier-Tage-Woche - was wollen die denn, wir müssen noch länger arbeiten’. Aber Streß ist das ja auch!“ (Herr Holst, Z. 90ff.)

Gerade vor dem Hintergrund der mit Schichtarbeit verbundenen körperlichen Belastungen bewerten die Beschäftigten eine Verkürzung der Arbeitszeit daher positiv und schätzen sie aufgrund der kontinuierlichen Beschleunigung betrieblicher Produktionsprozesse als wichtigen Ausgleich. Für Befragte ohne Erfahrung mit einer Verkürzung der Arbeitszeit stellt jedoch die Vollzeitarbeit von mindestens 35 Stunden und entsprechendem Einkommen nach wie vor das dominante Leitbild dar (vgl. 2.).

1.4 Mehrarbeit

Aufgrund von Auftragsschwankungen und unterschiedlichen Auslastungen einzelner Produktionsbereiche wurden bei VW wiederholt Arbeitszeitmodelle, die eine tatsächliche 28,8-Stunden-Woche vorsehen, durch eine Wiedereinführung der klassischen Fünf-Tage-Woche (mit 35 Stunden Leistungszeit⁴) abgelöst. Diese Rückkehr zu dem, „was ja mal für alle Leute hier im Werk das Gewohnte war“, findet - ja nach individuellen Präferenzen - sowohl Zustimmung als auch Ablehnung, wird jedoch aufgrund der normativen Bedeutung dieses Arbeitszeitmusters weitgehend akzeptiert.

Ergeben sich durch diese Anpassung der Produktion an Marktdynamiken jedoch häufig wechselnde Arbeitszeiten oder wird gar das Wochenende miteinbezogen, fällt die Bewertung überwiegend negativ aus. Zwar ist einigen Beschäftigten die Mehrarbeit am Samstag zwecks Aufbesserung des monatlichen Einkommens äußerst willkommen, doch überwiegt die Einschätzung, daß Mehrarbeit am Wochenende nur für kurze Zeiträume vertretbar ist: Denn die Umstellung auf den ohnehin anstrengenden Schichtwechsel fällt noch schwerer, wenn sich der Erholungszeitraum auf den Sonntag reduziert und die Zeitverwendung bereits auf die folgende Schichtwoche abgestimmt werden muß (s. IV.1). Die Teilnahme an solchen Sonderschichten ist überwiegend freiwillig, doch berichten mehrere Befragte von Problemen, sich angesichts des Konkurrenzdrucks zwischen den einzelnen Werken und allgemeiner Standortdebatte der Mehrarbeit zu entziehen.

„Und dann kamen sie an: ‘Kannst Du nicht Sonnabend und Sonntag arbeiten?’ Naja, dann waren die anderen Kollegen da, und ausschließen wolltest du dich ja auch nicht. Weil du auch nicht weißt, ob du dann wieder ‘nen schlechteren Job kriegst und so weiter, wenn du jetzt mal nicht da bist.“ (Herr Meinecke, Z. 268ff.)

„Es wird denn auch schon gefragt, ob wir sonnabends zur anderen Schicht kommen, wenn wir Spätschicht hatten, daß wir denn versetzte Schicht machen. Also so schlimm ist es jetzt schon, weil nicht genügend Kollegen kommen.“ (Herr Dierks, Z. 256ff.)

Kritisiert wird dabei vor allem, daß trotz dieser Ausdehnung der wöchentlichen Leistungszeit die in einer Schicht zu leistenden Stückzahlen auf unverändert hohem Niveau bleiben und sich die individuelle Belastung somit verstärkt:

⁴ Wir unterscheiden ‘Leistungszeit’ von ‘Anwesenheitszeit’: Während die Leistungszeit die bezahlten Arbeitsstunden (z.B. 35 Wochenstunden) umfaßt, liegt die Anwesenheitszeit der Beschäftigten aufgrund der Pausen höher (37,5 Wochenstunden bei einer 30-minütigen unbezahlten Pause pro Tag).

„Da bist Du am Ende. Vor allem, wenn die noch die volle Stückzahl ziehen. Ich meine, es geht, wenn die Stückzahlen nicht so hoch sind, sagen wir mal unser optimales Tempo ist 111er-Takt, nicht 140, also 140, da wirst Du voll ausgepowert, da ist alles drin, was geht.“
(Herr Weiner, Z. 489ff.)

Dieses Arbeitsvolumen langfristig halten zu können, betrachten die Beschäftigten in Anbetracht der geltenden Arbeitszeitdauer äußerst kritisch. Zwar besteht Zufriedenheit über die positive Auftragslage für die einzelnen VW-Modelle, doch bezweifeln auch ArbeiterInnen, die sich Mehrarbeit nicht durch Freizeit, sondern durch Bezahlung ausgleichen lassen, die körperlichen und psychischen Belastungen dieser Leistung über einen langen Zeitraum hinweg ohne gesundheitliche Folgen überstehen zu können. Vor diesem Hintergrund werden Modelle wie Lebensarbeitszeitkonten und Beschäftigungschecks überwiegend negativ beurteilt: „Sich in jungen Jahren auszupowern, da hab' ich im Alter nichts von, wenn ich's dann nicht mehr erlebe!“⁵ Darüber hinaus befürchten einige Beschäftigte, daß aufgrund des hohen Mehrarbeitsbedarfs eine zunehmende Abkehr vom kollektiv geregelten Werksurlaub stattfindet, der bislang eine der letzten verlässlichen Planungsgrößen war.

„Also ich meine, wenn ich das Geld hätte, um im Winter auf die Malediven zu fliegen und die Sonne zu sehen, dann ist es ja noch in Ordnung. Das hab' ich aber nicht! Ich brauch' Urlaub im Sommer für die Ostsee oder Italien.“ (Herr Fischer, Z. 161ff.)

Zwar stellen kollektive Werksferien für kinderlose Beschäftigte häufig ein unbeliebtes Zeitkorsett dar, da die Reiseanbieter in den Sommerferien deutlich höhere Preise veranschlagen, doch bieten sie für Familien eine sichere Planungsgrundlage für den Jahresurlaub. Um urlaubsbedingte Personalschwankungen auszugleichen und den Mehrarbeitsbedarf abzudecken, werden daher zunehmend Studierende während der Semesterferien bei VW beschäftigt, so daß das Arbeitsvolumen annähernd aufrechterhalten werden kann. Daß sich allerdings bereits die Antizipation eines erhöhten Mehrarbeitsbedarfs auf die Arbeitszeitpräferenzen der ArbeitnehmerInnen auswirkt, zeigt die Einstellung zu betrieblichen Ausgleichsregelungen: Viele Befragten bevorzugen einen finanziellen Ausgleich der geleisteten Mehrarbeit, weil sie die Möglichkeiten, Mehrarbeit in Freizeit auszugleichen, von vornherein als überaus schlecht einschätzen

⁵ Die Einschätzungen der Mehrarbeit variieren typspezifisch (s. 2.). Auffällig ist, daß die Beschäftigten in den Gesprächen wiederholt die Frage des Übergangs in den Ruhestand aufwerfen. Die im Sommer 1997 verabredete Vereinbarung zur Altersteilzeit wurde in den Gruppendiskussionen, die wir in dieser Zeit als Abschluß der Empirie durchführten, als sinnvolle Lösung erachtet, ein vorgezogenes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben finanziell abzusichern.

und nicht bereit sind, dem Unternehmen durch ein volles Freizeitkonto einen Kredit zu geben.

2. Typspezifische Muster des Umgangs mit der 28,8-Stunden-Woche

Im Verlauf des Auswertungsverfahrens stellten wir fest, daß der Umgang mit der 28,8-Stunden-Woche und die getroffenen Alltagsarrangements der Paare in Beziehung zueinander stehen. Abhängig von der gewohnten Form der familialen Lebensführung fällt es einigen Befragten z.B. leichter als anderen, eine Arbeitszeitflexibilisierung des Mannes in den Alltag zu integrieren oder den Einkommensverlust bei einer verkürzten Arbeitszeit zu verkraften. Die individuelle Präferenz von Geld und Freizeit spielt dabei eine zentrale Rolle: Freizeitorientierte Paare, die für sich eine vergleichsweise 'sparsame' Lebensführung etabliert haben und Selbstbestätigung eher außerhalb der Erwerbsarbeit suchen, können die Einkommenseinbußen leichter verkraften als Paare, die sich in erster Linie über ihre Erwerbstätigkeit identifizieren und/oder deren Freizeitverhalten durch kommerzielle Hobbies eher kostenintensiv ist.

Auch das von den Partnern getroffene Geschlechterarrangement nimmt Einfluß auf die Bewältigung einer Arbeitszeitveränderung: Familien, in denen die Frau nicht berufstätig und hauptverantwortlich für die Familienarbeit ist, fällt die Anpassung an flexible Arbeitszeiten leichter als solchen, in denen beide Partner erwerbstätig sind und der Synchronisationsbedarf daher deutlich höher ausfällt. Der private Lebenszusammenhang der Menschen nimmt damit einen nicht unbedeutenden Einfluß auf den Umgang mit einer Veränderung der Arbeitszeit. Dieser Wirkungsmechanismus ist jedoch nicht eindimensionaler Art. Beide Lebensbereiche befinden sich in einer Wechselwirkung, wenn sich bei den Beschäftigten nachfolgend neue Arbeitszeitpräferenzen herausbilden oder Probleme bei der Anpassung an veränderte Arbeitszeitmodelle auftreten und wieder in den Betrieb hineingetragen werden.

Da jeder Typus auf eine Veränderung in den strukturellen Rahmenbedingungen gemäß seinen grundsätzlichen Dispositionen reagiert, werden die Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf das Familienleben im Folgenden typbezogen erläutert.⁶ Die

⁶ Zwar wiederholen sich einzelne Umgangsformen mit der Veränderung der Arbeitszeit, doch liegen diesen Verhaltensmustern unterschiedliche, typspezifische Motive zugrunde.

Reaktionen auf eine Arbeitszeitverkürzung werden jeweils denen auf eine mit Mehrarbeit und Wochenendarbeit einhergehende Arbeitszeitflexibilisierung gegenübergestellt.⁷

2.1 Typus 1: *Hierarchisch-resignative* Lebensführung:

Entlastung der anstrengenden Alltagsroutine durch verlässliche Arbeitszeitverkürzung

„Vier Tage - das war das Beste, was mir passieren konnte: Du hast deinen festen sicheren Arbeitsplatz gehabt, hast dein Geld gehabt und brauchtest nur vier Tage arbeiten.

Da fielen mir auch die Schichten 'n bißchen leichter.“

(Herr Meinecke)

In den traditionell hierarchischen Arrangements dominieren, wie wir eingangs festgestellt haben, stark routinisierte Elemente von Lebensführung. Diese erleichtern den Paaren zwar die Organisation von Familien- und Erwerbsleben, doch empfinden sowohl die Frauen als auch die Männer ihren individuellen Arbeitsalltag als belastend und vermissen die erhoffte Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation. Da sich das zur Verfügung stehende Haushaltsbudget der Familie aufgrund der strikten Trennung zwischen männlicher Ernährerrolle und weiblicher Familienbindung ausschließlich auf das Einkommen des Mannes beschränkt, erwarteten wir, daß die Paare der kollektiven Reduzierung der Regelarbeitszeit wegen der Lohninbußen eher ablehnend gegenüberstehen.

2.1.1 *Arbeitszeitveränderungen als 'Naturgewalt'*

Als Anfang der 90er Jahre für die westdeutschen VW-Werke eine Beschäftigungskrise konstatiert wurde, löste dies bei den Paaren Existenzängste aus. Die Männer hatten sich nach mehreren 'gescheiterten' Berufsetappen (vgl. IV.3.1) durch ihre Er-

⁷ Schematische Zuordnungen (nach dem Motto: „Wenn diese Arbeitszeitpräferenz besteht, gehört jemand zu jenem Typus.“) können und sollen daraus jedoch nicht abgeleitet werden.

werbstätigkeit bei VW eine langfristige Existenzsicherung erhofft und die Arbeitstätigkeit mit ihrer Frau entsprechend festgelegt. Der prognostizierte Personalüberhang führte daher zu Besorgnis um den Arbeitsplatz, da an ihn nicht nur das Familieneinkommen, sondern auch das individuelle Rollenleitbild gekoppelt ist. Alternative Beschäftigungschancen wurden von vorneherein als schlecht eingeschätzt, eine Erwerbstätigkeit der Frauen grundsätzlich nicht in Erwägung gezogen. Denn die Paare haben das traditionelle Arbeitsteilungsmuster im Laufe der Jahre so stark verinnerlicht, daß ihnen Bewältigungsstrategien, die auf einer veränderten Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern aufbauen, nicht zur Verfügung stehen. Die Paare nahmen daher die Einführung der 28,8-Stunden-Woche aufgrund der vereinbarten Beschäftigungsgarantie mit Erleichterung auf.

Nach Abschluß des Tarifvertrages erwarteten die Paare zunächst die Einführung einer Vier-Tage-Woche, da diese nicht nur in den Medien, sondern auch seitens der Tarifpartner postuliert worden war. Daß die Arbeitszeiten dann zwar verändert, jedoch in vielen Abteilungen und an einzelnen Standorten gar nicht oder nur geringfügig verkürzt wurden, war den Paaren unverständlich. Die Diskrepanz zwischen der subjektiven Interpretation der tarifvertraglichen Vereinbarungen als Arbeitszeitverkürzung und der betrieblichen Umsetzung in Form eines flexibilisierten Personaleinsatzes führte dabei zu Unzufriedenheiten. Denn auch wenn die 36-Stunden-Woche bis dahin als „das ganz normale Soll“ galt, löste die Diskussion über eine kollektive Arbeitszeitverkürzung bei den Männern Phantasien über eine für sie 'bessere' Form des Lebens aus. Eine Vier-Tage-Woche galt dabei - so ihre retrospektive Bewertung - als Inbegriff einer deutlichen Entlastung vom anstrengenden Arbeitsalltag. Diese Arbeitszeitpräferenz erklärt sich erst vor dem Hintergrund der physischen und psychischen Belastung der Männer durch die Schichtarbeit. Zwar unterscheiden sich ihre Arbeitsinhalte und -bedingungen kaum von denen der anderen Typen, doch gesteht sich die individuelle Bewältigung der Arbeit problematischer: Die Männer empfinden ihre Tätigkeit bei VW als fremdbestimmt und hadern nachträglich mit dem Scheitern ihrer ursprünglichen Berufswünsche.⁸ Die berufliche Motivation der Männer wird dadurch erheblich beeinträchtigt, so daß der Erwerbsarbeit - abgesehen von dem mit ihr verbundenen Einkommen - kaum positive Aspekte abgewonnen

⁸ Die Entscheidung für einen Arbeitsvertrag mit VW stand unter dem Druck, eine finanzielle Absicherung des Lebensunterhalts zu erlangen, und die aktuellen Tätigkeiten weichen in den meisten Fällen von den ursprünglichen Qualifikationen und Berufswünschen ab (vgl. IV.3.1).

werden können. Diese überwiegend instrumentelle Einstellung zur Erwerbsarbeit erfordert einen permanenten Zwang zur Selbstdisziplinierung: Die Männer üben über Jahre hinweg eine Tätigkeit aus, die sie als „Last“ empfinden, und benötigen daher weitergehende Bewältigungsformen, die ihren gesamten Lebenszusammenhang stabilisieren. Aufgrund dieser spezifischen Belastung ist das Bedürfnis nach längeren Erholungspausen am Wochenende oder einer kürzeren Schichtdauer grundsätzlich groß. Eine kollektive Reduzierung der Arbeitszeit stellt für die Männer daher eine deutliche Entlastung dar: Die Erholung von der Erwerbsarbeit fällt leichter, das Einkommen bleibt gesichert, und durch den kollektiven Charakter der Maßnahme sind negative Sanktionen - wie sie bei individuellen Sonderregelungen antizipiert werden - nicht zu befürchten. Der Tarifvertrag zur 28,8-Stunden-Woche wird deshalb besonders von denjenigen negativ bewertet, die bei Abschluß der Vereinbarung eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit in Form der Vier-Tage-Woche erwartet hatten, jedoch weiterhin im alten Umfang arbeiteten.

Obwohl die produktionsbedingte Mehrarbeit grundsätzlich befürwortet wird, lehnen die Männer Mehrarbeit für sich persönlich kategorisch ab - sie soll „freiwillig“ bleiben, statt „von oben“ angeordnet zu werden. Da diese Erwartung der Männer jedoch der betrieblichen Realität entgegensteht, ist die Resignation bezüglich der Arbeitszeitorganisation groß. Die Verwaltung der Arbeitszeit mithilfe von Kontrollmodellen, die den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs „auf irgendwann später“ verschieben, wird kritisiert und auch mit Mißtrauen betrachtet. Denn angesichts des bereits nicht eingelösten „Versprechens von der Vier-Tage-Woche“ sind die Befragten zu einem Vertrauensvorschuß in diese Modelle nicht bereit.

Da die Männer die Erwerbsarbeit als mehr oder weniger notwendiges Übel ansehen, ist das Bedürfnis gering, sich mit übergeordneten Strukturen im Betrieb differenziert auseinanderzusetzen. Sie fügen sich deshalb in die betriebliche Hierarchie ein und schreiben gute Arbeitsbedingungen maßgeblich den sozialen Kontakten im Werk zu. Ein „guter Draht zum Meister“ gilt als ausschlaggebend für die Durchsetzbarkeit individueller Interessen, da von ihm die Situation am Arbeitsplatz abhängig ist. Dies führt jedoch zu einer grundlegenden Skepsis gegenüber den Kommunikationsstrukturen im Betrieb. Denn eine Erfolgsgarantie bestimmter Handlungsmuster sehen die Befragten nicht: Sie erleben die Beurteilung durch die Meister z.T. als willkürlich und passen sich daher den jeweiligen Anforderungen an.

„Ist alles 'ne Sache, wie man sich gibt, wie man seinen Job macht.“

„Es ist alles dieses Nehmen und Geben. Bei mir funktioniert das so. Es gibt auch Ausnahmen. Aber vielleicht sind die auch selber schuld dran.“ (Herr Scharf, Z. 128; 121f.)

Die skeptische Haltung bezüglich der Zeit- und Arbeitsorganisation überträgt sich auch auf die Einstellungen der Männer zur Gewerkschaft und zur betrieblichen Interessenvertretung: Sie akzeptieren die jeweiligen Organe und deren VertreterInnen, doch bleiben sie ihnen gegenüber gleichgültig oder auf Distanz. Bei der Diskussion des Tarifvertrags regt sich bei einigen Befragten deutlicher Unmut über die Gewerkschaft. Ihrer Meinung nach hätte die IG Metall zumindest eine offensivere Lohnpolitik betreiben müssen, wenn das versprochene 'Mehr' an Freizeit ausbleibt. Die enttäuschten Hoffnungen auf einen entspannteren Erwerbsalltag schlagen deshalb in Mißbilligung um.

„Ja, so in den letzten Jahren ist es ein bißchen schlechter geworden, muß ich sagen. Also auch die ganze Meinung bei den Kollegen ist es, daß es mit den Gewerkschaften nicht mehr ganz so toll ist, weil sie auch unheimlich erpreßbar geworden sind, schätze ich mal.“ (Herr Dierks, Z. 368ff.)

„Also im großen und ganzen glauben wir auch nicht mehr viel an die Gewerkschaft. Ganz ehrlich.“ (Herr Meinecke, Z. 220f.)

Die politischen Strategien und Taktiken der Gewerkschaft beschreiben die Männer als undurchschaubar, und es entsteht der Eindruck, daß ein „Gekungele“ zwischen Arbeitgebern und Interessenvertretung stattfindet. Wiederholt wird thematisiert, daß die Solidarität der ArbeitnehmerInnen mißbraucht worden sei: Denn obwohl bei VW offenbar genügend Arbeit vorhanden sei, habe das Unternehmen ihnen zunächst eine Arbeitszeitflexibilisierung mit Lohnverzicht aufoktroiert und ordne nun - statt der möglichen Neueinstellungen - Mehrarbeit an, die sogar den Samstag einbezieht.

Der Unmut über die Arbeitszeitregelungen speist sich auch aus der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Dabei bezieht sich die Kritik in erster Linie auf die Leistungsverdichtung, die als Ursache für die individuellen Belastungen gesehen wird. Daraus erwächst die etwas diffuse Forderung, daß sich nicht nur die Betriebsräte, sondern auch die Gewerkschaften stärker in die innerbetriebliche Arbeitsorganisation einmischen sollten. Die Männer fühlen sich „ausgebeutet“ und „ausgezehrt“, so daß sie zunehmend verunsichert sind, ob sie mit weiteren Produktivitätssteigerungen Schritt halten können.

Insgesamt betrachtet fällt eine tendenzielle Ohnmacht hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf: Die Anordnungen von Unternehmensseite werden eher passiv hingenommen und erduldet, die Möglichkeiten, auf bestimmte Regelungen Einfluß zu nehmen, als gering bis nicht existent eingeschätzt. Der alte gewerkschaftliche Kampfgeist ist zwar latent vorhanden⁹, doch dominiert die Resignation über die alltägliche Lebensrealität.

„Wenn das so weitergeht, dann werden wir alle zu modernen Tagelöhnern.“ (Herr Pook, Z. 812)

Die Männer sehen sich (auch aufgrund ihrer Familiensituation) als tatsächlich Lohnabhängige; sie empfinden die Anpassungen an die ständig wechselnden betrieblichen Arbeitsanforderungen und die Unsicherheit über zukünftige Formen der Arbeitsorganisation als belastend.

Die Enttäuschung über den Arbeitgeber VW und die IG Metall führt dazu, daß die Männer - unter der Maßgabe, damit den eigenen Arbeitsplatz zu erhalten -, der Anordnung von Mehrarbeit oder einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit resigniert gegenüberstehen. Diese Reaktion zeigt sich auch bei den Lebensgefährtinnen der Männer: Aufgrund der strikten Trennung der Bereiche Erwerbsarbeit und Freizeit sowie des mangelnden Austausches über die Arbeitssituation bei VW (vgl. IV.3.1) nehmen auch die Frauen die variierenden Anwesenheitszeiten der Männer hin und bewerten jegliche Möglichkeiten der Einflußnahme auf die betriebliche Arbeitszeitgestaltung als aussichtslos. Zustimmung zur Interessenvertretung äußern lediglich diejenigen Befragten, die über einen längeren Zeitraum hinweg eine Verkürzung der Arbeitszeit und damit eine Erfüllung ihrer an die 28,8-Stunden-Woche gerichteten Erwartungen erlebt haben.

2.1.2 Entspannung für das Familienleben durch die Vier-Tage-Woche

Da die Männer ihre Arbeit bei VW als in höchstem Maß monoton und aufgrund des Schichtsystems als besonders belastend empfinden, ist ihr Regenerationsbedürfnis

⁹ Die Männer diskutieren in den Interviews „den alten Gegensatz zwischen ‘Kapital’ und ‘Arbeit’“, sehen eine klare Konfrontationslinie zwischen den Lagern und verorten sich selbst als „Arbeiter, die für ihre Rechte eintreten sollten“. Ein konkretes Engagement bleibt in den meisten Fällen jedoch aus.

und der Wunsch nach mehr Freizeit stark ausgeprägt. Die Vier-Tage-Woche bietet daher ein verlängertes Wochenende, das zur allgemeinen Erholung und Entspannung genutzt werden kann und den Männern genügend Zeit zur Regeneration läßt.

Im Rückblick wird die Vier-Tage-Woche empfunden „wie ein kleiner Urlaub. Wie ein Kurzurlaub immer. Das war wunderbar!“. Da sich die Männer durch die Arbeitszeitverkürzung physisch und psychisch entspannter fühlen, ist ihr Ruhebedürfnis geringer, und sie beschreiben sich selbst als „wesentlich offener“ gegenüber der Familie. Zwar unternehmen sie auch bei einer Vier-Tage-Woche keine besonderen Aktivitäten mit den Kindern, doch sind sie wesentlich gelassener im Umgang mit ihnen. Dadurch entspannt sich die Stimmung zwischen den Familienmitgliedern deutlich. Dies wird besonders von den Frauen als Entlastung des durch die Schichtarbeit sonst stark beeinträchtigten häuslichen Klimas wahrgenommen und als 'sekundärer Nutzen' der Arbeitszeitverkürzung positiv bewertet.

Auswirkungen auf die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern lassen sich nicht feststellen. Die Männer nutzen die vermehrte Freizeit in erster Linie zur individuellen Regeneration und halten eine Beibehaltung der gewohnten geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung für selbstverständlich. Auch die Frauen haben dieses Arrangement verinnerlicht und erwarten durch die Vier-Tage-Woche keine Beteiligung der Männer an der Hausarbeit. Sie können sich ein intensiveres Engagement der Männer zwar durchaus vorstellen, doch haben sie diesen Wunsch im Verlauf der Partnerschaft aufgegeben. Für die Frauen entstehen daher durch die Arbeitszeitverkürzung des Mannes keine neuen Freiräume: Die Kinderbetreuung übernehmen sie auch während der Freizeit des Mannes in der Regel alleinverantwortlich, und eine Erwerbsarbeit könnten sie nur dann wiederaufnehmen, wenn sie eine auf den freien Tag des Mannes begrenzte Tätigkeit finden und darüber hinaus für die Kinderbetreuung Unterstützung durch Dritte bekommen würden. Da derartige Möglichkeiten jedoch nicht gegeben sind und die Rollenverteilung von der Arbeitszeitverkürzung unberührt bleibt, ist das Interesse der Frauen vor allem auf die Schaffung bzw. den Erhalt eines entspannten Familienklimas sowie auf ein gutes Verhältnis zwischen den Kindern und dem Vater ausgerichtet. Dem stehen jedoch parallel zur 28,8-Stunden-Woche stattfindende innerbetriebliche Veränderungen entgegen: Denn die eigentlich positiven Effekte der Arbeitszeitverkürzung des Mannes wurden z.T. durch die mit der Leistungsverdichtung einhergehenden Belastungen überlagert. Die Vier-Tage-Woche

reicht daher für die meisten Betroffenen zur Verbesserung ihrer individuellen Lage längst nicht mehr aus. Die Unzufriedenheit ist grundlegender Natur.

„Durch diese Schicht und alles so... also er ist völlig unzufrieden mit seinem Leben. (...). Das Geld und so, aber die Arbeit auch; also über die Jahre hinweg, er wird eigentlich immer unzufriedener“ (Frau Scharf, Z. 143; 272f.)

Für diejenigen Befragten, die eine Arbeitszeitverkürzung erhofften, ist daher die Bewältigung der Mehrarbeit schwierig und wird maßgeblich aus gesundheitlichen Gründen problematisiert.

„Ist ja nie eingehalten worden. Wenn es so eingehalten wäre, wäre es ja schon 'ne schöne Sache. (...) Mein Rücken und so, das ist der wichtigste Grund. Das wäre 'ne ganze Ecke Entlastung.“ (Herr Fischer, Z. 955ff.)

Auch sein Kollege „...wollte partout nur Vier-Tage-Woche machen. Schon alleine vom gesundheitlichen Zustand wäre es besser für mich gewesen.“

Unabhängig von der Einführung der 28,8-Stunden-Woche sind die finanziellen Mittel der Paare aufgrund der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung verhältnismäßig knapp. Die Männer sind als un- bzw. angelernte Arbeiter vorwiegend in den unteren Lohngruppen beschäftigt und bestreiten alleinverantwortlich das Familieneinkommen. Vor diesem Hintergrund entwickelten besonders die Frauen als Verantwortlichen des Familienbudgets einen ausgeprägten Sinn für sparsame Haushaltsführung.

„Wir sind nun mal beide, oder auch die Kinder, gut am Essen, gerade am Wochenende. Ich meine, da kannst du dir halt nicht erlauben, mal 'ne Pizza zu bestellen oder auch Essen zu gehen. Und ich bin halt sowieso, ich halte mich ja mehr in der Küche auf. Ich koche gerne, und ich meine, was es im Restaurant gibt, das kann ich mir zu Hause auch machen und billiger.“ (Frau Jeske, Z. 76ff.)

Da das Zusammenleben mit Kindern auch erhöhte Kosten mit sich bringt, werden die monatlichen Ausgaben bereits seit der Familiengründung sehr genau kalkuliert. An diesem grundsätzlich sparsamen Verhalten halten die Paare auch weiterhin fest, doch wird die Planung aufgrund des Einkommensverlusts rigider:

„Diese Dividende, die es immer gab, das war immer so ein warmer Regen. Und das ist echt Geld, was uns fehlt, weil wir konnten von dieser Dividende immer super in Urlaub fahren. Aber auch das Weihnachtsgeld, das ist ja verteilt worden über's Jahr. Wir haben zwar so im Moment keine Minderung, aber im Endeffekt schon. Wie gesagt, diese Dividende oder dies Weihnachtsgeld, davon konnte man schon mal eine größere Anschaffung machen. Und das ist eben nicht mehr!“ (Frau Fischer, Z. 860ff.)

Da die Paare den Wegfall dieser Sonderzahlungen durch die Einschränkungen monatlicher Ausgaben ausgleichen, schränken sie sich vor allem im Alltagskonsum ein. Ihre generelle Distanz gegenüber modischen Trends und einem kostspieligen Lebensstil erleichtert es ihnen, den Einkommensverlust zu verkraften.¹⁰

Die Einstellungen zum Lohnverzicht variieren hinsichtlich der Erfahrungen mit einer Verkürzung der Arbeitszeit: Während die notwendigen Sparmaßnahmen im Austausch gegen eine reale und verlässliche Wochenarbeitszeitverkürzung als gerechter Ausgleich akzeptiert werden, stößt der Einkommensverlust bei gleichbleibender Arbeitsbelastung der Männer und unsicherer Freizeitentnahme auf strikte Ablehnung.

„Das hat man uns auf’s Auge gedrückt. Es wurde uns Geld weggenommen, und mehr zu Hause war er auch nicht.“ (Frau Scharf, Z. 729f.)

Daß durch die 28,8-Stunden-Woche die Arbeitszeit auch über dieser Marge liegen kann, ohne daß ein höheres Entgelt gezahlt wird, bewerten die Paare als eindeutigen Nachteil. Die Erfahrungen mit einer tatsächlichen Verkürzung beeinflussen daher auch den Umgang mit Mehrarbeit: Während die Männer, die eine verlässliche Vier-Tage-Woche erlebten, die Einkommenseinbußen für verkraftbar halten und bereitwillig Abstriche im Alltagskonsum in Kauf nehmen, sind andere, in deren Arbeitszeitmodellen der Freitag kontinuierlich als Mehrarbeitstag einbezogen wurde, kritischer. Sie orientieren sich noch immer am alten Einkommen und sind eher bereit, gelegentlich Mehrarbeit zu leisten.

„Dann sagt man eben mal, ja Gott diesen einen Tag sieht mich meine Familie nicht, kann ich nichts mit ihr unternehmen, aber ich bekomme dafür ganz gutes Geld. (...). Toll finde ich das nicht. Aber Geld stinkt nicht.“ (Herr Scharf, Z. 341ff.)

Doch auch sie sind gegenüber der Einschränkung von Mehrarbeit aufgeschlossen. Wenn durch den Verzicht auf Überstunden Arbeitsplätze gesichert bzw. neu geschaffen werden können, halten sie die Vier-Tage-Woche für ein sinnvolles Modell.

¹⁰ Unzufriedenheit registrieren die Paare jedoch seitens der Kinder, denen es schwerfällt, sich den Maßstäben der Eltern anzupassen und sich den Konsumstandards der FreundInnen zu entziehen.

2.1.3 Zunehmende Belastungen durch Mehrarbeit

Der Wunsch nach einer tatsächlichen Vier-Tage-Woche hat sich für einige Paare nicht eingelöst. Die Erfahrungen mit einer verlässlichen Arbeitszeitverkürzung waren nicht andauernd, und zum Zeitpunkt der Interviews waren die Befragten überwiegend mit der betrieblichen Anforderung nach Samstags- und Sonntagsarbeit konfrontiert. Zwar unternahmen die Männer individuell den Versuch, die geleistete Mehrarbeit in Freizeit ausgleichen zu lassen, doch waren sie gegenüber den betrieblichen Vorgaben schnell verunsichert. Sie empfinden die Entscheidung über die Freizeitentnahme als willkürlich und glauben, daß diese von der individuellen Beziehung zum Meister abhängt. Daß Mehrarbeit zur Sicherung der Standorte und damit zum Erhalt der Arbeitsplätze notwendig ist, akzeptieren sie nicht als ausreichende Begründung, doch sind sie jedem weitergehenden Engagement gegenüber abgeneigt: Sie nehmen letztlich die kollektiv vereinbarten Regelungen hin und treten für ihre Interessen nur dann ein, wenn sie sich der Rückendeckung durch die Arbeitsgruppe sicher sind. Die Wochenendarbeit wird daher von allen Männern hingenommen, auch wenn sie den eigentlichen Präferenzen widerspricht.

„Jetzt haben wir schon wieder sechs Pflichtenstage, wo man sich entschuldigen kann. Aber man muß ein bißchen mitmachen. Man kann nicht immer dagegen halten.“ (Herr Scharf, Z. 193ff.)

Die Verwaltung der Mehrarbeit in Arbeitszeitkonten führt zu Mißstimmungen und Konflikten: Da die Organisation der Samstagsarbeit überwiegend auf der Ebene der Arbeitsgruppen festgelegt wird, ist der Aushandlungsbedarf deutlich angestiegen und wird als zusätzliche Belastung empfunden. Sowohl zwischen den KollegInnen als auch mit dem Meister finden nach Aussage der Befragten häufiger Auseinandersetzungen statt, so daß sie in der kollektiven Regelung von Arbeitszeiten eine „gerechtere Lösung“ sehen. Diese sei weniger willkürlich und biete, trotz ihrer höheren Starrheit, bessere Durchsetzungschancen individueller Präferenzen. Auch die Frauen bewerten die Mehrarbeit der Männer negativ: Durch die rigide Trennung von Familien- und Erwerbsleben sind für sie die Vorgänge im Betrieb und die dortigen Arbeitsbedingungen nur schwer nachvollziehbar. Da sie von ihrem Mann kaum Informationen über die Arbeitszeitveränderungen erhalten, können sie die auftretenden Probleme allenfalls erahnen.

„Er kann mir das ja selber nicht richtig erklären, weil er's nicht erklärt bekommt, wie das überhaupt funktioniert mit diesen Tabellen, und was in der Gehaltsabrechnung steht mit den Verkürzungstagen.“ (Frau Scharf, Z. 121f.)

„Er ist so eigentlich auch froh, wenn er zu Hause ist, und er kann damit abschließen. Und ich sag dann wohl mal: 'Mensch, man hat eben Fragen!'. Dann sagt er wohl mal: 'Ach nee, laß mich damit im Moment in Ruhe' - oder so. Ich sag: 'Mensch, irgendwo möchte man das auch wissen, was da läuft, oder was da gewesen ist' oder so. Sonst kannst' ja überhaupt nicht mitreden. Und was man so in der Zeitung liest, ist ja auch nicht immer aktuell.“ (Frau Pook, Z. 102ff.)

Für diejenigen Frauen, deren Männer die Arbeitszeit nicht reduzierten, erhöht sich die alltägliche Belastung deutlich: Sie sind es zwar gewohnt, die Familienarbeit alleinverantwortlich zu übernehmen, doch können sie dem Ruhe- und Regenerationsbedürfnis kaum noch gerecht werden. Das Interesse der Männer an gemeinsamen Aktivitäten mit der ganzen Familie ist gering, und auch gemeinsame Mahlzeiten oder das Spielen der Kinder werden tendenziell als anstrengend erlebt. Die Frauen halten daher eine permanente Vermittlung zwischen den Bedürfnissen des Mannes und den Wünschen der Kinder für nötig, damit die enttäuschten Erwartungen nicht in Streitereien münden. Diese Funktion der Vermittlerin zwischen den 'Parteien' erleben sie als unbefriedigend, da sie eigene Interessen meist völlig zurückstellen müssen. Durch diese beiderseitigen Unzufriedenheiten haben Konflikte in den Paarbeziehungen deutlich zugenommen.

2.1.4 Zusammenfassung

Obwohl für die Paare aufgrund ihrer traditionellen Form familialer Lebensführung und Arbeitsteilung eine freiwillige Reduzierung der Erwerbsarbeit des Mannes kaum vorstellbar gewesen war, löste im Zuge der Tarifverhandlungen bereits die Ankündigung einer Vier-Tage-Woche „Phantasien vom besseren Leben“ (Kurz-Scherf 1995) aus. Der Gedanke, einen ganzen Tag weniger in der Woche zu arbeiten, erschien den Männern überaus attraktiv. Dies war für uns zunächst überraschend: Wir waren davon ausgegangen, daß die Paare aufgrund der Abhängigkeit von nur einem Einkommen eine Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich negativ bewerten würden - eine Vermutung, die sich jedoch als falsch erwies: Der Tarifvertrag wurde gerade wegen

der vorgesehenen Arbeitszeitverkürzung begrüßt, der Zugewinn an Freizeit dem Erhalt des bisherigen Lohnniveaus vorgezogen. Diese Arbeitszeitpräferenz versteht sich erst vor dem Hintergrund der aktuellen subjektiven Belastung durch Schichtarbeit und zunehmende Leistungsverdichtung und wird befördert von einer instrumentell-resignativen Einstellung zur Erwerbsarbeit. Die Befürwortung der Vier-Tage-Woche ist dabei nicht etwa Ausdruck eines bewußten Verzichts zwecks einer solidarischen Umverteilung von Erwerbsarbeit, sondern erklärt sich aus den individuellen Biographien sowie der physischen und psychischen Erschöpfung durch eine wenig qualifizierte Tätigkeit in Wechselschicht. Die subjektiven Belastungen machen eine Arbeitszeitverkürzung attraktiv, auch wenn der Preis dafür ein geringeres Einkommen ist.

Auch die Frauen sprechen sich für eine Arbeitszeitverkürzung des Mannes aus und verbinden hiermit eine Entspannung ihres eigenen Arbeitsalltags. Die Vorteile der verkürzten Arbeitszeit bestehen vor allem darin, daß sich als Folge das Familienklima merklich entspannt hat: Zwar beteiligen sich die Männer nicht intensiver an der Familienarbeit und nutzen die freie Zeit eher zur individuellen Regeneration, doch verringert sich aufgrund der entspannteren Vater-Kind-Beziehung der Arbeitsumfang der Frau, die in ihrer 'Vermittler-Rolle' entlastet wird. Diese Effekte sind dann besonders wirksam, wenn die Paare andauernde Erfahrung mit einer verläßlichen Vier-Tage-Woche sammeln. Auf Kritik stoßen dagegen alle Formen einer faktischen Wieder-Verlängerung der Arbeitszeit wie z.B. durch Mehrarbeit am Freitag, Wochenendarbeit oder kurzfristig wechselnde Arbeitszeitrhythmen. Da die Männer jedoch weder selbst noch mithilfe des Betriebsrats oder der Vertrauenskörperleitung Möglichkeiten sehen, angeordnete Mehrarbeit individuell zu verweigern, wird sie letztlich akzeptiert. Die Diskrepanz zwischen einer für sie akzeptablen 28,8-Stunden-Woche und der gegenwärtigen Realität einer höheren Arbeitszeit erhöht bei den Männern die Unzufriedenheit mit der aktuellen Lebenslage und ihre ohnehin resignative Grundstimmung. Häufigere Konflikte und eine insgesamt angespannte Atmosphäre sind die Folgen im Familienalltag.

2.2 Typus 2: Komplementär-harmonisierte Lebensführung:

Irritationen für das eingespielte Familienleben durch neue Arbeitszeitmodelle

„Ich sag’ mal, ich find’ das in Ordnung, wenn ich am fünften Tag arbeiten gehe.“

(Herr Schöpfer)

In den komplementären Arrangements sind die Tagesabläufe eingespielt und zeichnen sich durch einvernehmliche, klar definierte Zuständigkeiten der Partner aus. Dabei sind die Arbeitstage nach einem gewohnten und in der Vergangenheit bewährten Muster organisiert, das sich an der Vereinbarkeit von Schichtarbeit des Mannes und Familienarbeit der Frau orientiert. Für diese auf Kontinuität und Übersichtlichkeit ausgerichtete Form der alltäglichen Lebensführung bedeutet jede Veränderung des eingespielten Alltagsrhythmus’ zunächst eine Irritation, da die Zufriedenheit mit der gewohnten Fünf-Tage-Woche mit 36 Arbeitsstunden hoch und ein entsprechendes Einkommen Grundlage der familialen Arbeitsteilung ist.

2.2.1 Festhalten an der klassischen Zweiteilung der Woche

Ausschlaggebend für den Umgang mit einer veränderten Arbeitszeit des Mannes ist eine für die Paare spezifische Form der Zeitwahrnehmung und -nutzung. Nicht nur Erwerbsarbeit und Familienleben sind darin zwei voneinander getrennte Bereiche, sondern auch zwischen Arbeitswoche und Wochenende wird analog hierzu bewußt unterschieden: Während an den Werktagen die Tagesabläufe auf die Erwerbs- und Familienarbeit ausgerichtet sind und kaum Freizeitaktivitäten stattfinden, soll das Wochenende möglichst von Arbeiten jeglicher Art freigehalten und für das Zusammensein aller Familienmitglieder genutzt werden. Diese ‘Zweiteilung’ der Woche bildet das optimale Zeitgerüst für die individuellen Muster der Lebensführung und entspricht den traditionellen Grundeinstellungen der Paare: Durch die Fünf-Tage-Woche können die Männer einerseits ihre ausgeprägte Erwerbsorientierung umset-

zen, haben dabei jedoch andererseits auch Gelegenheit, das Wochenende gemeinsam mit ihrer Familie zu verbringen.

Im Laufe der Jahre haben auch die Frauen ihren Arbeitsalltag diesem Rhythmus angepaßt. Sie erledigen die wesentlichen Hausarbeiten von Montag bis Freitag und, dem Schichtrhythmus des Mannes entsprechend, wochenweise an den Vor- bzw. Nachmittagen. Durch diese zeitliche und arbeitsorganisatorische Strukturierung der Woche ist das Zusammenleben als Familie an den beiden arbeitsfreien Tagen am intensivsten: Hier wird all das nachgeholt, wofür während der Arbeitstage keine Zeit geblieben ist. Die besondere Bedeutung des Wochenendes manifestiert sich auch in der Art und Weise, wie diese Tage von den Paaren gestaltet werden: Nur unumgängliche Hausarbeiten oder der Einkauf werden noch am Samstagvormittag erledigt, damit ab mittags Ausflüge, Verwandtenbesuche oder andere Aktivitäten stattfinden können.

Eine Veränderung der Lage und Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nimmt auf diesen Alltagsrhythmus nur bedingt Einfluß. Die Paare räumen dem Erhalt des arbeitsfreien Wochenendes grundsätzlich Priorität ein und sind bereit, dafür an den verbleibenden fünf Arbeitstagen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit hinzunehmen. Die strikte Trennung der Lebensbereiche erleichtert diesen Umgang, da die komplementäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern die Synchronisationsprobleme im Alltag verringert. Die Fünf-Tage-Woche ist daher das nach wie vor dominante Leitbild für die Erwerbsarbeit:

„Eigentlich ist es schon immer so gewesen, daß man fünf Tage gearbeitet hat, na gut, früher mal sechs, aber das wollen wir nicht. Aber fünf Tage ist für mich in Ordnung, damit kann ich leben, muß ja jeder andere auch machen.“ (Herr Luhnau, Z. 296ff.)

2.2.2 Zögerliche Akzeptanz von Arbeitszeitverkürzung

Ein Infragestellen der Fünf-Tage-Woche findet sich bei diesem Typus kaum. Selbst wenn die Paare eine Zeitlang Erfahrungen mit einer verkürzten Arbeitszeit sammeln konnten, sind die Erinnerungen daran meistens schwach und in der aktuellen Wahrnehmung kaum von Belang.

„Also Unterschiede gibt's da nicht. Dieser Tag geht so schnell dahin, der fällt mir dann manchmal gar nicht auf.“ (Frau Luhnau, Z. 125ff.)

Eine Reflexion der gewohnten Zeitgestaltung bleibt dabei weitgehend aus, und man orientiert sich - trotz einer faktischen Veränderung der Arbeitszeit - noch immer an den vertrauten Zeitrhythmen. Dies führt dazu, daß nach der Einführung einer tatsächlichen Vier-Tage-Woche der zusätzliche arbeitsfreie Tag zunächst als ungewohntes Zeitvakuum erlebt wird, das nur schwer auszufüllen ist: Sowohl für die Frauen als auch für die Kinder setzt sich der vertraute Wochenrhythmus von fünf Werk- bzw. Schultagen und freiem Wochenende fort, so daß die Männer am freien Wochentag ihre zusätzliche Freizeit überwiegend, und oft mangels Alternativen, nur individuell gestalten können und nicht als 'Zeit-Vorteil' bewerten. Die Männer fühlen sich zwar weniger erschöpft und insgesamt ausgeruhter, doch kann dies den finanziellen Verlust durch die Vier-Tage-Woche nicht sofort wettmachen: Man hat sich im Laufe der Jahre sowohl an die mit einer Fünf-Tage-Woche einhergehenden körperlichen Belastungen gewöhnt als auch an das mit ihr verbundene Einkommensniveau.

„Soviel an Luxus ist einfach nicht mehr drin.(...). Das ist jetzt einfach nicht mehr so, daß ich jetzt losgehe, o.k., das möchtest du dir jetzt gönnen. Wenn man irgendwas sieht für die Wohnung, oh Gott, das würdest du jetzt toll finden, dann heißt das eher, o.k., nee, laß lieber hängen, wünsch' dir das einfach zu Weihnachten, so geht das in der Art.“ (Frau Knoke, Z. 1991ff.)

Die Einschränkungen gehen zwar nicht so weit, daß der Lebensstandard signifikant absinkt, doch der Umgang mit dem Geld ist bewußter und eine genaue Ausgabenplanung unabdingbar geworden. Gleichwohl ist die Akzeptanz des Tarifvertrags aufgrund der beschäftigungssichernden Komponente überaus hoch. Denn da die Erwerbsarbeit des Mannes die alleinige Einkommensquelle der Familie darstellt, wird der Sicherheit des Arbeitsplatzes vor allem anderen Priorität eingeräumt.

Die generellen Anpassungsschwierigkeiten an eine verkürzte Arbeitszeit verringern sich mit zunehmender Erfahrungsdauer.

„Zuerst war natürlich Zeit über, und dann, mein Gott, was fängst du denn an? Und dann hat sich das so eingebürgert, dann sind wir öfter mal weggefahren, erst mal nur so, und dann hat man mehr Zeit einfach. Ich selber war ausgeglichener, ich weiß nicht, irgendwo war das ein ganz neues Erlebnis, plötzlich mehr Zeit. Und das Komische war, eigentlich wollte ich das gar nicht. 'Scheiße, was soll das? Dann ziehen sie jetzt mehr Geld ab, ich will lieber fünf Tage arbeiten!', hab ich darüber geschimpft. (...) Und dann, nach geraumer Zeit, dann war das 'ne schöne Sache.“ (Herr Hartmann, Z. 579ff.)

Da nun mehr Zeit für die individuelle Regeneration zur Verfügung steht, kann der Samstag bereits für Freizeitaktivitäten genutzt werden, so daß die Vier-Tage-Woche

vor allem für den Erholungswert des Wochenendes als positiv hervorgehoben wird. Auch der Freitag steht damit zur Disposition: Denn die Eheleute haben durch diesen zusätzlichen freien Tag des Mannes Zeit, etwas gemeinsam (und gegebenenfalls auch ohne die Kinder) unternehmen zu können. Dafür ist jedoch eine Neuorganisation der Familienarbeit unabdingbar, auch wenn diese im gegenseitigen Einvernehmen nicht zu einer Umverteilung zwischen Mann und Frau führt.

„Ja, ich sag’ jetzt nicht: ‘Freitags wird geputzt!’ Ich hab’ eigentlich jeden Tag zu tun, weil ich doch gerne putze, von zu Hause aus her, das ist so abgefärbt.“ (Frau Abraham, Z. 158ff.)

Die Anpassung an die veränderte Arbeitszeit des Mannes rekuriert daher auf die vertrauten Geschlechtsrollenstereotype:

„Da haben wir freitags die ganzen Sachen gemacht. Also nicht freigemacht! Sondern daß ich gesagt hab’, o.k. jetzt hab’ ich das Haus durch, alles so, wie ich es haben möchte... und er dann eben seinen Rasen gemäht hat oder Garten macht. Das fiel alles auf den Freitag. Dann hatten wir samstags erstmal, daß man gesagt hat, erstmal richtig schön auspennen, gemütlich frühstücken, daß man also alles richtig in Ruhe angehen läßt.“ (Frau Knoke, Z. 114ff.)

Fallen im Arbeitsbereich der Männer keine Arbeiten an, so verbringen sie ihre Freizeit gemeinsam mit den Kindern außerhalb von Haus oder Wohnung, so daß die Frauen ungestört ‘ihre’ Hausarbeit erledigen können. Besonders für arbeitsintensive Haushaltstätigkeiten wie Fensterputzen oder Gardinenwaschen sehen die Frauen hierin deutliche Vorteile: Sie können diese Arbeiten entspannter erledigen, ohne sich parallel noch um die Kinder kümmern zu müssen. Der Hausarbeitsanteil der Männer bleibt trotz der Arbeitszeitverkürzung auf dem bisherigen Niveau und wird auch von den Frauen nicht zur Diskussion gestellt.

Wollen die Frauen am Freitag gemeinsame Freizeit mit ihren Männern haben, so zieht dies eine erhebliche Leistungsverdichtung in ihrem Arbeitsalltag nach sich. Um das übliche Pensum zu erreichen, erledigen sie die wesentlichen Hausarbeiten von Montag bis Donnerstag, damit am freien Freitag des Mannes Zeit für gemeinsame Aktivitäten bleibt.

„Toll, einfach super. Wie gesagt, dann konnten wir freitags schon Einkäufe machen. Samstags besuchen wir meistens immer Kollegen. Die haben auch kleine Kinder, dann setzten wir uns irgendwie zusammen, das ist ganz toll, samstags. Sonntags eben Mamas und Papas, Pflichtbesuche, quasi.“ (Frau Betz, Z.193ff.)

Da die meisten Arbeiten vom Samstag auf den Freitag verschoben werden, stehen nun zwei tatsächlich arbeitsfreie Tage (Samstag und Sonntag) zur Verfügung und führen zu einem deutlich entspannteren Familienklima. Der zentrale Stellenwert, den

die Paare dem arbeitsfreien Wochenende beimessen, führt auf diese Weise zu einer, wenngleich zögerlichen, positiven Bewertung der Arbeitszeitverkürzung.

Veränderungen im Umgang mit den Kindern infolge einer verkürzten Arbeitszeit werden von den Eltern eher als geringfügig eingestuft. Die Männer verbringen zwar bei einer Vier-Tage-Woche ganz offensichtlich mehr Zeit mit ihren Kindern, doch wird dies in den Interviews eher marginal behandelt. Das unterstreicht, daß der hohe Stellenwert der Kinder im Leben der Eltern mit einem großen Maß an Selbstverständlichkeit einhergeht und nicht Inhalt permanenter Reflexionen ist.¹¹ Die erwerbsbedingte Abwesenheit der Männer bei einer Fünf-Tage-Woche gilt als „normales Familienleben“, und das zweitägige arbeitsfreie Wochenende reicht im Empfinden beider Elternteile vollkommen aus, um die Vaterrolle auszufüllen und die Bedürfnisse der Kinder zu befriedigen. Erst auf Nachfrage wird der neu zur Verfügung stehende Zeitraum positiv und als „angenehmer Begleitumstand“ der 28,8-Stunden-Woche gewertet.

Die grundsätzlich positiven Erfahrungen mit einer Vier-Tage-Woche finden keinen sofortigen Niederschlag in den Arbeitszeitpräferenzen der Paare: Sie würden eine Rückkehr zur Fünf-Tage-Woche begrüßen. Die Persistenz der Lebensführung verweist dabei auf den zentralen Stellenwert, den das über viele Jahre hinweg eingespielte Arrangement für die Befragten einnimmt, um ihren Alltag zu bewältigen. Sie halten an den gewohnten Abläufen fest, auch wenn sich objektive Rahmenbedingungen verändern.

2.2.3 Ambivalente Einstellungen zur Mehrarbeit

Während einige Männer über zwei Jahre hinweg im Rahmen einer Vier-Tage-Woche arbeiteten, wurde bei anderen der Samstag wiederholt in die Schicht einbezogen. Die Einstellungen zu dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung sind äußerst ambivalent und wechseln in Abhängigkeit von der jeweiligen Betrachtungsperspektive.

¹¹ Bei Paaren, die zum Zeitpunkt der Interviews eine Vier-Tage-Woche erlebten, thematisieren weder die Frauen noch die Männer von sich aus eine positive Veränderung auf das Verhältnis zu den Kindern. Erst nachträglich, nachdem die Arbeitszeit signifikant ausgedehnt wurde, werden Vorteile der verkürzten Arbeitszeit offensiv formuliert (vgl. 2.2.3 sowie IV.3.2).

Eine Aufstockung der Arbeitszeit auf eine Fünf-Tage-Woche wird von den Paaren grundsätzlich begrüßt. Sie bringt nicht nur finanzielle Vorteile mit sich, sondern verweist darüber hinaus - da sie auf einen Anstieg der Nachfrage zurückgeht - auf eine Stabilisierung der Marktposition des VW-Konzerns. Weil das Einkommen der Männer die Haupteinnahmequelle ist, bietet Mehrarbeit gegen Bezahlung die Möglichkeit, den Lebensstandard wieder dem alten Niveau anzunähern. Um solche Chancen auszunutzen, arbeiten einige Männer am Freitag freiwillig in anderen Abteilungen.

„Also, in der Regel sind es jetzt 28,8 Stunden. Aber das reicht mir eigentlich nicht. Bei uns in der Abteilung reicht es aus, vier Tage zu arbeiten, und es muß selten mal am Freitag gearbeitet werden. Dann gehe ich freiwillig in andere Kostenstellen, eigentlich nur den Freitag, um halt, na ja, das Finanzielle ein bißchen auszugleichen, was man ja mit der Verkürzung minus hat.“ (Herr Luhnau, Z. 130ff.)

„Natürlich ist das auch in meinem Sinne! Andere arbeiten ja auch fünf Tage. Erstmal geldlich ist es etwas mehr. Man kann sich mehr leisten, und, wie gesagt, unser Kind ist jetzt aus dem schwierigen Alter heraus, wo sie ja doch mehr so klein sind und immer brüllen und so. Da ist es jetzt ganz gut so.“ (Frau Luhnau, Z. 125ff.)

Diese beiderseitige Akzeptanz der Mehrarbeit am Freitag erfolgt jedoch nicht nur aus finanziellen Motiven, sondern entspricht auch der familialen Lebensführung der Paare: Durch die Mehrarbeit wollen die Männer 'ihre' Abteilung bei VW funktionsfähig erhalten und gehen daher in Schulterschuß mit dem Unternehmen. Zentrales Motiv dieser ausgeprägten Erwerbsorientierung ist dabei jedoch weniger die Identifikation mit den Arbeitsinhalten oder dem Arbeitgeber VW, sondern die Selbstzuschreibung der 'außerbetrieblichen' Rolle des Familienernährers. Um ihren Beitrag zum Partnerschaftsmodell beizutragen, müssen sie die materielle Versorgung der Familie gewährleisten und langfristig absichern. Mit der Rückkehr zur Fünf-Tage-Woche wird daher die gewohnte Form der Lebensführung wieder aufgenommen und die vereinbarte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern stabilisiert. Die traditionelle Rollenteilung bleibt also auch bei veränderten Rahmenbedingungen stabil, und eine Veränderung des getroffenen Arrangements wird nicht in Erwägung gezogen¹²

¹² Auch in Paarbeziehungen, in denen der Mann im Rahmen einer verlässlichen Vier-Tage-Woche beschäftigt ist, verstärken die Frauen ihre Erwerbsorientierung nicht. Dabei spielen neben den traditionellen Einstellungen auch strukturelle Faktoren eine wichtige Rolle: Nach Einschätzung der Befragten ist die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit für einen einzigen Wochentag (den freien Freitag des Mannes) nicht praktikabel und angesichts der prekären Arbeitsmarktsituation unrealistisch.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich die Beurteilung der Interessenvertretung: Man ist in erster Linie Gewerkschaftsmitglied, weil sich hieran eine Absicherung der Arbeitnehmerrechte knüpft. Es beruhigt die Männer, die Interessenvertretung für „ernste Angelegenheiten“ als Sicherheit im Hintergrund zu wissen, so daß der Umgang mit Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung pragmatischer Natur ist. Bevor die Männer die gewählten Interessenvertreter kontaktieren, versuchen sie, auftretende Probleme zunächst mit ihrem Vorgesetzten zu klären. Sie sind auf ein harmonisches Verhältnis zum Meister bedacht und halten sich daher bei Interessenkonflikten eher im Hintergrund. Aufgrund dieser distanzierten Haltung werden Vorwürfe gegenüber der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat als Mitverantwortliche für die Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle selbst dann nicht formuliert, wenn große Unzufriedenheit mit den Mehrarbeitsregelungen und den Ausgleichsmöglichkeiten besteht.

Da die Bereitschaft zur Mehrarbeit hoch ist, tritt Kritik am Umfang der Arbeitszeit erst dann auf, wenn diese nicht mehr planbar ist:

„Mittwoch muß man einem Bescheid gegeben haben. Sie können aber, wenn Produktionsausfälle sind, können die auch Donnerstagabend kommen und sagen: ‘Hör her, wir haben Produktionsausfälle, du mußt kommen!’ (...). Na, planen kann man das gar nicht. Das ist ja, wir stehen jetzt auf Abruf. Jetzt sagt ein Nachbar: ‘Willst du mit? Am Freitag haben wir ‘ne Fete?’’. Oder mein Neffe hat Hochzeit, das ist jetzt Freitagabend. Ich weiß gar nicht, ob ich dann da bin. Ich kann nur zusagen, sag ich mal, Donnerstagabend. Also, daß ich dann um 23 Uhr anrufe: ‘Hör mal zu, ich bin morgen zu Hause.’ (...). Also vornehmen brauche ich mir freitags gar nichts: Wenn mal, dann mit Fragezeichen.“ (Herr Hartmann, Z. 278ff.)

Wird darüber hinaus das Wochenende für einen längeren Zeitraum in die Mehrarbeit einbezogen, sinkt die Akzeptanz der neuen Arbeitszeitregelungen deutlich. Denn wenn die körperliche Erschöpfung und Einschränkungen des Familienlebens signifikant zunehmen, kann auch der finanzielle Nutzen der Mehrarbeit die entstehenden Nachteile nicht mehr ausgleichen. Es sind vor allem die Frauen, die einen Qualitätsverlust im Familienleben wahrnehmen und kritisieren.¹³ Sie erledigen größere Hausarbeiten unverändert von Montag bis Freitag und richten ihren Arbeitsalltag auf ein

¹³ Im Vergleich zum *hierarchisch-resignativen* Typus thematisieren die Männer die physische und psychische Belastungen durch die Mehrarbeit eher sporadisch. Diese sind jedoch keineswegs geringer als bei anderen Befragten, sondern werden u.E. in der subjektiven Wahrnehmung durch die ausgeprägte Identifikation über die Erwerbsarbeit und die Ernährer-Rolle ausgeglichen und daher nicht problematisiert. Da sich die Frauen dagegen für ein harmonisches Familienleben verantwortlich fühlen, erleben sie regelmäßige Mehrarbeit am Wochenende als Störung und bringen dies auch in den Interviews deutlich zum Ausdruck. Die komplementäre Rollenverteilung spiegelt sich also auch in den Reaktionen der Befragten wider.

freies Wochenende aus. Dieser Rhythmus wird durch Mehrarbeit des Mannes am Samstag oder gar Sonntag unterbrochen und produziert daher Unmut über die Arbeitszeit bei VW. Da nicht nur der Umfang der Familienzeit sinkt, sondern ebenso die Bereitschaft der Männer, sich in der verbleibenden Zeit überhaupt in das Familienleben einzubringen, sind die Frauen regelmäßiger Wochenendarbeit gegenüber negativ eingestellt:

„Es ist dann nicht so schön, weil er dann nicht da ist. Die Aktivitäten sind halt eingeschränkt am Wochenende. Wenn er jetzt das Wochenende gearbeitet hat, sonnabends und teilweise sonntags ja auch, dann ist er natürlich fertig, dann ist er am Ende. Das ist klar, das wirkt sich dann schon aus, daß er dann schlechte Laune hat, müde ist und so. Das finde ich dann auch nicht so gut!“ (Frau Schöpfer, Z. 113ff.)

„(...) daß er sagt, wenn er samstags gearbeitet hat, ‘ich hab einfach keinen Bock mehr, ich möchte einfach nur meine Ruhe haben!’ Also, Kinder ins Bett und dann, daß er sagt: ‘O.k., ich setz mich vor die Glotze!’. Beine hoch und aus, ne?’“ (Frau Knoke, Z. 1020ff.)

„Dann ist der Abend auch versaut irgendwie. Ja und der kurze Sonntag, vielleicht noch in die Frühschicht rein, dann ist Sonntagabend auch wieder versaut, weil er in die Frühschicht muß. Da denkt er die ganze Zeit dran, sieht er dann nichts.“ (Frau Betz, Z. 219ff.)

Die Frauen sind deshalb die stärksten Kritikerinnen der Wochenendarbeit und wünschen sich wieder mehr Zeit für gemeinsame Aktivitäten und soziale Kontakte

Besonders deutlich registrieren diejenigen Paare die Nachteile regelmäßiger Mehrarbeit, die über einen längeren Zeitraum eine Vier-Tage-Woche erlebt haben. Für die Frauen steigt die Arbeitsbelastung, da sie nun auch am Wochenende die Kinder nahezu allein betreuen und auch auf Seiten der Kinder deutliche Unzufriedenheiten wahrnehmen.

„Daß Papa fehlt, man merkt das so, wie unser Sohn sich schnell an jemanden anklammert. Die Kinder nehmen das auch ganz schnell wahr. Daß der Papa dann jeden Freitag zu Hause ist, das vermissen die unwahrscheinlich. Das muß man selber auch erstmal schnallen.“ (Frau Knoke, Z. 929ff.)

Für die Organisation der Hausarbeit ist die Mehrarbeit nur geringfügig relevant. Beschränkt sie sich auf den Freitag, verändert sich die Alltagsorganisation und Belastung der Frauen nicht, da lediglich der eingespielte und jahrelang gewohnte Rhythmus wiederhergestellt wird. Die Mehrarbeit am Samstag und Sonntag erhöht zwar den Arbeitsaufwand der Frauen, doch wird diese zusätzliche Belastung weniger unter dem Aspekt eines vergrößerten Arbeitspensums kritisiert, sondern vor allem als störende Einschränkung der Familienzeit.

Die flexibilisierten Arbeitszeiten stoßen lediglich dann auf positive Resonanz, wenn ein dringender privater Termin ansteht und - sofern die Personalsituation dies zuläßt - hierfür spontan ein Tag vom Arbeitszeitkonto abgerufen werden kann. Solche selbstbestimmten Freizeitentnahmen scheitern jedoch in der Regel an den geringen Personalbeständen, bleiben auf „dringende Ereignisse“ beschränkt und müssen selbst dann oftmals nachdrücklich eingefordert werden. In diesem Zusammenhang üben die Männer zwar Kritik an den Ausgleichsregelungen, artikulieren diese aber meist nur außerhalb des Betriebs; die betrieblichen Vorgaben werden letztlich akzeptiert.

2.2.4 Zusammenfassung

Den Paaren gelingt die Anpassung an flexibilisierte Arbeitszeiten aufgrund der strikten Trennung der Lebensbereiche und der einvernehmlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern problemloser als anderen Befragten. Im Vergleich zu Beziehungen, in denen beide Partner erwerbstätig sind, fällt die Synchronisation im Alltag zwar leichter, doch stehen alternative Bewältigungsstrategien auch nicht zur Verfügung: Da sowohl die Wert- und Einstellungsmuster als auch die gemeinsame Lebensführung auf das ‘Alleinverdiener-Hausfrauen-Modell’ ausgerichtet sind, wird eine Veränderung der vertrauten Arbeitszeitregelungen zunächst mit Skepsis betrachtet. Denn eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeit und des Einkommens des Mannes bedeutet potentiell eine Destabilisierung der Ernährer-Rolle sowie der für das Selbstverständnis der Frauen elementaren Hausfrauen-Rolle. Dies führt dazu, daß selbst bei einer Vier-Tage-Woche die vertraute Arbeitsteilung aufrechterhalten und die ‘gewonnene’ Zeit eher in Freizeit- und gemeinsame Familienaktivitäten investiert wird. Dabei steigt die Akzeptanz des Modells - trotz des Lohnverzichts - mit zunehmender Dauer der Arbeitszeitverkürzung an. Die Frauen richten ihre Arbeitsorganisation ebenfalls auf nun nur noch vier Werktage aus, so daß der Freitag eine neue Qualität erhält: Er zählt bereits zum Wochenende und wird dazu genutzt, alle größeren Aufgaben des privaten Alltags nun statt am Samstag bereits am Freitag zu erledigen.

Dennoch sprechen sich die Paare für eine Wiedereinführung bzw. Beibehaltung der 35-Stunden-Woche aus und akzeptieren daher grundsätzlich die Vereinbarungen zur

Mehrarbeit, auch wenn diese gelegentlich den Samstag einbeziehen. Diese Regelungen werden jedoch nur mitgetragen, solange der Rhythmus des Familienlebens, der sich nach wie vor an einer klassischen Zweiteilung der Woche orientiert, nicht wesentlich gestört wird und noch ausreichend Zeit für gemeinsames Familienleben am Wochenende bleibt. Erst nachträglich, bei andauernder Mehrarbeit am Samstag und/oder Sonntag wird die Vier-Tage-Woche als „bessere“ Alternative bewertet. Dieses Ergebnis des Perspektive-Wechsels zeigt, daß bei einer Entscheidung zwischen einer verläßlich verkürzten Arbeitszeit einerseits und einer flexibel verlängerten und diskontinuierlichen Arbeitszeit andererseits die Vier-Tage-Woche trotz des Lohnverzichts noch immer als akzeptablere Variante gilt. Da die Mitsprachemöglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung jedoch als gering eingeschätzt werden, wird eine Ausweitung der Arbeitszeit auf das Wochenende ebenso wie ‘Arbeit auf Abruf’ zwar kritisiert, aber letztendlich als notwendiges Übel akzeptiert. Betriebsbedingte Erfordernisse, welche die Arbeitszeitgestaltung beeinflussen - und das sind *alle* Formen der Flexibilisierung - sind nach dem Verständnis der Paare Vorgaben „von oben“, denen man sich zu fügen hat.

2.3 Typus 3: *Individualisiert-pragmatische* Lebensführung:

Mehrarbeit als Voraussetzung einer konsum- und erwerbsorientierten Lebensführung

*„Man geht ja arbeiten, um Geld zu verdienen,
nicht um Freizeit zu bekommen.“*

(Herr Becke)

Die Alltagsarrangements der Paare sind - in beiderseitigem Einvernehmen - auf eine Erwerbstätigkeit beider Partner ausgerichtet. Dies garantiert durch das zusätzliche Einkommen der Frauen einen vergleichsweise gehobenen Lebensstandard, an den sich die Befragten im Laufe der Jahre gewöhnt haben. Gleichzeitig trägt die familiäre Lebensführung durch die Erwerbsorientierung der Frauen modernisierte Züge: Die Frauen sind nicht bereit, die Kinderbetreuung alleinverantwortlich zu übernehmen und erwarten daher eine Beteiligung des Mannes an den alltäglichen Familienaufgaben.

2.3.1 Die Vier-Tage-Woche: Veränderungen nur im Detail

Die Paare haben nur einige Monate lang Erfahrungen mit einer Vier-Tage-Woche sammeln können. Um den Einkommensverlust auszugleichen und damit den gewohnten Lebensstandard wiederherzustellen, nutzen die Männer bestehende Möglichkeiten der Mehrarbeit und wechseln dafür an den jeweiligen Tagen gegebenenfalls auch in andere Abteilungen, um dort Zusatzschichten zu leisten. Eine Fünf-Tage-Woche mit 36 und mehr Stunden ist für sie daher trotz des neuen Tarifvertrags schnell wieder zur Regel geworden.

Im Hinblick auf die Arbeits- und Lebenssituation ergeben sich deshalb nach Ansicht der Befragten keine wesentlichen Veränderungen. Während der kurzen Phase der Arbeitszeitverkürzung verbessert sich zwar - wie bei allen anderen Paaren - das Familienklima, doch bleibt die Verteilung der Hausarbeit hiervon weitgehend unberührt: Die Männer nutzen den zusätzlichen freien Wochentag in erster Linie für ihre individuelle Regeneration oder Freizeitaktivitäten, während die Frauen weiterhin hauptverantwortlich für den Haushalt sind. Eine vertiefende Interpretation der Interviews zeigt jedoch, daß sich zumindest geringfügige Abweichungen vom getroffenen Arrangement einstellen: Abhängig von den individuellen Haushaltskompetenzen übernehmen die Männer kleinere Aufgaben, so z.B. gelegentliches Einkaufen oder die Zubereitung des Mittagessens. Diese Mithilfe bei der alltäglichen Arbeit geht in der Regel auf Absprachen mit der Partnerin zurück: Da sie selbst berufstätig sind, erwarten sie durch die Arbeitszeitverkürzung des Mannes eine veränderte Arbeitsteilung und fordern diese auch ein. Dabei finden sie jedoch bei den Männern nur bedingt Zustimmung. Denn bevor die 'gewonnene' Freizeit in die Hausarbeit fließt, leisten sie bevorzugt Mehrarbeit, die entsprechend entlohnt wird. Ihr Engagement verstärken daher lediglich diejenigen Männer, für die keine Alternative zur Vier-Tage-Woche besteht. Sie übernehmen an ihrem freien Tag den Wocheneinkauf oder kleinere Hausarbeiten und entlasten dadurch ihre berufstätigen Partnerinnen.

Deutlichere Veränderungen zeigen sich dagegen in bezug auf die Kinderbetreuung: Die Männer nutzen die kurze Phase des arbeitsfreien Freitags, um mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und empfinden sich selbst durch die geringere Belastung als wesentlich geduldiger im Umgang mit dem Nachwuchs. Während wochentags normalerweise die Großeltern einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen,

da beide Elternteile erwerbstätig sind, ist dies bei einer Vier-Tage-Woche für einen Tag durchbrochen: Die Gelegenheit, auch einmal einen zusammenhängenden Wochentag mit ihren Kindern zu erleben, sehen die Männer als Vorteil. Ganz offensichtlich hat die verkürzte Arbeitszeit die Vater-Kind-Beziehung deutlich verbessert. Vom finanziellen Aspekt abgesehen, beurteilen sie daher die Vier-Tage-Woche im nachhinein sehr positiv:

„Das war halt auch irgendwo, war es sicherlich auch schön, ne.“ (Frau Kleist, Z. 233f.)

„Also grundsätzlich, wie gesagt, war es so, daß ich es als angenehm empfunden habe, solange das von der finanziellen Seite her nicht das Problem war.“ (Herr Kleist, Z. 808ff.)

Dabei beziehen sich die meisten nicht allgemein auf die 28,8-Stunden-Woche, sondern ganz konkret auf die Vier-Tage-Woche mit einem freien Freitag (oder auch Montag), der das Wochenende verlängert. Der zusätzliche freie Tag hat subjektiv einen höheren Erholungswert als eine täglich verkürzte Arbeitszeit und erspart darüber hinaus den Zeit- und Kostenaufwand von zwei Arbeitswegen.

Dennoch bleibt die Vier-Tage-Woche ein 'unfreiwilliges' Modell. Die Paare schätzen zwar den beschäftigungssichernden Charakter des Tarifvertrags und akzeptieren dafür auch die Arbeitszeitverkürzung, doch kann weder die Beschäftigungsgarantie noch der Freizeitgewinn den Einkommensverlust kompensieren: Man hat sich nicht nur an einen bestimmten Lebensstandard gewöhnt, sondern auch an die mit einer Fünf-Tage-Woche und Schichtarbeit einhergehenden Belastungen und Zeitstrukturen.

2.3.2 Mehrarbeit vor allem aus finanziellen Motiven

Aufgrund des doppelten Erwerbseinkommens der Paare haben sich die Lohneinbußen durch die Arbeitszeitreduzierung weder in den täglichen Konsumgewohnheiten noch bei besonderen Ausgaben sichtbar niedergeschlagen.

„Nein, nein, also so lange wir zusammen jetzt arbeiten, acht Stunden halt jeder, also da ist genügend Geld da, also da haben wir keine Probleme. Schwieriger wäre es natürlich, wenn nur einer jetzt arbeiten würde, da müßte man doch schon überlegen, mit Urlaub, dann würde das nicht ausreichen, vorne und hinten nicht.“ (Herr Becke, Z. 548ff.)

Durch den Wegfall der Jahressonderzahlungen und des Urlaubsgeldes müssen die Paare für den Urlaub Rücklagen bilden oder auf preisgünstigere Urlaubsangebote

zurückgreifen. Um darüber hinausgehende materielle Wünsche erfüllen und sich auch „kleine Extras“ weiterhin leisten zu können, halten sie mittelfristig eine Aufstockung des Einkommens für notwendig.

„Aber das meiste Geld geht für irgendwelche Extrasachen drauf, die man halt gerne haben will. Das sind so bestimmte Sachen, die ich halt für mein Hobby haben will, wenn irgendwelche Sachen da anfallen oder halt meine Frau jetzt, wenn sie was Spezielles haben will oder so.“ (Herr Becke, Z. 719ff.)

Da die Hobbies im Vergleich zu denen der anderen Familien sehr kostenintensiv sind, entstehen erhebliche Ausgaben, die bei einer Vergütung für 28,8 Stunden nicht umstandslos beglichen werden können. Ein erhöhter Freizeitumfang kann - so die Meinung der Befragten - ohnehin nur dann sinnvoll genutzt werden, wenn genügend Geld für die jeweiligen Aktivitäten zur Verfügung steht.

„Ja, ich hatte mir vorgestellt, daß er von Montag bis Donnerstag arbeitet und dann erstmal, woran ich gleich gedacht hab, war das Geld: Weniger, jetzt gibt's weniger Geld. Das war das erste, woran ich gedacht hab.“ (Frau Paul, Z. 99ff.)

Die konsumorientierte Lebensführung beeinträchtigt damit die Akzeptanz einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht. Die Paare waren deshalb erleichtert, als - vor dem Hintergrund einer guten Auftragslage und einem damit einhergehenden höheren Personalbedarf - bereits nach einigen Wochen der Freitag faktisch wieder zum Regelarbeitstag wurde.

„Ich arbeite lieber meine 40 Stunden, meine fünf Tage, ab und zu halt noch 'nen Samstag oder 'nen Sonntag, und dann ist das für mich in Ordnung. Dafür, sag' ich auch immer, wenn ich arbeiten gehe, dementsprechend verdien' ich das, dafür können wir dann auch zweimal in Urlaub fliegen, was auch mal 'ne schöne Sache ist.“ (Herr Paul, Z. 711ff.)

Manche Männer berichten, daß hinsichtlich der Samstagsarbeit Druck vom Meister oder Abteilungsleiter ausgeübt wird. Da ihnen der Konkurrenzdruck zwischen den einzelnen VW-Standorten und ein individuelles Arbeitsplatzrisiko bewußt sind, arbeiten sie an diesem Tag nach eigenen Aussagen häufig „gezwungenermaßen freiwillig“. Gleichwohl lassen sie sich - sofern möglich - die geleisteten Überstunden in Geld auszahlen. Die Männer räumen einem aktuell höheren Einkommen oberste Priorität ein und verzichten dafür auf ein größeres Freizeitvolumen. Die Mehrarbeit auf einem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen, von dem sie erst im Alter profitieren, wird demgegenüber abgelehnt. Die Paare wollen das verdiente Geld jetzt ausgeben und sich für ihre Arbeitsleistung etwas gönnen. Da sich einige Männer nicht sicher sind, wie lange die Möglichkeit zur Mehrarbeit mit finanziellem Ausgleich noch be-

steht, nutzen sie die aktuell positive Auftragslage bei VW aus und arbeiten auch an den Wochenenden. Auch aus betriebsinternen Gründen lassen sie sich die Mehrarbeitsstunden bevorzugt finanziell vergüten: Sie wollen dem Meister ihre Leistungsbereitschaft beweisen, um bei der Einteilung für gelegentliche Sonderschichten am Wochenende berücksichtigt zu werden und dadurch zusätzliche Einkommensmöglichkeiten abzusichern.

„Ich hab’ mit meinem Meister auch ‘n gutes Verhältnis. Ich hab’ zu ihm zum Beispiel gesagt: ‘Wenn du Probleme hast, keine Leute hast, dann rufst Du an, dann fahre ich wieder hin!’. Und so wäscht eine Hand die andere, kann man sagen. (...) Zum Beispiel, wenn ich Urlaub habe und er braucht kurzfristig ‘mal ein paar Freie, ruft er mich an, ob ich komme. Dann fahr’ ich hin, und dann mach’ ich zwei Tage, und dann hab’ ich meinen Urlaub und mach’ n weiter.“ (Herr Paul, Z. 164ff.)

Teilweise erklärt sich die Bereitschaft der Männer zur Mehrarbeit am Wochenende auch aus einer zunehmenden Konkurrenz zwischen den KollegInnen: Die Befragten lehnen die Wochenendarbeit deshalb oftmals nicht ab, weil sie befürchten, daß die Vorgesetzten dann andere KollegInnen bevorzugen und diese langfristig beruflich stärker gefördert werden als sie selbst:

„Das ist schon, man traut sich gar nicht ‘nein’ zu sagen. Weil, es gibt Kollegen, die freuen sich, sage ich ja, die Arschkriecher, die freuen sich, wenn der andere nicht kommt, dann ist er besser dran. Ja, dann kann er vielleicht irgendwann ‘mal was erreichen und immer ‘ja Meister, ich komme und ich mache und ich tue es’ und so, ne? Und ich bin so, ich hab’ gesagt, wenn ich Zeit habe, komme ich gerne. Das ist ja auch mein Brot.“ (Herr Tegtmeyer, Z. 1101ff.)

Finanzielle Aspekte sind beim Umgang mit Mehrarbeit letztlich entscheidend: Die Männer wollen beruflich aufsteigen, um mittelfristig besser bezahlte Arbeitsplätze zu bekommen.¹⁴

Einige Befragte arbeiten „des Geldes wegen“ zeitweise auch in der Nacht, obwohl sie diese Form der Schichtarbeit als anstrengend beschreiben und im Vergleich zum Zwei-Schicht-System als belastender empfinden.

Die Übernahme von Mehrarbeit und Nachtschicht wird von den Frauen unterstützt, allerdings in Abhängigkeit davon, daß eine kontinuierlich wechselnde elterliche Kinderbetreuung gewährleistet bleibt, der Mann also nur dann Mehrarbeit lä-

¹⁴ Die Bereitschaft zur Mehrarbeit speist sich darüber hinaus aus dem Wunsch nach Anerkennung. Einige Männer haben sich in ihrer erwerbsfreien Zeit - und unter erheblichem Arbeits- und Kostenaufwand - weiterqualifiziert und sind enttäuscht, die erworbenen Fähigkeiten im Betrieb nicht umsetzen zu können.

stet, wenn die Frau zu Hause ist. Die Paare bevorzugen diese Form der Betreuung, weil sie - im Vergleich zu institutionellen Angeboten - Geld spart und die Kinder dann nur in geringerem Umfang durch Dritte betreut werden müssen.¹⁵

„Also, für uns spielt das Geld ‘ne sehr große Rolle, und wenn ich, na gut, wenn jetzt mein Kind bei anderen Leuten wär’, bei der Tagesmutter oder im Kinderhort, dann würd’ ich das gut finden, wenn mein Mann, wenn diese Vier-Tage-Woche wär’, das würd’ ich dann gut finden. Aber so - das ist für mich gar nicht schlimm, wenn der manchmal wochenlang durcharbeitet. Weil, ja ich arbeite nur ‘nen halben Tag, ich bin nur den halben Tag nicht da, und da gewöhnt man sich dran.“ (Frau Paul, Z. 119ff.)

Ein Teil der Frauen betont, daß es ihnen durchaus recht ist, wenn sie und ihr Partner zu verschiedenen Zeiten arbeiten. Denn wegen ihrer eigenen Berufstätigkeit haben sie nur auf diese Weise Gelegenheit, einmal Zeit für sich allein zu haben, so zum Beispiel, wenn die Kinder abends im Bett sind und der Partner arbeitet. Sie bewerten die Mehrarbeit ihres Mannes deshalb nicht nur aus finanziellen Motiven positiv, sondern auch aus dem Bedürfnis heraus, dadurch kleine individuelle Freiräume zu erhalten. Sofern ihr Partner die Lohneinbußen bei VW durch Mehrarbeit kompensieren kann, haben sie daher wenig Interesse, ihre eigene Arbeitszeit auszudehnen.

„Nie mehr - auch wenn meine Tochter erwachsen ist... ich würde niemals den ganzen Tag wieder arbeiten, weil ich die Zeit für zu Hause brauche. Nur wenn ich’s müßte - wenn mein Mann jetzt weniger verdienen würde, dann müßte ich’s ja machen.“ (Frau Paul, Z. 307ff.)

Inbesondere am Wochenende wollen die Frauen auf gar keinen Fall erwerbsarbeiten. Zum einen sind ihre Kinder an diesen Tagen nicht institutionell versorgt, zum anderen fühlen sie sich - trotz der Beteiligung der Männer - hauptverantwortlich für den Haushalt und die Erziehung des Nachwuchses. Darüber hinaus ist ihnen das erwerbsfreie Wochenende grundsätzlich wichtig, um das verdiente Geld ausgeben und den erworbenen Lebensstandard genießen zu können.

¹⁵ Dieser Aspekt ist nach Ansicht der Paare gerade in ländlichen Regionen von Bedeutung, da hier ein großer Teil der Nachbarinnen nicht erwerbstätig ist und gegenüber berufstätigen Müttern Vorurteile hegt.

2.3.3 *Wochenendarbeit: auf Dauer unerwünscht*

Die Wiedereinbeziehung des Freitags in den Arbeitsrhythmus bleibt für die familiäre Arbeitsteilung marginal, da die Fünf-Tage-Woche nach wie vor den gewohnten Rahmen der Lebensführung bildet. Dagegen führt die Mehrarbeit am Wochenende zu einem deutlich reduzierten Engagement der Männer im Privaten. Ihrem eigenen Empfinden nach bleibt ihnen zu wenig Zeit für ihre Familie, insbesondere für die Kinder.

„Wenn ich Spätschicht habe, sehen wir uns die ganze Woche nicht, nur die paar Minuten da, wo wir Mittag essen, die zwanzig Minuten. Und wenn ich noch Samstag arbeiten gehe, komm' ich um halb elf nach Hause, dann bleibt uns nur noch der Sonntag.“ (Herr Becke, Z. 599ff.)

Die Männer empfinden es durchaus als problematisch, daß sich ihr Wunsch, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, kaum noch realisieren läßt und sich das Verhältnis zu ihnen deutlich verschlechtert hat. Die durch die Wochenendarbeit ohnehin reduzierte gemeinsame Familienzeit verringert sich nochmals, wenn der Mann am Samstag bei der Kinderbetreuung 'ausfällt': Die Frauen können dann zeitintensive Hausarbeiten meist nicht erledigen, so daß diese oftmals auf den Samstagnachmittag oder auch den Sonntag verschoben werden müssen. Da während der Woche aufgrund der eigenen Erwerbstätigkeit meist wenig Zeit für den Haushalt bleibt, zieht die Mehrarbeit des Mannes für die Frauen eine Ausdehnung ihrer Arbeitswoche nach sich. Dies führt dazu, daß Teile der Hausarbeit vielfach unerledigt bleiben und Tätigkeiten wie Fensterputzen oder große Reinigungsarbeiten auf Urlaubstage verlagert werden, um im Alltag mehr Zeit für die Kinder zu haben.

„Weil, das muß ich auch dazu sagen, sie haben sehr wenig von ihrem Vater. Und wenn er da ist und wir sind zusammen, dann konzentrieren wir uns voll auf die Kinder, und die Hausarbeit wird gemacht, wenn sie weg sind.“ (Frau Paul, Z. 158ff.)

Auch wenn die Männer aufgrund ihrer ausgeprägten Erwerbsorientierung die Belastungen der Schichtarbeit als eher gering empfinden (vgl. IV.3.3), sind die physischen und psychischen Strapazen einer Sechs-Tage-Woche erheblich. Der Sonntag reicht zur individuellen Regeneration kaum aus. Den Männern ist durchaus bewußt, daß sie einen solchen Arbeitsrhythmus nicht lange durchhalten können, und daß langfristig auch das Familienklima belastet wird. Die andauernde Mehrarbeit schränkt ihre Bereitschaft, sich auf die Interessen von Partnerin und Kindern einzulassen, deutlich ein.

Obwohl auch den Männern die Aufrechterhaltung des bisherigen gehobenen Lebensstandards der Familie überaus wichtig ist, kritisieren sie regelmäßige Arbeit am Wochenende:

„Daß eigentlich für die Freizeit richtig nicht die Zeit da bleibt. Weil, einmal muß ich zur Meisterschule gehen, denn zur Arbeit, dann ist nur noch der Sonntag da. Und ab und zu brauch' ich 'mal meine Ruhe.“ (Herr Kuhnt, Z. 522ff.)

„Geld hin und her, ist ja schön, aber wer will da bei diesem Wetter noch zur Spätschicht? Man ist froh, wenn man die fünf Tage 'rum hat. Und so ist es halt, ich habe jetzt in der letzten Zeit auch, in der Spätschicht halt 'mal Urlaub genommen und dann Frühschicht/Nachtschicht durchgezogen, immer sechs Tage gemacht. Dann geht das auch, ne. Aber sonst kann man das irgendwann auf Dauer, kann man's nicht durchhalten.“ (Herr Paul, Z. 85ff.)

Diese Einschätzung wird von den Frauen nur bedingt geteilt: Sie verzichten gern auf die Mithilfe des Mannes bei der Familienarbeit, wenn dafür ein entsprechendes Einkommen garantiert bleibt. Entweder übernehmen sie dafür den größten Teil der anfallenden Arbeiten alleinverantwortlich, oder sie organisieren sich Unterstützungsleistungen durch die Einbeziehung ihres sozialen Umfeldes. Da alle Familien in verlässliche verwandtschaftliche Netzwerke eingebunden sind, erfahren sie gelegentlich auch am Wochenende Hilfe durch die Großeltern, die mit den Kindern etwas unternehmen. Eine Reduzierung ihrer eigenen Erwerbstätigkeit ziehen die Frauen nicht in Betracht: Sie halten ihr berufliches Arbeitsvolumen unabhängig von der Mehrarbeit des Mannes aufrecht und sind zu einer Veränderung des getroffenen Arrangements nicht bereit. Zwar sind sie sich der Belastungen des Partners und der Nachteile der Wochenendarbeit bewußt, doch bleiben sie in bezug auf die Entschädigung 'Freizeit oder Geld' ambivalent:

„Gut, für meinen Mann wär's ja gut, wenn er 28,8 schon hätte, aber dann müßte auch das Geld stimmen. Was nützt mir denn das ganze, wenn viel Freizeit da ist, aber kein Geld? Ist ja damit auch nicht getan.“ (Frau Becke, Z. 751ff.)

„Attraktiv wäre es [die Vier-Tage-Woche, d.V.] schon gewesen, bloß es war eigentlich nicht machbar, vom Finanziellen her. Also so gesehen wäre es schön gewesen, ne, aber es ging halt nicht. Es war also nicht unbedingt möglich, es war ein Unding.“ (Frau Lange, Z. 277ff.)

Zusammenfassend wird jedoch deutlich, daß die Paare die Samstagsarbeit - trotz ihrer starken Konsumorientierung - nur als freiwillige Maßnahme akzeptieren. Unfreiwillige Mehrarbeit und Sonntagsarbeit werden von allen abgelehnt und nur ausnahmsweise geleistet:

„Nein, nein, das ist kein Dauerzustand. Ich hab gesagt, ja, ich mache 'mal einen Sonntag, aber das soll kein Dauerzustand werden. Die sind ja mehrere Leute in der Kostenstelle, es kann ja jeder 'mal kommen.“ (Herr Pieper, Z. 277ff.)

Nur in Familien, in denen die Frauen ihre Erwerbstätigkeit aufgrund des Erziehungsurlaubs unterbrochen haben, arbeiten die Männer zeitweise auch am Wochenende freiwillig, um den Einkommensausfall der Frau zu kompensieren. Zu dem Zeitpunkt, an dem diese wieder zum Familienbudget beitragen, wollen sie die Mehrarbeit jedoch wieder einschränken:

„Ja, gut, wenn meine Frau nächstes Jahr denn auch wieder arbeiten wird, dann werde ich so oft auch nicht mehr arbeiten. Also Freitag, fünf Tage ist kein Thema, vielleicht 'mal einen Sonnabend, aber Sonntag denn wahrscheinlich nicht mehr, ne.“ (Herr Pieper, Z. 707ff.)

Einige Paare problematisieren in diesem Kontext, daß die 28,8-Stunden-Woche aufgrund der unterschiedlichen Umsetzungsmodelle ungerecht sei, da damit unweigerlich unterschiedliche Einkommenschancen verbunden sind:

„Also ich finde es unfair, wenn es [die Vier-Tage-Woche, d.V.] ein Teil einhält und der andere Teil macht bedeutend mehr Stunden und kriegt das ausgezahlt oder auf Freizeitausgleich. Also wenn ich das jetzt zwischen meinem Bruder und meinem Mann sehe, finde ich das irgendwie unfair, der kriegt für vier Tage und meiner für sechs bzw. manchmal auch sieben Tage.“ (Frau Kuhnt, Z. 1112ff.)

Obwohl die Paare die kurze Phase der Vier-Tage-Woche positiv erlebt haben, überwiegt die Unzufriedenheit mit den Lohneinbußen und bestimmt letztlich die konkreten Arbeitszeitwünsche: Sie präferieren auf Dauer eine verlässliche Fünf-Tage-Woche.

„Und ich sag' 'mal, jetzt bin ich froh, daß ich den fünften Tag noch arbeiten kann. Weil, ich sag 'mal, man gewöhnt sich ganz schnell an das Geld, und zurückschrauben, wer macht das schon gerne?“ (Herr Kleist, Z. 103ff.)

Auch aufgrund des hohen Familieneinkommens ist regelmäßige Wochenendarbeit aus der Sicht der Paare nicht erforderlich. Sie haben durch die Erwerbstätigkeit der Frauen und die Fünf-Tage-Woche der Männer ihre gewünschte Einkommenshöhe erreicht.

Zur Interessenvertretung äußern sich die Männer kaum: Die meisten Befragten sind der Meinung, daß weder die IG Metall noch der Betriebsrat die Interessen der Beschäftigten adäquat vertritt, glauben jedoch, daß beiden Organen „mehr oder weniger die Hände gebunden sind“. Die Männer sind zwar Gewerkschaftsmitglied, doch haben sie an einem weitergehenden Engagement - in der Organisation oder als Vertrauensmann - kein Interesse. Sie sehen eine deutliche Hierarchie zwischen A-

beitgebern und ArbeitnehmerInnen und sprechen daher auch individuellen Lösungsversuchen von Problemen nur geringe Durchsetzungschancen zu.

Da sich der Wunsch, die Arbeitszeit ggf. individuell aufzustocken, bislang mit den betrieblichen Anforderungen deckte, treten Probleme mit den Vorgesetzten nicht auf: Solange der Mehrarbeitsbedarf hoch ist und die geleisteten Stunden durch Bezahlung ausgeglichen werden können, sind die Befragten mit den betrieblichen Arbeitszeitregelungen zufrieden.

2.3.4 Zusammenfassung

Aufgrund der ausgeprägten Erwerbs- und Konsumorientierung der Paare wird eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht negativ bewertet. Die Frauen und Männer haben sich durch das getroffene Arrangement einer beiderseitigen Erwerbstätigkeit einen vergleichsweise hohen Lebensstandard aufgebaut und sind grundsätzlich nicht bereit, von diesem gewohnten, das individuelle Selbstverständnis dominierenden Modell abzuweichen. Dies führt dazu, daß sich die Männer innerhalb ihrer Abteilungen Möglichkeiten suchen, ihr Einkommen durch Mehrarbeit am Freitag und gelegentlich auch am Wochenende aufzustocken. Dazu ist ein gutes Verhältnis zum Meister unabdingbar: Man zeigt sich stets bereit, bei Bedarf einzuspringen und Personallücken zu füllen, um auch weiterhin bei der Vergabe der Mehrarbeit berücksichtigt zu werden. Eine damit verbundene Fünf-Tage-Woche, aber auch eine phasenweise Sechs-Tage-Woche wird von den Männern akzeptiert, selbst wenn sie mit körperlichen Belastungen verbunden ist. Auch die Frauen tragen dieses Arbeitszeitmodell mit und übernehmen für ein höheres Familieneinkommen bereitwillig die Hauptverantwortung für die Familienarbeit. Unzufriedenheiten entstehen jedoch bei regelmäßiger Wochenendarbeit. Da der Regenerationsbedarf zunimmt, finden gemeinsame Aktivitäten der Familie nur noch sporadisch statt, so daß bei beiden Partnern die Kritik an der Mehrarbeit wächst: Bleibt ihnen keine Zeit, den Ertrag der alltäglichen Belastung, d.h. ihr vergleichsweise hohes Einkommen, für regelmäßige Ausflüge, Restaurant- und Kinobesuche oder Einkaufsbummel zu nutzen, nimmt die Bereitschaft zur Mehrarbeit ab. Regelmäßige und 'unfreiwillige' Mehrarbeit am Wochenende wird für das Familienleben negativ bewertet: Sie ist für die betroffenen Männer belastend

und stabilisiert bzw. verstärkt das bereits partiell bestehende geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilungsmuster.

Die bis zum Tarifvertrag vom Dezember 1993 geltende 36-Stunden-Woche stellt daher für die Paare das ideale Arbeitszeitmodell dar: Sie sicherte ihnen nicht nur das gewünschte Familieneinkommen, sondern gestattete den Männern durch den verlässlichen Arbeitszeitrhythmus auch problemlos die Übernahme des abgesprochenen Anteils an der Kinderbetreuung. Flexibilisierte Arbeitszeiten mit angeordneter Mehrarbeit stehen dem jedoch tendenziell entgegen. Die Paare bewerten daher die 28,8-Stunden-Woche nur dann positiv, wenn die Möglichkeit zu selbstbestimmter und bezahlter Mehrarbeit am Freitag bzw. gelegentlich auch am Samstag besteht. Als Konsequenz ergibt sich für sie deshalb: „Ja, ist Blödsinn, die hätten es alle so lassen sollen, wie es ist!“

Da die Männer aufgrund der Mehrarbeit nur kurze Zeit Erfahrungen mit der Vier-Tage-Woche sammeln konnten, bestand für die Paare kaum Gelegenheit, Vorteile eines erhöhten Freizeitumfangs zu erkennen oder gar in Verhaltensänderungen umzusetzen. Die Alltagsarrangements der Paare lassen eine positive Bewertung einer Vier-Tage-Woche lediglich für den Fall vermuten, daß diese kollektiv-verbindlich, verlässlich und langfristig wäre: Die beiderseitige Erwerbsorientierung, das damit einhergehende hohe Familieneinkommen sowie das Interesse der Männer an einer aktiveren Vaterrolle stellen dabei wichtige Faktoren dar, um den materiellen Verlust durch einen Zeitgewinn zu kompensieren.

2.4 Typus 4: Kooperativ-reflektierte Lebensführung:

Neue Impulse für egalitäre Arbeitsteilungsmuster durch verlässliche Arbeitszeitverkürzung

„Das steht so im Tarifvertrag, und dann sollen die das auch so machen!“

(Herr Weiner)

Eine Gleichverteilung aller im Alltag anfallenden Arbeiten ist in den Lebensentwürfen der Partner durchaus vorgesehen, ließ und läßt sich jedoch im getroffenen Arrangement nicht vollständig realisieren: Das Familienleben wird weitestgehend auf die

Schichtarbeit des Mannes abgestimmt, die Erwerbsarbeit der Frau auf diesen Rhythmus ausgerichtet. Dennoch beteiligen sich die Männer an allen anfallenden Hausarbeiten und streben eine aktivere Elternrolle als ihre eigenen Väter an. Da darüber hinaus auch bei diesem Typus eine instrumentelle Einstellung zur Erwerbsarbeit festzustellen war, vermuteten wir eine vergleichsweise hohe Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung.

2.4.1 Die Vier-Tage-Woche als Gewinn an Lebensqualität

Als im Herbst 1993 die Einführung einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht diskutiert wurde, waren alle Paare zunächst skeptisch, „wie es sich leben läßt“ mit diesem neuen Modell.

„Muß ich ehrlich sagen, [Freitag, d.V.] ist ein Tag wie Samstag oder Sonntag. Mit dem Unterschied, daß man sich erst dran gewöhnen muß. Aber ich hab' keine Probleme, mich wieder an 'ne Fünf-Tage-Woche zu gewöhnen. Wenn ich den Freitag arbeiten muß, muß ich arbeiten. Aber, wenn wir wieder umstellen auf vier Tage, dann meine ich immer, Freitag ist Samstag, und Samstag ist Sonntag. Einfach weil alle Leute arbeiten, und wir sind zu Hause.“ (Herr Kroll, Z. 987ff.)

Auch bei einem zusätzlichen freien Tag beeinflusst nach wie vor der Zeitrhythmus des sozialen Umfelds das Zeitempfinden der Befragten: Ein arbeitsfreier Freitag wird als eher unnormal bewertet, während eine fünftägige Arbeitswoche das dominante normative Leitbild darstellt. Ablösungen hiervon lassen sich erst bei kontinuierlichen Erfahrungen mit einer verkürzten Arbeitszeit feststellen:

„Man hat sich dran gewöhnt. Man kann sich sogar dran gewöhnen und sagen: 'Och, freitags hab' ich gar keine Lust mehr zum Arbeiten!'. (...) Aber ich muß jetzt sagen, bei uns ist das gut angekommen, die Vier-Tage-Woche. Die murren schon eher, warum sie Freitag wieder arbeiten müssen. Man kann sich ja dran gewöhnen, und irgendwo arbeitet man auf seine Freizeit ja auch hin.“ (Herr Holst, Z. 85f., 700ff.)

Der Wunsch nach einem Zuwachs an erwerbsfreier Zeit ist charakteristisch für die Paare. Diejenigen, die im Rahmen einer verlässlichen und regelmäßigen Vier-Tage-Woche beschäftigt waren, möchten dieses Arbeitszeitmodell unbedingt fortsetzen und werden darin auch von ihren Partnerinnen unterstützt. Sie erleben eine verringerte Arbeitszeit des Mannes als entspannend für die Alltagsorganisation, da dessen erhöhter Freizeitanteil neue Gestaltungsmöglichkeiten der familialen Arbeitsteilung bietet.

Wie in der Typenbeschreibung deutlich wurde (vgl. IV.3.4), ist es für die Paare selbstverständlich, daß sich beide Partner an den im Haushalt anfallenden Arbeiten beteiligen. Diese, auf ein gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis ausgerichtete Einstellung bewirkt, daß eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit von den Männern gezielt dazu genutzt wird, sich auch mehr an der Familienarbeit zu beteiligen. Hier lassen sich neue Modelle der familialen Arbeitsorganisation feststellen: Statt wie bisher täglich bestimmte Aufgaben zu erledigen, wurden nach der Einführung der Vier-Tage-Woche viele Hausarbeiten auf den freien Freitag verlegt. Vor allem zeitintensivere Tätigkeiten wie das Fensterputzen oder die Badreinigung werden nun vorwiegend am arbeitsfreien Wochentag erledigt. Die Männer betonen in diesem Zusammenhang den Vorteil, daß sie Besorgungen nun statt am Samstag bereits am Freitag erledigen und dadurch den Wocheneinkauf, für den sie weitestgehend alleinverantwortlich sind, deutlich streßfreier gestalten können. Betrachtet man die Summe der Tätigkeiten, so zeigt sich, daß der familiale Arbeitsanteil der Männer bei einer verkürzten Arbeitszeit zunimmt. Durch diese familieninterne Umverteilung der Arbeit gestalten sich die verbleibenden vier Erwerbsarbeitstage für die Familien deutlich entspannter: Die meisten Arbeiten können auf das verlängerte Wochenende verschoben werden, so daß sich nicht nur für die Männer der Freizeitanteil vergrößert, sondern - da es ihren Partnerinnen vergleichsweise leicht fällt, Arbeiten auch mal liegenzulassen - auch für die Frauen.

Daß die Männer ihren freien Freitag eher sekundär zur individuellen Zeitgestaltung und für 'klassische' Freizeitaktivitäten nutzen, ist maßgeblich auf zwei Faktoren zurückzuführen: Auf der einen Seite ist es ihnen wichtig, auch der Partnerin mehr Freiräume im Alltag zu verschaffen und dadurch das eigene, an den Erwerbsarbeitstagen reduzierte Engagement auszugleichen. Auf der anderen Seite besteht der Wunsch, den Anteil der gemeinsam gestalteten Freizeit zu erhöhen. Dafür sind sie bereit, am Freitag den Großteil der Hausarbeit mit zu erledigen, um ein freies Wochenende für die Familie, für gemeinsame Aktivitäten zu ermöglichen.

„Da hat die Frau natürlich auch mehr davon. Und die Kinder auch. Weil ich ja auch was mache hier, und hier im Haushalt mit drei Kindern muß der Mann auch mithelfen. Und erst recht jetzt bei der Vier-Tage-Woche!“ (Herr Linke, Z. 520ff.)

„Umso mehr ich meine Frau im Haushalt unterstütze, desto mehr Freizeit haben wir beide gemeinsam zusammen oder sie für sich, um irgendwelche anderen Sachen zu machen. Man braucht ja auch mal ein Stück für sich.“ (Herr Weiner, Z. 715ff.)

„Ein Stück für sich“ zu bekommen, bedeutet für die Frauen den großen Vorteil der Vier-Tage-Woche: Sie werden durch die veränderte Arbeitsteilung im Alltag entlastet und bewerten einen erhöhten Freizeitanteil als ‘Gewinn’, selbst wenn damit Einkommenseinbußen einhergehen.

„Daß der immer nur arbeiten würde, um mehr Geld nach Hause zu bringen? Ich weiß nicht - nee. Mir ist das andere eben doch wichtiger: Vor allem, daß er mir auch mal zur Hand geht, und daß ich selber dadurch auch mal ein bißchen Luft habe.“ (Frau Kroll, Z. 880ff.)

Gestärkt wird diese positive Einstellung der Frauen zur Vier-Tage-Woche vor allem durch das Verhalten ihrer Partner. Durch deren Engagement im Familienalltag entstehen auch für die Frauen kleine Freiräume, die für eine selbstbestimmtere Freizeitgestaltung genutzt werden können, und auf die die Frauen nach einer längeren Erfahrung mit diesem Arbeitszeitmodell auch nicht mehr verzichten möchten.

„Und so hab’ ich doch mehr Freiheit auch. Oder auch mal allein in die Stadt gehen....dann kann ich auch mal sagen: ‘Weißt du was, dann bleib’ du mit den Kindern zu Hause, und ich fahr’ mal allein in die Stadt und geh’ mal schön einkaufen und muß die beiden nicht immer dabeihaben’. Und das ist natürlich freitags auch ideal wieder. Samstags ist immer so voll.“ (Frau Kroll, Z. 890ff.)

Den freien Freitag dann einmal ohne die Frau und allein mit den Kindern zu verbringen, führt bei den Männern zu neuen Erfahrungen im Familienleben, wenn sie von morgens bis abends miterleben, wie ein Wochentag in der Perspektive der anderen Familienmitglieder abläuft. Die Kinder morgens für die Schule vorbereiten, zwischendurch einkaufen und kochen, gemeinsames Mittagessen, Hausaufgaben betreuen, mit den Kindern spielen - die Synchronisation dieser über den ganzen Tag verteilten Tätigkeiten erleben die Männer nur selten, da sie aufgrund der Schichtarbeit in der Woche immer nur an einer Tageshälfte beteiligt sind. Diese Erfahrungen mit einem Familienarbeitstag bestätigen das partnerschaftliche Selbstverständnis der Männer und fördert die bereits ansatzweise bestehende egalitäre Verteilung der Hausarbeit.

„Und als ich da alleine war: Mehr Arbeit im Haushalt als im VW-Werk! Muß ich jetzt wirklich sagen. (...) Und darum unterstütz’ ich jetzt meine Frau auch mehr, wenn ich von der Arbeit komme.“ (Herr Linke, Z. 1066ff.)

Der Sonntag ist nach wie vor der Tag für klassische Familienaktivitäten.

„Daß wir mal in den Zoo gehen oder so was, das ist immer noch sonntags. Da hat sich gar nicht viel geändert. Weil, das ist eben ein Tag, wo man nicht arbeitet, auch wenn man noch soviel zu tun hat. Und da macht man eben auch solche Sachen.“ (Frau Kroll, Z. 476ff.)

Man unternimmt Ausflugs- und Besuchsfahrten und genießt den Vorteil eines kollektiven freien Tages, „an dem eben alle Zeit haben“. Verändert hat sich hingegen die Bedeutung des Samstags: Da die Paare alle zeitintensiveren Arbeiten von diesem Wochentag auf den freien Freitag verschieben, nutzen sie den Samstag nun als wirklich arbeitsfreien Tag. Konkrete Vorhaben werden an diesem Tag jedoch bewußt vermieden, und man genießt es, die Zeit einmal völlig unverplant und spontan gestalten zu können.

Obwohl die zusätzliche Freizeit zu einem beträchtlichen Anteil in die private Alltagsarbeit fließt, kommt der erwerbsfreie Tag vor allem den Kindern zugute: Die Väter haben zwar durchaus auch Interesse daran, einmal Zeit ohne die Familie zu verbringen, doch wird das verlängerte Wochenende überwiegend gemeinsam mit dem Nachwuchs verbracht. Wenn die Kinder am Freitag aus dem Kindergarten oder der Schule kommen, ist ein Teil der Hausarbeit bereits erledigt, so daß am Nachmittag Zeit für den Wocheneinkauf bleibt, den die Männer in der Regel mit den Kindern erledigen. Während die Frauen das Einkaufen mit den Kindern als „Streß pur“ empfinden und aus diesem Grunde eher vermeiden, nehmen die Väter sie - unabhängig vom Alter - gerne mit. Für die Männer stellt das Einkaufen weniger eine Arbeit, sondern den Beginn des langen Wochenendes dar und hat durchaus Freizeitcharakter. In diesem Zusammenhang beschreiben die meisten Frauen ihren Partner als wesentlich gelassener im Umgang mit den Kindern als sich selbst und sehen in solchen ‘Ritualen’, die ihnen am Freitagnachmittag bereits ein paar Stunden Zeit für sich bescheren, eine verlässliche Planungsgröße für die eigene Tagesgestaltung.

Auch wenn mit der erhöhten Präsenz des Mannes in der Familie nicht immer außergewöhnliche Freizeitaktivitäten verbunden sind, bewerten die Paare den freien Freitag dennoch als Gewinn an Lebensqualität, da ein freier Tag mehr in der Woche zu einem wesentlich entspannteren Familienklima beiträgt: Die Männer fühlen sich deutlich aufgeschlossener gegenüber den Kindern, und auch die Frauen erleben sich durch die Unterstützung der Männer als ausgeglichener. Nun fast die Hälfte der Woche Zeit ‘verlieren’ zu dürfen, sich nur an eigenen Bedürfnissen und denen der Familie orientieren zu müssen, sehen die Männer als besonderen Vorteil. Sie nutzen ihre Arbeitszeitverkürzung bewußt dazu, ein intensiveres Verhältnis zu den Kindern zu entwickeln und bewerten retrospektiv eine ‘alte’ 35- bis 40-Stunden-Woche als hinderlich für eine aktive Vaterrolle. Auch bei den Kindern stößt - so die Wahrnehmung der Eltern -

der zusätzliche freie Tag auf positive Resonanz. Dabei sind weniger besondere Aktivitäten, sondern schlicht die Präsenz des Vaters ausschlaggebend.

Dies stellt auch für die Frauen, die während der Spätschichtwochen oft die alleinige Bezugsperson für die Kinder sind, eine deutliche Entlastung dar.

„Also das Verhältnis ist irgendwie ganz anders: Er [der Sohn, d.V.] war ja total fixiert auf mich, und jetzt hat er das doch akzeptiert, daß ich arbeiten ging und nur Papa war da. Und das hat doch irgendwie geholfen. Weil vorher war nur ich die Hauptperson. Was ich sagte, war maßgebend. Und deshalb finde ich das eigentlich auch gut mit dieser Vier-Tage-Woche.“ (Frau Linke, Z. 1258ff.)

Auf diese Weise kann der Anspruch dieser Paare, daß beide Partner eine aktive Elternrolle einnehmen tatsächlich eingelöst werden.

Finanzielle Einbußen durch den Wegfall der Sonderzahlungen werden von den Paaren akzeptiert, da ein Anstieg von Freizeit in ihrer Bewertung deutlich vor einem höheren Einkommen rangiert. Zwar mußten sie die Verwaltung ihres Haushaltseinkommens rigoros umstellen, da alle größeren Ausgaben durch den Wegfall der Sonderzahlungen nur noch mithilfe monatlicher Rücklagen finanziert werden können, doch wird dies bereitwillig und von beiden Partnern in Kauf genommen.

„Ich mein, wir könnten auch noch mehr Geld gebrauchen, aber ich finde, da geht so vieles bei kaputt. Ich find’ das so viel besser. Wenn er [der Mann, d.V.] dann auch nicht da wäre, dann würd’ ich mich fragen, dann bräucht man ja keine Familie... nur als jemand, der immer Geld nach Hause bringt. Er wär’ dann ja nur noch fürs Arbeiten da, fürs Geld.“ (Frau Linke, Z. 1276ff.)

Da die Familien zu konsumorientierten Lebensstilen ein eher distanzierteres Verhältnis haben, findet die Gleichung „Freizeit kostet Geld“ nur begrenzte Zustimmung. Man weiß, daß bestimmte Freizeitaktivitäten nicht kostenfrei zu verwirklichen sind, doch wird diese Einschätzung nicht als Argument gegen die Arbeitszeitverkürzung angeführt: Die Familien sparen statt dessen lieber bei Konsumgütern wie Modeartikeln oder technischen Geräten und verschaffen sich dadurch den nötigen finanziellen Spielraum für die alltägliche Freizeitgestaltung. Eine Umstellung bedeutete den Einkommensverlust dennoch: Man kauft nun häufiger bei großen Markendiscountern ein, nimmt Preisvergleiche vor, kauft bei Sonderangeboten auf Vorrat, geht seltener auswärts essen und beschränkt sich auf einen Jahresurlaub im Sommer. Diese ‘sparsame Lebensführung’ ist charakteristisch für das gesamte Sample und resultiert aus den durch das Zusammenleben mit Kindern höheren Ausgaben. Darüber hinaus haben fast alle Befragten für den Bau eines Eigenheims auf außergewöhnliche Ausgaben verzich-

tet. Typisch für diese Paare ist jedoch, die monatlichen nicht zu hoch werden zu lassen. Es soll noch ausreichend Spielraum bleiben, um Freizeitgewohnheiten beibehalten und notwendige Haushaltsinvestitionen problemlos vornehmen zu können.¹⁶

„Das sind Sachen, wo sich viele denn mit ihren Schulden verrechnet haben. Das war bei uns eben nicht so. Weil, wir haben nie so gerechnet, daß wir sagen, o.k., im Sommer kommen die und die Sachen, das bezahlen wir dann davon. Das haben viele so gemacht. Die haben dann ihre ganzen Rechnungen im Sommer bezahlt und sind dann natürlich böse auf die Nase gefallen. Ja, und sowas haben wir eigentlich nie gemacht. Von daher fehlt das Geld zwar, aber es trifft einen nicht so.“ (Herr Kroll, Z. 634ff.)

Diese Schwerpunktsetzung in der Finanzplanung hat dazu geführt, daß die Verminderung des Jahreseinkommens vergleichsweise leicht zu verkräften war.

Die Paare, die Erfahrungen mit der Vier-Tage-Woche sammeln konnten, streben daher durchgängig eine Beibehaltung der Arbeitszeitverkürzung an. Da zum Zeitpunkt der Interviews der Mehrarbeitsbedarf jedoch bereits anstieg (vgl. II.), äußern alle Befragten Bedenken, diese Präferenz gegenüber den betrieblichen Erwartungen langfristig aufrechterhalten zu können, und stellen sich auf eine flexiblere Arbeitsorganisation ein. Eine Fünf-Tage-Woche wird von den meisten bereits dann einkalkuliert, wenn die gültige Arbeitszeit offiziell noch „vier Tage“ lautet.

„Jetzt braucht man sich überhaupt nichts mehr vornehmen. Also ich nehm’ an, daß wir jetzt wieder jeden Freitag arbeiten müssen, obwohl wir ab nächste Woche eigentlich freitags nicht mehr arbeiten müßten. Aber ich nehme an, daß wir dann freitags da sind.“ (Herr Köhler, Z. 475ff.)

In bezug auf ihre Arbeitszeitwünsche bevorzugen alle Paare eine 28,8-Stunden-Woche ohne Mehrarbeit, auch wenn damit ein Einkommensverzicht verbunden ist. Zwar sind alle Männer bereit, gelegentlich freitags zu arbeiten, wenn es aus betriebsbedingten Gründen notwendig ist, doch soll dies eher die Ausnahme bleiben und mit längeren Ankündigungszeiten erfolgen als bisher. Damit diese Präferenz umgesetzt und der solidarische Effekt des Modells auch erwerbslosen Menschen zugute kommen kann, bevorzugen die Befragten Neueinstellungen anstelle von Mehrarbeit.

¹⁶ Ein solches Festhalten am bisherigen Lebensstandard zeigt sich am Beispiel eines Paares, das auf den Bau eines Eigenheims verzichtet: Man will sich im Alltag nicht permanent einschränken müssen und befürchtet durch eine sparsamere Lebensführung eine Zunahme von Konflikten.

2.4.2 Zwischen Leistungsdruck, betrieblicher Hierarchie und individuellen Lösungsstrategien

Die Einstellungen der Männer zur betrieblichen Arbeitszeitpolitik sind ambivalent: Sie reagieren mit Unmut, wenn sich einzelne Vertrauensleute und Betriebsräte nicht um einen angemessenen Informationsfluß innerhalb der Betriebsstrukturen bemühen und es arbeitspolitischen Strategien daher oftmals an Transparenz mangelt. Gleichwohl besteht weitgehende Einigkeit darüber, daß die aktuelle Arbeitspolitik vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungsprozesse zu betrachten ist und tarifpolitische Ergebnisse auch Ausdruck eines verschobenen Kräfteverhältnisses zuungunsten der Gewerkschaften darstellen. Diese Entwicklung äußert sich für die Befragten in einem wachsenden Konkurrenzdruck zwischen einzelnen Standorten, in dessen Sogwirkung auch die Beschäftigten unter Druck geraten, sich bei guter Auftragslage - unabhängig von ihren individuellen Arbeitszeitpräferenzen - zur Mehrarbeit bereit zu erklären.

„Sonst können wir ja alle bald zu Hause bleiben, ne? Weil, wenn wir die Arbeit nicht machen, dann wird sie in Fremdvergabe gegeben und dann sind die Arbeitsplätze dahin. So muß man das auch mal sehen, man kann nicht immer nur sehen: Ich bestehe auf meiner Vier-Tage-Woche, wenn wir die Stückzahl nicht schaffen.“ (Herr Borchardt, Z. 1254ff.)

Solidarität mit dem Unternehmen sowie die Sicherung des Standortes und damit des Arbeitsplatzes bilden den Hintergrund für die Akzeptanz der Mehrarbeit. Doch spielt die Reflexion derartiger Sachzwänge bei Fragen nach der subjektiven Zufriedenheit kaum noch eine Rolle: Den Paaren erscheint unverständlich, warum angesichts der aktuellen Massenarbeitslosigkeit der hohe Bedarf an Mehrarbeit nicht durch zusätzliche Neueinstellungen ausgeglichen wird bzw. Arbeitsplätze in größerem Umfang geschaffen werden, als dies bislang der Fall war.

„Stehen ‘zig Millionen Leute auf der Straße, und wir leisten da die Überstunden, nur weil sie Angst haben, es könnte mal nicht mehr so sein, der Absatzmarkt, daß wir dann wieder Leute im Überschuß haben. Und das bringt das Miese dann! Wir werden ausgepowert bis zum ‘geht nicht mehr’, und es stehen Arbeitslose auf der Straße!“ (Herr Weiner, Z. 518ff.)

„Nur es ist halt nicht schön, wenn man nur Überstunden machen muß und draußen sind die Arbeitslosen. Schlechtes Gewissen hab’ ich da. Das ist das Problem, was wir nämlich haben! (...) Wir haben Millionen Arbeitslose draußen. Wenn wir samstags arbeiten, dann wird da keiner mehr eingestellt.“ (Herr Petersen, Z. 22ff., 271f.)

Daß sie entgegen dieser solidarischen Grundeinstellung schließlich doch Mehrarbeit leisten, führt zu einer sinkenden Arbeitsmotivation, da sich zum „schlechten Gewissen“ noch eine latente Angst vor betrieblichen Repressalien gesellt:

„Ja, also das ist schon mit Absicht, daß sie uns da jüngere Kollegen reinsetzen und sagen ‘Hier schaut mal, die kommen Samstag! Jetzt könnt Ihr auch mal!’ Und da steht man da und überlegt, ob man sich’s leisten kann, zu Hause zu bleiben. Da geht’s ruck zuck, ist man weg! (Herr Petersen, Z. 274ff.)

In diesem Zusammenhang wird auch die Beschäftigung von StudentInnen problematisiert, die zunächst in den Semesterferien, dann aber auch zunehmend während des Semesters einen Teil des Mehrarbeitsbedarfs abdeckten. Das Verhältnis zu diesen KollegInnen wird zwar insgesamt als freundschaftlich beschrieben, doch man betrachtet diese neue Form einer ‘Reservearmee’ mit Skepsis.

„Es hat den Effekt, daß man uns gezeigt hat, daß man mit ungelerten Arbeitskräften, die innerhalb von ein paar Tagen angelernt worden sind, dieselbe Stückzahl fahren kann wie mit eigentlich hochbezahlten Leuten! Da ist zwar viel Nacharbeit dran gewesen, aber die haben uns das dadurch gezeigt: Mensch, man braucht eigentlich nur ‘ne Stamm-Mannschaft, die die Nacharbeit macht, der Rest können alles Ungelernte sein, die kann man billig arbeiten lassen.“ (Herr Petersen, Z. 362ff.)

Erst vor dem Hintergrund dieses Leistungsdrucks wird deutlich, wie kompliziert sich die Durchsetzung einer individuellen Arbeitszeitreduzierung, d.h. der Beibehaltung der Vier-Tage-Woche, gestalten kann. Spezifisch für diesen Typus ist, daß die Männer das betriebswirtschaftliche Interesse des „Autobauens zu jeder Zeit“ zwar verstehen, aber dennoch versuchen, ihre individuellen Bedürfnisse gegenüber dieser Produktionslogik durchzusetzen. Dabei gehen sie überaus strategisch vor: Man gibt sich nicht mit einem „gegenseitigen Geben und Nehmen zwischen Meister und Arbeiter“ zufrieden, das die Bereitschaft zu Überstunden einschließt, sondern kontaktiert umgehend den Betriebsrat, wenn man mit einem Freistellungswunsch oder -anspruch zu scheitern droht. So ist es den Männern weitgehend selbstverständlich, ihnen zustehende Beurlaubungen (wie z.B. bei Krankheit der Ehefrau oder der Geburt eines Kindes) unabhängig vom aktuellen Arbeitsbedarf in der Abteilung auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

„Wenn ich jetzt anrufe und sage ‘Frau ist krank und die Tochter ist allein, ich hab’ keine Haushaltshilfe dafür’, und der sagt zu mir ‘du mußt aber kommen’, dann werd’ *ich* also nicht hingehen, das brauch’ ich dann nicht!“ (Herr Kroll, Z. 262ff.)

Bei Auseinandersetzungen über die Arbeitszeit wird der Weg über den von der Arbeitsgruppe gewählten Vertrauensmann kaum in Betracht gezogen: Die Befragten schätzen sich selbst als ebenso kompetent ein und attestieren sich sogar bessere Chancen, sich innerhalb der betrieblichen Hierarchie zu behaupten. Daß individuelle Lösungsstrategien jedoch nicht immer erfolgreich sind, zeigt die Erfahrung von Herrn Weiner, der nicht einsah, weshalb die im Tarifvertrag eingeräumte Möglichkeit der Vier-Tage-Woche nicht genutzt wurde:

„Ich hab’ erst gesagt, ich komme keinen Freitag. Und die Reaktion war dann so, daß der Meister nach dem vierten oder fünften mal, wo ich’s gesagt habe, zur Personalabteilung gegangen ist. Und da hat die Personalabteilung mir gesagt: ‘Denken Sie daran, es kann dem Unternehmen auch mal wieder schlechter gehen, und da wird dann darauf auch geschaut’.“
(Herr Weiner, Z. 1125ff.)

Die Konfrontation mit solchen Sanktionsmechanismen ist kein Einzelfall. Daß ihre Bereitschaft, die Arbeitszeit zugunsten von Neueinstellungen zu verkürzen, auf Ablehnung stößt, wird als immanente Logik der vom Vorstandsvorsitzenden Piëch postulierten „atmenden Fabrik“ erkannt, führt jedoch auf individueller Ebene zu erheblichen Unzufriedenheiten - insbesondere dann, wenn nicht nur der Freitag, sondern auch der Samstag in die Mehrarbeit einbezogen wird.

„Ich bin so ein Typ, der für seine Freizeit lebt. Wenn mich da einer zwingt... Also mir ist meine Freizeit wichtiger. Was nützt mir das, einen Samstag, den ich mir ans Bein gebunden hab’, den irgendwie im Winter abzubummeln? Da würd’ ich sagen, wenn ich einen Samstag arbeite, dann möchte ich auch entscheiden, wann ich dafür wieder frei habe. Ich möchte nicht im Sommer die ganzen Überstunden kloppen und die im Winter erst loswerden. Im Sommer Sieben-Tage-Woche, im Winter drei Tage - das kann’s nicht sein!“ (Herr Weiner, Z. 1105ff.)

Das sich hinter dieser Umschreibung verbergende Organisationsmodell der Arbeitszeitkonten wird von den meisten abgelehnt, da es aufgrund des hohen Bedarfs an Mehrarbeit immer wieder zu Problemen bei der Freizeitentnahme kommt (vgl. II.) und sie deshalb selbst in einer über das Kalenderjahr hinausgehenden Perspektive ihre Chancen auf Freizeitentnahme als überaus schlecht einschätzen.

„Und diese Stunden, die wir jetzt da auf ein Pluskonto kriegen - ich weiß gar nicht, wann wir die kriegen sollen, wenn das so weitergeht. Das wird vielleicht ‘98/’99 sein, bei diesen Stückzahlen, die sie ziehen. Und wenn dieser B5 [das neue „Passat“-Modell, d.V.] wirklich einschlägt, und das glauben wir wohl alle, und das wird er wohl auch, dann sehe ich überhaupt keine Chance, die Tage überhaupt zu kriegen.

Man kann die im voraus nehmen schon. Sechs Tage kann man ins Minus gehen. Und die hab’ ich auch genommen. Ich hab’ mir gedacht, wenn sie die mir *dann* nicht geben, nehm’ ich die

jetzt! Das sind dieses Jahr 24 Tage, die wir noch zusätzlich arbeiten müssen, die auf ein Pluskonto gehen, dann bleiben mir noch 18 - und wann ich *die* kriege, steht in den Sternen.“ (Herr Köhler, Z. 386ff.)

Wenngleich sich die Arbeitnehmer der beschäftigungspolitischen Effekte ihrer Entscheidung, geleistete Überstunden in Freizeit oder Geld ausgleichen zu lassen, durchaus bewußt sind, sehen sie angesichts der aktuellen Auftragslage ihre Wahlmöglichkeit deutlich reduziert.

„Früher habe ich es nicht auszahlen lassen, habe ich also Freizeit genommen. Nur das Problem ist, ich kann die Freizeit nicht mehr nehmen. Wir haben welche in der Abteilung, die könnten locker ein Vierteljahr zu Hause bleiben. Und irgendwann geht's dann nicht mehr. Weil wir kriegen die Freizeit nicht. Ich hab' jetzt schon wieder ein paar Wochen, die ich dieses Jahr nicht nehmen kann. Und nächstes Jahr wird's das gleiche in grün!“ (Herr Petersen, Z. 142ff.)

Sie wollen die angesammelten Überstunden in Freizeit entnehmen können, wenn es ihren individuellen Bedürfnissen entspricht. Unmut über die Interessenvertretung entsteht daher, wenn die Beschäftigten den Eindruck bekommen, daß ihre Präferenzen von den Betriebsräten in der betrieblichen Arbeitszeitpolitik nicht entsprechend berücksichtigt werden. Zwar halten sie die Gewerkschaft nach wie vor für eine notwendige Institution, die sich für die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen stark macht, doch beziehen sich solche Bewertungen in der Regel auf die übergeordnete Ebene der Tarifpolitik. Individuelle Probleme werden hingegen der eigenen Lösungskompetenz überantwortet: Man vertritt sich selbst und versucht sich daher innerhalb der betrieblichen Hierarchie zu behaupten. Dabei dominiert die Einschätzung, daß erfahrungsgemäß vor allem diejenigen, die über ausreichend Durchsetzungsstärke und Hartnäckigkeit verfügen, ihre Interessen am besten vertreten können. Der Typus des „individualisierten Arbeiters“ setzt sich jedoch nur partiell durch: Bevor die Befragten einen individuellen Lösungsversuch vollends scheitern lassen, wird in der Regel doch eher die betriebliche Interessenvertretung zur Unterstützung hinzugezogen. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad bei VW und die damit einhergehende Stärke der IG Metall sind zentrale Ursachen hierfür.

2.4.3 Re-Traditionalisierung der Partnerschaft durch Mehrarbeit

Das aufgrund eines aktuellen Nachfrage-Booms erhöhte Arbeitsvolumen führt bei allen Familien zu Umstellungsschwierigkeiten: Während sich einige Beschäftigte nach einer längeren Dauer der Vier- wieder an eine Fünf-Tage-Woche gewöhnen müssen, leisten andere sogar an Samstagen regelmäßig Mehrarbeit. Obwohl man über die positive Auftragslage für einzelne Auto-Modelle bzw. -komponenten erfreut ist, schränkt die Notwendigkeit von Überstunden diese Freude erheblich ein: Die Betroffenen passen sich relativ flexibel wieder an eine Fünf-Tage-Woche an, sind jedoch unzufrieden, wenn die Arbeitszeit auch in das Wochenende hineinverlagert wird. Gewöhnten sich die Familien an eine Vier-Tage-Woche - trotz des damit einhergehenden Lohnverzichts - vergleichsweise schnell, bleibt dieser Effekt selbst nach einem längeren Erfahrungszeitraum mit einer Sechs-Tage-Woche aus.

Ursache für die 'inneren Widerstände' gegen dieses Arbeitszeitmodell ist die Freizeit- und Familienorientierung der Männer, die die Akzeptanz der mit der Mehrarbeit einhergehenden Erschöpfung erschwert: Da nicht nur die Arbeitszeit verlängert, sondern darüber hinaus die zu leistende Stückzahl pro Arbeitsstunde heraufgesetzt wurde, fühlen sich die Beschäftigten meist schon am Freitag physisch und psychisch „am Ende“.

„Also ich sag' immer, wenn man zusätzlich Freitag *und* Samstag arbeitet, dann ist das Wochenende gelaufen. Besonders, wenn man Samstag noch arbeiten muß. Das hat mir überhaupt nicht gut gefallen. Das war ja nur Frühschicht dann, und dann kam man nachmittags um viertel vor drei nach Hause, da war der Samstag gelaufen.“ (Herr Linke, Z. 1323ff.)

Nicht nur die Männer, sondern auch die Frauen lehnen die Wochenendarbeit deshalb kategorisch ab und unterstützen ihre Partner bei Versuchen, die Vier-Tage-Woche individuell beizubehalten. Denn Konsequenz der Mehrarbeit ist nicht zuletzt, daß die ehemals partiell egalitären Arrangements der privaten Arbeitsteilung zusehends erodieren und der gesamte Bereich der Familienarbeit eine Re-Traditionalisierung erfährt. Waren die Arbeiten im Haushalt während der Vier-Tage-Woche annähernd gleich verteilt, so schränken die Männer ihre Beteiligung deutlich ein, wenn sie nun nicht nur zusätzlich am Freitag, sondern auch am Samstag (oder gar am Sonntag) Mehrarbeit leisten müssen. Sie beteiligen sich nach wie vor an der Hausarbeit, doch handelt es sich dabei überwiegend um leichtere Tätigkeiten wie Abwaschen oder Staubsaugen, während die zeitintensiveren Arbeiten nun größtenteils von den Frauen übernommen

werden. Die physische Erschöpfung von der „Arbeit an der Linie“ bei VW wird dabei als häufigstes Argument für das reduzierte Engagement genannt und von den Partnerinnen übereinstimmend als solches anerkannt. Sie erleben die Belastung der Männer und sind bereit, größere Anteile der Hausarbeit zu übernehmen. Während die Frauen befürchten, daß sich das Familienengagement der Männer durch die Mehrarbeit langfristig verringert, sind diese selbst unzufrieden mit dem Rückfall in traditionell geschlechtshierarchische Argumentationsmuster.

„Das ist ja eben das Blöde, und es stört mich ja selber, aber man kann es nicht mehr! Wenn man da so viele Stunden geleistet hat - es ist eine blöde Erwartungshaltung, es ist blöd, aber man erwartet's halt: 'Hör' mal zu, ich habe zehn Stunden gearbeitet und den Samstag noch 'reingeknallt, so sieh' zu, daß die Wohnung sauber ist!' - ist jetzt mal hart gesagt, aber es ist so. Aber das finde ich nicht richtig. Weil sie soll sich ja ums Kind kümmern, das soll ja nicht nur abgefüttert werden, und das beschäftigt einen ja auch. Also das ist wirklich das Negative an der Geschichte.“ (Herr Weiner, Z. 826ff.)

Solche Reflexionen über die Konsequenzen der Mehrarbeit führen generell zur Ablehnung der Wochenendarbeit, doch konnte sie keiner der Männer individuell abwehren.

Bereits nach kurzer Erfahrungsdauer mit der Mehrarbeit zeigt sich, daß sich „das alte Modell“ der Alltagsorganisation nicht aufrechterhalten läßt:

„Manchmal sieht das dermaßen chaotisch hier aus, aber das ist mir auch egal. Wir haben so wenig Zeit, gemeinsam etwas zu machen! Teilweise haben wir wirklich angefangen hier sonntags rumzuschrubben, nur daß das in der Woche wieder dreckig gemacht wird. Da hab' ich gesagt: 'Nee - das kann es auch nicht sein!'.“ (Herr Weiner, Z. 861ff.)

Damit wenigstens der Sonntag als arbeitsfreier Tag für eine gemeinsame Freizeitgestaltung übrigbleibt, erledigen die Frauen zeitintensivere Putzarbeiten zunehmend allein - wenn der Mann bei VW ist und die Kinder in der Schule oder im Kindergarten sind. Weil dieses Zeitkontingent jedoch selten ausreicht, werden in den meisten Familien die Sauberkeitsansprüche heruntergeschraubt. Auch das Einkaufen, das vormals fast ausschließlich von den Männern übernommen wurde, fällt nun häufiger den Frauen zu. Da die Männer die Vormittage in der Spätschichtwoche überwiegend zur Regeneration nutzen, bleiben lediglich die Nachmittage der Frühschicht für gemeinsame Hausarbeiten übrig. Doch auch hier fällt den Männern die Beteiligung schwer. Während ihnen die Hausarbeit zuvor „locker von der Hand“ ging, wird in der Sechs-Tage-Woche jegliche Arbeit außerhalb des VW-Werkes zur Last. Das reduzierte Engagement ist den Frauen verständlich, doch berichten sie von häufigeren Konflikten mit dem Partner, der für sie der einzig verfügbare Adressat für ihre Kritik an der betriebli-

chen Arbeitszeitpolitik ist. Der Rückfall in die klassische Rollenverteilung widerspricht nicht nur ihren individuellen Lebensentwürfen, sondern auch dem verabredeten Arrangement. Die Frauen unterstützen daher den Mann darin, eine Beibehaltung der Vier-Tage- oder zumindest der Fünf-Tage-Woche durchzusetzen.

Durch die erhöhte Arbeitsbelastung stehen den Frauen für individuelle Zeitgestaltung kaum noch Freiräume zur Verfügung. Die verlängerten Regenerationsphasen des Mannes machen auch in der Frühschichtwoche häufiger Absprachen darüber notwendig, wann sich der Partner um die Kinder kümmern kann. Nicht nur die Freizeit, sondern auch die Erwerbsarbeit der Frauen gerät zur Disposition, wenn die Mehrarbeit des Mannes mit ihrer Arbeitszeit kollidiert.

„Dann ist man nicht mehr so flexibel, dann muß das wirklich stehen, was man auch sagt.

Dann kann ich nicht mehr sagen ‘hier hör zu, heute muß ich Samstag arbeiten’. Da müssen dann die Termine auch wirklich eingehalten werden!“ (Herr Borchardt, Z. 477ff.)

Noch gravierender als die veränderten Zuständigkeiten in der Hausarbeit stellen sich für die Paare die Auswirkungen auf das Verhältnis zu den Kindern dar. Der Anspruch der Männer, ihre Vaterrolle aktiv zu gestalten und eine intensive Beziehung zu den Kindern zu entwickeln, läßt sich durch die Mehrarbeit nur noch eingeschränkt realisieren. Sie nehmen sich aufgrund der Belastung am Arbeitsplatz als leichter reizbar wahr und sind gegenüber den Belangen der Familie verschlossener. Nach einem Arbeitstag mit enormem Leistungsdruck im Betrieb fällt es den Männern meist schwer, auf die Wünsche der Kinder einzugehen und sich deren Zeitrhythmus anzupassen; sie fühlen sich unzulänglich, wenn sie auch auf Seiten der Kinder Unzufriedenheit mit den häufigen Veränderungen der Arbeitszeit bemerken.

„Das kriegt er schon mit. Also als ich die Überstunden gemacht habe: ‘Papa, warum kommst du so spät nach Hause? Mußt du morgen wieder so lange arbeiten?’ Oder wenn ich den Samstag gearbeitet, nur noch einen Tag frei hatte. Er kapiert das nicht, warum ich nur noch einen Tag zu Hause bin. Er kriegt das schon mit. Er kriegt auch mit, wann ich Früh- und Spätschicht habe, das weiß er auch.“ (Herr Weiner, Z. 924ff.)

Im Umgang mit den Kindern sind die Männer wesentlich ungeduldiger als während der Vier-Tage-Woche: Sie können sich schlechter auf deren Bedürfnisse einlassen und merken, daß sie den betrieblichen Druck z.T. auf die Kinder übertragen. Andererseits versuchen sie, ihre aktive Elternrolle aufrechtzuerhalten und weiterhin gleichrangiger Ansprechpartner für die Kinder zu sein. Zur Belastung wird dies jedoch, wenn die

Männer dabei weder den Wünschen des Nachwuchses noch ihren regenerativen Bedürfnissen tatsächlich gerecht werden:

„Ja, der Samstag ist dann halt der Tag, wo man eigentlich die Familie von morgens bis abends haben könnte und die man dann aber nicht hat! Weil wenn ich wirklich eine Woche Frührschicht gearbeitet habe, dann bin ich samstags wirklich hundemüde, und wenn ich dann nach Hause komme, dann erwische ich mich auch manchmal hier, daß mir dann die Augen zufallen. Und dann möchte man doch eher seine Ruhe haben. Aber das kann man eigentlich nicht tun.“
(Herr Petersen, Z. 823ff.)

Unterschiedliche Zeitlogiken und Anforderungsstrukturen der Lebensbereiche treffen aufeinander und müssen tagtäglich in Einklang gebracht werden - eine Problematik, die vom weiblichen Lebenszusammenhang bekannt ist und sich für diese familienorientierten Männer als nicht lösbar erweist.

Mit dem Vater nach einer längeren Phase der Vier-Tage-Woche nun wieder nur noch am Wochenende oder sogar nur noch am Sonntag etwas unternehmen zu können, ist für die Kinder unverständlich und führt bei den Männern zu Unsicherheiten.

„Die müssen das eben akzeptieren. Es nützt ja nichts. Das sind dann Pflichtfreitage. Da können wir dann natürlich nichts unternehmen. Ich kann ja nichts dafür, ich setz' ja die Freitage nicht an. Aber meine Tochter ist dann schon ein bißchen enttäuscht.“ (Herr Köhler, Z. 484ff.)

Die Mehrarbeit verstimmt daher alle Beteiligten gleichermaßen: Der gewünschten Vaterrolle nicht entsprechen zu können und die Beziehung zum Kind nunmehr auf den Sonntag zu verlagern, verursacht bei den Männern - neben der geringen Akzeptanz der Mehrarbeit - ein schlechtes Gewissen gegenüber der Familie und eine deutlich verschlechterte Arbeitsmotivation im Betrieb. Trotz der Schwierigkeiten, die Arbeitszeitreduzierung individuell beizubehalten, versuchen sie daher wiederholt, sich der Mehrarbeit zu entziehen, um die Enttäuschung der Kinder zu vermeiden.

„Bei uns hat sich so eingespielt, wenn ich samstags nicht arbeite, morgens mit der Kleinen Brötchen holen... so den ganzen Tag verbringen. Und wenn man dann arbeiten geht, ist das weg! Und meine Tochter, die kriegt das wirklich mit und die sagt: 'Warum mußt du jetzt arbeiten gehen, wie lange dauert das?' Und das geht manchmal schon bis zu den Tränen, ne, weil sie was mit mir machen will und ich geh' zur Arbeit! Das ist dann halt ein bißchen hart. Deswegen sehe ich zu, daß ich samstags nicht arbeiten muß. Aber man muß das halt abschätzen. Man darf den Meister auch nicht allzu sehr verärgern.“ (Herr Petersen, Z. 831ff.)

Auch für die Frauen bedeutet die Mehrarbeit des Mannes eine Umstellung. Konnten sie während der Vier-Tage-Woche die Kinder zeitweise problemlos dem Partner überlassen, so sind sie nun in der Regel die alleinige Ansprechpartnerin für die Kinder

und müssen darüber hinaus die Abwesenheit des Vaters ausgleichen. Zwar antizipieren die Frauen die körperliche und psychische Erschöpfung der Männer, doch sehen sie für sich selbst eine Belastung darin, sich nun fast rund um die Uhr alleinverantwortlich um die Kinder kümmern zu müssen.

„Seitdem die 28,8-Stunden-Woche da ist [d.h.: eine Flexibilisierung der Arbeitszeit gilt, d.V.], sehen wir uns kaum noch. An Wochenenden finde ich immer nett, wenn er auch da ist. Dann gehe ich morgens einkaufen und er spielt mit ihm hier. Also wenn ich dann am Wochenende auch noch muß... Weil ich mit ihm dann ziemlich viel gemacht habe, da bin ich dann auch mal abgenervt und möchte mal was anderes machen.“ (Frau Weiner, Z. 327ff.)

Dabei stellt sich auch bei den Frauen ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern ein, für die nun keiner der Partner mehr die eigentlich gewünschte Ruhe und Aufmerksamkeit aufzubringen vermag.

„Also ich denke schon, weil ich da genervter bin, nicht mehr so ruhig. Wenn mein Mann jetzt viel da ist, immer was mit unserem Sohn macht, dann wird er [der Sohn, d.V.] total locker. Und so wird mein Mann auch genervter, wenn er soviel arbeiten muß und total müde ist, da haben wir beide dann nicht die Geduld.“ (Frau Weiner, Z. 439ff.)

Aufgrund der erhöhten Belastung schränken die Paare gemeinsame Aktivitäten deutlich ein, so daß der Sonntag als einziger arbeitsfreier Tag dann fast ausschließlich zur Regeneration genutzt wird. Vor allem die Frauen halten die verbleibende Freizeit möglichst von jeglichen Anforderungen frei, damit wenigstens einige Stunden für Gespräche mit den Kindern und die Partnerschaft übrigbleiben. Probleme im Alltag der Kinder lösen sie daher oftmals schon vorab, um den Partner nicht zusätzlich zu belasten. Eine solche Reduzierung des Familienlebens wird übereinstimmend als Verlust an Lebensqualität bewertet, der auch durch die Erhöhung des monatlichen Entgelts nicht kompensiert werden kann.

2.4.4 Zusammenfassung

Die tatsächliche und verlässliche Arbeitszeitverkürzung in Form der Vier-Tage-Woche führt bei diesem Typus zu einer Stärkung des partiell egalitären Partnerschaftsmodells. Die Männer fühlen sich ausgeruhter, können die Partnerin bei der Hausarbeit stärker unterstützen und entwickeln zu ihren Kindern ein intensiveres Verhältnis. Beide Partner sehen daher in der verkürzten Arbeitszeit des Mannes Vorteile für egalitäre Ar-

beitsteilungsmuster und eine aktive Vaterrolle, wobei vor allem die Frauen die stärkere Familienorientierung des Partners und die damit einhergehenden Freiräume für selbstbestimmte Zeitgestaltung nicht mehr missen möchten. Die verlässliche Reduzierung der Wochenarbeitszeit wird vor diesem Hintergrund als Zugewinn an Lebensqualität bewertet.

Dagegen betrachten die Paare eine Wieder-Verlängerung der Arbeitszeit des Mannes als „Rückschritt“, da sie traditionalisierend auf die familialen Arbeitsteilungsmuster wirkt: Die Mehrarbeit erhöht den Anteil der erwerbsgebundenen Zeit und zieht darüber hinaus aufgrund der erhöhten physischen und psychischen Belastung auch längere Regenerationszeiten nach sich. Nicht nur die Kinder vermissen die Väter bei einer Fünf- oder Sechs-Tage-Woche, sondern auch die Partnerinnen verlieren bislang bestehende Freiräume für individuelle Freizeitaktivitäten. Sie übernehmen verstärkt Arbeitsanteile des Mannes im Haushalt und müssen seine Abwesenheit auch bei der Kindererziehung und -betreuung ausgleichen. Die erhöhte Arbeitsbelastung beider Partner führt auf diesem Wege auch zu einer erhöhten Konflikthäufigkeit in den Partnerschaften. Die Männer versuchen daher, Mehrarbeit zu vermeiden: Erst nach individuellen Versuchen, eine Arbeitszeitreduzierung beizubehalten, werden die angeordneten Überstunden am Freitag und die Einbeziehung des Wochenendes - widerwillig - akzeptiert. Aus Sorge vor betrieblichen Sanktionen gehen sie mit einer Ablehnung der Samstagarbeit überaus vorsichtig um. Daß die Regelarbeitszeit deutlich überschritten wird, ist den Familien angesichts von Massenarbeitslosigkeit völlig unverständlich. Da darüber hinaus die geleistete Mehrarbeit nicht oder nur bedingt in Freizeit entnommen werden kann, fühlen sich die Männer um ein individuelles Mitspracherecht gebracht. Sie sehen die Einrichtung betrieblicher Arbeitszeitkonten nicht als Zugewinn an Zeitsouveränität, sondern als ein weiteres Flexibilisierungsinstrument des Managements.

Vor diesem Hintergrund bewerten die Paare die Arbeitszeitpolitik von Gewerkschaft und Betriebsrat als ungenügend. Für sie wäre die Rückkehr zur *tatsächlichen* und verlässlichen 28,8-Stunden-Woche ein Beitrag zur Wiederverteilung von Arbeit - im Privaten wie auch auf gesellschaftlicher Ebene.

3. Die Vier-Tage-Woche - „alles nur geträumt!?“

Bei allen Paaren stieß die Einführung der 28,8-Stunden-Woche aufgrund ihrer beschäftigungssichernden Komponente auf Zustimmung. Da das Einkommen der Männer fast durchgängig die Haupteinnahmequelle der Familie ist, sind die Einkommenseinbußen zwar gravierend, doch wird dem Erhalt des Arbeitsplatzes vor allen anderen Präferenzen Priorität eingeräumt: Für die - vorläufige - Sicherheit des Arbeitsplatzes ist man bereit, ein geringeres Einkommen in Kauf zu nehmen. Im Mittelpunkt der Studie stand jedoch nicht die Bewertung des Tarifvertrags, sondern die Frage, wie sich die veränderten Arbeitszeiten auf die familiäre Lebensführung von Paaren auswirken. Die Ausführungen zeigen, daß die Formen des Umgangs mit der 28,8-Stunden-Woche und den jeweiligen Arbeitszeitmodellen trotz einer vergleichsweise homogenen Untersuchungsgruppe vielfältig sind: In Abhängigkeit von den zwischen den Partnern getroffenen Alltagsarrangements und der spezifischen Form der familialen Lebensführung der Paare differenzieren sich die Reaktionen auf eine veränderte Arbeitszeit typspezifisch aus. In den beschriebenen Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf das Familienleben spiegeln sich daher die grundlegenden Handlungsmuster und -motive der Paare wider. Darüber hinaus ist die 28,8-Stunden-Woche in jeweils werks- und bereichsspezifische Arbeitszeitmodelle umgesetzt worden, die man wiederum aufgrund schwankender Auftragslagen häufig modifizierte. Die Befragten haben also Erfahrungen mit unterschiedlichen Modellen sammeln können. Grundsätzlich ist daher für die Analyse familialer Lebensführung zu unterscheiden zwischen den Auswirkungen einer tatsächlichen *Arbeitszeitverkürzung* in Form der Vier-Tage-Woche und einer *Arbeitszeitflexibilisierung*, die variable, für die Beschäftigten tendenziell unverlässliche Arbeitszeitmuster mit sich bringt.

Die **Arbeitszeitverkürzung** im Rahmen einer **Vier-Tage-Woche** hat in allen Familien zu einer Entspannung des Familienklimas geführt. Unabhängig von möglichen Nachteilen bewerten die Männer die verkürzte Arbeitszeit als spürbare Entlastung von den Anstrengungen der Schichtarbeit und beschreiben sich als ausgeglichener und offener gegenüber ihrer Familie. Dies sehen auch die Frauen als positiven Effekt der Arbeitszeitverkürzung, und sie empfinden das gemeinsame Familienleben im Vergleich zur Fünf-Tage-Woche als wesentlich streßfreier. Die Koordination von Familienleben

und Schichtarbeit fällt allen Paaren deutlich leichter. Unterschiedlich sind dagegen die Auswirkungen auf die konkreten, typspezifischen Alltagsarrangements.

Beim *hierarchisch-resignativen* (1) sowie beim *komplementär-harmonisierten* (2) Typus, also bei den zwei traditionelleren Typen familialer Lebensführung, finden kaum Veränderungen in der Arbeitsteilung statt. Die Hausarbeit wird weiterhin maßgeblich von den Frauen erledigt, und eine mögliche Umverteilung der Aufgaben wird weder von den Männern noch von den Frauen in Erwägung gezogen. Veränderungen zeigen sich jedoch in den Vater-Kind-Beziehungen. Die Männer sind dem Nachwuchs gegenüber wesentlich aufgeschlossener. Während beim Typus 1 zumindest die Konflikthäufigkeit deutlich abnimmt, finden beim Typus 2 auch mehr gemeinsame Aktivitäten statt. Dadurch werden die Beziehungen intensiver, auch wenn die Männer auf Distanz zu den im Zuge der Kinderbetreuung anfallenden Arbeiten bleiben.

Beim *individualisiert-pragmatischen* Typus (3) gibt es nur bedingt Veränderungen, da die meisten Männer seit der Einführung der 28,8-Stunden-Woche freiwillig Mehrarbeit leisten und sich das wöchentliche Arbeitsvolumen kaum reduziert hat. Folglich blieben Veränderungen in der familialen Arbeitsteilung aus. Zwar haben die Paare gelegentlich eine verkürzte Arbeitswoche des Mannes erlebt, doch war der Erfahrungszeitraum zu kurz, als daß sich der Freizeitzuwachs als attraktive Alternative zum alten Einkommen hätte behaupten können.

Beim modernsten Typus, der *kooperativ-reflektierten Lebensführung* (4) sind die Veränderungen am auffälligsten: Die Männer investieren ihren Zeitgewinn überwiegend in das Familienleben. Sie beteiligen sich verstärkt an allen anfallenden Arbeiten und bewerten den Zuwachs an erwerbsfreier Zeit sowie ihre aktivere Vaterrolle als Gewinn an Lebensqualität. Die Frauen werden dadurch deutlich entlastet und sprechen sich deshalb für die Beibehaltung dieses Modells aus.

Wie die typspezifischen Reaktionen auf die Vier-Tage-Woche zeigen, wird die Bewertung der 28,8-Stunden-Woche also nicht nur vom individuellen Arbeitsplatzrisiko, von den Erfahrungen mit dem konkreten Umsetzungsmodell sowie von der finanzielle Lage der Beschäftigten beeinflusst, sondern darüber hinaus auch vom außerbetrieblichen Lebenszusammenhang, von der durch die Paare etablierten Form der Lebensführung. Der Stellenwert, den die Erwerbsarbeit grundsätzlich im Leben einnimmt, sowie die Art und Weise, wie sie im Alltag und gemeinsam mit der Partnerin organisiert wird, erscheinen dabei als zentrale Einflußfaktoren.

Im Sample dominiert eine instrumentelle Einstellung zur Erwerbsarbeit: Sie dient vor allem der Existenzsicherung, und Möglichkeiten der Selbstverwirklichung werden der taktgebundenen industriellen Fertigung abgesprochen. Tendenziell 'erwerbsorientiert' sind die Männer der zwei 'mittleren' Typen (2 und 3). Sie identifizieren sich jedoch weniger über die Erwerbsarbeit und die mit ihr verbundenen Arbeitsinhalte, sondern maßgeblich über deren Funktion für den außerbetrieblichen Lebenszusammenhang: Die Männer des *komplementär-harmonisierten* Typus (2) definieren sich in erster Linie über ihre Rolle als alleinverantwortlicher Familienernährer, während die des *individualisiert-pragmatischen* Typus (3) an einem möglichst hohen Einkommen und dem damit verbundenen Lebensstandard interessiert sind. Für diese beiden Gruppen bedeutet die Vier-Tage-Woche daher eine 'Störung' ihrer bisherigen Form der Lebensführung. Denn mit der Reduzierung des Einkommens verändern sich nicht lediglich die Konditionen der Erwerbsarbeit, sondern darüber hinaus gerät ein zentraler Baustein der Erwerbsorientierung ins Wanken: Nimmt der Verdienst ab, verliert die Erwerbsarbeit - und damit die eigene Rolle - subjektiv an Wert. Um diese Veränderung zu verarbeiten, wählen die Paare spezifische Strategien. Die Männer beider Typen nutzen Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit individuell zu verlängern, und lassen sich die geleisteten Mehrarbeitsstunden ausbezahlen. Stehen diese Alternativen nicht zur Verfügung, wird eine Auseinandersetzung mit der neuen Situation notwendig. Die Männer verlagern dann ihre zusätzliche Freizeit größtenteils in die Familie und beteiligen sich in erster Linie an der Arbeit, die sich mit ihren Interessen deckt - an der Kinderbetreuung. Für die Beteiligung an der Hausarbeit sind dagegen Einstellung und Selbstverständnis der Frauen relevant: Während die Frauen des *komplementär-harmonisierten* Typus (2) die private Reproduktionsarbeit als ihr Terrain deklarieren, ist eine stärkere Mithilfe des Mannes beim *individualisiert-pragmatischen* Typus (3) durchaus erwünscht. Die Reaktionen auf die Vier-Tage-Woche rekurrieren damit auf die Alltagsarrangements der Paare: Frauen, die erwerbstätig sind und sich auch über diese Arbeit definieren, stellen die verabredete Arbeitsteilung eher zur Disposition als Frauen, für deren Selbstbild ihre Mutter- und Hausfrauenrolle zentral ist.

Grundsätzlich spielt die Dauer der Arbeitszeitverkürzung eine zentrale Rolle: Wesentliche Veränderungen in der familialen Lebensführung ergeben sich erst nach einem längeren Erfahrungszeitraum mit einer Vier-Tage-Woche, wenn sich diese als verlässliches Arbeitszeitmodell etabliert hat. Solange die Arbeitszeiten häufig wechseln, hal-

ten die Beschäftigten hingegen an der ihnen vertrauten Form der Lebensführung und den gewohnten Alltagsarrangements fest.

Entsprechend den unterschiedlichen Umgangsformen mit einer Arbeitszeitverkürzung variieren auch die Reaktionen auf eine weitgehende **Arbeitszeitflexibilisierung**, die während des Untersuchungszeitraums deutlich zugenommen hat: Die Männer leisteten aufgrund eines Nachfrage-Booms nach einzelnen VW-Fahrzeugtypen und bedingt durch den Anlauf neuer Modelle **flexible Mehrarbeit**, die mithilfe von Arbeitszeitkonten verwaltet wird.

Zu gelegentlicher Mehrarbeit aufgrund aktueller Nachfragesteigerungen sind die Befragten grundsätzlich bereit. Hohe Verkaufszahlen für ein neues Fahrzeug-Modell bedeuten eine Stärkung der Marktposition des Konzerns und werden als Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit wahrgenommen. Dieser Schulterschuß mit dem Unternehmen nimmt jedoch ab, wenn Mehrarbeit keine Ausnahme mehr darstellt, sondern zum Regelfall wird. Dabei ist die Rückkehr zur Fünf-Tage-Woche in einzelnen Produktionsbereichen von Wochenendarbeit zu differenzieren:

Die **Wieder-Einbeziehung des Freitags** in den Produktionsrhythmus läßt sich für alle Paare vergleichsweise einfach in ihren Alltag integrieren, da der Wechsel von fünf Arbeitstagen und arbeitsfreiem Wochenende im bisherigen Erwerbsleben die Norm darstellte und die getroffenen Arrangements hierauf ausgerichtet sind. Vor allem bei den erwerbsorientierten Männern der zwei 'mittleren' Typen (2 und 3) ist die Zufriedenheit mit der Fünf-Tage-Woche hoch. Demgegenüber sprechen sich erstaunlicherweise nicht nur die Paare des 'modernsten' (4), sondern auch die des 'traditionellsten' Typus (1) - gleichwohl mit anderen Beweggründen - gegen eine Beibehaltung der Arbeitszeitverlängerung aus. Während die Männer in *hierarchisch-resignativen* Arrangements (1) die angeordnete Mehrarbeit am Freitag jedoch als Anweisung der Vorgesetzten hinnehmen, versuchen die Männer des *kooperativ-reflektierten* Typus (4), die Beibehaltung der Vier-Tage-Woche für sich individuell durchzusetzen. Dafür gehen sie innerhalb der betrieblichen Hierarchie überaus offensiv vor und suchen sich AnsprechpartnerInnen in der Interessenvertretung, um ihr Ziel weiterzuverfolgen.

Einheitlicher gestaltet sich die Bewertung von **Wochenendarbeit**: Zwar sind die Erwerbsorientierung und die Geldpräferenz beim Typus 2 und 3 so ausgeprägt, daß den Männern gelegentliche Wochenendarbeit durchaus willkommen ist, doch sinkt die Akzeptanz, wenn Mehrarbeit zum Regelfall wird. Häufige Wochenendarbeit wird bei

allen Paaren sowohl von den bei VW beschäftigten Männern als auch von ihren Partnerinnen abgelehnt und als Verlust an Lebensqualität bewertet. Die Mehrarbeit belastet das Familienklima und zieht - bei den partiell egalitären Arbeitsteilungsmustern im Typus 3 und 4 - eine Re-Traditionalisierung der Geschlechtsrollen nach sich. Selbst diejenigen Männer, die sich ehemals intensiv an der Familienarbeit beteiligten, können dieses Engagement bei einer Sechs-Tage-Woche aufgrund der mit ihr einhergehenden Belastung nicht mehr aufrechterhalten. Da in den traditionellen Arrangements die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern kaum von einer Arbeitszeitveränderung berührt wird, sind hier eher die Auswirkungen auf das Familienklima relevant: Die Aufgeschlossenheit der Männer gegenüber familialen Belangen nimmt deutlich ab, Konflikte über Fragen der Alltagsorganisation häufen sich. Dies führt dazu, daß die Paare bei einer Entscheidung zwischen flexibler Arbeitszeit - die zwar mehr Einkommen verspricht, dafür aber regelmäßig das Wochenende einbezieht - und einer verlässlichen Vier-Tage-Woche eher letztere Option wählen würden. Die Erfahrung mit den Arbeitsbedingungen in einem „atmenden Unternehmen“ scheinen hier Veränderungen in der subjektiven Bewertung von Freizeit und Geld in Gang gesetzt zu haben.

Nicht nur in den Familien, sondern auch im Betrieb machen sich arbeitsorganisatorische Veränderungen negativ bemerkbar: Die Personaldecke wird insgesamt als „zu dünn“ wahrgenommen und im Kontext der mit einer allgemeinen Leistungsverdichtung verbundenen körperlichen und psychischen Anstrengungen kritisiert. Die Befragten bewerten das Klima am Arbeitsplatz als deutlich schlechter und problematisieren einen zunehmenden Konkurrenzdruck zwischen den KollegInnen.

Generell ist für die gesamte Untersuchungsgruppe eine Unzufriedenheit mit häufig wechselnden und unverlässlichen Arbeitszeiten erkennbar. Kurzfristige Ankündigungen von Mehrarbeit machen jegliche Planungen im Privaten oftmals zunichte und schmälern die Akzeptanz der Arbeitszeitmodelle. Die Paare plädieren daher für eine stärkere Beteiligung an der Arbeitszeitorganisation und fordern ein höheres Maß an Verlässlichkeit. Dementsprechend korreliert die Zufriedenheit mit dem individuellen Arbeitszeitmodell mit der Akzeptanz des Tarifvertrags: Seine Bewertung ist umso positiver, je größer die Zustimmung zur Arbeitszeit ausfällt. Die Zufriedenheit mit der Politik von Betriebsrat und IG Metall ist dabei vergleichsweise hoch, wenn die Situation im Betrieb den individuellen Präferenzen entspricht.

Die Diskrepanz zwischen den im Sample vorgefundenen Arbeitszeitpräferenzen und den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der Beschäftigten macht deutlich, daß die geleisteten Arbeitszeiten höher sind als die gewünschten. Aus Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und angesichts eines verstärkten Wettbewerbs zwischen einzelnen Automobilkonzernen, aber auch zunehmend zwischen den Standorten von VW, akzeptieren die Beschäftigten selbst solche betrieblichen Arbeitszeitmodelle, die den individuellen Präferenzen zuwiderlaufen. Angesichts der aktuellen Arbeitszeitentwicklung erscheint dabei vielen die verlässliche Vier-Tage-Woche als ein, aus der Retrospektive betrachtet, wünschenswertes, nun jedoch unerreichbares Modell - eben wie ein „Traum“. Daß sich dieser wieder schnell zum „Alptraum“ entwickeln könnte, wenn einmal erneut Arbeitsplätze zur Disposition stehen sollten, haben alle Befragten als Lektion des Herbst '93 verinnerlicht.

VI. Wechselwirkungen zwischen neuen Arbeitszeitmodellen und familialer Lebensführung

Die Auswertung des empirischen Materials hat konkrete Muster familialer Lebensführung und ihnen zugrundeliegende Bestimmungsmomente aufdecken können. Auf dieser empirischen Folie können die eingangs formulierten konzeptuellen Überlegungen nochmals verdichtet werden (1.). Darüber hinaus eröffnet der spezifische Kontext, in dem die Befragung der Familien stattfand, einen weiteren Analysestrang: Die Einführung der 28,8-Stunden-Woche in den sechs westdeutschen VW-Werken bot durch die zum Teil signifikante Verringerung der Arbeitszeit Perspektiven für eine „andere“ Gesellschaft, in der den Beschäftigten mehr zeitliche Gestaltungsspielräume für den privaten Lebensbereich zur Verfügung stehen. Die Reaktionen auf dieses Modell sind in zweifacher Hinsicht überlagert: zum einen durch die Erfahrung der vorangegangenen Krisensituation bei VW, d.h. der Sorge um den Arbeitsplatz; zum anderen durch die gleichzeitige Flexibilisierung der Arbeitszeit und Prozesse der Leistungsintensivierung. Hieran sind neue Anforderungen an die Beschäftigten und ihr soziales Umfeld geknüpft. Durch den konzeptuellen Zugriff auf die Eigenlogik von Lebensführungen kann rekonstruiert werden, inwiefern Reaktionen auf die betrieblichen Veränderungen (hier in Gestalt neuer Arbeitszeitmodelle) mit bestimmten Mustern familialer Lebensführung in Zusammenhang stehen, und welche Rückwirkungen sich hieraus wiederum für das betriebliche Geschehen ergeben. Mit dieser Analyseperspektive werden Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit und Lebensführung greifbar und lassen - angesichts der aktuellen Entwicklungsdynamik betrieblicher Arbeitszeiten - eine stärkere Berücksichtigung von Lebensführung als dringlichen und zentralen Bestandteil einer zukunftsfähigen Gesellschaftspolitik erscheinen (2.).

1. Familiäre Lebensführung:

eine gesellschaftsdiagnostisch relevante Forschungsperspektive?

Lebensführung als Forschungskonzept verweist auf die Vielzahl von individuellen, für das Alltagsleben notwendigen Leistungen, die tagtäglich zu erbringen sind, um die Anforderungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen und eigene Bedürfnisse miteinander zu vereinbaren. Durch diesen konzeptuellen Zugang wird sowohl der Eigenlogik von Lebensführung Rechnung getragen als auch ihrer Funktion als gesellschaftliche Vermittlungsinstanz, über die das Individuum auf die Umwelt in einer ihm spezifischen Weise reagiert. Für den Zusammenhang zwischen Veränderungen struktureller Rahmenbedingungen des Lebens und individuellem Handeln ist dieser Forschungsansatz ergiebig: Er erfaßt systematisch, daß dem Handeln der Menschen qua Lebensführung ein spezifisches Handlungsrepertoire zugrundeliegt, mit dem sie auf solche Modifikationen reagieren (können).

Für den in diesem Projekt zentralen Fokus auf den Zusammenhang von Familienleben und Arbeitszeitveränderung muß diese individuelle Leistung jedoch in einen erweiterten Kontext gerückt werden: Im Mittelpunkt steht nicht in erster Linie die Frage, wie der oder die Einzelne mit einer Veränderung umgeht, sondern wie Menschen angesichts ihrer Einbindung in soziale Beziehungen auf neue externe Anforderungen reagieren. Diese Art und Weise, mit der Menschen in der Familie - als einen Ort primärer Vergesellschaftung - ihre Lebensführung in eine soziale Paßform bringen, bezeichnen wir als *familiäre Lebensführung*: als Prozeß der alltäglichen Verschränkung individueller Lebensführungen innerhalb der Familie. Durch die Spiegelung der empirischen Ergebnisse mit den eingangs entwickelten konzeptuellen Überlegungen soll im Folgenden die (gesellschaftliche) Relevanz und Beschaffenheit familialer Lebensführung konkretisiert werden.

1.1 Familiäre Lebensführung als primäre gesellschaftliche Praxis

Die Auswertung der Interviews hat gezeigt, daß spezifische Modi von Lebensführung offenkundig und wirksam werden, wenn Menschen ihr je individuelles Leben durch das Eingehen sozialer Beziehungen mit dem Leben anderer Menschen verbinden.

Während diese Verknüpfung bei Bekanntschaften oder Freundschaften noch auf einem vergleichsweise unverbindlichen Niveau bleiben kann, ist sie in Primärbeziehungen, wie sie für die Familie konstitutiv sind, wesentlich weitreichender: Durch die gemeinsame Sorge für die Kinder und Arbeitsteilungsmuster zwischen den Partnern, die Einkommensabsicherung und private Reproduktionsarbeit gleichermaßen sicherstellen müssen, sind die je individuellen Lebensführungen weitaus stärker miteinander verworken als in kinderlosen Beziehungen. Durch den Fokus auf familiäre Lebensführung kann die Vielfalt von Leistungen sichtbar gemacht werden, die notwendig sind, um individuelle Bedürfnisse der Familienmitglieder und die Erfüllung interner und externer Anforderungen in eine Paßform zu bringen, damit daraus ein gemeinsames Familienleben erwächst.

Eine besondere Relevanz erhält das Konzept familialer Lebensführung hinsichtlich der Funktionalität der Familie. Familienleben stellt sich nicht lediglich über eine Aneinanderreihung verschiedener Arbeitsleistungen, sondern gerade über eine besondere Art und Weise ihres Ineinandergreifens her, die sich z.B. von den Rationalitätsprinzipien im Betrieb unterscheidet: Es werden - idealtypisch - nicht lediglich Reproduktionsleistungen erbracht, sondern Nähe und Vertrauen hergestellt und gegenseitige Anerkennungsmomente etabliert. Die Perspektive auf Lebensführung hat dabei gezeigt, daß sich Lebensführungen in dieser Konstellation nicht unabhängig voneinander bewegen, sondern für das Zusammenleben in Primärbeziehungen aufeinander bezogen werden müssen. Die familiäre Lebensführung ist damit eine primäre Form der Vergesellschaftung. Sie ist einerseits das Ergebnis eines Einbindungsprozesses der individuellen Lebensführung in ein soziales Gefüge, andererseits fungiert sie als gemeinsame Vermittlungsinstanz hin zur Gesellschaft: Sie ist der Ort, an dem soziales Leben beginnt, gleichzeitig aber auch Rückzugsraum gegenüber der Gesellschaft, gegenüber externen Anforderungen.

Darüber hinaus zeigt die Verknüpfung von konzeptuellen Überlegungen und empirischen Ergebnissen, daß familiäre Lebensführung ein gemeinsames Konstrukt ist, in welchem unterschiedliche Lebensbereiche und die ihr zugrundeliegenden Logiken aufeinandertreffen und miteinander verschmelzen. Sie ist eine Handlungsstruktur, in der die Dichotomie der Lebensbereiche aufgelöst und in der gemeinsamen Lebensführung integrativ bearbeitet wird. Familiäre Lebensführung zieht damit eine Verbindungslinie zwischen gesellschaftlich dichotomen Lebensbereichen (vgl. auch Becker-

Schmidt 1998). Diese fließen - auch bei Paaren mit einer geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung - in der Paarbeziehung ineinander und werden von den Individuen in einen lebhaften alltäglichen Handlungsmodus umgesetzt. Die Auswertung der Interviews zeigt, daß sich die Vereinbarkeitsproblematik von Familien- und Erwerbsleben zwar bereits durch die Lebensbereiche und ihre je spezifische Funktionslogik als solche ergibt, maßgeblich aber erst über den konkreten Modus der familialen Lebensführung ihre Wirksamkeit entfaltet: Indem individuelle Anteile und Bezüge auf Familie und Beruf „eingelebt“ werden, etabliert das Paar ein spezifisches Prinzip der familialen Lebensführung und entlastet sich damit von einer wiederholten Abstimmung ihrer individuellen Lebensführungen sowie hierfür erforderlichen Entscheidungen. Familiäre Lebensführung ist also nicht lediglich ein Arbeitsteilungsmuster, sondern liefert darüber hinaus ein kooperatives Bezugssystem des Handelns, ein gemeinsames kulturelles Deutungsmuster von Familie, Zusammenleben, Eltern- und Geschlechtsrollen und ist damit grundlegende gesellschaftliche Praxis, die im familialen Kontext vollzogen wird.

1.2 Familiäre Lebensführung als sozialer Handlungsrahmen

Die Typisierung familialer Lebensführung schärft den Blick für die Ausdifferenzierung von Präferenzen und Problemlagen. Auf den ersten Blick erscheinen die befragten Familien in ihrer Gesamtheit überaus homogen: Alle Männer sind bei VW als Arbeiter in der industriellen Automobilproduktion mit einem Schichtarbeitszeit-System beschäftigt, haben vergleichbare Einkommenschancen und leben mit Partnerin und Kind(ern) in einem gemeinsamen Haushalt. Dennoch haben sich in den Familien ganz unterschiedliche Organisationsformen und Bewältigungsstrategien etabliert, um Familienleben und Erwerbsarbeit zu synchronisieren und mit auftretenden Anforderungen und Problemen umzugehen. Präferenzen und Reaktionen auf Veränderungen in den Lebenszusammenhängen lassen sich also nicht ausschließlich durch die Verfügung über materielle Ressourcen oder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufs- oder Beschäftigtengruppe im Betrieb erklären, sondern nur unter Hinzuziehen der von den Individuen getroffenen Arrangements zwischen externen Anforderungen, eigenem Leben und sozialen Bindungen. Diese Arrangements sind - wie die Ausdifferenzierung in der Typologie veranschaulicht - durch unterschiedlich starke Modernisierungseinflüsse

auf die Lebensführung gekennzeichnet. Sie deuten in der Tendenz eine Enttraditionalisierung an, die jedoch keineswegs zu verwechseln ist mit individualistischer Atomisierung. Es gibt auch innerhalb scheinbar homogener Berufsgruppen eine Pluralität von Mustern familialer Lebensführung, deren Analyse Hinweise auf die Gestaltungen neuer Formen familialer Vergemeinschaftungen geben kann.

Auffällig ist grundsätzlich die Koinzidenz von bestimmten Formen der individuellen und familialen Lebensführung mit einem spezifischen binnenfamilialen Geschlechterverhältnis: Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, Orientierung an traditionellen Rollenmustern, Routinisierung und Kontinuitätssicherung scheinen ebenso zusammenzugehören wie gleichberechtigte Beziehungsmuster, Offenheit, Flexibilität und Aushandlungsprozesse. In der Untersuchungsgruppe gehen entsprechend die Doppelorientierung der Frau auf Familie *und* Beruf sowie eine elastischere Aufgabenteilung in der Familie Hand in Hand. Studien zur binnenfamilialen Arbeitsteilung zeigen jedoch, daß sich hieraus keineswegs eine Kausalität ableiten läßt: Die Erwerbseinbindung der Frau führt nicht zwangsläufig zu einer gleichberechtigteren Arbeitsteilung im Privaten, sondern nur bei Paarbeziehungen, in denen traditionelle Rollenstereotype an Bedeutung verloren haben. Der Blick auf die familiale Lebensführung kann demgegenüber als erweiterter Interpretationsrahmen dienen: Eine flexible Lebensführung trägt in sich Potentiale auch für eine flexible Aufgabenverteilung in der Familie. Nicht nur ein traditionelles Rollenleitbild, sondern die gesamte Lebensführung der Menschen kann somit einer Modifizierung des Geschlechterarrangements im Wege stehen, wenn ihr primäres Ziel lautet, jegliche Komplexität - wie sie bei egalitären Arbeitsteilungsmustern aufgrund des erhöhten Koordinationsbedarfs zwangsläufig entsteht - von vorneherein zu reduzieren. Für die Aufweichung geschlechtshierarchischer Arbeitsteilungsmuster wirken also neben den in unterschiedlichen Sozialisationsphasen vermittelten und erworbenen traditionellen Familien- oder Rollenleitbildern auch bestimmte Modi der individuellen (und familialen) Lebensführung hinderlich.¹

¹ Für die Untersuchungsgruppe von Arbeiterfamilien läßt sich feststellen, daß für die Paare mit einer 'modernisierten' familialen Lebensführung die Orientierungsmuster noch höchst labil sind. Da ein sozialer Rückhalt für die Lebensführung fehlt, muß dieser weitgehend durch die Beziehung selbst hergestellt werden. Dies liegt u.a. an einem überwiegend traditionellen Lebensumfeld der Paare, in dem klare Rollenzuweisungen der Geschlechter auf Lebensbereiche und Tätigkeiten erfolgen und klassische Rollenstereotype sowie eine entsprechende Familienideologie dominieren. In der Wahrnehmung der Paare erhöht dies den Legitimationsdruck hinsichtlich ihrer Lebensführung.

Familialer Lebensführung kommt zwar für die gesellschaftliche Funktionalität der Familie eine zentrale Bedeutung zu, sie kann sich aber aus der Sicht des Individuums als dysfunktionales Moment darstellen: Am Beispiel des hierarchisch-resignativen Typus läßt sich nachvollziehen, daß zwar die Unzufriedenheit mit dem getroffenen Arrangement bei beiden Beteiligten groß ist, jedoch keine Alternativen hierzu mehr gesehen werden. Die gemeinsame Lebensführung hat sich in diesem Fall gegenüber ihren „TrägerInnen“ soweit verselbständigt, daß sie sich vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Modernisierungsdynamiken als eine Art Entfremdung (vom eigenen Leben und der Paarbeziehung) niederschlägt und in der Folge aktiv wiederangeeignet werden muß. Dieser Weg ist jedoch der angesprochenen Gruppe versperrt: Da die Reflexion der Lebensführung Voraussetzung für deren Wiederaneignung ist, entzieht sich ihnen dieser Ausweg qua Lebensführung. Resignation und Rückzug sind die Folge dieses Entfremdungsprozesses.²

1.3 Familiäre Lebensführung als Spiegel gesellschaftlicher Hierarchien

Dem Prozeß der Verschränkung von Lebensführungen in Familien liegt eine zweifache Hierarchisierung zugrunde: sowohl in bezug auf das Geschlechterverhältnis als auch auf das Generationenverhältnis.

1. Die jeweilige Einbindung der Individuen in die unterschiedlichen Lebensbereiche wird maßgeblich durch die familiäre Lebensführung beeinflusst: Diese wird umso stärker von einer individuellen Lebensführung dominiert und führt zu einer Geschlechterhierarchie, je ungleichgewichtiger die Einbindung von Mann und Frau in die Erwerbssphäre ist. Die Paare richten ihre gemeinsame Lebensführung auf die Lebensführung desjenigen aus - und dies sind im untersuchten Sample die Männer - , der das Einkommen der Familie absichert und in die Erwerbssphäre integriert ist. Die Frauen im Sample ordnen dagegen ihre Bedürfnisse verstärkt unter. Ihre Lebensführung ist wesentlich auf die traditionelle Rückendeckung des Mannes und

² Damit sind zwei wesentliche Aspekte „reflexiver Modernisierung“ angesprochen: Während „reflexive Modernisierung“ einerseits mit einer Zunahme der reflektierten und bewußten Anwendung von Erkenntnissen verbunden ist (Giddens 1996), enthält sie andererseits - als zweite Komponente der Modernisierungsdynamik - auch Prozesse eines reflexartigen, unbewußten und teilweise automatisierten Sich-Anpassens an gesellschaftliche Veränderungen (vgl. Beck 1996).

somit auf die Eigenlogik einer anderen Lebensführung ausgerichtet.³ Legitimationsgrundlage dieser Hierarchisierung der Lebensführungen ist die gesellschaftliche Hierarchie zwischen Familie und Beruf. Je gleichgewichtiger dagegen die Partizipation der Partner an der Erwerbsarbeit ist, desto eher werden die Lebensführungen in Interaktions- und Kommunikationsprozessen miteinander verknüpft. Der Fokus auf die Lebensführung verdeutlicht dabei, daß nicht nur die Verteilung der anfallenden Arbeiten, sondern die gesamte Alltagspraxis von dieser Hierarchie durchzogen ist.

2. Eine zweite Dimension der Hierarchisierung von Lebensführungen in der Familie zeigt sich in bezug auf das Generationenverhältnis: Diese ergibt sich ebenfalls aus der unterschiedlichen Einbindung in die Lebensbereiche, d.h. der Hierarchisierung von Erwerbsarbeit und Kinderleben, aber auch aufgrund der Elternrolle des Erwachsenen, und damit verbundenem Sorgerecht (und Sorgspflicht). Ein Defizit der vorliegenden Forschungsliteratur liegt darin, daß die Verschränkung von kindlicher und erwachsener Lebensführung bislang nicht analysiert wurde und auch in dieser Studie nur indirekt, aus der Perspektive der Eltern, rekonstruiert werden kann und deshalb unsystematisch bleibt. Eine empirische Überprüfung dieses Zusammenhangs, der für die Analyse familialer Lebensführung gleichwohl notwendig ist, müßte daher durch die Befragung aller Familienmitglieder fundiert werden. Dies erfordert ein komplexes Untersuchungsdesign, da nicht nur das gesamte innerfamiliale Beziehungsgeflecht zu analysieren ist, sondern darüber hinaus auch die Eigenlogiken der beteiligten Lebensführungen, ihre individuellen Verankerungen sowie ihre sozialen Vermittlungen innerhalb der Familie. Entsprechend müßte das Auswertungsverfahren zunächst die Analyse der individuellen Lebensführungen vorsehen, dann im weiteren Schritt die einzelnen Lebensführungen jeweils separat zu denen der anderen Familienmitglieder in Beziehung setzen, um dann abschließend den Fokus auf das Zusammenwirken sämtlicher binnenfamilialer Lebensführungen zu richten.⁴

³ Diese objektive Hierarchie der Lebensführungen findet in der subjektiven Wahrnehmung nicht automatisch eine Entsprechung, sondern variiert abhängig vom eigenen Rollenverständnis, von der binnenfamilialen Anerkennung der individuellen Leistungen sowie der subjektiven Deutung von Geschlechterverhältnis und Gesellschaft (s. VI.2).

⁴ Ein solches Befragungs- und Auswertungsverfahren erfordert - sollen die Ergebnisse nicht explorativ bleiben - ein vergleichsweise umfangreiches Forschungsprogramm, das sich im Rahmen unserer Studie nicht realisieren ließ. Für die Konzentration auf die Verschränkung der Lebensführungen von Eltern sprach darüber hinaus das Alter der Kinder: Da im Zusammenhang

Hinweise auf die Bedingungs Momente bestimmter Formen familialer Lebensführung ergeben sich aus den biographischen Interviewpassagen. Sie verweisen auf die Vermittlung von Lebensführung im Zuge von Sozialisationsprozessen: Während der familialen Sozialisation werden nicht nur Rollen- und Familienleitbilder oder Arbeitsteilungsmuster an die nachfolgende Generation weitergegeben, sondern auch bestimmte Modi der Lebensführung. Wie man auf Veränderungen reagiert, wie man die Anforderungen aus den jeweiligen Lebensbereichen in seiner Lebensführung „zusammenbringt“ und sich dabei mit dem Partner arrangiert, haben die Befragten von ihren Eltern vorgelebt bekommen. Während sich einige Paare als Ergebnis vorangegangener Reflexionsprozesse bewußt von dieser Art der familialen Lebensführung abgrenzen, reproduziert sich in traditionellen Paarbeziehungen das elterliche Prinzip gemeinsamer Lebensführung, von dessen Fortsetzung sich die Partner ein zufriedenstellendes Familienleben erhoffen.

Auffällig ist grundsätzlich die Ähnlichkeit der individuellen Lebensführungen innerhalb der Paarbeziehung. Vergleichbar den Wahlverwandtschaften, die Frerichs/Steinrücke als Ergebnis ihrer Untersuchung feststellen (s. I.5.2), läßt sich über den konzeptuellen Zugriff auf familiale Lebensführung veranschaulichen, daß nicht nur das Herkunftsmilieu oder ein bestimmter Lebensstil relevant für eine „Nähe“ und gegenseitiges Interesse der Partner sind, sondern maßgeblich auch die Antizipation einer gemeinsamen Alltagsbewältigung. Die Erfahrung, mit dem anderen „den Alltag auf die Reihe zu bekommen“, an einem Strang zu ziehen, ohne tagtäglich die je individuellen Beiträge hierzu auszuhandeln, erwies sich in unserem Sample als Stabilitätsressource der Familien.

1.4 Neue Perspektiven?

Die Münchener Projektgruppe hat bislang immer darauf verwiesen, daß nie beabsichtigt war, eine „Theorie der Lebensführung“ zu entwickeln: Lebensführung werde

mit der Arbeitszeitverkürzung bei VW für uns die Vaterrolle der Männer von besonderem Interesse war, wählten wir Paare mit Kindern im betreuungsintensiven Alter aus, die jedoch für eine Befragung zu ihrer Lebensführung überwiegend noch zu jung waren.

Für eine Empirie familialer Lebensführung sollten auch andere in das Familienleben einbezogene Personen berücksichtigt werden wie z.B. die Großeltern. Ihre Einbindung ist für viele Paare Voraussetzung einer beiderseitigen Erwerbstätigkeit.

stattdessen als eine spezifische Analyseperspektive auf den Gesamtzusammenhang von Alltagstätigkeiten verstanden, für dessen Erfassung sich theoretische Ansätze häufig als zu eng erweisen (vgl. Voß 1991a).⁵

Die diskutierten Punkte können veranschaulichen, daß die Erweiterung des Konzepts alltäglicher Lebensführung durch die Fokussierung ihrer sozialen Vermittlung in der Familie in zweifacher Hinsicht neue Zugänge erschließt: *Zum einen* eröffnet sich durch den besonderen Blickwinkel auf die Verschränkung von Lebensführungen die Möglichkeit, das Alltagshandeln der Menschen stärker unter der Maßgabe seiner sozialen Einbindung in Primärbeziehungen zu analysieren und dadurch der Eigenlogik des Familienlebens Rechnung zu tragen. Durch diese Perspektive kann nicht nur der Modus des Handelns in seiner ganzen Breite entfaltet, sondern darüber hinaus auch ein Raster entwickelt werden, mit dem sich die Motivationen für bestimmte Reaktionen von Individuen rekonstruieren lassen und dadurch möglicherweise auch Prognosen zukünftigen Verhaltens erlauben. Durch die Einbeziehung der individuellen und familialen Lebensführung können - z.B. in bezug auf den Umgang mit veränderten Arbeitszeiten - unterschiedliche Reaktionen und Präferenzen auch innerhalb scheinbar homogener Beschäftigtengruppen transparent werden, die mittels der Analyse der Zugehörigkeit zu einem bestimmten sozialen Milieu nicht plausibel zu erklären sind. Indem verschiedene Kapitalien - materielle, kulturelle und soziale - in die Lebensführung als Gesamtzusammenhang von Handeln einfließen, wird Lebensführung zur zentralen Ressource, mit der sich das Individuum auf die Gesellschaft bezieht. Familiäre Lebensführung wird dabei als Kompetenz wirksam: als Fähigkeit, die aus unterschiedlichen

⁵ Kritik erfährt das Konzept „Alltägliche Lebensführung“ maßgeblich aufgrund seiner mangelnden theoretischen Einbindung (z.B. Evers 1993). Aktuell werden jedoch einige Versuche unternommen, eine solche Anbindung herzustellen: Wehrich (1998) verbindet das Konzept alltäglicher Lebensführung mit der Rational-Choice-Theorie, indem sie unter Rekurs auf Colemans Handlungsmodell das Verhalten der Akteure im ostdeutschen Transformationsprozeß analysiert. In dieser Studie zeigen m.E. jedoch gerade die Interpretationen im empirischen Teil, daß das Konzept die vorgefundenen Handlungsmuster auch ohne Rückgriff auf das Coleman'sche Handlungsmodell zu erklären vermag.

Auch Vester u.a. (1993) verwenden in ihren Arbeiten über soziale Milieus und Mentalitäten mit Rekurs auf Weber den Begriff der Lebensführung, doch bleibt in diesen Analysen Lebensführung als alltagspraktische Handlungsstruktur abstrakt. Eine systematische Verknüpfung von sozialer Lage, Ressourcen, alltäglicher und familialer Lebensführung im hier entwickelten Verständnis steht bislang aus, könnte jedoch Aufschluß darüber geben, in welchem Zusammenhang Herkunftsmilieu, soziale Lage und Lebensführung zueinander stehen, und welche Anteile von Lebensführung strukturdeterminiert, welche von der Person aktiv und kognitiv konstruiert werden.

Lebensbereichen erwachsenden Anforderungen zu bewältigen und gleichzeitig soziale Anpassungsfähigkeit und Kompatibilität herzustellen.

Zum anderen erschließen sich durch den Zugang über die familiäre Lebensführung die mikrosoziologischen Bestimmungsmomente, die zur Aneignung, aber auch zur Reproduktion der Dichotomie gesellschaftlicher Lebensbereiche beitragen: Im traditionellen Familienmodell sind die gesellschaftlichen Bereiche in der Regel voneinander getrennt, indem Mann und Frau ihre individuelle Lebensführung jeweils auf eine Sphäre (Beruf oder Familie) ausrichten. In der familialen Lebensführung treffen diese aber dennoch aufeinander und werden trotz all ihrer Widersprüchlichkeiten vom Paar in einen lebbareren Handlungsrahmen gesetzt und in der gemeinsamen Lebensführung verzahnt: Erwerbs- und Familiensphäre und die ihnen je eigene Logik wirken also in einer Paarbeziehung auch in die Lebensführung der-/desjenigen hinein, die/der qua individueller Lebensführung nicht in diesen Lebensbereich eingebunden ist. Damit lassen sich Verbindungslinien verfolgen, die Verknüpfungen zwischen gesellschaftlichen Teilbereichen herstellen (vgl. Becker-Schmidt 1998): Sie verknoten sich in der familialen Lebensführung, deren Analyse ihr Ineinandergreifen sichtbar macht. Die Grenzen traditioneller soziologischer Herangehensweise über die Arbeits- *oder* die Familien- *oder* die Geschlechtersoziologie werden in diesem Zusammenhang offensichtlich: Sie zerreißen, was im Lebensalltag der Menschen systematisch zusammengehört und von ihnen zu einem lebbareren Modell zusammengefügt werden muß. Studien über die Auswirkungen neuer Arbeitszeitmodelle auf das Familienleben sind daher darauf angewiesen, den Wirkungszusammenhang von individueller Lebensführung und sozialen Bindungen sowohl konzeptuell als auch methodisch zu berücksichtigen.

2. Familiäre Lebensführung:

Ressource und Hindernis zur Bewältigung dynamisierter Arbeitszeiten

Der erste Zugang zum Forschungsfeld zeigte bereits, daß eine tatsächliche Verkürzung der Arbeitszeit nie für alle Beschäftigten gleichermaßen galt: Die Vier-Tage-Woche war nur ein Umsetzungsmodell von vielen und wurde lediglich am Standort

Emden kollektiv über einen längeren Zeitraum hinweg beibehalten. An anderen Standorten galt dagegen eine 28,8-Stunden-Woche, die einen flexiblen, an die Auftragslage und die Auslastung von einzelnen Bereichen angepaßten Personaleinsatz vorsah. Die Auswirkungen dieser zwei Umsetzungsmodelle auf den außerbetrieblichen Lebenszusammenhang könnten - wie der Bericht aufgezeigt hat - unterschiedlicher nicht sein. Doch auch bei vergleichbaren Veränderungen von Arbeitszeit und betrieblichen Rahmenbedingungen variieren die Reaktionen der Befragten auf die Veränderung: Es lassen sich unterschiedliche Verarbeitungsmuster bei den Beschäftigten und ihren Partnerinnen identifizieren.

Im Folgenden soll - als Verbindung von theoretischen Überlegungen und empirischen Ergebnissen - die Bedeutung des Forschungskonzepts „familiale Lebensführung“ an den Phänomenen Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung geprüft werden. Es gilt zu analysieren, welche Bedeutung familialer Lebensführung für die Bewältigung der Veränderung zukommt und ob sie möglicherweise als eine Art „Antwortraster“ auf neue externe Anforderungen wirksam wird.

2.1 Familiäre Lebensführung und verlässliche Arbeitszeitverkürzung: ein normativer Suchprozeß

Der Blick auf die Alltagsorganisation der Befragten zeigt, daß eine verlässliche Verkürzung der Arbeitszeit die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben deutlich erleichtert: Die Belastungen durch die Schichtarbeit lassen sich in allen Familien durch längere Regenerationsphasen besser kompensieren und haben nach Einschätzung der Befragten zu einem deutlich entspannteren Familienklima geführt.

Dennoch erfolgt die Gewöhnung an die verkürzte Arbeitszeit nicht „über Nacht“. Keiner der Männer hatte bis zur Einführung des Tarifvertrags jemals eine individuelle Arbeitszeitverkürzung in Erwägung gezogen. Weniger finanzielle Gründe als schlicht die „Unüblichkeit“ einer Teilzeitbeschäftigung war hierfür ausschlaggebend gewesen. Auch für die Frauen war die Arbeitszeitverkürzung zunächst gewöhnungsbedürftig: Nur wenige hatten sich ein solches Modell gewünscht. Die Mehrheit hat sich im Verlauf der Beziehung mit der Vollzeitbeschäftigung des Partners arrangiert bzw. bewertet diese für das eigene Leben als beste Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familien-

und Erwerbsleben. Vollzeitarbeit des Mannes von 36 Stunden und mehr sowie entsprechende Einkommenschancen waren bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrags für alle Befragten die Norm, auf die sie ihre gemeinsame Lebensführung ausgerichtet hatten. Es ist daher zunächst ein langer Erfahrungszeitraum nötig, in dem die bei allen anzutreffende Skepsis gegenüber einer Abkehr von der bisherigen Normalarbeitszeit abgebaut werden kann und sich das neue Modell als „lebbar“ erweist.

Aufgrund einer Arbeitszeitreduzierung von 7,2 Stunden pro Woche verändern die Beschäftigten nicht grundsätzlich ihr Familienleben: Der beim Umsetzungsmodell der Vier-Tage-Woche zusätzliche freie Tag wird von den Männern überwiegend zur Regeneration verwendet und aufgrund der parallel zur 28,8-Stunde-Woche verstärkten Leistungsintensivierung auch benötigt. Auch wenn die Arbeitszeitverkürzung in vielen Familien daher nur in Nuancen zu konkreten Modifikationen führt, so löst sie dennoch - und hierin liegt ein mitunter wesentlich bedeutsamerer Effekt - einen Anpassungsprozeß aus. Die zeitliche Strukturierung des Alltagsleben durch die Erwerbsarbeit und an sie gekoppelte identitätsstiftende Momente bleiben erhalten, doch relativiert sich nach längerer Erfahrungsdauer der Stellenwert der bezahlten Arbeit: Die Arbeitszeitverkürzung wird als „Zugewinn“ bewertet, wenn sie durch ihre Lage und Planbarkeit tatsächlich neue Handlungsspielräume eröffnet. Steht den Einbußen beim Einkommen eine andere Art von „Wohlstand“, mehr „Zeitwohlstand“ (Rinderspacher 1985: 297ff.) gegenüber, steigt sowohl die Akzeptanz als auch die Zufriedenheit mit dem Modell. Vor dem Hintergrund des bei VW ohnehin vergleichsweise hohen Lohnniveaus können Lage und Dauer der Arbeitszeit dann - wie die Interviews mit den Emden Beschäftigten zeigen - zu zwei mit dem Einkommen konkurrierenden Größen werden.

Der konkrete Umgang mit einer Veränderung der Arbeitszeit erklärt sich vordergründig durch allgemeine Orientierungen der Befragten, durch ihr Leitbild von Familie und ihre Deutung von Erwerbsarbeit und Gesellschaft: Diejenigen Beschäftigten, die z.B. bereits vor der Veränderung stark freizeit- und/oder familienorientiert waren, interpretieren die Arbeitszeitverkürzung und die an sie gekoppelte Beschäftigungsgarantie als Chance. Sie können die finanziellen Belastungen leichter kompensieren, sprechen sich für die Beibehaltung der verlässlichen Vier-Tage-Woche aus und sind sogar zu einer weitergehenden Reduzierung bereit. Für die eher erwerbsorientierten Befragten bedeutet dagegen die Arbeitszeitverkürzung ein Infragestellen ihrer bisherigen Lebensgestaltung. Sie ziehen Selbstbestätigung und Anerkennung aus ihrer Arbeit

und haben daher Schwierigkeiten, sogleich optimistisch mit der neuen Situation umzugehen. Diese Einschätzung wirkt sich einerseits auf die Rezeption der Arbeitszeitverkürzung in der Familie aus, andererseits wird sie aber auch erst durch die in der Familie gültige gemeinsame Deutung der Strukturveränderung beeinflusst.

Die Analyse der Interviews zeigt in diesem Zusammenhang, daß nicht allein eine bestimmte Orientierung für eine Präferenz ausschlaggebend ist, sondern vor allem der konkrete Modus der alltäglichen Lebensgestaltung: Ob und wieweit die Arbeitszeitverkürzung des Mannes in die gemeinsame Lebensführung der Familien und die gemeinsamen Leitbilder „paßt“, nimmt maßgeblichen Einfluß auf die Akzeptanz neuer Arbeitszeitmodelle. Abhängig von der Art der familialen Lebensführung und ihrer Eigenlogik zeigen sich deshalb auch bei einem gleichen Arbeitszeitmodell ganz unterschiedliche Folgeeffekte.

In den modernisierten Paarbeziehungen löst die zusätzliche Freizeit eine Neuorganisation der Wochenplanung aus und führt zu einer Umverteilung der Familienarbeit, die für die Frauen eine Entlastung ihres Alltags mit sich bringt und Spielräume für individuelle Interessen eröffnet. Hintergrund dieses Neu-Arrangements ist eine grundsätzlich flexible Alltagsgestaltung, in der - abhängig von den spontanen Bedürfnissen und externen Anforderungen - Planungen modifiziert und Arbeitsanteile neu festgelegt werden. Die für diese Formen familialer Lebensführung charakteristische Vermischung von Aufgaben in der Paarbeziehung erleichtert den Abschied von der Norm der „alten“ Vollzeitbeschäftigung und erleichtert es, die Krisensituation bei VW für das Familienleben durch mehr gemeinsame Zeit und eine generelle Entlastung positiv zu wenden. Das spezifische Prinzip dieser familialen Lebensführung - der kooperative Beziehungsstil, die Zuversicht, das Leben „im Griff“ zu haben, die Zukunftsoffenheit sowie der Optimismus, die gesetzten Ziele und Wünsche zu erreichen - verhilft dazu, die Veränderungen vergleichsweise umstandslos in das Familienleben zu integrieren.

Demgegenüber halten die Paare mit einer traditionellen Lebensführung zunächst am gewohnten Rhythmus von Arbeitswoche und arbeitsfreiem Wochenende fest, da ihnen dieser als verlässlicher und stabiler Rahmen des von ihnen etablierten Arrangements dient. Die Frauen „intensivieren“ ihre Arbeit, versuchen, große Hausarbeiten ebenfalls an vier Tagen zu erledigen, so daß der Freitag überwiegend wie ein Wochenendtag genutzt werden kann. Die Veränderung der Arbeitszeit des Mannes führt also durchaus zu einer modifizierten Alltagsgestaltung der Familie, folgt aber ebenfalls dem vertrauten Funktionsprinzip, in diesem Fall einer rigiden Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Ziel ist hier, die alte Normalität wiederherzustellen.

Die Paare greifen also auf das ihnen vertraute Lebensführungsmuster zurück; sie „antworten“ entsprechend der Eigenlogik ihrer individuellen *und* familialen Lebensführung auf die Arbeitszeitverkürzung.⁶ Die Anpassung fällt dabei umso leichter, je stärker die gemeinsame Lebensführung von (Rollen-)Flexibilität und Offenheit gekennzeichnet ist. Sie wird dagegen umso schwieriger, je starrer und geschlossener, je abhängiger die gemeinsame Lebensführung von festen Routinen und Kontinuität ist.

Durch die Arbeitszeitverkürzung bei VW verändert sich jedoch nicht nur das Verhältnis von Freizeit und Erwerbsarbeit und die konkrete Alltagsgestaltung: Ein wesentlicher Impuls geht von der mit der Arbeitszeitverkürzung verknüpften Potentialität einer anderen Lebensgestaltung aus. Er läßt vor allem für die erwerbsorientierten Frauen offenkundig werden, daß Familienleben und auch Familienarbeit grundsätzlich anders gestaltet und verteilt werden könnten und nicht allein die Erwerbsarbeit, sondern auch die Bereitschaft des Mannes Voraussetzung für ein Neu-Arrangement ist. Für die Männer hingegen ist die Beibehaltung der Arbeitsteilung eher selbstverständlich. Dennoch ist ein konkretes Umgehen mit der neuen Situation, eine Reaktion erforderlich - entweder indem mehr Zeit mit den Kindern oder der Partnerin verbracht wird oder aber indem eine Abgrenzung gegenüber den Interessen und Anforderungen aus der Familie erfolgt.

Die Arbeitszeitveränderung wird also nicht nur für die direkt betroffenen Beschäftigten relevant, sondern auch für die Lebensführung der anderen Familienmitglieder, die ihr Alltagsleben an den veränderten Arbeitsrhythmus des Mannes anpassen oder hieraus Veränderungen für die eigene Lebensführung ableiten bzw. einfordern. Dadurch aber wirkt die Eigendynamik der familialen Lebensführung auch auf die in einem neuen Arbeitszeitmodell Beschäftigten zurück: Sie werden eine Arbeitszeitverkürzung abhängig von deren „Passigkeit“ in die Lebensführung befürworten oder ablehnen. Die Art und Weise der sozialen Vermittlung der Lebensführungen in der Familie, die Verarbeitungsfähigkeit nicht nur des einzelnen, sondern auch in den Primärbeziehungen wird somit nicht nur in bezug auf die Folgewirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf die Familie relevant, sondern auch für die Akzeptanz einer neuen Normalarbeitszeit und zukünftige Arbeitszeitpräferenzen.

⁶ Gerade weil sich die Lebensbedingungen tiefgreifend verändern, scheinen die Paare an ihrer Art zu leben besonders hartnäckig festzuhalten. Dies vermittelt ihnen Stabilität und Sicherheit im alltäglichen Leben (vgl. auch Wehrich 1998).

Wie wirkt sich nun aber die Arbeitszeitverkürzung auf die Stabilität eines bestimmten Musters von familialer Lebensführung aus? Mittels ihrer gemeinsamen Lebensführung haben die Familien im Laufe der Jahre ein Modell der Lebensführung entwickelt, das die Vereinbarkeit von Schichtarbeit und Familienleben und eine Reaktionsfähigkeit auf wechselnde Schichten und gelegentliche Überstunden gewährleistet. Kennzeichen dieser Lebensführung ist eine weitgehende Unterordnung des außerbetrieblichen Lebenszusammenhangs unter die Anforderungen der Erwerbssphäre. Auffällig in einigen Interviews ist dabei, daß sich die Gestaltung der Paarbeziehung in diesem Prozeß des Sich-Arrangierens verselbständigt zu haben scheint: Es bedarf einerseits zwar keiner permanenten Absprachen und Verständigungen, dafür ist jedoch andererseits - vor allem in traditionellen Beziehungen - die Nähe zueinander verlorengegangen: Man hat das Leben zwar aus alltagspraktischer Sicht höchst funktional eingerichtet (vgl. I.6), doch haben sich die individuellen Bedürfnisse, die einst Auslöser der getroffenen Arrangements waren, in eine andere Richtung weiterentwickelt. Ergebnis ist in diesen Fällen eine Entfremdung sowohl von der eigenen als auch von der gemeinsamen Lebensführung (vgl. auch Voß/Pongratz 1998: 142ff.).⁷ Sie entzieht sich zunehmend der individuellen Einflußnahme. Der Arbeitszeitverkürzung kommt in diesen Fällen eine besondere Bedeutung zu: Das Interesse an „eigenem Leben“ wird durch die Arbeitszeitverkürzung wieder stärker ins Blickfeld gerückt und initiiert einen Reflexionsprozeß über das Familienleben. Man orientiert sich zwar weiterhin am bisherigen gemeinsamen Lebensprinzip, doch wird stärker hinterfragt, ob dieses noch mit den aktuellen Präferenzen übereinstimmt. Weniger die konkreten Veränderungen im Alltagsleben als der normative Impuls, der durch die Arbeitszeitverkürzung ausgelöst wird, ist hier für die familiale Lebensführung entscheidend. Er bringt die Lebensführung in Bewegung und ermöglicht - typabhängig - eine reflexive Wieder-Aneignung der Lebensführung: Bestehende Arrangements innerhalb der Familie und mit den einzelnen sozialen Lebensbereichen werden „überprüft“ und ggf. verändert. Auch wenn sich dadurch die Lebensführung nicht in ihren Grundzügen wandelt, so kann dennoch die Einbindung in eine Primärbeziehung und die damit verbundene Notwendigkeit der Anpassung, Ab-

⁷ Wie die Autoren in ihren Ausführungen über den „Arbeitskraftunternehmer“ zeigen, entwickelt sich diese Entfremdung aus der zunehmenden Selbstökonomisierung von Arbeitskraft, die auch den außerbetrieblichen Lebenszusammenhang „verbetrieblicht“ und zur Entfremdung von der eigenen Lebensführung führen kann.

stimmung oder Abgrenzung zu einer Modifikation der individuellen Lebensführung beitragen.

Das VW-Modell hat damit insgesamt für die Lebensführung der Beschäftigten einen relevanten „Push“ gegeben. Dieser liegt maßgeblich im kollektiven Charakter des Modells, durch den viele - für individuelle Arbeitszeitverkürzungen bekannte - Problemlagen umgangen werden konnten: Der Tarifvertrag sieht grundsätzlich für alle Beschäftigten eine Reduzierung der Regelarbeitszeit vor, und werkspezifische Umsetzungsmodelle berühren in der Regel die Schichtpläne ganzer Belegschaften. Ein Rechtfertigungsdruck gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten, ein „Paradiesvogel“-Image, wie es von teilzeitbeschäftigten Männer häufig beklagt wird (Burkart/Strümpel 1988), ist daher von vornherein ausgeschlossen, die Beschäftigungsperspektive abgesichert. Das VW-Modell verweist damit auf einen für die Diskussion über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft zentralen Aspekt: Maßgeblich die tarifvertragliche, unternehmensweite Regelung einer verkürzten Arbeitszeit schafft die Voraussetzungen für eine Abkehr von der gedanklichen Fixiertheit auf die alte Vollzeit-Norm und eröffnet den Blick auf eine neue Normalität, in der die Erwerbsarbeit einen reduzierten Stellenwert einnimmt und eine verstärkte Freizeit- und Familienorientierung nicht mehr erklärungsbedürftig ist.

2.2 Der flexible Mensch oder der konfliktbereite Arbeiter?

Seit der Einführung des Tarifvertrags 1994 werden die Effekte der Arbeitszeitverkürzung durch zwei wesentliche „Nebenfolgen“ des Modells überlagert: Leistungsintensivierung und Arbeitszeitflexibilisierung.

Die *Leistungsintensivierung* wurde im Rahmen eines - in der Automobilbranche üblichen, im Fall VW nochmals forcierten - kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ausgelöst. Sie beeinträchtigt sowohl die Akzeptanz des Tarifvertrags, vor allem aber die potentiellen positiven Effekte einer Arbeitszeitverkürzung und damit auch die Zustimmung zu weitergehenden Maßnahmen solidarischer Umverteilung von Arbeit. Eine Auseinandersetzung mit diesen Reaktionen erscheint dabei nicht nur aufgrund der möglichen Folgewirkungen einer kontinuierlich hohen physischen und psychischen Belastung geboten, sondern auch aus der Perspektive betrieblicher Arbeitszusammen-

hänge: Die gewachsene Leistungsverdichtung führt - so das subjektive Empfinden der VW-Arbeiter - zu einem verschlechterten Betriebsklima und einer reduzierten Arbeitsmotivation. Jeder arbeite für sich selbst, und der Kontakt zu KollegInnen sei allenfalls sporadisch. Da einhergehend mit der Leistungsintensivierung Leerlaufzeiten getilgt und Pausenzeiten verkürzt wurden, sind die Kommunikationsmöglichkeiten eingeschränkt und werden subjektiv als isolierend erlebt.

Als zweites, parallel zur Arbeitszeitverkürzung einsetzendes Phänomen hat sich die *Flexibilisierung der Arbeitszeit* herauskristallisiert. Die neu eingeführten Arbeitszeitkonten geben einerseits vor, welche Mehrarbeitsstunde auf welches Arbeitszeitkonto gebucht werden kann, ermöglichen jedoch andererseits auch Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten, indem die geleisteten Überstunden wahlweise auf ein „Kurzzeitkonto“ oder aber z.B. auf dem „Langzeitkonto“ verbucht und für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand genutzt werden können.⁸ Der Regelungsbedarf für den einzelnen Beschäftigten hat damit zugenommen: Während beim alten Schichtmodell die Arbeitszeiten klar vorgegeben waren, entstehen nun durch die flexible Mehrarbeit Aushandlungsnotwendigkeiten. Vor allem in bezug auf Wochenendarbeit muß der Beschäftigte mit dem Meister interagieren, muß Mehrarbeit entweder ablehnen oder annehmen, muß abwägen, inwiefern welches Verhalten welche Konsequenzen am Arbeitsplatz und für die Position im Betrieb nach sich zieht (vgl. V.1.4). Der beobachtbare Rückbau kollektiver Regelungen sowohl auf tariflicher als auch auf betrieblicher Ebene führt somit zu einer zunehmenden Verlagerung von Fragen der Arbeitsorganisation auf die Beziehung zwischen dem/der einzelnen Beschäftigte/n und unmittelbaren Vorgesetzten.

Im untersuchten Sample brachte die Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Beschäftigten kaum Vorteile mit sich: Der Verfügungsrahmen über die Arbeitszeitkonten blieb gering, da die geleistete Mehrarbeit lediglich dann vom Konto entnommen werden konnte, wenn der betriebliche Arbeitskräftebedarf es zuließ. Da dies jedoch aufgrund der guten Auftragslage und einer knappen Kernbelegschaft nur selten möglich

⁸ In den einzelnen Werken der VW AG wurden nach Einführung des Tarifvertrags mehrere Arbeitszeitkonten eingeführt, um für die geleisteten Mehrarbeitsstunden jeweils unterschiedliche Ausgleichsmöglichkeiten und -zeiträume zu schaffen. Bei VW Nutzfahrzeuge Hannover wurden z.B. drei Konten eingeführt. Ein RA-, ein RM- und ein RB-Konto: Während die ersten zwei Konten die Mehrarbeit innerhalb eines Jahres (RM) bzw. des Kalenderjahres (RA) verwalten, ist das RB-Konto ein Langzeitkonto, auf dem Stunden für einen vorgezogenen Übergang in den Ruhestand angesammelt werden können (vgl. II.).

war⁹, erwiesen sich die Arbeitszeitkonten für die Beschäftigten als „Konten ohne Vollmacht“, die in erster Linie dem Unternehmen einen flexiblen Zugriff auf die Arbeitskraft gewährleisten.

Beide Begleiterscheinungen, Leistungsintensivierung und Flexibilisierung, fließen in der Bewertung der Beschäftigten zusammen und beeinflussen die Akzeptanz der 28,8-Stunden-Woche. Darüber hinaus lösen sie jedoch - wie die Auswertungskapitel gezeigt haben - auch eine Reihe von Folgewirkungen für den außerbetrieblichen Lebenszusammenhang aus. Die Leistungsintensivierung wird maßgeblich individuell spürbar und führt zu einer stärkeren Belastung durch die Erwerbsarbeit. Das Regenerationsbedürfnis nimmt zu, doch bleibt es dem Betroffenen überlassen, dies zeitlich in den Alltag und das Familienleben zu integrieren. Demgegenüber ist der Eingriff der Arbeitszeitflexibilisierung in die Lebensführung der Beschäftigten weitreichender: Sie verstärkt die Arbeitsbelastung durch absatzabhängige Ausweitungen der Arbeitszeit und erfordert durch die veränderte, flexible zeitliche Einbindung in den Betrieb auch eine Anpassung sowohl der individuellen als auch der familialen Lebensführung. Darüber hinaus steht aufgrund von Mehrarbeit nicht nur allgemein weniger Zeit für das Familienleben zur Verfügung, sondern vor allem weniger verlässliche Freizeit, auf die sich eine gemeinsame Planung noch richten könnte.¹⁰ Während im Schichtmodell die Lage der Arbeitszeit bereits wöchentlich wechselt, kommt es nun zu einer deutlichen Dynamisierung der Arbeitszeit, indem Verlängerungen der Schichtdauer und/oder eine Ausdehnung der Arbeitszeit auf den (zuvor freien) Freitag und das Wochenende, insbesondere den Samstag, Begleiterscheinungen des neuen Modells sind. Aus Sicht der Befragten hat dadurch die Verlässlichkeit der Arbeitszeit abgenommen, individuelle Zeitplanungen sind schwieriger geworden.

Für alle Beschäftigten war deshalb mit der Einführung des Tarifvertrags eine Anpassung an die neuen Arbeitszeiten notwendig. Trotz des homogenen Samples von jungen Familienvätern lassen sich hier typspezifische Anpassungsmuster identifizieren

⁹ Erst neuere Regelungen in den Werken sehen eine stärkere Reglementierung der Mehrarbeit vor und bieten mehr Optionalität bei der Buchung auf und von den diversen Arbeitszeitkonten.

¹⁰ Sowohl die Lage der Arbeitszeit als auch deren Verlässlichkeit spielen hier eine zentrale Rolle: Ein zusätzlicher freier Werktag kann einen „verlorenen“ Wochenendtag nicht kompensieren, und für eine Arbeitszeitverkürzung, die nicht verlässlich ist, sondern den Marktrhythmen entsprechend wieder aufgehoben oder modifiziert wird, ändern die Beschäftigten nicht umgehend ihre gesamte Alltagsplanung und Lebensorientierung. Zur besonderen Bedeutung des Wochenendes sowie zur Differenzierung zwischen Samstag und Sonntag vgl. Fürstenberg/Herrmann-Stojanov/Rinderspacher 1998.

(vgl. V.2), die auf eine Wechselbeziehung zwischen dem Modus der Lebensführung und dem Umgang mit der neuen Arbeitszeit hinweisen. Ordnen sich die Beschäftigten dem Flexibilitäts-Imperativ unter und entwickeln sich zum „flexiblen Menschen“, wie ihn Sennett (1998) beschreibt? Oder suchen sie sich möglicherweise ihre eigenen, auch konflikträchtigen Wege, um die Anerkennung ihrer außerbetrieblichen Lebensinteressen abzusichern?

Beide Varianten sind in der befragten Gruppe von Industriearbeitern vorfindbar: Im Gegensatz zu Beschäftigten, die die Rückkehr zur Fünf-Tage-Woche und die Einbeziehung des Wochenendes begrüßten, gerieten zwei der beschriebenen Typen familiärer Lebensführung unter Handlungsdruck: Die Gruppen bewerten die konkrete Erfahrung mit einer verlässlichen Vier-Tage-Woche positiv und präferieren die Beibehaltung dieses Modells gegenüber einkommenssteigernder Mehrarbeit. Die Rückkehr zur Fünf-Tage-Woche und (werkabhängig) regelmäßiger Mehrarbeit bedeutet für diese Beschäftigten daher eine Interessenverletzung, und sie sehen sich in einer Art Zugzwang, die ‚neu entdeckte‘ Präferenz einer reduzierten Arbeitszeit gegenüber den betrieblichen Belangen zu verteidigen bzw. sich an Modelle anzupassen, die ihren eigentlichen Interessen zuwiderlaufen und deshalb nur unter vergleichsweise hohem Kraftaufwand in die Lebensführung integrierbar sind.

Obwohl beim traditionellsten und modernsten Typus des Samples - mit je spezifischen Motiven - die Präferenz einer verlässlich verkürzten Arbeitszeit vorherrscht, reagieren die Beschäftigten auf die Veränderungsdynamik der Arbeitszeiten ganz unterschiedlich. Während beim ersten Typus die Modifikationen als alternativlos akzeptiert werden und die Arbeiter einen ‚vorausseilenden Gehorsam‘ leisten, zeichnet sich der vierte Typus durch eine grundlegend kritische Haltung aus. Vorgaben von Seiten der Betriebsleitung und der direkten Vorgesetzten werden hinterfragt, und man versucht, diese individuell zu beeinflussen. Anpassung an die „Vorgaben von oben“ ist zwar auch hier eine letztlich notwendige Reaktion, jedoch erst als Ergebnis zuvor gescheiterter Lösungsversuche. Beide Gruppen passen sich also schließlich den betrieblichen Veränderungen an, doch gehen dem unterschiedliche Interpretationen voraus: Im ersten Fall dominiert eine grundsätzlich defensive Haltung. Da man in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht hat, daß die betrieblichen Veränderungen ohnehin nicht beeinflussbar sind, wartet man zunächst die Einführung konkreter Modelle ab und hält an der gewohnten Alltagsorganisation fest. Aufgrund der vergleichsweise umfangreichen Umstellungen im Betrieb wird jedoch eine Anpassung notwendig. Diese erfolgt situativ und reflexartig. Man nimmt keinen Einfluß auf Veränderungen, sondern reagiert lediglich,

indem man sein Leben so wenig wie möglich, aber soweit wie nötig auf die neuen Arbeitszeiten abstimmt. In der zweiten Gruppe, dem modernen Typus, überwiegt dagegen ein offensiver Umgang mit den betrieblichen Anforderungen, der sich als 'Verweigerungshaltung' umschreiben läßt. Die Arbeiter sind grundsätzlich skeptisch gegenüber betrieblichen Vorgaben, informieren sich über mögliche Veränderungen und entwickeln vorab klare Positionen hierzu. Um ihre Interessen einzubringen, agieren sie rechtzeitig und versuchen, die betrieblichen Kommunikations- und Interessenvertretungsstrukturen für ihr Vorhaben zu nutzen. Reflexion der Bedingungen im Betrieb ist für die Gruppe charakteristisch.

Innerhalb des Samples finden sich also sowohl Formen eines reflexartigen Sich-Anpassens als auch eines reflektierten Auseinandersetzens mit den Dynamiken der Arbeitszeitentwicklung.

Die typspezifischen Reaktionen zeigen, daß der den Beschäftigten „eigene“ Modus der Lebensführung durch spezifische Deutungsmuster gespeist und als strukturschaffender Handlungsrahmen wirksam wird, mit dem Menschen auf externe Veränderungen „antworten“. Die Lebensführung beeinflusst damit, ob die Beschäftigten die neuen Arbeitszeiten - so die „zukunfts offene“ Variante - als Ergebnis eines betrieblichen Aushandlungsprozesses, als potentiell beeinflussbar interpretieren und entsprechend aktiv werden oder aber - so die „geschlossene“ Weltsicht und Lebensführung - als Ausdruck eines unabänderlichen Kräfteverhältnisses, als eine Art 'zweite' „Naturgewalt“ sehen, der man das außerbetriebliche Leben unterstellt. Durch die Analyse der Lebensführung kann somit die Bandbreite und Tiefenstruktur der Reaktionsmuster und -möglichkeiten auch innerhalb eines nach sozialstatistischen Merkmalen homogenen Samples aufgezeigt werden.

2.3 Familiäre Lebensführung und Arbeitszeitflexibilisierung:

Grenzen der Anpassung

Die konzeptuelle und empirische Analyse familialer Lebensführung hat aufgezeigt, daß sich Betrieb und Familie zwar als für das Handeln der Individuen konkurrierende gesellschaftliche „Pole“ gegenüberstehen, gleichwohl tagtäglich in eine - nicht unbedingt bewußte - Gesamtstrategie gemeinsamen Zusammenlebens integriert werden. Familia-

ler Lebensführung als maßgeblich vom Paar geleistete Synchronisation, Koordination und mehrdimensionale Verschränkung unterschiedlicher Lebensbereiche und individueller Lebensführungen kommt hier eine besondere Bedeutung zu: Als gemeinsames Bezugssystem von Familie auf die Gesellschaft sowie als interne Vermittlungsinstanz zwischen Familienmitgliedern ist sie in erster Linie auf Selbsterhaltung, auf die Absicherung familialen Zusammenlebens ausgerichtet und kann daher dem externen Flexibilitätsimperativ nur folgen, solange ihre interne Vermittlungsfunktion zwischen den Familienmitgliedern aufrechterhalten bleibt. Familiäre Lebensführung ist dabei einerseits eine Ressource, die als verlässlicher Handlungsrahmen Sicherheit bietet, andererseits aber auch wesentliches Hindernis gegenüber einer beliebigen Strapazierfähigkeit sozialer Beziehungen. Gerade in dieser Doppelfunktion liegt der funktionale Charakter familialer Lebensführung, der die Grenzen der Anpassungsfähigkeit an flexible Arbeitszeiten aufdeckt: Familiäre Lebensführung folgt keineswegs umstandslos betriebswirtschaftlichen Kriterien der Unterordnung des außerbetrieblichen Lebens unter die Erwerbssphäre, sondern ist gleichzeitig darauf ausgerichtet, die für das Familienleben konstitutiven Bausteine, die eingangs skizzierten Dimensionen der Verschränkung von Lebensführungen, vor Angriffen zu schützen und - im Sinne der Stabilität der Beziehungen - auch privaten, binnenfamilialen Anforderungen und Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Der Umgang mit Arbeitszeitflexibilisierung wird generell durch die Erwerbs- und Familienorientierung der Befragten, ihre berufliche Qualifikation sowie durch das zwischen den Partnern etablierte Arbeitsteilungsmuster beeinflusst. Der Blick auf die familiäre Lebensführung ermöglicht in diesem Zusammenhang eine weitergehende Interpretation: Die Familie bietet den Beschäftigten idealtypisch einen Raum für Rückzug, Vertrauen, soziale Nähe und gegenseitige Anerkennung. Gleichzeitig haben sich jedoch mittels einer gemeinsamen Lebensführung Interaktionsstrukturen etabliert, in und mit denen die Individuen auf Veränderungen in den Lebensbedingungen reagieren - also nicht autonom, sondern im Kontext familialer Bindungen: Abhängig von ihrem gemeinsamen Modus von Lebensführung antworten Familien auf externe Anforderungen. Eine erfolgreiche Bewältigung veränderter Lebensbedingungen wird dabei nicht - wie von Simmel angenommen (1895/1985: 129; vgl. I.1) - bereits durch das Leben in einer Gruppe an sich, sondern erst durch bestimmte Modi und Qualitäten von gemeinsamer Lebensführung sichergestellt, wie sie in dieser Arbeit exemplarisch anhand typ-

spezifischer Reaktionen illustriert wurden. Die gemeinsame Lebensführung wirkt in diesem Zusammenhang einerseits unterstützend, indem sie eine zentrale Bearbeitungs- und Lösungsinstanz der Vereinbarkeitsprobleme von Flexibilisierung und außerbetrieblichem Leben darstellt, andererseits ist sie jedoch gerade Ursache des Problems: Während sich Alleinstehende an die veränderten Bedingungen noch vergleichsweise flexibel anpassen können, ist dies für in Familien lebende Beschäftigte aufgrund der Anforderungen aus dieser Sphäre weitaus schwieriger.

Grundsätzlich zieht die Flexibilisierung der Arbeitszeit in allen Familien eine Modifikation der Alltagsarrangements nach sich: Sie berührt vor allem die zeitliche Dimension der Verschränkung der Lebensführungen, indem sie die verlässlichen Zeiträume einschränkt, die für primäre soziale Beziehungen bedeutsam sind. So zählt beispielsweise emotionale Nähe zu den zentralen Merkmalen von Primärbeziehungen, läßt sich jedoch nicht immer spontan oder unter Zeitdruck herstellen und schlicht organisieren, sondern muß konkret erfahrbar sein.¹¹ Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wirkt sich vordergründig auf die zeitliche, in der Folge aber eben auch auf die inhaltliche, räumliche, soziale und emotionale Dimension familialer Lebensführung aus, die jeweils in Wechselwirkung zueinander stehen. Die Flexibilisierung erfaßt also nicht lediglich einen Teil der familialen Lebensführung, sondern diese als Ganze. Erforderlich werden - abhängig von den jeweiligen Mustern familialer Lebensführung - nicht nur Abstimmungen und ggf. neue Arbeitsteilungen zwischen den Partnern, sondern auch Erklärungen über und Reflexionen der Entwicklungen im Betrieb, um den Anpassungsdruck auch für die Familienmitglieder als indirekt Betroffene nachvollziehbar zu machen.¹² „Zeitlicher Lebensraum“, verstanden als individuelle Souveränität im Umgang mit arbeits- und verpflichtungsfreier Zeit, ist hierfür eine wichtige Voraussetzung. Die Anpassungsprobleme von Familien beschränken sich daher nicht lediglich darauf, den Alltag „auf die Reihe zu kriegen“, sondern darüber hinaus einen gemeinsamen Lebensbezug aufrechtzuerhalten, der jenseits von Organisations- und Koordi-

¹¹ Nicht nur seitens der Erwerbssphäre, sondern auch seitens der Familienmitglieder sind die Anforderungen an die familiale Lebensführung gestiegen: Sowohl die Eltern-Kind-Beziehung als auch die Paarbeziehung hat einen deutlichen Wandel erfahren. Eltern investieren wesentlich mehr (Zeit, Geld, Gefühl) in die Erziehung der Kinder, sehen diese als identitätsstiftend für das eigene Leben und erwarten von der Partnerschaft Glück und Zufriedenheit (vgl. I.3).

¹² Vor allem in den traditionellen Paarbeziehungen, in denen über die Arbeitssituation bei VW nicht oder kaum gesprochen wird, führt die Flexibilisierung bei den Frauen zu Unzufriedenheit: Ihnen bleiben die Veränderungen der Arbeitszeit unverständlich, und sie deuten - mangels Kenntnis des betrieblichen Geschehens - die Wochenendarbeit des Mannes eher als dessen „Selbstverschulden“ und nicht als Anpassung an betriebliche Anforderungen.

nationsfragen liegt und dem gemeinsamen Zusammenleben einen 'übrationalen' Sinn gibt (vgl. Burkart 1998).

Konsequenz der Flexibilisierungsentwicklungen im Erwerbsleben ist aktuell eine Rationalisierung der Lebensführung, eine noch stringendere Anpassung an externe Anforderungen. Die Analyse hat aufgezeigt, daß diese keineswegs beliebig steigerbar ist, sondern innerhalb der Familie zu Desintegration, Gemeinschaftsverlust und Atomisierung führen kann. Nicht die Verkürzung der Arbeitszeit - wie die Ausführungen der Individualisierungstheorie meist schließen lassen -, sondern maßgeblich ihre zunehmende Flexibilisierung bewirkt eine 'individualisierende' Dynamik und löst den Einzelnen aus seinen sozialen Bindungen heraus. Zunehmende Konflikte in den Familien, emotionale Distanz zwischen den Familienmitgliedern und psychosomatische Beschwerden sind Ausdruck solcher Grenzen sozialer Anpassungsfähigkeit. Familiäre Lebensführung wird in dieser Hinsicht auch gesellschaftlich relevant: Familie ist nicht lediglich Ort gesellschaftlicher Reproduktion und Sozialisation, sondern darüber hinaus auch sozialer Lebensraum, in dem soziale Nähe und die Erfahrung von Anerkennung vermittelt werden - Werte, die für den Zusammenhalt von Gesellschaft von zentraler Bedeutung sind. Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird dies zunehmend erschwert und kann zu Regression führen, wenn Familienleben zum Verwaltungsakt, zur bloßen Schlafstätte degeneriert (vgl. auch Tyrell 1988: 149ff.).¹³

Die Grenzen der Anpassung an Arbeitszeiten, die einen hochflexiblen, rein betriebswirtschaftlicher Logik folgenden Personaleinsatz vorsehen, können durch die Betrachtung von (familiärer) Lebensführung sichtbar gemacht werden. Die Analyse verweist dabei auf die besonderen Schwierigkeiten von Eltern kleiner Kinder, Familienleben und flexible Arbeitszeit tagtäglich miteinander in Einklang zu bringen. Diese Interessen werden - so die Einschätzung der Befragten - in der betrieblichen Zeitpolitik meist als privates Anliegen deklariert und weder von der Personalleitung noch seitens der betrieblichen Arbeitnehmervertretung angemessen berücksichtigt. Die Deutlichkeit, mit der diese Kritik in den Interviews vorgebracht wird, verweist einerseits auf die subjektive Belastung der Familien aufgrund von Flexibilisierung, Leistungs-

¹³ Im Zuge der Flexibilisierungsdynamik kann sich ein neuer Typus des familialen Zusammenlebens herausbilden - ein „living together apart“: Man lebt unter einem Dach, jedoch „nebeneinander“; die Populärwissenschaft beschreibt diese Lebensform als „Pinnbrett-Familie“. Aufgrund negativer Erfahrungen in ihrer eigenen Kindheit bewerten die befragten Männer ein solches Lebensmodell, das sie zum „abwesenden Vater“, zum bloßen „Ernährer“ macht, überwiegend negativ.

tensivierung und Mehrarbeit an Wochenenden, andererseits aber auch auf eine offensichtlich unzureichend lebensform- und -phasenspezifisch orientierte betriebliche Zeitpolitik, die die Arbeitszeitwünsche und -notlagen von Eltern systematisch aufgreift. Gleichzeitig wird deutlich, daß nicht bereits flexible Arbeitszeiten als solche Familien an die Grenze der Belastbarkeit führen, sondern erst Flexibilisierungen, die einen jederzeit verfügbaren, in diesem Sinne 'manipulierbaren' Beschäftigten voraussetzen.

Die Entwicklung zum „Arbeitskraftunternehmer“, zum Beschäftigten, der rundum eigenverantwortlich den Einsatz seiner Arbeitskraft plant, vermarktet, optimiert und seinen außerbetrieblichen Lebenszusammenhang als Ressource nutzt, wird durch die Beschäftigten-Interviews bestätigt. Die Analyse der Muster familialer Lebensführung zeigt jedoch darüber hinaus, daß die Veränderungen in der Erwerbssphäre, wie auch die Arbeitszeitflexibilisierung, nicht nur in die Familie hinein-, sondern auch wieder ins Erwerbsleben zurückwirken. Lebensführung wird also einerseits durch die strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst, setzt diesen jedoch andererseits auch eine 'eigenlogische Ökonomie' entgegen, indem sie die Anpassungsmöglichkeiten einschränkt und entsprechende Präferenzen hervorbringt, die vermittelt durch den Beschäftigten in den Betrieb zurückfließen. Vor diesem Hintergrund wirken sich die Abkehr vom - so die subjektive Wahrnehmung - bisherigen Geben und Nehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sowie die Erosion sozialer Beziehungen sowohl auf die Regeneration, als auch auf die Motivation, die Belastungsfähigkeit und schließlich auch die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit im Betrieb negativ aus.

Die Eigenlogik familialer Lebensführung ist jedoch keineswegs nur kontraproduktiv für die Erwerbssphäre: Sie vermittelt dem Einzelnen sozialen Rückhalt, stärkt dadurch die soziale Identität und die Einsatzbereitschaft und Motivation im Betrieb. Familiäre Lebensführung, als Leistung des Herstellens und Aufrechterhaltens sozialer Beziehungen, ist damit eine soziale Kompetenz, die in Familien vermittelt, zunehmend aber auch im betrieblichen Geschehen an Aufmerksamkeit gewinnen könnte.

Die 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG wurde und wird sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der wissenschaftlichen Debatte weniger im Hinblick auf ihre Folgewirkungen für die Lebensführung der Beschäftigten diskutiert, sondern überwiegend unter der Frage behandelt, inwiefern durch dieses Modell beschäftigungspolitische Wege aufgezeigt werden können, die auch über den konkreten Fall hinaus praktikabel wären (Promberger u.a. 1996, 1997). Das Zusammentref-

fen von Arbeitszeitverkürzung einerseits und Arbeitszeitflexibilisierung andererseits wird - der Dringlichkeit des Themas entsprechend - in den Kontext der aktuellen Arbeitsmarktsituation gerückt: Verkürzung sichert (und schafft möglicherweise) Arbeitsplätze; das Unternehmen fordert im Gegenzug Flexibilisierungsspielräume ein.

Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung sind - maßgeblich durch den Metall-Tarifabschluß Mitte der 80er Jahre - in der deutschen Arbeitszeitpolitik stark ineinander verwoben. Gerade deshalb führt es jedoch zu einer Verengung, diese Phänomene als gleichsam 'natürliches' Doppel statt als Ergebnis historischer Entwicklungsprozesse zu behandeln. Dies manifestiert sich in der aktuellen arbeitszeitpolitischen Auseinandersetzung in der Metallbranche: Auf Seiten der Arbeitgeber versperrt man sich gegen weitere kollektive Arbeitszeitverkürzungen und koppelt an betriebliche Verkürzungsmodelle weitreichende Flexibilisierungsoptionen; die Gewerkschaften reagieren hierauf mit einer 'Entweder-Oder-Strategie': Nachdem 1995 das bisherige, öffentlichkeitswirksame und Mitglieder mobilisierende Ziel der tariflichen 35-Stunden-Woche zumindest im Metallbereich durch Flexibilisierungszugeständnisse erreicht werden konnte, wird nun um eine neue, aber eindeutige Zielsetzung gerungen - sie lautet: entweder weitere kollektive Arbeitszeitverkürzung oder aber Eingrenzung der Flexibilisierung.¹⁴ Beide Aspekte in eine Strategie zu integrieren, wird für nicht durchsetzungsfähig gehalten.¹⁵

Die in der vorliegenden Arbeit entwickelte Analyse von Wechselwirkungen zwischen Lebensbereichen sowie Bestimmungsmomenten und Leitlinien von Lebensführung verweist jedoch gerade auf die Vermischung beider Elemente in der subjektiven Bewertung der Beschäftigten und ihrer Familien. Die Akzeptanz von Modellen betrieblicher Arbeitszeitverkürzung hängt ganz entscheidend von ihrer konkreten Umsetzung ab. Lage, Dauer und Verlässlichkeit der Arbeitszeit sowie der Grad individueller Optionalität sind zentrale Einflußfaktoren bei der Bewertung einer weiteren kollektiven Arbeitszeitverkürzung. Beide Arbeitszeitmaßnahmen werden also in der

¹⁴ Diesen Eindruck bestätigen die Debatten auf den arbeitszeitpolitischen Konferenzen der IG Metall im vergangenen Jahr.

¹⁵ Innerhalb der IG Metall ist nach wie vor umstritten, auf welches der Ziele man sich verständigen soll. Zur Zeit finden verstärkt Initiativen für die Frage der Altersteilzeit statt, die im Tarifvertrag bei der VW AG bereits verankert ist. Doch auch hier zeichnen sich Probleme in der Mitgliederzufriedenheit ab: Während ältere Beschäftigte solche Maßnahmen begrüßen, stehen ihr jüngere Beschäftigte skeptischer gegenüber. Sie antizipieren die Notwendigkeit der Regelung, sehen darin aber - da die Inanspruchnahme für sie noch in weiter Ferne liegt - keinen Vorteil für ihre eigene Erwerbssituation.

Bewertung in Beziehung zueinander gesetzt, wären dementsprechend also auch für eine 'doppelte' Strategie zu nutzen.

Durch die Veränderungen in der betrieblichen Arbeitszeitorganisation haben sich bei VW für die Beschäftigten nicht lediglich die Bestimmungsmomente ihrer zeitlichen Arbeitsorganisation verschoben, sondern darüber hinaus auch neue Anforderungsstrukturen herauskristallisiert. Die vielfältigen Umsetzungsmodelle der 28,8-Stunden-Woche und mit ihnen einhergehende neue Regelungsmodi erfordern zum einen vermehrt Kommunikations- und Aushandlungsprozesse, zum anderen aber auch ein verstärkt individuelles Abwägen und Entscheiden, z.B. über die Verbuchung der Arbeitszeit auf den jeweiligen Konten, Entnahme von diesen, Einfordern von Ausgleich für Mehrarbeit usw.. Eine besondere Qualifizierung der Beschäftigten für diese „neuen“ Anforderungen oder deren gezielte Moderation fand bislang nicht statt. Im Umgang der Beschäftigten und ihrer Familien mit veränderten strukturellen Rahmenbedingungen wird das Nebeneinander von offensiven Strategien der aktiven Auseinandersetzung einerseits und weitgehendem Rückzug andererseits deutlich. Damit ist ein zentrales Ergebnis der Befragung aufgedeckt: In einer hinsichtlich Einkommen und Qualifikation, Lebensform und -phase vergleichsweise homogenen Beschäftigtengruppe kristallisieren sich qua Lebensführung neue Formen sozialer Ungleichheit heraus. Lebensführung wird dadurch - im Zuge weitreichender Modernisierungsdynamiken - zu einer Art Schlüssel, der den Zugang zu gesellschaftlichen Partizipationschancen öffnen kann oder aber versperrt.

Literaturverzeichnis

- Arbeitsprogramm des Instituts für Sozialforschung (1997):** In: *Zeitschrift für kritische Theorie*. S. 5-42
- Baethge, Martin (1991):** Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt*. Heft 42. S. 6-19
- Baethge, Martin (1994):** Arbeit und Identität. In: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): *Risikante Freiheiten*. Frankfurt a.M.. S. 245-261
- Bauer, Frank / Groß, Hermann / Schilling, Gabi (1996):** Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- Beck, Ulrich (1986):** *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.
- Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (1990):** *Das ganz normale Chaos der Liebe*. Frankfurt a.M.
- Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (1993):** Nicht Autonomie, sondern Bastelbiographie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 3. S. 178-187
- Beck, Ulrich / Giddens, Antony / Lash, Scott (1996):** *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*. Frankfurt a.M.
- Beck, Ulrich / Ziegler, Ulf Erdmann (1997):** *Eigenes Leben: Ausflüge in die unbekanntere Gesellschaft*. München
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980):** *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf - Frauenwelt Familie*. Frankfurt a.M.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1992):** Arbeitsteilung, Selbstbild und Lebensentwurf. Neue Konfliktlagen in der Familie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 4. S. 273-291
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1998):** *Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen*. München
- Becker-Schmidt, Regina (1998):** Zum feministischen Umgang mit Dichotomien. In: Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): *Kurskorrekturen. Feminismus zwischen Kritischer Theorie und Postmoderne*. Frankfurt a.M./New York. S. 84-125

- Becker-Schmidt, Regina / Brandes-Erlhoff, Uta / Karrer, Marva / Knapp, Gudrun-Axeli / Rumpf, Mechthild / Schmidt, Beate (1982):** Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie. Bonn
- Becker-Schmidt, Regina / Brandes-Erlhoff, Uta / Rumpf, Mechthild / Schmidt, Beate (1983):** Arbeitsleben - Lebensarbeit: Konflikte und Erfahrungen von FabrikarbeiterInnen. Bonn
- Becker-Schmidt, Regina / Knapp, Gudrun Axeli / Schmidt, Beate (1985):** Eines ist zuwenig - beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn
- Beer, Ursula (Hg.) (1987):** Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld
- Berger, Peter A. (1995):** „Life politics“. Zur Politisierung der Lebensführung in nachtraditionalen Gesellschaften. In: *Leviathan*. Heft 5. S. 445-458
- Berger, Peter L. / Kellner, Hansfried (1965):** Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Abhandlung zur Mikrosoziologie des Wissens. In: *Soziale Welt*. Heft 16. S. 220-235
- Bergmann, Eckart / Bolm, Wolfgang / Seitz, Bettina (1982):** Schichtarbeit als Gesundheitsrisiko. Mehrfachbelastungen und Beanspruchungen bei Schichtarbeitern. Frankfurt a.M./New York
- Bertram, Hans (1995a):** Individuen in einer individualisierten Gesellschaft. In: Ders. (Hg.): Das Individuum und seine Familie. Lebensformen, Familienbeziehungen und Lebensereignisse im Erwachsenenalter. Opladen. S. 9-34
- Bertram, Hans (1995b):** Regionale Vielfalt und Lebensformen. In: Ders. (Hg.): Das Individuum und seine Familie. Lebensformen, Familienbeziehungen und Lebensereignisse im Erwachsenenalter. Opladen. S. 157-195
- Bezirksleitung der IG Metall (1995):** Die Zeit müssen wir uns nehmen. Hannover
- Bezirksleitung der IG Metall (1997):** Altersteilzeit. Das Modell der IG Metall bei Volkswagen. Hannover
- Bielenski, Harald / Strümpel, Burkhard (1988):** Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern. Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit. Band 15. Berlin (West)

- Bispinck, Reinhard (1993):** Das Märchen vom starren Arbeitszeitkorsett. Zum Flexibilisierungspotential tariflicher Arbeitszeitregelungen. In: Seifert, Hartmut (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Köln. S. 80-103
- Böhnisch, Lothar / Winter, Reinhard (1993):** Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf. Weinheim/München
- Bolte, Karl Martin (1995):** Zur Entstehungsgeschichte des Projekts im Rahmen einer „subjektorientierten“ Forschungsperspektive. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.): a.a.O.. S. 15-22
- Bolte, Karl Martin (1997):** „Subjektorientierte Soziologie“ im Rahmen soziologischer Forschung - Versuch einer Verortung. In: Voß, G. Günter /Pongratz, Hans J. (Hg.): a.a.O.. S. 31-40
- Bourdieu, Pierre (1979):** Entwurf einer Theorie der Praxis. Frankfurt a.M.
- Bourdieu, Pierre (1987):** Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.
- Brinkmann, Christian / Kohler, Hans (1989):** Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Heft 22. S. 472-482
- Brock, Ditmar (1990):** Wie verknüpfen Männer Arbeitsorientierungen mit privaten Lebensinteressen? In: Hoff, Ernst-H. (Hg.): Die doppelte Sozialisation Erwachsener. München. S. 97-124
- Buba, Hans-Peter / Vaskovics, Laszlo A. (1994):** Arbeitsteilung und Tagesablauf beim Übergang junger Paare zur Elternschaft. In: *Zeitschrift für Familienforschung*. Heft 3. S. 150-176
- Bundesministerium für Familie und Senioren (Hg.) (1994):** Familien und Familienpolitik im geeinten Deutschland - Zukunft des Humanvermögens. Fünfter Familienbericht. Bonn
- Bundesministerium für Familie und Senioren / Statistisches Bundesamt (Hg.) (1994):** Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland. Wiesbaden
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998):** Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Bonn

- Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hg.) (1992):** Gleichberechtigung von Frauen und Männern - Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Frauen und Jugend. Band 7. Stuttgart/Berlin/Köln
- Burkart, Günter (1994):** Die Entscheidung zur Elternschaft. Eine empirische Kritik von Individualisierungs- und Rational-Choice-Theorien. Stuttgart
- Burkart, Günter (1995):** Zum Strukturwandel der Familie. Mythen und Fakten. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 52-53. S. 3-15
- Burkart, Günter (1998):** Auf dem Weg zu einer Soziologie der Liebe. In: Hahn, Kornelia / ders. (Hg.): a.a.O.. S. 15-49
- Burkart, Günter / Kohli, Martin (1992):** Liebe, Ehe, Elternschaft. Die Zukunft der Familie. München
- Busch, Gabriele / Hess-Diebäcker, Doris / Stein-Hilbers, Marlene (1988):** Den Männern die Hälfte der Familie - den Frauen mehr Chancen im Beruf. Weinheim
- Büssing, André (1992):** Subjektive Vortellungen und Vorstellungsmuster zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit: Konzept und Methode. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. Heft 2. S. 63-76
- Büssing, André / Seifert, Hartmut (Hg.) (1995):** Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung. München/Mering
- Cyprian, Gudrun (1996):** Weibliche Biographie und neue Lebensformen. In: Buba, Hans Peter / Schneider, Norbert F. (Hg.): Familie. Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design. Opladen. S. 81-93
- Daub, Claus-Heinrich (1996):** Intime Systeme. Eine soziologische Analyse der Paarbeziehung. Basel/Frankfurt a.M.
- Eberling, Matthias / Henckel, Dietrich (1998):** Kommunale Zeitpolitik. Veränderte Arbeits- und Betriebszeiten - kommunale Handlungsmöglichkeiten. Berlin
- Elsner, Gine (1992):** Risiko Nachtarbeit. Bonn
- Erler, Gisela / Jaeckel, Monika / Pettinger, Rudolf / Sass, Jürgen (1988):** Kind? Beruf? oder beides? BRIGITTE-Untersuchung. Deutsches Jugendinstitut. München
- Evers, Stefan (1993):** Literaturbesprechung: Gerd-Günter Voß. Lebensführung als Arbeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 48. S. 814-816

- Federkeil, G. / Strohmeier, Klaus Peter (1993):** Familiäre Lebensformen, Lebenslagen und Familienalltag. Bundesministerium für Familie und Senioren. Bonn
- Flaig, Bertold / Meyer, Thomas / Ueltzhöffer, Jörg (1993):** Alltagsästhetik und politische Kultur. Bonn
- Frerichs, Petra / Steinrücke, Margareta (1994):** Sie tun, was von ihnen verlangt wird, und das auch nicht immer... Zur Beteiligung von Männern an der Haus- und Familienarbeit. In: *Arbeit*. Heft 3. S. 203-219
- Frerichs, Petra / Steinrücke, Margareta (1997a):** Klasse und Geschlecht. Forschungskonzeption und Ergebnisse eines empirisch-theoretischen Forschungsprojekts. In: Dies. (Hg.): Klasse, Geschlecht, Kultur. Dokumentation eines Workshops anlässlich des 25jährigen Bestehens des ISO. Berichte des ISO 54. Köln, S. 12-46
- Frerichs, Petra / Steinrücke, Margareta (1997b):** Kochen - ein männliches Spiel? Die Küche als geschlechts- und klassenstrukturierter Raum. In: Dölling, Irene / Kraus, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M., S. 231-255
- Fürstenberg, Friedrich / Herrmann-Stojanov, Irmgard / Rinderspacher, Jürgen P. (Hg.) (1998):** Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution. Berlin
- Funder, Maria (1993):** Die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Eine Chance für Frauen zwischen Beruf, Familie und Partnerschaft? Das Beispiel Einzelhandel. In: Klein, Martina (Hg.): a.a.O.. S. 26-38
- Garhammer, Manfred (1994):** Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie. Berlin
- Garhammer, Manfred (1996):** Auf dem Weg zu egalitären Geschlechterrollen? Familiäre Arbeitsteilung im Wandel. In: Buba, Hans Peter/Schneider, Norbert F. (Hg.): Familie. Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design. Opladen. S. 319-335
- Garhammer, Manfred (1997):** Familiäre und gesellschaftliche Arbeitsteilung - ein europäischer Vergleich. In: *Zeitschrift für Familienforschung*. Heft 1. S. 28-71
- Garhammer, Manfred / Gross, Peter (1991):** Synchronisation von Sozialzeit: eine moderne Gestaltungsaufgabe der Familie. In: Cyprian, G. / Laux, L. / Mühlfeld, C. / Selg, H. / Vaskovisc, L.A. (Hg.): Forschungsforum. Berichte aus der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Heft 3. S. 92-99. Bamberg

- Geissler, Birgit (1995):** Einleitung zum Kapitel „Familie und Beruf“. In: Voskovisc, Laszlo A. (Hg.): Soziologie familialer Lebenswelten. Sonderheft 3 der *Soziologische Revue*. München. S. 231-236
- Geissler, Birgit / Oechsle, Mechthild (1996):** Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim
- Geißler, Karlheinz A. (1997²):** Zeit. Verweile doch, du bist so schön. Weinheim/Berlin
- Gensicke, Thomas (1996):** Sozialer Wandel durch Modernisierung, Individualisierung und Wertewandel. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 42. S. 3-17
- Gesterkamp, Thomas (1995):** Die VW-Experience: Zeit ist (kein) Geld. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*. Heft 9. S. 1083-1091
- Giddens, Antony (1996):** Leben in einer posttraditionalen Gesellschaft. In: Beck, Ulrich u.a.: a.a.O.. S. 113-194
- Giddens, Antony (1997²):** Jenseits von Links und Rechts. Die Zukunft radikaler Demokratie. Frankfurt a.M.
- Glaser, Barney G. / Strauss, Anselm L. (1967):** The Discovery of Grounded Theorie. Strategies for Qualitative Research. Chicago
- Gluchowski, Peter (1988):** Freizeit und Lebensstile. Plädoyer für eine integrierte Analyse von Freizeitverhalten. Erkrath
- Goldthorpe, John H. (1983):** Women and Class Analysis: In Defense of the Conventional View. In: *Sociology*. Heft 4. S. 465-488
- Goldthorpe, John H. (1984):** Women and Class Analysis: A Reply to the Replies. In: *Sociology*. Heft 4. S. 491-499
- Gorz, André (1989):** Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin
- Grabrucker, Marianne (1990):** Typisch Mädchen - typisch Junge. In: Enders-Drägässer, Uta / Fuchs, Claudia (Hg.): Frauensache Schule. Aus dem deutschen Schulalltag: Erfahrungen, Analysen, Alternativen. Frankfurt a.M.. S. 120-143
- Gross, Peter / Garhammer, Manfred (1991):** Die Verbreitung des häuslichen, produktiven und solitären Freizeitpfads. In: Cyprian, G. / Laux, L. / Mühlfeld, C. / Selg, H. / Vaskovisc, L.A. (Hg.): Forschungsforum. Berichte aus der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Heft 3. S. 57-62. Bamberg

- Grottian, Peter / Weidmann, Thomas (1997):** Für einen neuen Typus von Tarifvertrag im öffentlichen Dienst. In: *WSI-Mitteilungen*. Heft 6. S. 439-446
- Hahn, Kornelia / Burkart, Günter (Hg.):** Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts. Studien zur Soziologie intimer Beziehungen. Opladen
- Hartz, Peter (1994):** Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht. Die Volkswagen-Lösung. Frankfurt a.M.
- Hartz, Peter (1996):** Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Frankfurt a.M.
- Herlth, Alois (1988):** Was macht Familien verletzlich? Bedingungen der Problemverarbeitung im familialen System. In: Lüscher, Kurt / Schultheis, Franz / Wehrspau, Michael (Hg.): Die „postmoderne“ Familie. Familiäre Strategien und Familienpolitik in einer Übergangszeit. Konstanz. S. 312-326
- Herlyn, Ulfert/ Scheller, Gitta/ Tessin, Wulf (1994):** Neue Lebensstile in der Arbeiterschaft? Eine empirische Untersuchung in zwei Industriestädten. Opladen
- Hielscher, Volker / Hildebrandt, Eckart (1998):** Unveröffentlichter Projektbericht. Im Erscheinen
- Hildebrandt, Eckart / Hielscher, Volker (1998):** Weniger Erwerbsarbeit - mehr Wohlstand? In: *Politische Ökologie*. Sonderheft 11. S. 48-52
- Hill, Paul Bernhard / Kopp, Johannes (1995):** Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven. Stuttgart
- Hinrichs, Karl (1992):** Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen. In: *Soziale Welt*. Heft 3. S. 313-330
- Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (1995):** Die Zukunft der Familie - Die Familie der Zukunft. In: Gerhard, Ute / Hradil, Stefan / Lucke, Doris / Nauck, Bernhard (Hg.): Familie der Zukunft. Opladen. S. 325-348
- Hollstein, Walter (1990):** Die Männer - Vorwärts oder zurück? Stuttgart
- Hondrich, Karl Otto (1998):** Zur Dialektik von Individualisierung und Rückbindung am Beispiel der Paarbeziehung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. Heft B 53. S. 3-8
- Honneth, Axel (1981):** Moralbewußtsein und soziale Klassenherrschaft. Einige Schwierigkeiten in der Analyse normativer Handlungspotentiale. In: *Leviathan*. Heft 3. S. 556-570

- Honneth, Axel (1994):** Desintegration. Bruchstücke einer soziologischen Zeitdiagnose. Frankfurt a.M.
- Hopf, Christel (1995):** Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, Uwe (Hg.): Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim. S. 177-182
- Hornberger, Sonia (1994):** Auswirkungen arbeitswissenschaftlich verbesserter Schichtsysteme auf die Schichtarbeiter. Frankfurt a.M.
- Hörning, Karl / Gerhard, Anette / Michailow, Matthias (1990):** Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten - neuer Lebensstil. Frankfurt a.M.
- Hradil, Stefan (1990):** Alte Begriffe und neue Strukturen. Die Milieu-, Subkultur- und Lebensstilforschung der 80er Jahre. In: Ders. (Hg.): Zwischen Bewußtsein und Sein. Opladen. S. 15-55
- Hradil, Stefan (1995):** Die „Single-Gesellschaft“. München
- Hradil, Stefan (1995):** Die Modernisierung des Denkens. Zukunftspotentiale und „Altlasten“ in Ostdeutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 20. S. 3-15
- Hradil, Stefan (1998):** Die Seismographen der Modernisierung. Singles in Deutschland.. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 53. S. 3-15
- Huinink, Johannes (1997):** Elternschaft in der modernen Gesellschaft. In: Gabriel, Karl / Herlth, Alois / Strohmeier, Peter (Hg.): Modernität und Solidarität. Freiburg. S. 79-90
- ipos (1995):** Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. Mannheim
- Jugendwerk der Deutschen Shell (Hg.) (1997):** Jugend '97. Zukunftsperspektiven, Gesellschaftliches Engagement, Politische Orientierungen. Opladen
- Jürgens, Kerstin / Reinecke, Karsten (1997):** Die „28,8-Stunden-Woche“ bei Volkswagen: Ein neues Arbeitszeitmodell und seine Auswirkungen auf familiale Lebenszusammenhänge von Schichtarbeitern. In: Geiling, Heiko (Hg.): Integration und Ausgrenzung. Hannover. S. 309-328
- Jurczyk, Karin / Rerrich, Maria S. (Hg.) (1993):** Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg
- Kaufmann, Franz Xaver (1990):** Zukunft der Familie. Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihre gesellschaftlichen und politischen Bedingungen. München

- Kempe, Martin (1995):** ZukunftsArbeit. Wege aus der sozialen Krise. Frankfurt a.M./Wien
- Kern, Horst (1998):** Proletarisierung, Polarisierung oder Aufwertung der Erwerbsarbeit? Der Blick der deutschen Industriesoziologie seit 1970 auf den Wandel der Arbeitsstrukturen. In: Friedrichs, Jürgen / Lepsius, Rainer / Mayer, Karl Ulrich (Hg.) (1998): Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Sonderheft der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 38. S. 113-129
- Kern, Horst / Schumann, Michael (1984):** Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München
- Klees, Karin (1992):** Partnerschaftliche Familien. Arbeitsteilung, Macht und Sexualität in Paarbeziehungen. Weinheim/München
- Klein, Martina (Hg.) (1993):** Nicht immer, aber immer öfter. Flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Marburg
- Klein, Thomas / Braun, Uwe (1995):** Der berufliche Einstieg von Müttern zwischen abnehmendem Betreuungsaufwand und zunehmender Dequalifizierung. In: *Zeitschrift für Soziologie*. Heft 1. S. 58-67
- Knapp, Gudrun-Axeli (1987):** Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer, Ursula (Hg.): a.a.O.. S. 236-273
- Kössler, Richard (1984):** Arbeitszeitbudgets ausgewählter privater Haushalte in Baden-Württemberg. *Materialien und Berichte der Familienwissenschaftlichen Forschungsstelle*. Heft 2. Stuttgart
- Kohli, Martin (1978):** Erwartungen an eine Soziologie des Lebenslaufs. In: Ders. (Hg.): Soziologie des Lebenslaufs. Darmstadt/Neuwied. S. 9-31
- Kreckel, Reinhard (1993):** Doppelte Vergesellschaftung und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturierung, in: Frerichs, Petra / Steinrück, Margareta (Hg.): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Opladen. S. 51-63
- Krüger, Dorothea (1986):** Trends und Tendenzen in der häuslichen Arbeitsteilung unter rollentheoretischer Perspektive. In: *Hauswirtschaftliche Bildung*. Heft 1. S. 3-12
- Krüsselberg, Hans-Günter / Auge, Michael / Hilzenbrecher, Manfred (1986):** Verhaltenshypothesen und Familienzeitbudgets - Die Ansatzpunkte der 'Neuen

Haushaltsökonomik' für Familienpolitik. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit. Band 182. Stuttgart

Kuckartz, Udo (1995): WINMAX*professionell* - Computergestützte Textanalyse. Handbuch zu MAX für WINDOWS professionelle Version 96. Berlin

Kudera, Werner (1995): Lebenskunst auf niederbayerisch: Schichtarbeit in einem ländlichen Industriebetrieb. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.): a.a.O.. S. 121-170

Künzler, Jan (1994): Familiäre Arbeitsteilung. Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit. Bielefeld

Kurz-Scherf, Ingrid (1994): Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft? In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*. Heft 7. S. 436-457

Kurz-Scherf, Ingrid (1995a): Weniger arbeiten? - oder: Die Phantasie vom besseren Leben. In: Büssing, André / Seifert, Hartmut (Hg.): a.a.O.. S. 167-188

Kurz-Scherf, Ingrid (1995b): Zeit der Vielfalt - Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin. Berlin

Lamnek, Siegfried (1988): Qualitative Sozialforschung. Band 1. Methodologie. München/Weinheim

Lamnek, Siegfried (1989): Qualitative Sozialforschung. Band 2. Methoden und Techniken. München/Weinheim

Luckmann, Thomas (1984): Das Gespräch. In: Stierle, Karlheinz/Warner, Rainer (Hg.): *Das Gespräch*. München. S. 49-63

Mangold, Werner (1960): Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens. Frankfurt a.M.

Matthiesen, Ulf (1993): Besprechung von Gerd-Günter Voß: Lebensführung als Arbeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 48. S. 814-816

Mayring, Philipp (1990): Einführung in die qualitative Sozialforschung. München

Mayring, Philipp (1994⁵): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim

Meiners, Birgit (1989): Gesellschaftlich unsichtbar: Frauen von Schichtarbeitern. In: *WSI-Mitteilungen*. Heft 11. S. 681-689

- Meyer, Sybille / Schulze, Eva (1993):** Frauen in der Modernisierungsfalle - Wandel von Ehe, Familie und Partnerschaft in der Bundesrepublik Deutschland. In: Helwig, Gisela / Nickel, Hildegard Maria (Hg.): Frauen in Deutschland 1945-1992. Berlin. S. 166-189
- Meyer, Thomas (1992):** Modernisierung der Privatheit. Differenzierungs- und Individualisierungsprozesse des familialen Zusammenlebens. Opladen
- Meyer, Thomas (1993):** Der Monopolverlust der Familie. Vom Teilsystem Familie zum Teilsystem privater Lebensformen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 1. S. 23-30
- Mickler, Otfried (1999 i.E.):** Neoliberale Organisation und flexibilisierte Arbeitsverhältnisse - die deregulierte Telekommunikationsindustrie als Leitmodell der Zukunft? In: Hieber, Lutz / Lenk, Wolfgang (Hg.): Festschrift für Oskar Negt. Hannover
- Montau, Robert / Plaß, Christine (1996):** Zur Sozialpsychologie des NS-Geschichtsbewußtseins. Schriftenreihe der agis-Texte. Band 14. Hannover
- Nauck, Bernhard (1989):** Familiales Freizeitverhalten. In: Nave-Herz, Rosemarie / Markefka, Manfred (Hg.): Handbuch der Familien- und Jugendforschung. Band 1. S. 325-344
- Nave-Herz, Rosemarie (1989):** Zeitgeschichtlicher Bedeutungswandel von Ehe und Familie in der Bundesrepublik Deutschland. In: Dies. / Markefka, Manfred (Hg.): Handbuch der Familien- und Jugendforschung. Band 1. Neuwied. S. 211-222
- Nave-Herz, Rosemarie (1998):** Die These über den „Zerfall der Familie“. In: Friedrichs, Jürgen / Lepsius, Rainer / Mayer, Karl Ulrich (Hg.) (1998): Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Sonderheft der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 38. S. 286-315
- Nave-Herz, Rosemarie / Krüger, Dorothea (1992):** Ein-Eltern-Familie. Eine empirische Untersuchung zur Lebenssituation und Lebensplanung alleinerziehender Mütter und Väter. Bielefeld
- Negt, Oskar (1984):** Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt a.M./New York
- Negt, Oskar (1995):** Die Krise der Arbeitsgesellschaft: Machtpolitischer Kampfplatz zweier „Ökonomien“. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. Heft B 15. S. 3-9
- Offe, Claus (1997):** Was tun mit dem „Überangebot“ an Arbeitskraft? In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*. Heft 4. S. 239-243

- Opaschowski, Hans-Werner (1989):** Wie arbeiten wir nach dem Jahr 2000? Hamburg
- Ostner, Ilona (1988):** Kurze Geschichte der Haus(frauen)arbeit. In: Deutsches Jugendinstitut München (Hg.): Wie geht's der Familie? München. S. 205-219
- Parsons, Talcott (1964):** Beiträge zur soziologischen Theorie. Neuwied
- Pfau-Effinger, Birgit (1996):** Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 4. S. 462-492
- Pollock, Friederich (Hg.) (1955):** Gruppenexperiment. Frankfurt a.M.
- Priemel, Isabel / Schuster, Annette (1990):** Frauen zwischen Erwerbstätigkeit und Familie: historische und aktuelle Entwicklungen. Pfaffenweiler
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.) (1995):** Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen
- Prokop, Ulrike (1976):** Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche. Frankfurt a.M.
- Promberger, Markus / Rosdächer, Jörg / Seifert, Hartmut / Trinczek, Rainer (1995):** Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitpolitik. *WSI-Mitteilungen*. Heft 7. S. 473-481
- Promberger, Markus / Rosdächer, Jörg / Seifert, Hartmut / Trinczek, Rainer (1996a):** Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG. In: *Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Heft 2. S. 203-218
- Promberger, Markus / Rosdächer, Jörg / Seifert, Hartmut / Trinczek, Rainer (1996b):** Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. Vier-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau. Berlin
- Promberger, Markus / Rosdächer, Jörg / Seifert, Hartmut / Trinczek, Rainer (1997):** Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs? Soziale und ökonomische Folgen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Berlin
- Quack, Sigrid (1993):** Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin

- Raehlmann, Irene / Meiners, Birgit / Glanz, Alexander / Funder, Maria (1993):** Flexible Arbeitszeiten. Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt. Opladen
- Rerrich, Maria S. (1993):** Gemeinsame Lebensführung: Wie Berufstätige einen Alltag mit ihren Familie herstellen. In: Jurczyk, Karin / dies. (Hg.): Die Arbeit des Alltags: a.a.O., S. 310-333
- Rerrich, Maria S. (1994):** Zusammenfügen, was auseinanderstrebt: Zur familiale Lebensführung von Berufstätigen. In: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt a.M., S. 201-218
- Rifkin, Jeremy (1997):** Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt a.M.
- Rinderspacher, Jürgen (1985):** Gesellschaft ohne Zeit. Frankfurt a.M./New York
- Rinderspacher, Jürgen (1987):** Am Ende der Woche. Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes. Bonn
- Rost, Harald / Schneider, Norbert F. (1994):** Familiengründung und Auswirkungen der Elternschaft. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*. Heft 2. S. 35-57
- Rupp, Martina (1996):** Zwischen Konkurrenz, Ambivalenz und Präferenz. Familie und Beruf im weiblichen Lebensentwurf. In: Buba, Hans Peter / Schneider, Norbert F. (Hg.): Familie. Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design. Opladen. S. 273-288
- Sauerborn, Werner (1992):** Vater Morgana? Notwendigkeit, Voraussetzungen und Ansatzpunkte eines wesentlichen Wertewandels bei Vätern. In: *WSI-Mitteilungen*. Heft 11. S. 735-744
- Schnack, Dieter / Gesterkamp, Thomas (1996):** Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Hamburg
- Schumann, Michael (1982):** Rationalisierung, Krise, Arbeiter: eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Frankfurt a.M.
- Seehausen, Harald (1995):** Familie. Arbeit. Kinderbetreuung. Berufstätige Eltern und ihre Kinder im Konfliktdreieck. Opladen
- Seidenspinner, Gerlinde / Keddi, Barbara/ Wittmann, Svendy u.a. (1996):** Junge Frauen heute - wie sie leben, was sie anders machen. Opladen
- Seifert, Hartmut (1993):** Arbeitszeitverkürzungen neu diskutiert. In: *WSI-Mitteilungen*. Heft 11. S. 746-751

- Seifert, Hartmut (1994):** Möglichkeiten beschleunigter Arbeitszeitverkürzungen. In: *WSI-Mitteilungen*. Heft 6. S. 370-377
- Seifert, Hartmut (1995):** Kriterien für eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung. In: Büssing, André / Ders. (Hg.): *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*. München/Mering. S. 15-30
- Seifert, Hartmut (1996):** Arbeitszeitkonten - Modelle für mehr Zeitsouveränität oder absatzorientiertes Zeitmanagement? In: *WSI-Mitteilungen*. Heft 7. S. 442-449
- Sennett, Richard (1998):** *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin
- Simm, Regina (1991):** Partnerschaft und Familienentwicklung. In: Mayer, Karl Ulrich / Allmendinger, Jutta / Huinink, Johannes (Hg.): *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a.M./New York. S. 318-340
- Simmel, Georg (1890):** Über sociale Differenzierung. Sociologische und psychologische Untersuchungen. Leipzig
- Simmel, Georg (1895/1985):** *Zur Soziologie der Familie. Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter*. Herausgegeben von Heinz-Jürgen Dahme und Klaus Christian Köhnke. Frankfurt a.M.
- SINUS-SPIEGEL-Dokumentation (1996):** Soll und Haben 4. Hamburg
- Spitzley, Helmut (1999 i.E.):** Arbeitszeit und plurale Ökonomie. Handlungsoptionen in einer solidarischen Gesellschaft. In: Bierter, Willy / von Winterfeld, Uta (Hg.): *Zukunft der Arbeit - welche Arbeit?* Basel
- Spöhring, Walter (1989):** *Qualitative Sozialforschung*. Stuttgart
- Stacey, Judith (1991):** Zurück zur postmodernen Familie. Geschlechterverhältnisse, Verwandtschaft und soziale Schicht im Silicon Valley. In: *Soziale Welt*. Heft 3. S. 300-322
- Strohmeier, Klaus Peter (1993):** Pluralisierung und Polarisierung der Lebensformen in Deutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 17. S. 11-22
- Strümpel, Burkhard / Prenzel, Wolfgang / Scholz, Joachim / Hoff, Andreas (1988):** Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit von Männern. Beiträge zur Sozialökonomie der Arbeit. Band 16. Berlin (West)
- Teriet, Bernhard (1977):** Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität. In: *Techologie und Politik*. Band 8. Reinbek. S. 75-111

- Tornes, Kristin (1988):** Frauen und Zeit. In: Hernes, Helga M. (Hg.): Frauenzeit - gebundene Zeit. Studienreihe Skandinavische Sozialwissenschaften. Band 2. Oslo/Bielefeld. S. 13-42
- Treibel, Annette (1993²):** Soziologische Theorien der Gegenwart. Opladen
- Tyrell, Hartmann (1988):** Ehe und Familie - Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung. In: Lüscher, Kurt / Schultheis, Franz / Wehrspaun, Michael (Hg.): Die „postmoderne“ Familie. Familiäre Strategien und Familienpolitik in einer Übergangszeit. Konstanz. S. 145-156
- Vester, Michael (1995):** Deutschlands feine Unterschiede. Mentalitäten und Modernisierung in Ost- und Westdeutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 20. S. 16-30
- Vester, Michael (1997):** Soziale Milieus und Individualisierung. Mentalitäten und Konfliktlinien im historischen Wandel. In: Geiling, Heiko (Hg.): Integration und Ausgrenzung. Hannover. S. 17-44
- Vester, Michael / von Oertzen, Peter / Geiling, Heiko / Hermann, Thomas / Müller, Dagmar (1993):** Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Köln
- Voß, G. Günter (1991a):** Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart
- Voß, G. Günter (Hg.) (1991b):** Die Zeiten ändern sich - Alltägliche Lebensführung im Umbruch. Sonderheft II der Mitteilungen des Sonderforschungsbereichs 333. München
- Voß, G. Günter (1993):** Der Strukturwandel der Arbeitswelt und die alltägliche Lebensführung. In: Jurczyk, Karin / Rerrich, Maria S. (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg. S. 70-111
- Voß, G. Günter (1994):** Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? *Soziale Welt*, Sonderband 9. S. 269-294
- Voß, G. Günter (1995):** Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.): a.a.O.. S. 23-43
- Voß, G. Günter (1998):** Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Heft 3. S. 473-487

- Voß, G. Günter /Pongratz, Hans J. (1997):** Subjekt und Struktur - die Münchener subjektorientierte Soziologie. Zur Einführung. In: Dies. (Hg.): a.a.O.. S. 7-29
- Voß, G. Günter /Pongratz, Hans J. (Hg.) (1997):** Subjektorientierte Soziologie. Opladen
- Voß, G. Günter /Pongratz, Hans J. (1998):** Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Heft 1. S. 131-158
- Weber, Max (1973):** Die 'Objektivität' sozialwissenschaftlicher Erkenntnis. In: Ders.: Soziologie. Universalgeschichtliche Analysen. Politik. Stuttgart. S.186-262
- Weber, Max (1986):** Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie 1. Tübingen
- Wehrich, Margit (1993):** Wenn der Betrieb schließt. Über alltägliche Lebensführung von Industriearbeitern im ostdeutschen Transformationsprozeß. In: *BIOS (Zeitschrift für Biographieforschung und oral history)*. Heft 2. S. 224-238
- Wehrich, Margit (1998):** Kursbestimmungen. Eine qualitative Paneluntersuchung der alltäglichen Lebensführung im ostdeutschen Transformationsprozeß. Pfaffenweiler
- Witzel, Andreas (1982):** Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt a.M./New York
- Witzel, Andreas (1985):** Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Weinheim. S. 227-255

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, alle in normaler Standardschrift gedruckten Teile der Dissertation selbständig verfaßt zu haben. Alle für diese Arbeit benutzten Hilfsmittel sind vollständig angegeben. Die Arbeit wurde bislang nicht als Prüfungsarbeit verwendet.

LEBENS LAUF

KERSTIN JÜRGENS

Geburt	11. Februar 1970 in Hameln/Weser
Schulausbildung	1976-1980 Grundschule Kirchohsen 1980-1982 Orientierungsstufe Kirchohsen 1982-1989 Viktoria-Luise-Schule Hameln Abitur: 12. Mai 1989
Studium	Sozialkunde/Französisch für das Lehramt an Gymnasien SS 1990 - SS 1992 Philipps-Universität Marburg WS 1992/93 - WS 1995/96 Universität Hannover 1. Staatsexamen: 15. Dezember 1995
Wissenschaftliche Tätigkeit	Wissenschaftliche Hilfskraft an der Universität Hannover 01.6.1993 - 30.9.1993 Fachsprachenzentrum 01.11.1994 - 31.12.1994 Institut für Soziologie 01.4.1995 - 31.1.1996 AGIS Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hannover 01.5.1996 - 30.11.1996 Institut für Soziologie (Drittmittelprojekt) Seit 01.12.1996 Institut für Soziologie (Förderung wissensch. Nachwuchses)
Hannover, Juni 1999	