

Irene Raehlmann · Birgit Meiners ·
Alexander Glanz · Maria Funder

Flexible Arbeitszeiten

*Wechselwirkungen zwischen betrieblicher
und außerbetrieblicher Lebenswelt*

Westdeutscher Verlag

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Flexible Arbeitszeiten: Wechselwirkungen
zwischen betrieblicher und ausserbetrieblicher
Lebenswelt / Irene Raehlmann ... – Opladen:**
Westdt. Verl., 1993

(Studien zur Sozialwissenschaft; Bd. 123)
ISBN 3-531-12450-1

NE: Raehlmann, Irene; GT

Alle Rechte vorbehalten
© 1993 Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen

Der Westdeutsche Verlag ist ein Unternehmen der Verlagsgruppe Bertelsmann International.



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Christine Nüsser, Wiesbaden
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Weihert-Druck, Darmstadt
Gedruckt auf säurefreiem Papier
Printed in Germany

ISBN 3-531-12450-1

Inhalt

	Vorwort	7
1	Einleitung	8
2	Theoretischer Bezugsrahmen	10
3	Methodisches Vorgehen und Forschungsverlauf	20
4	Das Untersuchungsfeld	40
4.1	Der Einzelhandel	40
4.2	Die Untersuchungsbetriebe	48
4.3	Beschäftigtenstruktur und außerbetriebliche Lebenslagen. Ergebnisse der schriftlichen Befragung	65
4.4	Die Stichprobe	72
5	Ergebnisse der Intensivinterviews	79
5.1	Die berufliche und private Biographie	79
5.2	Die betriebliche Organisation des Arbeitsprozesses	89
5.2.1	Qualifikationsstrukturen und Tätigkeitsanforderungen	89
5.2.2	Arbeits- und Sozialbeziehungen	95
5.2.3	Arbeitszeitgestaltung	101
5.3	Zwischenzeiten. Zum Wechsel von Perspektiven	123
5.4	Die außerbetriebliche Lebenswelt	130
5.4.1	Ver-rückte Zeiten. Über das Mit-, Neben-, Ohne- und Gegeneinander der Zeiten der Familienmitglieder	130
5.4.2	Die Männer und ihre Einstellung zur Haus- und Beziehungsarbeit	141
5.4.3	Die Frauen und ihre Standards	150
5.4.4	Soziale Netzwerke	157
5.4.5	Die Organisation der Haus- und Beziehungsarbeit	162

5.5	Wirkungszusammenhänge von zeitlichen Belastungen, Bewältigungen und Beanspruchungen	170
5.5.1	Wahrnehmung von Belastungen und Beanspruchungen	170
5.5.2	Strategien zur Bewältigung von Belastungen und Beanspruchungen	181
5.5.3	Belastungen und Beanspruchungen im Lebenslauf	190
5.5.4	Gesundheitliche Beschwerden und Gesundheitsverhalten	196
5.5.5	Die Bewältigungsprofile	201
6	Ergebnisse der Gruppendiskussionen mit den Frauen	209
7	Ergebnisse der Gruppendiskussionen mit den VertreterInnen der Betriebsparteien	224
8	Forschungsperspektiven. Das sozialwissenschaftliche Konzept der integrierten Belastung im Kontext unserer Untersuchungsergebnisse	240
	Literatur	246
	Anhang	258
	AutorInnen	267

Vorwort

Dieses Forschungsprojekt wurde unter dem Titel "Flexible Arbeitszeit und ihre Folgen für die Arbeits- und die außerbetriebliche Lebenswelt. Eine Untersuchung über Belastungen und Beanspruchungen durch Zeit" (Kennzeichen: 01 HG 038 7) vom 1.2.1989 bis 31.1.1992 vom Bundesminister für Forschung und Technologie im Rahmen des Programms "Arbeit und Technik" gefördert und am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt. Unternehmen des Einzelhandels in der Industrieregion Ruhrgebiet und im ländlichen Raum von Rheinland-Pfalz bildeten das Untersuchungsfeld.

Die Forschung ist eine gemeinsame Arbeit der vier AutorInnen. In diesem Abschlußbericht schrieben Maria Funder die Kapitel 4.1, 4.2, 5.1, 5.2; Alexander Glanz die Kapitel 4.3, 4.4, 5.4; Birgit Meiners die Kapitel 5.5, 6; Irene Raehlmann die Kapitel 1, 2, 3, 5.3, 7 und gemeinsam mit Alexander Glanz das Kapitel 8.

Unser Dank gilt Dr. Günter Neubauer, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Projektträgerschaft Arbeit und Technik, der das Vorhaben engagiert betreute und interessiert begleitete. Ferner haben wir den Unternehmensleitungen und den BetriebsrätInnen zu danken, die die Durchführung der Forschung großzügig förderten und unterstützten sowie den Frauen und Männern, die sich aktiv an der Untersuchung beteiligten. Hannelore Hütte erledigte die Schreibaarbeiten während der Projektvorbereitung, Ilona Nelson und Maria Luise Backhaus waren für die administrative Betreuung und für die aufwendige Textverarbeitung verantwortlich tätig, Martina Riezler und Jutta Schumann haben uns als studentische Hilfskräfte bei allen Untersuchungsschritten tatkräftig geholfen - bei ihnen bedanken wir uns herzlich.

1 Einleitung

In drei betrieblichen Fallstudien im Einzelhandel wurden die Auswirkungen flexibler Arbeitszeit auf zeitbedingte Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeits- und in der außerbetrieblichen Lebenswelt erforscht. Die Untersuchung konzentrierte sich auf Belastungen und Beanspruchungen, die aus der Dauer und Lage der Arbeitszeit resultieren. Unsere Untersuchungsbetriebe - ein Kaufhaus, ein Textilkaufhaus und ein Selbstbedienungswarenhause - praktizieren die im Handel gängigen Arbeitszeitmodelle, d.h. feste Arbeitszeit mit roulierendem Freizeitsystem und variable Arbeitszeit. Um alle Formen flexibler Arbeitszeit zu berücksichtigen, wurden drei Untersuchungsgruppen gebildet: vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigte Frauen. Da dem Wirkungszusammenhang von betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt in unserer Untersuchung ein hoher Stellenwert zukommt, unterschieden wir zudem außerbetrieblich stark und weniger stark belastete Frauen voneinander. Es wurden Frauen befragt, die durch die Erziehung von Kindern und/oder die Betreuung und Pflege von Angehörigen außerbetrieblich zeitlich stark oder zeitlich weniger stark gebunden sind. Darüber hinaus wurden Gespräche mit den Lebenspartnern der Frauen geführt.

Das Interesse staatlich geförderter Humanisierungsforschung, auch im Rahmen eines grundlagenorientierten Vorhabens dem Gedanken der Umsetzung von Forschungsergebnissen im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen Rechnung zu tragen, begründete die folgende Perspektive: Ziel des Vorhabens ist es, Kriterien für eine betriebs- und mitarbeiterInnen gerechte Arbeitszeitgestaltung zu entwickeln, unter besonderer Berücksichtigung von individuellen Bedürfnissen und Interessen, wie Erhalt der Gesundheit, Sicherung des Einkommens, insbesondere des Erwerbs von Ansprüchen aus der Sozialversicherung, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Haus- und Beziehungsarbeit für beide Geschlechter, ausreichender Zeit zur Teilhabe am politischen und kulturellen Leben sowie an Weiterbildungsangeboten. Auf der Grundlage unserer Forschungsergebnisse haben wir einen entsprechenden Leitfaden konzipiert, der sich in erster Linie an die betriebliche Praxis wendet, d.h. an die im Einzelhandel beschäftigten Frauen sowie an den Betriebsrat und das Management; er ist darüber hinaus für die Tarifvertragsparteien interessant (vgl. Raehlmann u.a. 1992).

Die Ausführungen sind wie folgt aufgebaut. Zunächst stellen wir unser Untersuchungskonzept vor. In den Darlegungen zum theoretischen Bezugsrahmen (2) begründen wir unsere Hypothese, daß Belastungen und Bean-

spruchungen durch Zeit Knappheit der Zeit als soziale Tatsache voraussetzen. Ferner skizzieren wir das sozialwissenschaftliche Konzept der integrierten Belastung, das für unsere Untersuchung besonders geeignet ist. Danach (3) wird das methodische Vorgehen erläutert. Wir haben eine gezielte Methodenkombination vorgenommen, um unsere Problemstellung möglichst umfassend zu bearbeiten. Dazu gehörte auch, die Thematik aus unterschiedlichen Perspektiven und Interessenlagen zu erschließen. Anschließend (4) wird das Untersuchungsfeld vorgestellt, d.h. sowohl die Branche als auch die Untersuchungsbetriebe sowie deren Beschäftigtenstruktur einschließlich wichtiger Aspekte der außerbetrieblichen Lebenslage der Arbeitskräfte. Vor diesem Hintergrund wird die Auswahl der Untersuchungsgruppen begründet. Im folgenden Kapitel (5) werden die Ergebnisse der Intensivinterviews präsentiert, die sich auf die berufliche und private Biographie, auf die betriebliche Arbeitssituation, auf den Perspektivenwechsel vom Betrieb nach Hause und umgekehrt, auf die außerbetriebliche Lebenssituation beziehen. Dabei gilt den Wirkungszusammenhängen von zeitlichen Belastungen, Bewältigungen und Beanspruchungen unser besonderes Augenmerk. Die Ergebnisse der Intensivinterviews wurden mit den Beschäftigten erörtert. Die Resultate dieser Gruppendiskussionen werden in einem weiteren Kapitel (6) vorgestellt. Im Anschluß daran (7) wird über die Gespräche mit VertreterInnen der Betriebsparteien zu Umsetzungsmöglichkeiten unserer Forschung berichtet. Abschließend (8) diskutieren wir das sozialwissenschaftliche Konzept der integrierten Belastung im Zusammenhang mit unseren Untersuchungsergebnissen und skizzieren weitergehende Forschungsperspektiven.

2 Theoretischer Bezugsrahmen

Zeit ist ein grundlegender Ordnungsfaktor sozialer Wirklichkeit, durch sie werden die Tätigkeiten der Menschen koordiniert und synchronisiert. Die Zeit prägt das menschliche Verhalten, Empfinden und Erleben. Sie reguliert das Zusammenleben der Menschen und trägt zu ihrer gesellschaftlichen Integration bei. Zeitstrukturen verändern sich mit dem gesellschaftlichen Wandel. "Die menschliche Erfahrung dessen, was heute 'Zeit' genannt wird, hat sich in der Vergangenheit verändert und verändert sich in der Gegenwart weiter, und zwar nicht in einer zufälligen ..., sondern in einer strukturierten und gerichteten Weise" (Elias 1984: 2). Zeitordnungen sind Ergebnis sozialen Handelns, und mithin sind sie auch Ausdruck von Macht- und Herrschaftsverhältnissen. Historisch betrachtet war das Zeitbestimmen stets Aufgabe von religiösen oder weltlich-staatlichen Autoritäten. Die Funktion der Zeit, menschliche Aktivitäten aufeinander abzustimmen, ist nur dann gewährleistet, wenn die gegebenen Zeitstrukturen von der Mehrzahl der Menschen akzeptiert und als legitim anerkannt werden (vgl. ebd.: 151, 184). Damit wird die Relevanz der Zeit für Erscheinungen sozialer Ungleichheit sichtbar. Status- und Schichtunterschiede und damit verbundene Abhängigkeitsverhältnisse ergeben sich aus der Möglichkeit, über die Zeit anderer verfügen, Termine und Fristen setzen zu können (vgl. Schöps 1980: 164 ff.). Das vorherrschende Zeitverständnis wird im Sozialisationsprozeß zum individuellen Zeitbewußtsein ausgebildet: "Der einzelne Mensch lernt beim Heranwachsen, die in seiner Gesellschaft gebräuchlichen Zeitsignale zu verstehen und sich im Verhalten an ihnen zu orientieren. Das Erinnerungsbild von der Zeit, die Vorstellung von ihr, die ein einzelner Mensch besitzt, hängt also von dem Entwicklungsstand der die Zeit repräsentierenden und kommunizierenden sozialen Institutionen ab und von den Erfahrungen, die der Einzelne mit ihnen von klein auf gemacht hat" (Elias 1984: XXI). Mit der Behandlung von Zeit werden folglich zugleich wichtige Fragen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Zusammenhangs und Selbstverständnisses sowie deren Entwicklung angesprochen.

Wir gehen von der Überlegung aus, daß Belastungen und Beanspruchungen durch Zeit als individuelles und kollektives Problem nicht per se gegeben, sondern an eine bestimmte gesellschaftliche Entwicklung gebunden ist, in deren Verlauf Zeit an Bedeutung gewinnt und sich die Auffassung durchsetzt, Zeit als ein knappes Gut anzusehen. Kurzum: Belastungen und Beanspruchungen durch Zeit setzen Knappheit der Zeit voraus. Dieser

Mangel an Zeit setzt sich zunächst in der Arbeitswelt als Prinzip der Zeitökonomie durch, aber die außerbetriebliche Lebenswelt bleibt davon keineswegs verschont.

Die Entwicklung der kapitalistischen Industriegesellschaft führt zu einer Neuorganisation der Zeit. Die Zeit wird zu einem knappen und begehrten Gut. Mit dem Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft wird die Zeit als Maß für Arbeitsaufgaben abgelöst durch die Zeit als Maß für Arbeitseinsatz mit Hilfe mechanischer Zeitmessung (vgl. Thompson 1973: 81 ff.). Für die aufgabenbezogene Zeiteinteilung ist kennzeichnend, daß sie für den Menschen einsichtiger ist als die Arbeit nach der Uhr, zudem ist die Trennung zwischen den Lebensbereichen kaum ausgeprägt, und schließlich erscheint eine solche Arbeitsauffassung aus heutiger, an der Zeitökonomie orientierten Sicht "als verschwenderisch und ohne jeden Sinn für Dringlichkeit" (ebd.: 84). Spätestens mit dem Aufkommen von Manufaktur und Fabrik ist die Vorherrschaft der aufgabenorientierten Zeiteinteilung gebrochen. "Der Arbeitgeber muß die Zeit seiner Arbeiter nutzen und darauf achten, daß sie nicht verschwendet wird: Nicht die Aufgabe, sondern der aufs Geld reduzierte Wert der Zeit wird entscheidend. Man läßt nicht mehr die Zeit, über die man verfügt, 'verstreichen', sondern man setzt sie - wie Geld - für bestimmte Zwecke ein" (ebd.: 85). Durch eine Vielzahl von Maßnahmen, wobei der protestantischen Ethik eine herausragende Bedeutung zukommt, werden die neuen Arbeitsgewohnheiten und die neue Zeitdisziplin in einem mehrere Generationen dauernden Sozialisationsprozeß ausgebildet. Dazu schreibt Max Weber: "Nicht Muße und Genuß, sondern nur Handeln dient dem unzweideutig geoffenbarten Willen Gottes zur Mehrung seines Ruhmes. Zeitvergeudung ist also die erste und prinzipiell schwerste aller Sünden. ... Zeitverlust durch Geselligkeit, faules Gerede, Luxus, selbst durch mehr als der Gesundheit zuträglichen Schlaf ist ... absolut verwerflich" (Weber 1965: 167 f.). Das Resultat dieses Disziplinierungsprozesses sind überaus zeitbewußte und zeitregulierte Menschen. Für sie ist charakteristisch, daß soziale Zeitzwänge in hohem Maße zum Selbstzwang geworden sind (vgl. Elias 1984: XLIV). Die entwickelte Industriegesellschaft baut auf dem Faktor Zeit als einer knappen Ressource ihr Rationalitätsmodell auf, für sie ist das Haushalten mit der Zeit typisch. Die Bewirtschaftung von Zeit in der Erwerbsarbeit erfolgt zunächst über eine Ausdehnung des Arbeitstages und später, als sich diese Strategie aus sozialen Gründen verbietet, über den Versuch, u.a. mit Hilfe der wissenschaftlichen Betriebsführung durch Bewegungsstudien und Zeitaufnahmen, die Arbeitsleistung zu steigern (vgl. Taylor 1919). Die Trennung der Le-

bensbereiche sowie die gleichzeitige Durchsetzung zeitökonomischer Maßstäbe in Manufaktur und Fabrik bilden den gesellschaftlichen Hintergrund für unterschiedliche Zeithorizonte bei Männern und Frauen.

Die mit der Entfaltung der Industriegesellschaft einhergehende Auflösung des "ganzen Hauses" in Haushalt und Betrieb forciert die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Zwar sind von Beginn der Industriegesellschaft an sowohl Männer als auch Frauen der Lohnarbeit und den damit verbundenen Zeitrestriktionen unterworfen; die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bedingt aber gleichzeitig die Beibehaltung eines aufgabenorientierten Zeitverständnisses bei der Frau. Es sind die reproduktiven Aufgaben der Fürsorge und Erziehung von Kindern sowie die Aufrechterhaltung und Pflege von Partnerschaften, Freundschaften und des Familienlebens, die ein solches Verhältnis zu Zeit erfordern. So stellt Jean-Jacques Rousseau "die wichtigste und nützlichste Regel jeder Erziehung (auf). Sie heißt nicht: Zeit gewinnen, sondern Zeit verlieren" (Rousseau 1987: 72). Wird bei frühkindlichen Sozialisationsprozessen gegen diesen Grundsatz verstoßen und wird nach den Prinzipien der Zeitökonomie gehandelt, wie das für den Bereich der Heimerziehung gilt, so muß mit pathogenen Folgen gerechnet werden (vgl. Spitz: 1974). Alle Versuche, die Hausarbeit nach Maßstäben wissenschaftlicher Betriebsführung zu gestalten, finden ihre Grenze bei der Beziehungsarbeit (vgl. Krell: 1984). Gleichwohl ist nicht zu übersehen, daß in der Erziehung des Kindes auf zeitlich vorgegebene Bedürfnisbefriedigungen auch Elemente der in der Arbeitswelt praktizierten Zeitökonomie präsent sind. Wird die Zeit zunächst in der Wirtschaft nach dem Motto "Zeit ist Geld" zu einem knappen Gut erklärt, so greift der Mangel an Zeit auf alle Lebensbereiche über. Diesem Zeitregime sind Frauen in besonderem Maße unterworfen. Es wird notwendig, die familiäre Zeit mit den Zeitanforderungen externer Bereiche, wie Beruf, Kindergarten, Schule, in Einklang zu bringen. Zudem muß eine Abstimmung innerhalb der Familie erfolgen. Diese Verschränkung gesellschaftlicher Teilsysteme mit jeweils unterschiedlichen Positionen, Rollen und Erwartungen verschärft den Zeitdruck. "Neben dem externen Kompatibilitätspostulat besteht folglich auch innerhalb des Teilsystems das Abstimmungserfordernis von Zeitbudgets und Terminen, das zusätzlich die Zeitknappheit erhöht und um so schwieriger zu erfüllen ist, je größer das Gewicht des externen Zeitzwangs ist" (Schöps 1980: 158 f.).

Es lassen sich unterschiedliche Verfahren zur Reduktion von Zeitknappheit identifizieren (vgl. Luhmann 1968: 3 ff.; 1971: 113 ff.; 1973; Schöps 1980): Planung als zeitliche Koordination zukünftiger Handlungs-

abläufe, zeitliches Umdisponieren von Aktivitäten und mithin Setzen von Prioritäten, Beschleunigung des Verhaltenstempos, gleichzeitige Verrichtung von Aufgaben, Routine und Gewohnheiten, Substitution von Zeit durch Geld, d.h. Kaufen fremder Zeit, und schließlich Delegation von Aufgaben und Terminen auf der Basis von Vertrauen. Diese Mechanismen können problematische Folgewirkungen haben, so Anspruchsreduktion, Qualitätsminderung, Unterlassung, Verzicht (vgl. Müller-Wichmann 1984: 186). Die Verfahren, die Zeitknappheit in Arbeitsorganisationen verringern sollen, können auch im Alltag, so bei der Erledigung von Hausarbeit, zeitsparend wirken.

Der Strategie, Zeit zu gewinnen, indem man notwendige Dinge von einem anderen erledigen läßt, kommt in unserer Gesellschaft eine besondere Bedeutung zu. Eine Konsequenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung ist, daß dieser andere in der Regel die Frau ist. Ihr Zeithorizont ist im wesentlichen darauf gerichtet, ihre Zeit von anderen in Anspruch nehmen zu lassen. "Es ist also Hausfrauenzeit in der Privatsphäre eine Zeitressource sowohl für andere Familienmitglieder, also auch, indirekt, für den öffentlichen Bereich. Der Ehemann kann Überstunden machen, sich in der Politik engagieren, Kinder können Sport treiben, jobben, überhaupt ihre Freizeit frei disponieren" (Tornes 1988: 19). Infolgedessen kann es nicht verwundern, wenn für erwerbstätige Frauen die Zeitnot eine kaum zu bewältigende Belastung darstellt. "Zeitmangel ist ... bei der Haushaltung erwerbstätiger Frauen ein Dauerzustand" (Becker-Schmidt u.a. 1982: 7). Diese Frauen sind "einem Übermaß an Beanspruchung" ausgesetzt, "die sich vorrangig als Zeitnot geltend macht" (ebd.: 11). Hier hat die gesellschaftlich bedingte und historisch überkommene Zeitknappheit einen höchst fragwürdigen und problematischen Höhepunkt erreicht. Mit der Erwerbstätigkeit der Frau verändert sich auch ihre Zeitperspektive. Frauen müssen zusätzlich zu den Zeitzwängen mit diesen konträren Zeitstrukturen umgehen.

Zeitknappheit ist also nicht nur ein gesellschafts-, sondern vor dem Hintergrund unterschiedlicher Zeitkulturen von Männern und Frauen auch ein geschlechtsspezifischer Tatbestand, der zudem von der Schichtstruktur geprägt wird. So besteht bei berufstätigen Paaren mit höheren Einkommen inzwischen die gängige Bewältigungslösung der Reproduktionsarbeit nicht in deren Aufteilung zwischen Mann und Frau, sondern in der weitestgehenden Delegation an andere Frauen, an Tagesmütter und Haushaltshilfen. Den meisten Frauen bleibt diese Entlastungsmöglichkeit, Zeit zu kaufen, jedoch verwehrt. Dieser Sachverhalt hat weitreichende Folgen: "Denn in den Zeitkonflikten der Frauen kommen alle anderen Konfliktlinien zwi-

schen Markt und Stadt, zwischen Arbeits- und Freizeit, unfreiwilliger und freiwilliger, bezahlter und unbezahlter Zeit exemplarisch zum Ausdruck" (Nowotny 1989: 116). Daher ist es in der frauenspezifischen Belastungsfor- schung besonders geboten, den Blick auf Belastungen und Beanspruchungen in der Dimension Zeit zu richten (vgl. Adam 1989: 458 ff.). Aber auch generell spricht vieles für eine solche Perspektive. Im Gesamtspektrum von Belastungen und Beanspruchungen ist der Faktor Zeit von erheblicher und möglicherweise sogar von durchschlagender Bedeutung (vgl. Rinderspa- cher 1985: 213). Zu den arbeitszeitbedingten Belastungen und Beanspru- chungen zählen nicht nur die Lage und Dauer der Arbeitszeit, sondern auch die betrieblichen Zeitstrukturen. Vor allem sind seit der Durchsetzung der wissenschaftlichen Betriebsführung die zeitlichen Dispositionsmöglichkei- ten der Arbeitskräfte mehr und mehr eingeschränkt worden, und die Ar- beitsintensität nimmt ständig zu. Von den betroffenen ArbeitnehmerInnen wird diese wachsende Arbeitsgeschwindigkeit als Hektik und Zeitdruck er- lebt, und sie gilt als das wichtigste Belastungsmerkmal (ebd.: 211 ff.).

Es stellt sich nun die Frage, in welcher Weise bei diesen komplexen Zeitstrukturen Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung wirken. Können sie eine geeignete Strategie gegen Zeitknappheit sein? Kann mit dem Ende starrer Arbeitszeiten der Mangel an Zeit eher gemildert werden, und zwar im Sinne der Ermöglichung von mehr Zeitsouveränität, oder wird sich so- gar eine Verschärfung des Problems ergeben? Bei einer positiven Antwort wird die Zeitnot keineswegs aufgehoben, denn das würde heißen, den Ra- tionalisierungsprozeß der Neuzeit wieder rückgängig zu machen. Dort, wo die Beschäftigten die Dauer und die Lage ihrer Arbeitszeit beeinflussen können, besteht die Chance, durch Handlungs- und Planungsperspektiven die Zeitknappheit in der Arbeits- und in der außerbetrieblichen Lebenswelt zu reduzieren. Damit kann Arbeitszeitflexibilisierung zur Entlastung bei- tragen. Dagegen kann der hauptsächlich von Frauen vorgenommene Wech- sel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung mit langfristig durch- aus problematischen Folgewirkungen verbunden sein. So beinhaltet - ange- sichts der gegebenen, an der männlichen Normalbiographie orientierten Sozialordnung - eine familienbedingte Reduktion der Arbeitszeitdauer im Alter häufig eine unzureichende Versorgung. Die Chance der Beschäftig- ten, ihre Bedürfnisse und Interessen zu realisieren, ist gleichwohl begrenzt. Sie wird gebrochen durch betriebliche Strategien, durch die Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem externen Arbeitsmarkt, durch Personaleinsatzpläne und durch überbetriebliche Rahmenbedingungen, wie Tarifverträge, Geset- ze, gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Entwicklungen. Diese

Bedingungen und Maßnahmen beeinflussen die Dauer und die Lage der Arbeitszeit erheblich und können ambivalente aktuelle und längerfristige Konsequenzen für die Beschäftigten haben.

Um Fragen von Belastungen und Beanspruchungen durch Zeit im Kontext von Arbeitszeitflexibilisierung empirisch bearbeiten zu können, ist der theoretische Bezugsrahmen zu präzisieren, und zwar mit Blick auf ein angemessenes Belastungskonzept. Dem Gedanken der Einheit von Arbeits- und Lebenswelt wird keineswegs selbstverständlich gefolgt, obwohl bereits Max Weber und Georges Friedmann ihn als ein untersuchungsleitendes Prinzip bestimmen (vgl. Weber 1924; Friedmann 1952, 1959). In der jüngeren Frauenforschung findet diese Perspektive aufgrund der überkommenen Zuständigkeit von Frauen für den Reproduktionsbereich seinen programmatischen Niederschlag. Die bisherige Arbeitsforschung wird als defizitär, da auf Erwerbsarbeit zentriert, kritisiert. Grenzt sie doch die im außerbetrieblichen Lebensbereich angesiedelte Haus- und Beziehungsarbeit aus (vgl. Gensior 1984: 112 ff.). In der Belastungsforschung ist von einer Lage auszugehen, die sich als Konzentration auf innerbetriebliche Belastungen und Beanspruchungen und deren Zusammenwirken beschreiben läßt. Die sich erst keimhaft abzeichnende Forschungsperspektive auf die gesamte Lebenssituation ist ein wichtiger und notwendiger Schritt für die Weiterentwicklung (vgl. Marstedt/Mergner 1986: 17). Daher betrachten wir das sozialwissenschaftliche Konzept der integrierten Belastung, in dem die betriebliche und die außerbetriebliche Lebenswelt als ein Wirkungszusammenhang verstanden werden, als einen geeigneten Ansatz. Gleichwohl liefert er bislang erst einen Rahmen, in dem sich verschiedene Einzeluntersuchungen von meist eingeschränkter Thematik und bescheidenerem methodischen Anspruch einordnen lassen (vgl. Friczewski u.a. 1987: 41). Das gilt auch für unsere Untersuchung. Wir haben die Vielfalt von Belastungen und Beanspruchungen begrenzt auf zeitbedingte und deren Zusammenwirken in der betrieblichen und außerbetrieblichen Lebenswelt im Kontext von Arbeitszeitflexibilisierung.

Für die sozialwissenschaftliche Belastungsforschung ist charakteristisch, daß sie nicht von einzelnen, isolierten Belastungen und Beanspruchungen ausgeht, sondern einem umfassenden Verständnis verpflichtet ist. Analysen beschränken sich demnach nicht auf den einzelnen Arbeitsplatz, sondern berücksichtigen "seine Einfügung in die betriebliche Gesamtorganisation, das betriebliche Herrschaftssystem und die sich in ihm materialisierenden Einflüsse der gesellschaftlichen Organisation abhängiger Arbeit" (Naschold 1982: 17). Mit dem integrierten Belastungskonzept wird beab-

sichtigt, "die zeitlichen, sachlichen und sozialen Dimensionen komplexer Arbeitssituationen, die gesamtgesellschaftlich relevanten Einflußfaktoren, die horizontalen und longitudinalen Mehrfachbelastungen und die kurz- und langfristigen, reversiblen und irreversiblen Beanspruchungsfolgen - vermittelt über deren psychische Repräsentation - wenigstens in ihren groben Zusammenhängen analytisch zu erfassen und empirisch abzuschätzen" (Naschold/Tietze 1978: 19). Eine solche Sicht erlaubt, auch solche Belastungsdimensionen zu thematisieren, die über den Rahmen einer betrieblichen Betrachtung hinausgehen. Entsprechend wird gefordert, daß "die personen- und anforderungsbezogene Analyse der Arbeitssituation in ihrer Wechselwirkung mit dem sozialen Reproduktionsgeschehen" zu erfolgen hat (Naschold 1982: 18). So wird die Belastungsforschung in ein Konzept der Reproduktion der Arbeitskraft eingebettet. Es muß "die reproduktionsrelevanten zeitlich gleich- und vorgelagerten Belastungskonstellationen einbeziehen" (Güther 1982: 225). Damit wird die Vorstellung von "zwei mehr oder weniger getrennten 'Welten' - hier der Betrieb, dort der außerbetriebliche Lebenszusammenhang" verneint und ebenso die Annahme einer spannungsfreien wechselseitigen Beziehung dieser Bereiche (ebd.: 226). Bei dem Konzept der integrierten Belastung handelt es sich bislang um ein Forschungsprogramm, ihm fehlt noch die "theoretische Binnenstruktur" (Maschewsky 1982a: 335). Unserem Eindruck nach sind jedoch zumindest Elemente einer solchen Struktur in den letzten Jahren erarbeitet worden, sie werden im weiteren Verlauf diskutiert.

Unstrittig ist, daß sich Belastungen in physiologischen Beanspruchungen des Organismus niederschlagen können. Dem widerspricht nicht, sie als einen sozialen Tatbestand zu begreifen. Damit wird zum Ausdruck gebracht, "daß die organisch nachweisbaren Beanspruchungen auf vielfache Weise von sozialen und kulturellen Wahrnehmungen, Erfahrungs- und Deutungsmustern überlagert werden" (Brock/Vetter 1982: 309). Begreift man Belastungen und Beanspruchungen als sozial konstituiert, dann ist davon auszugehen, daß die Belastungen subjektiv gebrochen werden, d.h. die Beanspruchungen sind abhängig von der subjektiven Verarbeitungsweise und -kapazität. Diese Verhaltensweisen sind als Umgang mit einer Gesamtsituation zu verstehen. Mit der sozialen Konstitution von Belastungen und Beanspruchungen wird zudem das Modell einer strikten Gegenüberstellung hinfällig; die Beziehung ist als Wechselwirkung zu begreifen. Von solchen Vorstellungen gehen auch die folgenden Feststellungen aus: "Industrielle Belastungen sind ... auf unternehmerischen Strategien beruhende, verobjektivierte Anforderungsstrukturen, die auf die Arbeitsperson als Subjekt

wirken. Diese wiederum besitzen einen historisch und individuell je unterschiedlichen Optionsraum von Bewältigungsverhalten, wodurch die 'objektiven' Anforderungen je unterschiedlich verarbeitet werden. Gleichzeitig vermögen die Subjekte je unterschiedlich auf die 'Belastungen' einzuwirken und dadurch gegebenenfalls auch die betriebliche Anforderungsstruktur zu verändern. Erst dieses Wechselspiel von Anforderungs- und Bewältigungsprozessen konstituiert im jeweiligen historischen Kontext die soziale Realität von Belastungen" (Naschold 1982: 19).

Belastungen bestehen aus der Interaktion vieler verschiedener inner- und außerbetrieblicher Faktoren, und ihre feststellbaren Folgen beruhen nicht allein auf momentanen Belastungen, sondern auf der ganzen Belastungsgeschichte des Individuums. Es ist nicht auszuschließen, daß die Folgen aktueller Belastungen sich erst später zeigen, sie sind also im Augenblick noch latent. Einzelmomente von Belastungen können sich durch Interaktion und Kumulation qualitativ und quantitativ verändern und entwickeln. Dabei ist von Prozessen der Aufschaukelung, der Abpufferung, der wechselseitigen Durchdringung und der Relevanzveränderung auszugehen (vgl. Maschewsky 1982b: 26). Solche Vorgänge lassen sich nicht nach dem Modell von Ursache und Wirkung begreifen, sondern werden erst verständlich, wenn man sie als Wirkungszusammenhänge auffaßt.

Die Arbeit von Frauen ist in der Belastungsforschung unterbelichtet, worin sich die gesellschaftliche Unterschätzung, ja sogar Ignoranz gegenüber den Belastungen und Beanspruchungen von Frauen widerspiegelt. So sind Frauen in der bezahlten Erwerbsarbeit auf den unteren, schlechter bezahlten Positionen tätig, die trotz gegenteiliger Forschungsergebnisse nach wie vor häufig als weniger beanspruchend wahrgenommen werden. Die unbezahlte Hausarbeit wird ohnehin gering geschätzt, während die gesellschaftlich angesehenere Beziehungsarbeit an Kindern, Angehörigen und Partnern als Liebesdienst verklärt und somit nicht als Arbeit und möglicherweise als Belastung bewußt wird. So hindert die "herrschende Bewertung von Arbeit als bezahlte, rational und rationell betriebene Tätigkeit ... Frauen daran, das Belastende in der Fülle der ihnen zugewiesenen Arbeiten wahrzunehmen und von deren Selbsteinschätzung her eigene Entlastungsinteressen zu vertreten" (Kulms/Martiny 1981: 105). Dabei haben die Frauen nicht nur widersprüchliche Anforderungen zwischen Berufs- und Familienarbeit auszubalancieren, sondern auch jeweils innerhalb beider Arbeitsbereiche: "Die widersprüchlichen Aufgaben in beiden Arbeitsformen sind aber je für sich so alltäglich, daß der damit ausgehaltene Druck kaum wahr-

genommen wird und somit auch nicht Gegenstand sozialer Auseinandersetzungen werden kann" (ebd.: 106).

Zwar bleiben die meisten Frauen in der berufsorientierten Forschungsperspektive von der einseitigen Dauerbelastung durch eine mehr als 40jährige Vollzeitwerbstätigkeit verschont. Demgegenüber betonen Brigitte Eggers und Verena Müller gerade die Belastungsdynamik, die sich beispielsweise beim Übergang in eine neue Phase der Berufs- und Familienbiographie zeigt. Als besondere Belastungsmomente im Erwerbsverlauf von Frauen identifizieren sie Berufsunterbrechungen, Wiedereingliederungsprobleme und Erwerbslosigkeit; hingegen sind in der Familienbiographie die Familiengründung, die Scheidung, der Auszug der Kinder wichtige Einschnitte in der Belastungsentwicklung (vgl. Eggers/Müller 1982: 403). Diese Argumente sprechen nachdrücklich dafür, Belastungen, obwohl sie eine eigene Geschichte haben, nicht generell im Lebenslauf, sondern im Kontext spezifischer Lebensphasen mit entsprechend zugespitzten inner- und außerbetrieblichen Belastungskonstellationen zu untersuchen. Das gilt auch für zeitliche Belastungen, die sich entlang der Biographie stark verändern (vgl. Nowotny 1989: 43).

Es wurde dargelegt, daß Belastungen sich nicht unmittelbar in Beanspruchungen umsetzen, vielmehr haben sich die davon Betroffenen grundsätzlich damit auseinanderzusetzen. Dabei lassen sich in diesem Prozeß der Bewältigung folgende, im einzelnen zu untersuchende Phasen unterscheiden, wie Wahrnehmung, Deutung, Handlungsentwurf und konkretes Handlungsgeschehen (vgl. Eggers/Müller 1982: 403). Die Auseinandersetzung wird bestimmt von bisherigen Erfahrungen, zukünftigen Erwartungen und von der augenblicklichen Situation, in der diese Belastung auftritt. Dieses Schema, heben Sybille Ellinger u.a. hervor, faßt den Bewältigungsprozeß als bewußte Reaktion auf. Gleichmaßen Berücksichtigung finden muß ein routinisiertes Bewältigungsrepertoire, das nicht auf spezielle Belastungen bezogen ist, sowie verborgene Bewältigungsbereitschaften, die aufgrund mangelnder Handlungsmöglichkeiten nicht zum Zuge kommen können (vgl. Ellinger u.a. 1985: 36).

Neben der dargestellten bagatellisierenden Wahrnehmung von Belastungen ist für den Bewältigungsprozeß von Frauen ferner von Bedeutung, daß sie sich für die strukturellen Unterschiede ihrer Arbeitsformen und die daraus resultierenden Probleme individuell verantwortlich machen, obwohl sie als einzelne gegen eine gesellschaftliche Organisation von Arbeitszuweisung und Zeitstrukturen ankämpfen (vgl. Kulms/Martiny 1981: 107). Insbesondere in der Reproduktionsarbeit, die im Gegensatz zur fremdbe-

stimmten Berufsarbeit der vermeintlich freien Zeiteinteilung und damit der alleinigen Verantwortung der Frauen unterliegt, erscheint jede Überforderung als persönliches Versagen. Wird also das Nicht-Schaffen des Arbeitspensums solcherart internal als Scheitern attribuiert, ergeben sich als "Lösungsmöglichkeit" nur eine weitere "Selbstintensivierung" (ebd.: 105) bei der Arbeit und die notwendige Verdrängung wahrnehmbarer Beanspruchungssymptome.

Bewältigung kann sowohl individuell als auch kollektiv erfolgen. Die Beanspruchung des Individuums ist abhängig von seinen Möglichkeiten, spezifische Belastungen zu bewältigen. Mit dieser einschränkenden Formulierung wird angedeutet, daß es nur in Ausnahmefällen nicht zu Beanspruchungen kommt, d.h. in diesem Fall werden die Belastungsfolgen durch wirksames Bewältigungshandeln eliminiert. Häufig jedoch führen die Verarbeitungsformen selbst zu einer Erhöhung der Beanspruchungen und damit langfristig zum Verschleiß. Die Möglichkeiten zur Belastungsbewältigung sind an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Wie die einschlägige Forschung zeigt, stehen sie insbesondere im Zusammenhang mit Qualifikationen, Kontrollchancen und Handlungsspielräumen. Ferner sind soziale Hilfe-, Schutz- und Unterstützungsleistungen bedeutsam und mithin zu untersuchen (vgl. Badura 1981: 13 ff.; Badura/Pfaff 1989: 644 ff.; Karmaus 1984: 23). Dabei ist das Augenmerk auch auf mögliche ambivalente Folgen von sozialer Unterstützung zu richten. Sie muß nämlich nicht zwangsläufig zu einer Belastungsminderung führen, sondern kann auch belastungsverstärkend wirken (vgl. Ellinger u.a. 1985: 82). Schließlich müssen die Betroffenen über Fähigkeiten verfügen, die Spielräume für sich zu nutzen und auf ihre Erweiterung hinzuwirken (vgl. Eggers/Müller 1981: 121 ff.). Eine besondere Widersprüchlichkeit besteht bei Frauen vielfach darin, daß sie einerseits über "präventive Kompetenzen" (ebd.: 122) verfügen, d.h. sie sind dazu sozialisiert, Krankheiten frühzeitig zu erkennen und zu bekämpfen. Andererseits wenden sie diese Fähigkeiten jedoch häufig nur in der Fürsorge für andere an, während sie sie, mangels tatsächlicher oder wegen vermeintlich fehlender Handlungsspielräume, für sich selbst nicht nutzen können.

3 Methodisches Vorgehen und Forschungsverlauf

Auf der Grundlage des Konzepts der integrierten Belastung wurden die zeitbedingten Belastungen und Beanspruchungen in mehreren, aufeinander bezogenen Phasen und mit unterschiedlichen Methoden empirischer Sozialforschung untersucht. Diesem Prozeß der schrittweisen Klärung und Auseinandersetzung mit der sozialen Realität ist ein qualitativ ausgerichteter Forschungsansatz angemessen (vgl. Hopf 1984). Um das betriebliche Feld kennenzulernen, wurde eine teilnehmende Beobachtung durchgeführt. Im Mittelpunkt unserer Analyse standen halbstandardisierte problemzentrierte Intensivinterviews mit den beschäftigten Frauen und ihren Partnern, deren Ergebnisse in Gruppendiskussionen rückgekoppelt wurden. Zudem erfaßten wir die zeitbedingten Belastungen und Beanspruchungen im Kontext der betrieblichen Gesamtorganisation und deren Einbettung in branchenspezifische Zusammenhänge sowie in umfassendere gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen. Dieser Anspruch wurde durch Literaturstudien, Dokumentenanalysen, eine standardisierte schriftliche Befragung zur betrieblichen und außerbetrieblichen Lebenssituation der Beschäftigten und durch Gespräche mit den Betriebsparteien eingelöst. Mit Blick auf eine betriebliche Umsetzung der Untersuchungsergebnisse fanden abschließend Diskussionen mit VertreterInnen der Betriebsparteien statt. Mit dieser gezielten Methodenkombination sollte das Thema möglichst umfassend erschlossen werden, so aus der Sicht und Interessenlage verschiedener Beschäftigtengruppen und den Partnern der befragten Frauen, der betrieblichen Interessenvertretung und des Managements. Aufgrund divergierender Interessen lassen sich unterschiedliche Handlungsmuster und -perspektiven herausarbeiten. Die mit Hilfe der Methodenvielfalt gewonnenen Daten "werden gegeneinander gestellt und können sich gleichermaßen ergänzen und kontrollieren" (Kern/Schumann 1983: 271).

Im folgenden werden die einzelnen Untersuchungsschritte und das methodische Vorgehen begründet und näher erläutert. Dabei haben wir den Anspruch, unsere Forschung in ihrem tatsächlichen Verlauf zu dokumentieren, d.h. es geht uns auch darum, Probleme, Schwierigkeiten und die Art und Weise ihrer Lösung aufzuzeigen, und welche Veränderungen am ursprünglichen Forschungsdesign dadurch vorgenommen werden mußten.

Während der Forschungsplanung bzw. Antragsvorbereitung wurden Anfragen an Unternehmen des Einzelhandels mit dem Ziel gerichtet, sie für eine Beteiligung an dem Vorhaben zu gewinnen. Von drei Unternehmen - von der Geschäftsleitung und von dem Betriebsrat - erhielten wir die Zu-

stimmung. Die erste Kontaktaufnahme erfolgte über die Geschäftsleitungen, die sich interessiert an der Thematik zeigten. Vermutlich verstärkte sich diese Haltung noch durch die Praxis- und Umsetzungsorientierung des Vorhabens. Eine solche Offenheit ist Ausdruck einer Managementpraxis, die sich als aufgeklärt und forschungsorientiert versteht. Ein weiteres Indiz dafür ist die Tatsache, daß die zentralen Untersuchungsschritte - die Intensivinterviews und die Gruppendiskussionen mit den beschäftigten Frauen - in der Arbeitszeit stattfinden konnten, was keineswegs als selbstverständlich anzusehen ist und bei der dünnen Personaldecke der Betriebe nicht immer leicht zu organisieren war. Dabei zeigt sich auch, daß das Entgegenkommen des oberen Managements keineswegs ungebrochen auch beim mittleren Management, sprich auf der Abteilungsebene, zu finden ist. Die Zurückhaltung erklärt sich aus der unmittelbaren Verantwortung der Abteilungsleitung für die alltäglichen betrieblichen Abläufe. Für die Forschungsgruppe bedeutete dies, wiederholt um Unterstützung für das Projekt werben und vor allem die Freistellung der Beschäftigten für die Teilnahme an der Untersuchung erreichen zu müssen. Es waren jedoch insgesamt äußerst günstige Rahmenbedingungen, die, wie die Praxis der Humanisierungsforschung zeigt, keineswegs durchgängig anzutreffen sind.

Schriftliche Befragung zur betrieblichen und außerbetrieblichen Lebenssituation

Die qualitative Anlage des Untersuchungskonzepts schließt ein quantifizierendes Vorgehen keineswegs aus. "Eine wichtige Funktion qualitativen Denkens ist es, sinnvolle Quantifizierungen zu ermöglichen. Durch dieses integrative Verständnis wird der Gegensatz qualitativ-quantitativ entschärft, die Verbindungslinien aufgezeigt" (Mayring 1990: 24). Da die Betriebsparteien nur recht vage Angaben über die private Lebenssituation der beschäftigten Frauen machen können, war es zu Beginn des Projekts im Sommer 1989 notwendig, dazu eine Umfrage durchzuführen. Als Indikatoren für das Ausmaß der zeitlichen Gebundenheit in der außerbetrieblichen Lebenswelt können die Haushaltszusammensetzung, die Zahl und das Alter der Kinder, die Betreuung und Versorgung von Angehörigen, die Dauer und die Lage der Arbeitszeit des Partners, ehrenamtliche Tätigkeiten sowie die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung angesehen werden. Aus der so strukturierten standardisierten schriftlichen Befragung lassen sich wichtige Hinweise für die spätere Bildung der Untersuchungsgruppen gewinnen. Über die betriebliche Situation der Beschäftigten und deren Veränderung

im Projektverlauf - Größe der Belegschaft, Art des Arbeitsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit, Pauschalkraft) und deren geschlechtsspezifische Verteilung - wurden uns von den Geschäftsleitungen während der Projektlaufzeit halbjährlich die entsprechenden Daten zur Verfügung gestellt.

Teilnehmende Beobachtung

Während des Sommerschlußverkaufs 1989 führten wir eine teilnehmende Beobachtung in den drei Untersuchungsbetrieben durch. Der Zeitraum wurde deshalb gewählt, weil er für die Beschäftigten mit erhöhten Anforderungen bzw. Belastungen und Beanspruchungen verbunden ist. Diese haben zwar im Vergleich zu früher abgenommen, da Schlußverkäufe aufgrund von Sonderverkäufen während des ganzen Jahres an Bedeutung verloren haben. Gleichwohl handelt es sich angesichts des enormen Personalabbaus der letzten Jahre um eine Arbeitssituation, die durch außergewöhnliche Belastungen gekennzeichnet ist. Eine solche nicht alltägliche Situation, so die Annahme, ermöglicht, Belastungsarten, -verknüpfungen und -konstellationen deutlicher zu erkennen.

Mit der teilnehmenden Beobachtung wollten wir eine möglichst große Nähe zu unseren Forschungsbereichen erlangen und uns mit der Innenperspektive der Organisation und ihren Mitgliedern vertraut machen. Dabei gewonnene Erkenntnisse und Erfahrungen werden für die weiteren Untersuchungsschritte genutzt, d.h. für die Entwicklung der Interviewleitfäden und für die Auswertung. "Der Beobachter steht nicht passiv-registrierend außerhalb seines Gegenstandsbereichs, sondern nimmt selbst teil an der sozialen Situation, in der der Gegenstand eingebettet ist" (ebd.: 56). Neben der Rolle der wissenschaftlichen BeobachterIn übernahmen wir noch eine weitere: Wir "arbeiteten" eine Woche im Verkauf, und zwar jeweils zu zweit in unterschiedlichen Abteilungen. Es handelte sich um eine offene Beobachtung, den Beschäftigten war unsere Doppelrolle bekannt. Das löst bei ihnen höchst unterschiedliche Reaktionen aus. Sie bestehen überwiegend in Neugierde und Akzeptanz, in Einzelfällen verhalten sich die Frauen zurückhaltend und skeptisch, aber auch ablehnend. Diese Haltungen, Einstellungen sind nicht nur für die Phase der teilnehmenden Beobachtung, sondern für den gesamten Projektverlauf typisch. Eine wichtige Erklärung dafür ist die ambivalente Rolle von Wissenschaft bei betrieblichen Rationalisierungsprozessen. Das trifft durchaus auch auf die Humanisierungsfor-

schung zu. Die Beschäftigten haben vor allem in den letzten Jahren Erfahrungen mit Unternehmensberatungen gesammelt und die zwiespältigen Fol-

gen solcher Aktivitäten kennengelernt. Sie führen in der Konsequenz häufiger zu einer Verschlechterung denn zu einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen, z.B. zur Arbeitsintensivierung aufgrund von Personalabbau. Daher ist es nicht erstaunlich, daß wir bisweilen auch als VertreterInnen von Unternehmensberatungen, Markt- und Meinungsforschungsinstituten wahrgenommen werden. In dem ländlich gelegenen Betrieb werden wir als Aushilfskräfte angesehen. Eine Korrektur dieser Wahrnehmung gelang nur begrenzt. Im Rahmen unserer Untersuchung waren wir bemüht, Distanz zu wahren, uns also weder von seiten des Managements und des Betriebsrats noch von seiten der Beschäftigten vereinnahmen zu lassen.

Als qualitative Erhebungsmethode favorisierten wir ein relativ offenes, halbstandardisiertes Beobachtungsverfahren. Die wichtigsten Dimensionen hatten wir im vorhinein festgelegt und uns soweit angeeignet, daß wir relativ natürlich und selbstverständlich, also in etwa wie die Beschäftigten selbst im Unternehmen uns bewegen und handeln konnten. Obwohl sich die Untersuchung auf zeitbedingte Belastungen und Beanspruchungen konzentrierte, die aus der Dauer und Lage der Arbeitszeit resultieren, wurde mit der teilnehmenden Beobachtung versucht, die Vermittlung dieser Belastungen und Beanspruchungen mit weiteren betrieblichen Belastungsmomenten zumindest im Ansatz sichtbar zu machen. Zu relevanten physischen, psychischen und sozialen Belastungsfaktoren wurde den von uns genauer beobachteten vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen ein standardisierter Fragebogen vorgelegt. Unsere Beobachtung richtete sich außerdem auf folgende Aspekte der Arbeitsbedingungen: Charakteristika der Abteilung, Arbeitsaufgaben mit zeitlicher Strukturierung des Arbeitstages, Kooperation und Kommunikation sowie soziale Beziehungen. Unsere Aufmerksamkeit galt aber nicht nur den beschäftigten Frauen, sondern wir versuchten, die Auswirkungen dieser neuartigen Situation auf uns selbst zu beobachten und die entsprechenden Erfahrungen zu reflektieren und darüber in der Forschungsgruppe zu kommunizieren. Dabei waren die vorgenannten Aspekte der Arbeitsbedingungen von besonderer Bedeutung.

Neben zahlreichen zufälligen Gesprächen mit den "Kolleginnen" führten wir während des Beobachtungszeitraums auch ein halbstrukturiertes Gespräch mit den AbteilungsleiterInnen. Die thematischen Schwerpunkte waren teilweise identisch mit jenen, die wir unserer Beobachtung zugrunde gelegt hatten. Somit ergab sich die Möglichkeit, unsere eigene Wahrnehmung zu kontrollieren. Gegenstand des Gesprächs waren Charakteristika der Abteilung, Tätigkeitsstruktur und Beschäftigungsverhältnisse ein-

schließlich Leistungs- und Kontrollsysteme, Personalstruktur, -einsatzplanung und -entwicklung, Kooperation sowie Arbeits- und Sozialbeziehungen, zukünftige Entwicklungen.

Ferner nutzten wir die Beobachtung, um die Beschäftigten für die Teilnahme an der Untersuchung anzusprechen, denn weder die schriftliche Befragung und eine darin enthaltene Anfrage zur Teilnahmebereitschaft noch die Vorstellung des Projekts auf Betriebsversammlungen haben zu einem ausreichenden Erfolg geführt. Diese Vorgehensweisen brachten uns vermutlich deshalb nicht weiter, da sie als zu distanziert und unpersönlich wahrgenommen werden. Erst über die unmittelbare persönliche Ansprache ließ sich eine hinreichend große Anzahl von Frauen gewinnen, zumal wir die Erfahrung machten, daß sich die Akzeptanz der Forschungsgruppe deutlich erhöht, als die Frauen unsere "Arbeit" im Betrieb und unser Interesse, ihre Arbeitsbedingungen unmittelbar kennenzulernen, selbst miterlebten.

Intensivinterviews mit den beschäftigten Frauen und ihren Partnern

Die Gespräche wurden im Frühjahr 1990 geführt. Die sozialwissenschaftliche Belastungsanalyse geht von einem subjektorientierten Ansatz aus. Werden die betroffenen Subjekte in den Mittelpunkt der Forschungsarbeit gestellt, so ist damit gemeint, daß die Definition und Bewertung von Belastungen und Beanspruchungen durch die Expertenkompetenz der Beschäftigten erfolgt. Die in solchen Thematisierungen sichtbar werdenden sozialen und kulturellen Wahrnehmungen, Erfahrungs- und Deutungsmustern sind, wie oben bereits angemerkt, als soziale Tatbestände aufzufassen, die die organisch sich manifestierenden Beanspruchungen überlagern. Diese Erfassung der Subjektivität in der inner- und außerbetrieblichen Lebenssituation unterstützte nachhaltig unsere Strategie, qualitativen Erhebungs- und Auswertungsverfahren Vorrang einzuräumen.

In jedem Betrieb wurden Untersuchungsgruppen mit solchen vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen gebildet, die aufgrund ihrer außerbetrieblichen Lebenssituation zeitlich stark oder weniger stark gebunden und dadurch entsprechenden Belastungen und Beanspruchungen ausgesetzt sind. Laut Forschungsantrag zählten zur Gruppe der zeitlich stark gebundenen Frauen solche, die Klein-, Kindergarten- und Schulkinder zu versorgen haben, und die sich folglich dem Zeitregime von Kindergärten und Schulen sowie dem hohen Zeitbedarf, den die Versorgung und Betreuung eines Kleinkindes verlangt, anpassen müssen (vgl. Raehlmann 1988: 33).

Im Forschungsverlauf, d.h. während der Akquisition der Untersuchungspersonen, zeigte sich jedoch, daß es eine weitere Gruppe von Frauen gibt, die ebenfalls außerbetrieblich zeitlich stark gebunden ist. Es handelt sich in der Mehrzahl um sogenannte "graue Töchter". Das sind häufig, aber nicht immer, unverheiratete Frauen in den 50er Jahren, die ihre alten Eltern versorgen, pflegen und mit ihnen zusammen wohnen. In Anbetracht der wachsenden Zahl alter Menschen schien es uns unter gesellschaftspolitischen Aspekten geboten, diese Gruppe zu berücksichtigen, zumal die alleinstehenden Frauen neben ihrer Vollerwerbstätigkeit diese Arbeit leisten und wegen der geringen Einkommen im Handel keine Reduktion ihrer Arbeitszeit ins Auge fassen und sich wohl kaum über den Kauf von Dienstleistungen entlasten können. Hier zeigt sich, daß Frauen über die ganze Lebensspanne mit nicht entgolteiner Beziehungsarbeit befaßt sein können, unabhängig davon, ob sie eine eigene Familie gegründet haben oder nicht.

Noch in einem weiteren Punkt nahmen wir gegenüber der ursprünglichen Planung Veränderungen vor. Sollte sich die Forschung zunächst auf traditionelle Lebensformen konzentrieren, so erweiterten wir angesichts der zunehmenden Vielfalt von Lebensstilen unsere Untersuchungsperspektive auf neue Muster der Lebensgestaltung, die keineswegs ausschließlich von privilegierten sozialen Gruppen und Schichten praktiziert werden. In die Untersuchung einbezogen wurden also nicht nur Frauen, die mit einem Ehepartner zusammenleben (klassische Formen der Kleinfamilie und Ehen ohne Kinder), sondern auch Alleinlebende und Frauen, die eheungebundene Lebensformen praktizieren. In beiden Fällen kann es sich um verwitwete, geschiedene oder ledige Frauen mit oder ohne Kinder handeln.

Unser erkenntnisleitendes Interesse, die betriebliche und die außerbetriebliche Lebenswelt gleichermaßen und gleichrangig zu untersuchen, stößt an Grenzen. Der als privat definierte Charakter der Familie verbietet eine teilnehmende Beobachtung, wie wir sie in den Betrieben durchgeführt haben. Daher erschien es um so wichtiger, auch die Lebenspartner der befragten Frauen in die Untersuchung einzubeziehen, denn die außerbetriebliche Lebenswelt läßt sich durch unterschiedliche Perspektiven eher erschließen. Fanden die Interviews mit den Frauen im Betrieb während der Arbeitszeit statt, so wurden die Männer zu Hause in ihrer erwerbsarbeitsfreien Zeit befragt. Mit der getrennten Befragung sollte zumindest die unmittelbare wechselseitige Beeinflussung möglichst gering gehalten werden (vgl. Hahn u.a. 1984: 157 ff.; Szionovacz 1984: 185 ff.).

Bedingung für die Teilnahme der Männer an der Untersuchung war die gemeinsame Haushaltsführung. Das bedeutete, daß nur solche Frauen ein-

bezogen werden sollten, deren Partner ebenfalls zum Interview bereit waren. Dieses Kriterium ließ sich letztlich nicht durchgängig aufrechterhalten. Obwohl die Männer sich anfangs zum Gespräch bereit erklären, kommt es im Verlauf der Erhebung zu Absagen wegen mittlerweile eingetretenem Desinteresse, schwerer Krankheit, Zeitmangel, äußerst langer und ungewöhnlicher Arbeitszeiten (z.B. Fernfahrer). Ferner zwangen uns strukturell begründete Widrigkeiten zu Kompromissen, um die vorgegebene statistisch sinnvolle Gruppengröße und den Zeitrahmen für die Forschung einzuhalten. Im einzelnen handelt es sich um betriebliche Rationalisierungsprozesse, wie drastischer Abbau von Vollzeitbeschäftigung im SB-Warenhaus, unregelmäßiger Einsatz der geringfügig Beschäftigten im Textilkaufladen und die damit verbundene begrenzte Möglichkeit, diese Frauen anzusprechen. Hinzu kommen betriebliche Selektionsprozesse gegenüber außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Frauen. Zudem wurden Frauen berücksichtigt, deren Männer ihre Erwerbstätigkeit nicht akzeptieren oder von vornherein angeben, keine Zeit zu haben; einige Männer begründen ihre Ablehnung mit Kommunikationsproblemen und verschleiern damit vermutlich ihre Angst.

Mit den halbstandardisierten Leitfäden beabsichtigten wir, auch eine qualitative Zeitbudgetanalyse durchzuführen (vgl. Blass 1980: 108 ff.). Diese Leitfäden sind im wesentlichen identisch mit jenen, die wir in der Voruntersuchung eingesetzt hatten (vgl. Raehlmann u.a. 1990a, b). Es wurden pro Betrieb drei Frauen mit unterschiedlichen betrieblichen und außerbetrieblichen Konstellationen und insgesamt vier Partner befragt. Aufgrund unserer Erfahrungen in der Voruntersuchung und während der teilnehmenden Beobachtung nahmen wir Kürzungen und Präzisierungen vor. Berücksichtigt wurden nun auch aktuelle Maßnahmen zur Ladenöffnung, d.h. die Einführung des Langen Donnerstags. Zudem nahmen wir Themenbereiche aus dem Leitfaden heraus und faßten sie in Form von standardisierten, meist geschlossenen Fragen in einem "Kurzfragebogen" zusammen (vgl. Witzel 1982: 89 f.). Damit wurden u.a. sozialstatistische Daten abgefragt, um einen möglichst unbefangenen Gesprächseinstieg zu ermöglichen und um notwendige Informationen über die Lebenslage der Betroffenen für die weitere Strukturierung des Interviews zu erhalten. Darüber hinaus lockerte der weitere Einsatz des Kurzfragebogens den Gesprächsverlauf auf. Thematisiert wurden die Erwerbsbiographie der Frauen, welche aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung häufig gebrochen und nur schwer zu rekonstruieren ist, die Arbeitszeit der Frau und des Mannes in Form einer Monatstabelle, weil diese durch die Flexibilisierung im Einzelhandel eher un-

regelmäßig ist, sowie die Hausarbeitsstandards und die gesundheitlichen Beschwerden, um bei diesen grundlegenden Fragen eine annähernde Vollständigkeit und damit Vergleichbarkeit zu erlangen.

Die Leitfäden für die Intensivinterviews sind wie folgt aufgebaut. Nachdem wir im ersten Themenbereich Fragen zur Person, zu den aktuellen privaten Lebensverhältnissen sowie zur Schul- und Berufsausbildung stellten, wurden im zweiten die Erwerbs- bzw. Berufsbiographie der Frauen angesprochen: Dieser Rückblick konzentrierte sich auf den Verlauf der Erwerbstätigkeit mit dem besonderen Interesse für gewollte bzw. ungewollte Unterbrechungen und ihre Folgen für das alltägliche Zeitgefüge. Zeitliche Umstrukturierungen sind auch beim Wiedereinstieg ins Berufsleben bedeutsam. Diese zeitbedingte Belastungsgeschichte in ihrer Verschränkung von beruflicher und privater Biographie zu erheben, rechtfertigt sich aufgrund der Annahme, daß das aktuelle Bewältigungsvermögen von der Vergangenheit mitbestimmt wird.

Im dritten Themenbereich stand die betriebliche Arbeitszeitgestaltung im Mittelpunkt. Zunächst ging es um die gewünschten und die tatsächlichen Arbeitszeiten sowie um die Wegezeiten, auch in ihrer Bedeutung für den Perspektivenwechsel von zu Hause in den Betrieb. Da das Bewältigungsvermögen beeinflusst wird von den Qualifikationen, den Kontrollchancen und den Handlungsspielräumen, behandelten wir diese Aspekte der Arbeitsbedingungen. Thematisiert wurden ferner Formen sozialer Unterstützung, aus denen sich auch Verpflichtungen ergeben können, die die Bewältigungsmöglichkeiten wiederum einschränken können.

Im vierten Themenbereich wurde die persönliche Arbeitszeit aufgeschlüsselt, so die Dauer und die Lage in der Woche, im Monat, im Jahr, die Vor- und Abschlußarbeiten, die Pausen- und Überstundenregelung, die Samstagsarbeit und der Lange Donnerstag. Zudem ging es um Veränderungen, wie der Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung und umgekehrt sowie um die Gründe dafür und die Folgen für die berufliche Situation. Hierbei interessierte der kollegiale Zusammenhang, der berufliche Auf- bzw. Abstieg, die Arbeitsinhalte, die soziale Absicherung. Mit Blick auf die Bewältigungschancen wurden die Einflußmöglichkeiten bei der Festlegung von Arbeitszeiten und der subjektive Planungshorizont thematisiert. Außerdem erörterten wir die Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung für die Lösung von Problemen und Konflikten.

Im fünften Themenbereich ging es um die außerbetriebliche Lebenssituation. Zunächst beschäftigte uns, wie der Wechsel vom Betrieb nach

Hause wahrgenommen und vollzogen wird. Es wurde nach Arbeiten gefragt, die vor und nach der Erwerbsarbeit erledigt werden (müssen). Ferner erhoben wir die Zeitstrukturen aller Familienmitglieder, Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeiten der Kinder sowie die zeitlichen Belastungen und Beanspruchungen der Pflege und Betreuung von Angehörigen. Die Analyse dieser unterschiedlichen Zeitstrukturen legt offen, mit welchen Koordinationsproblemen Frauen konfrontiert werden. Für das Ausmaß der Beanspruchung im privaten Lebensbereich ist die Aufteilung der Haus- und Beziehungsarbeit zwischen den Partnern entscheidend sowie - nicht losgelöst hiervon - die Selbstbeanspruchung, die sich aus den Hausarbeitsstandards ergibt. Auch bezogen auf die private Lebenssphäre wurde nach Möglichkeiten sozialer Unterstützung, nach der Existenz von sozialen Netzwerken gefragt. Darüber hinaus sind für die Bewältigungsmöglichkeiten die von Arbeit freien Zeiten wichtig, so der Umfang der täglichen Regenerationszeit und das Ausmaß der Eigenzeit (Nowotny 1989). Hierbei ging es auch um die Gestaltung des freien Tages in der Woche, des Langen/Kurzen Wochenendes und der Ferien.

Im sechsten Themenbereich wurde der Bewältigungsprozeß erschlossen. Wir fragten nach allgemeinen Beanspruchungen, Über- und Unterforderungen in der betrieblichen und der außerbetrieblichen Lebenswelt und konzentrierten uns auf zeitbedingte Belastungen und Beanspruchungen und deren Attribution. Anschließend wurde die Problematik mit Blick auf außergewöhnliche zeitliche Belastungen und Beanspruchungen diskutiert. Wir erörterten Techniken im Umgang mit Zeitknappheit: Planung, zeitliche Prioritätensetzung, Steigerung des Arbeitstempos, gleichzeitige Erledigung von Aufgaben, Routine und Gewohnheiten, Delegation von Aufgaben. Die Problematik wurde auf Situationen zugespißt, wo diese Techniken nicht mehr bzw. kaum noch greifen. Im Zusammenhang damit behandelten wir kognitive Auseinandersetzungen, unspezifische Verhaltensweisen und emotionale Reaktionen. Schließlich ging es um die Belastungsgeschichte und -dynamik sowie um Veränderungen des Bewältigungsrepertoires unter dem Aspekt von Zeitnot.

Im siebten Themenbereich diskutierten wir Folgen des Bewältigungshandelns, die sich in charakteristischen Beschwerden und Krankheiten zeigen.

Im Themenbereich acht gingen wir auf Veränderungsperspektiven ein und problematisierten gesellschaftliche Zeitstrukturen in ihrem momentanen Umbruch. Unter Umsetzungsaspekten fragten wir zudem nach Ansatzpunkten zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitszeiten.

Da Bewältigungsmöglichkeiten nicht nur von der Vergangenheit, sondern auch von der Zukunft bestimmt werden, leiteten wir im Abschnitt zehn über zu privaten und beruflichen Vorstellungen, Wünschen und Zielen, wobei auch die Vergangenheit bilanziert wurde.

Die Leitfäden für die Partner unterschieden wir danach, ob diese erwerbstätig sind oder nicht. Entsprechend ergaben sich einige Modifikationen. Im folgenden stellen wir das Befragungskonzept für die Mehrzahl, d.h. für die erwerbstätigen Männer vor. Diese Interviews waren nicht so breit und tief angelegt wie die mit den Frauen bzw. Partnerinnen. Die Männergespräche führten wir in erster Linie mit Blick auf die Frauen. Sie hatten zum Ziel, weitere, vornehmlich zeitbedingte Belastungen und Entlastungen in der privaten Lebenswelt mit entsprechenden Rückwirkungen auf den Berufsalltag aufzuspüren. Dabei kamen auch zeitbedingte Belastungen und Entlastungen der Männer zutage. Sie sind in unserer Untersuchung jedoch von nachgeordneter Bedeutung.

Der erste Themenbereich galt dem beruflichen Werdegang. Es interessierte die Wertigkeit der beiden Berufe in der Partnerschaft. Erörtert wurden die Dauer und Lage der Arbeitszeit einschließlich Überstunden, Kurzarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit und mögliche Belastungen und Beanspruchungen, die sich aus diesen Zeitstrukturen ergeben können.

Im zweiten Themenbereich wurde der Wechsel vom Betrieb nach Hause und umgekehrt angesprochen. Wir fragten nach außerhäuslichen Pflichten, ehrenamtlichen Tätigkeiten, Nebentätigkeiten und Weiterbildung, um die Zeit für Hausarbeit zu ermitteln, und nach jenen Arbeiten, die im Hause zu erledigen sind.

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird über Sozialisationsprozesse vermittelt. Daher wurde im dritten Themenbereich die Erfahrung mit Hausarbeit in der Kindheit und Jugend, und zwar von der Mithilfe im Haushalt bis hin zur Führung eines eigenen Haushalts, behandelt.

Vor diesem Hintergrund erörterten wir im Themenbereich vier die Einstellung zur Hausarbeit und zur Arbeitsteilung. Um Aufschluß darüber zu erlangen, erkundigten wir uns, ob beim Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit eine vollständige Übernahme der Hausarbeit vorstellbar wäre. Hierin kann ein Indikator für die Einschätzung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gesehen werden. Als ein weiteres Indiz dafür können die Lösungsvorschläge für die Kinderbetreuung bei der Erwerbstätigkeit beider Eltern gewertet werden.

Im Themenbereich fünf verständigten wir uns über die familiäre Organisation der Haus- und Beziehungsarbeit, wobei unsere Aufmerksamkeit auch Phasen mit großen zeitlichen Beanspruchungen galt.

Im sechsten Themenbereich ging es um die erwerbsarbeitsfreie Zeit, so um die Regenerations- und Eigenzeit, das Wochenende, die Ferien. Dabei interessierten uns vor allem Probleme bei der Organisation von gemeinsamer Zeit.

Der siebte Themenbereich behandelte die Entwicklung der Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Umsetzung von Arbeitszeitverkürzung. Problematisiert wurden auch die Arbeitszeiten der Partnerin. Das Interesse an betrieblicher Umsetzung veranlaßte uns, nach Verbesserungen der Arbeitszeit im Handel zu fragen.

Im achten Themenbereich regten wir an, den bisherigen privaten und beruflichen Lebenslauf zu bilanzieren und im Anschluß daran einige Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Hier interessierte, ob die geäußerten Vorstellungen sich mit denen der Partnerin vereinbaren lassen oder auseinanderklaffen.

Auswertungskonzept für die Intensivinterviews

Die Auswertungsverfahren sind von den Erhebungsverfahren nicht getrennt zu betrachten, sondern aufeinander zu beziehen und bilden einen Gesamtprozeß. Bei der Konzipierung der Interviewleitfäden und der Bildung der Untersuchungsgruppen waren bereits Auswertungsaspekte zu berücksichtigen. Die Gespräche zeigen zudem, daß schon bei der Datenerhebung spontane Auswertungsentscheidungen erfolgen (vgl. Spöhring 1989: 157 f.). Hierzu gehört insbesondere die Entscheidung, ob eine Frage "richtig" verstanden wird und ob die Antwort nachvollziehbar und erschöpfend ist oder ob ggf. nachgefragt werden muß.

Die Einbeziehung der Lebenspartner in die Untersuchung bestimmte auch die Auswertung der Interviews mit den Frauen. Die Gespräche mit den Männern liefern zwar eigenständige Ergebnisse, ihre Auswertung erfolgte aber nicht unabhängig von den Resultaten der Fraueninterviews. Daher wurden beide Interviews als Untersuchungseinheit betrachtet.

Mit der Entscheidung für qualitative Erhebungsverfahren werden für die Auswertung hermeneutische Verfahren zentral (insbesondere für die Auswertungsstufen zwei, drei und fünf; vgl. Tab. 1). Das gilt sowohl für die Intensivinterviews als auch für die Gruppendiskussionen und die Gespräche mit den VertreterInnen der Betriebsparteien. Damit sollten jedoch,

wie gesagt, quantifizierende Verfahren keineswegs ausgeschlossen werden. Sowohl aus forschungsstrategischen Gründen als auch aus theoretischen Überlegungen wurden beide Verfahren eingesetzt und die Ergebnisse aufeinander bezogen.

Das hermeneutische Verfahren ist eine Methode zur Interpretation von Texten. Sie ist darauf gerichtet, "aus Traditionen ein mögliches handlungsorientiertes Selbstverständnis sozialer Gruppen zu klären" (Habermas 1967: 170). Aus dem sprachlichen Material ist ein Sinnzusammenhang herauszukristallisieren; und zwar in Anknüpfung an umgangssprachlich formulierte, aus dem gesellschaftlichen Lebenszusammenhang stammender Begriffe, Vormeinungen, Sinnentwürfe und Situationsdeutungen sowie an akkumuliertes Wissen über Gesellschaft. Damit lassen sich die subjektiv erfahrenen und gedeuteten Wirkungszusammenhänge in ihrer Singularität, aber auch Komplexität und Dynamik erfassen.

Die Anwendung hermeneutischer Verfahren bedeutet, daß mit der "Rekonstruktion je spezifischer, individueller Deutungen, Begriffsdefinitionen und Wahrnehmungsweisen" zwar begonnen, aber dort nicht stehengeblieben werden kann (Hopf 1984: 22). Darüber hinaus ist die Interpretation darauf angelegt, "verbindlichere(r) und allgemeinere(r) Deutungen beziehungsweise ... soziale(r) Regelmäßigkeiten auf der Ebene von Deutungen und Interpretationen" zu rekonstruieren (ebd.: 22). Hierfür bieten sich im Rahmen qualitativer Sozialforschung quantifizierende Auswertungsverfahren an, bei denen im nachhinein eine Standardisierung der offenen Antworten mit dem Ziel der Verallgemeinerung erfolgt. Also mußten bei der Gruppenbildung auch statistische Anforderungen an die Gruppengröße berücksichtigt werden. Die dabei gewonnenen deskriptiven Kategorien basieren sowohl auf einem theoretischen Vorverständnis von der sozialen Realität als auch auf der schrittweisen empirischen Auseinandersetzung mit dieser Realität.

Um Objektivitätsansprüchen zu genügen, darf die Interpretation bei der Darlegung subjektiver Sinnzusammenhänge allerdings nicht stehenbleiben. Vielmehr stellt sich die Aufgabe, die sozialen Wirkungszusammenhänge aufzudecken, die die individuellen Interpretationen und Deutungen wesentlich mitbestimmen. Diese situativen Rahmenbedingungen lassen sich ebenfalls mit quantitativen Auswertungsverfahren rekonstruieren, indem die im nachhinein standardisierten subjektiven Deutungs- und Interpretationsmuster mit Hilfe von Zusammenhangsanalysen auf den in der Befragung erfaßten sozialen Kontext bezogen werden. Die hierbei zu überprüfenden Hypothesen ergaben sich aus der Vermittlung von Literaturstudien, Doku-

**Tabelle 1:
Auswertungskonzept für die Intensivinterviews**

Stufe	Auswertungshinweise
1.	Entwicklung von vorläufigen Auswertungskriterien für die Einzelfallanalyse in Form eines halbstandardisierten Auswertungsfragebogens
2.	Einzelfallanalyse entlang der zentralen im Leitfaden vorgegebenen Problemfelder und des Auswertungsfragebogens sowie der von den Interviewten zusätzlich eingebrachten Themen und Hervorhebung besonders prägnanter Zitate
3.	Vergleichende Durchsicht der Interviews entlang der vorläufigen Auswertungskriterien, Herausarbeitung von sozialen Regelmäßigkeiten und Entwicklung deskriptiver Kategorien
4.	Erarbeitung eines Auswertungskonzepts für die quantitativen Analysen
5.	Aufbereitung der qualitativen Daten für die quantitative Auswertung durch interpretative Zuordnung der Einzelantworten auf die offenen Fragen zu den unter 3. entwickelten deskriptiven Kategorien
6.	Statistische Auswertung der standardisierten Daten: - Eruierung empirisch nachweisbarer Typen von Deutungs- und Interpretationsmustern - Erklärung der Typen aus dem sozialen Kontext durch Zusammenhangsanalysen
7.	Interpretation der statistischen Ergebnisse im Zusammenhang mit den Ergebnissen aus 2. und 3. sowie der Ergebnisse aus den übrigen Erhebungsmethoden

mentenanalyse, teilnehmender Beobachtung, Intensivinterviews mit den Beschäftigten und Gespräche mit VertreterInnen der Betriebsparteien. In der Reflexion auf die erarbeiteten Grundlagen besteht die Chance, zwischen Wahrheit, Lüge, Schein, Täuschung und Illusion zu unterscheiden (vgl. Witzel 1982: 21).

So erhalten intersubjektive Nachvollziehbarkeit der Interpretation, Feststellung über Realitätshaltigkeit sowie Konsensbildung über die Stimmigkeit der Interpretation ihre Bedeutung für die Validität der Ergebnisse.

Voraussetzung für die Auswertung ist die vollständige Transkription der auf Tonband aufgenommenen Gespräche. Hierbei sind paralinguistische Momente des Gesprächs, wie Pausen, Lachen oder besondere Intonationen, die wichtige Hinweise für eine angemessene Interpretation beinhalten können, zu berücksichtigen (vgl. Witzel 1982: 91).

Erste Stufe: Auf der Basis des theoretischen Bezugsrahmens, seiner Umsetzung in die Leitfäden und aufgrund der Erfahrungen aus der Vor- und Hauptphase wurden vorläufige Kriterien und Kategorien für die Einzelfallanalysen entwickelt. Diese ermöglichen eine gezielte Reduktion der Daten und ihre Strukturierung. Sie sind insofern vorläufig, da sie bei der eigentlichen Auswertung ständig revidiert, modifiziert und ergänzt werden. Zudem wurden halbstandardisierte Auswertungsfragebögen entwickelt, die sich nach den in den Leitfäden vorgegebenen Themenbereichen gliedern. Die Auswertungskriterien und -kategorien dienen nicht nur der Strukturierung der Einzelfallanalysen, sondern bilden auch eine notwendige Voraussetzung für die Entwicklung deskriptiver Kategorien in der vierten Auswertungsstufe.

Zweite Stufe: Die Auswertungskriterien und -kategorien müssen eine ganzheitliche Betrachtung des Einzelfalls ermöglichen, um Widersprüche und individuelle Besonderheiten herausarbeiten zu können. Die Ergebnisse der Einzelfallanalysen wurden nach diesen drei Dimensionen in dem halbstandardisierten Auswertungsfragebogen festgehalten. Darüber hinaus wurden prägnante Zitate hervorgehoben und systematisch erfaßt.

Dritte Stufe: Die Herausarbeitung von sozialen Regelmäßigkeiten ist verbunden mit einer weiteren Datenreduktion, da individuelle Besonderheiten auf dieser Abstraktionsebene unberücksichtigt bleiben. Sie erfolgte strukturiert entlang der vorläufigen Auswertungskriterien und -kategorien quer durch alle Interviews mit dem Ziel, deskriptive Kategorien für die quantitative Auswertung zu entwickeln.

Vierte Stufe: Zunächst war zu entscheiden, welche Daten sich für eine quantitative Auswertung eignen. Wesentliche Auswahlkriterien hierfür waren theoretische Überlegungen, die sich auf das unter Stufe sechs anzuwendende statistische Auswertungskonzept beziehen sowie auf die in den Stufen zwei bis vier empirisch nachgewiesenen sozialen Regelmäßigkeiten und individuellen Unterschieden.

Fünfte Stufe: Die Zuordnung der Einzelantworten auf die offenen Fragen zu den unter Stufe vier entwickelten deskriptiven Kategorien beinhaltet eine erneute Interpretation der Interviews. Sie ist methodisch vergleichbar mit einer vollstandardisierten Einzelfallanalyse, zumal sich die deskriptiven

Kategorien nicht nur auf isolierte, sondern auch auf thematisch zusammenhängende Einzelantworten beziehen.

Sechste Stufe: Neben den bereits in Tabelle 1 genannten Zielsetzungen der statistischen Auswertung sind systematische Gruppenvergleiche von wesentlicher Bedeutung, um Bestimmungsmomente der Folgen flexibler Arbeitszeit eruieren zu können (vgl. Raehlmann u.a. 1990a: 41).

Siebte Stufe: Für die Interpretation der statistischen Ergebnisse im Zusammenhang mit den Resultaten der Einzelfallanalysen, der Literaturstudien, der Dokumentenanalyse, der teilnehmenden Beobachtung und der sonstigen Gespräche war eine Auseinandersetzung mit der "theoretischen Binnenstruktur" des Konzepts der integrierten Belastung geboten (vgl. Maschewsky 1982a: 335). Es bildet, wie ausgeführt, den theoretischen Bezugsrahmen unserer Untersuchung.

Die einzelnen Auswertungsergebnisse der Stufen zwei, drei und fünf wurden einer "kontrollierten Form der Interpretation durch kritischen Nachvollzug" durch das Forschungsteam unterzogen (Witzel 1982: 111). Darüber hinaus ist das Auswertungskonzept so aufgebaut, daß in den jeweiligen Auswertungsschritten die Ergebnisse der vorangegangenen kontrolliert und ggf. revidiert, modifiziert oder ergänzt werden können.

Gruppendiskussionen mit den beschäftigten Frauen und den Partnern

Diese Gespräche wurden sowohl mit den interviewten Frauen als auch mit VertreterInnen der Betriebsparteien im Winter 1991 durchgeführt. Sie haben allerdings eine unterschiedliche Funktion im Forschungsprozeß. Bildet bei den Gruppendiskussionen mit den Beschäftigten die Analyse von zeitbedingten Belastungen und Beanspruchungen das leitende Erkenntnisinteresse, so hat bei jenen mit den VertreterInnen der Betriebsparteien das Interesse an betrieblicher Umsetzung Vorrang. Im folgenden geht es zunächst um den ersten Diskussionstyp. Damit wurden mehrere Ziele verfolgt. Der subjektorientierte, qualitative Charakter des Vorhabens legt es nahe, die Interviewten mit wichtigen Untersuchungsergebnissen zu konfrontieren in der Absicht, diese zu kontrollieren (vgl. Thomas 1969: 200 f.). Diese Gegenüberstellung kann zur Folge haben, daß die Ergebnisse bestätigt werden, ergänzende und neue Interpretationen hinzu kommen, aber auch gegensätzliche, nicht zu harmonisierende Ansichten artikuliert werden. Durch die Auswahl der von uns präsentierten Ergebnisse und insbesondere durch gezielte Nachfragen hatten wir die Chance, Daten nachzuerheben. Die Gruppendiskussionen können als eine Form kommunikativer

Validierung verstanden werden (vgl. Lamnek 1988: 145). Mit diesem kommunikativen Verfahren soll aber nicht nur ein zusätzlicher Erkenntnisgewinn erreicht werden, sondern auch eine Mobilisierung der Teilnehmerinnen (vgl. Thomssen 1981: 20 ff.). Denn der Prozeß des Erkennens, vor allem angestoßen und gefördert durch die aktive Rolle der Frauen in diesen Diskussionen, bedeutet ja zugleich Lernen und eröffnet somit auch Handlungsmöglichkeiten. Dieser Vorgang kann als eine Form der Weiterbildung begriffen werden. Dabei handelt es sich noch nicht um Veränderung, sondern um Aufklärung, die jedoch entsprechende Prozesse in der betrieblichen und außerbetrieblichen Lebenswelt begleiten muß, "damit diese nicht in naiver Unmittelbarkeit befangen bleiben" (ebd.: 25). Schließlich hatten die Gruppendiskussionen noch die folgende Funktion: Die kollektive Re-thematisierung und Reinterpretation der in den Einzelinterviews gewonnenen Erkenntnisse über individuelle Beanspruchungen führen zu einer neuen Ergebnisqualität: Sie sind nicht mehr nur individuelle Verarbeitungsformen von zeitbedingten Belastungen, sondern auch kollektive. Somit können in diesen Verarbeitungsformen auch Ansatzpunkte für kollektive Bewältigungsmuster sichtbar gemacht werden.

In jedem Betrieb wurde eine Gruppendiskussion durchgeführt und ausgewertet. Im Kaufhaus und Textilkaufhaus beteiligen sich zwischen zehn und 12 Frauen, während im SB-Warenhaus letztlich nur fünf Frauen teilnehmen, obwohl zuvor 13 ihre Bereitschaft erklären. Diese fünf Frauen sind eine positive Auslese insofern, als sie sich mit großem Interesse und Engagement an den einzelnen Untersuchungsschritten beteiligen und zudem über ein hohes Artikulationsvermögen verfügen bei gleichzeitiger Fähigkeit und Bereitschaft, ihre bisherige Lebenspraxis zu reflektieren. Dieser vergleichsweise hohe Ausfall hat mehrere Gründe: Trotz vorheriger Absprache ist ein Teil der Frauen an diesem Tag überhaupt nicht im Betrieb, andere können angeblich ihre Abteilungen nicht verlassen. Hierbei handelt es sich, wie wir feststellen konnten, eher um Verweigerungen, die auf schwindendes Interesse - immerhin lagen zwischen Interview und Gruppendiskussion mehrere Monate -, aber auch auf nach wie vor vorhandenes Mißtrauen und Angst zurückzuführen sind. Diese Situation war für uns nicht überraschend, sie bestätigte entsprechende Erfahrungen während des gesamten Forschungsprozesses. Trotz ebenso günstiger Rahmenbedingungen wie in den anderen Betrieben ist es im SB-Warenhaus am schwierigsten, die Frauen für die Untersuchung zu gewinnen, und vereinbarte Gesprächstermine werden (können) nicht immer eingehalten (werden). Diese Probleme stehen im Zusammenhang mit der im Vergleich zu den beiden

anderen Unternehmen noch knapperen Personaldecke, die betriebliche Integration und die Identifikation mit dem betrieblichen Geschehen ist bei den Beschäftigten relativ schwach ausgeprägt, was auch die hohen Fluktuationszahlen belegen. Der Universitätsferne des Betriebs - er liegt in einer ländlichen Region von Rheinland-Pfalz - ist es vermutlich zuzuschreiben, daß Forschung und deren Umsetzung für diese Beschäftigtengruppe etwas so Abstraktes, Ungreifbares darstellt, daß sie in der Mitwirkung an diesem Prozeß keinen Sinn sehen.

Während der Forschungsplanung wurden Gruppendiskussionen mit den Partnern nicht verbindlich festgelegt, sondern wegen der zu erwartenden besonderen Schwierigkeiten sollte diese Möglichkeit im Forschungsverlauf erst geprüft werden. Da wir ein großes Interesse an solchen Gesprächen hatten, verständigten wir uns frühzeitig darauf, die Durchführung solcher Gruppendiskussionen zu versuchen. Die ursprüngliche Absicht, Gruppendiskussionen mit einer Anzahl von Partnern der in allen drei Betrieben beschäftigten Frauen durchzuführen, wurde jedoch bald fallengelassen, da wir mit Blick auf den Betrieb in Rheinland-Pfalz von vornherein äußerst skeptisch waren, eine hinreichend große Zahl von Männern dafür zu gewinnen. So konzentrierten wir uns auf die Partner der Frauen, die in den beiden Unternehmen des Ruhrgebiets tätig sind. Bereit zur Teilnahme an einer sozusagen betriebsübergreifenden Gruppendiskussion ist die Mehrzahl der Männer. Bis zum Zustandekommen der Diskussionsrunde wirken mehrere Selektionsmechanismen, vor allem die atypischen Arbeitszeiten, die die Vereinbarung eines gemeinsamen Termins unmöglich machen, und der seit langem geplante Urlaub. Dadurch reduzieren sich die Zusagen auf sieben Männer, die, soweit nicht bereits Rentner, alle normale Arbeitszeiten, also eine Fünf-Tage-Woche haben. Letztlich kommen zur Gruppendiskussion nur vier Männer, die zu der Minderheit derjenigen gehören, die Ansätze partnerschaftlich orientierter Lebensformen praktizieren. Wir haben es bewußt unterlassen, uns auf eine weitere Motivsuche zu begeben. Wegen der geringen Zahl und der in mehrfacher Hinsicht atypischen Auswahl der Teilnehmer haben wir darauf verzichtet, die Gruppendiskussionen wie geplant auszuwerten. Gleichwohl wurden Teile der Ergebnisse der Gruppendiskussionen bei der Interpretation der Intensivinterviews berücksichtigt.

Die Gruppendiskussionen mit den Frauen wiesen drei Abschnitte auf. Zunächst wurden die Arbeitszeitmodelle der drei Untersuchungsbetriebe erläutert und einige Daten zur außerbetrieblichen Situation der Interviewten vorgestellt. Alle für die Gespräche relevanten statistischen Daten lagen den Frauen vor, den anderen Frauen, die an den Intensivinterviews, aber nicht

an den Gruppendiskussionen teilgenommen hatten, wurden sie übersandt. Der erste Themenbereich behandelte "Arbeitszeiten - Wünsche und Wirklichkeit". Im zweiten Themenbereich führten wir unter dem Titel "Leben und Arbeiten zu Hause" einen fiktiven Dialog vor, der im wesentlichen aus Originalzitaten montiert war. Im Rollenspiel stellten wir eine vollzeitbeschäftigte, außerbetrieblich zeitlich weniger gebundene und eine teilzeitbeschäftigte, zeitlich stark gebundene Verkäuferin dar. Im dritten Themenbereich nahmen wir das Problemfeld "Was Sie belastet - und wie Sie es bewältigt" auf. Es ging um die Fragen, in welchem Lebensbereich die Belastungen und Beanspruchungen am größten sind, wodurch diese zustande kommen und wie sie sich äußern. Ferner wurden Strategien im Umgang mit Zeitdruck und bei Erschöpfung diskutiert.

Interpretationskriterien für die Ergebnisdarstellungen sind Länge und Anzahl von Äußerungen und sich äußernder Personen zu einem Thema, die Richtung der Äußerungen (Zustimmung/Ablehnung) sowie das jeweilige Gruppenverhalten während einer thematischen Einheit. Ferner wurde überprüft, ob Themen initiativ von den Teilnehmerinnen oder erst reaktiv auf Fragen der Diskussionsleitung erörtert oder gar nicht aufgegriffen werden; diese Unterscheidung ist insbesondere bei den erörterten Veränderungsvorschlägen von Bedeutung. Die auf diesen Kriterien basierende Interpretation stellt die Grundlage für die Entscheidung dar, ob zum jeweiligen Thema eine Gruppenmeinung, eine Meinung von Untergruppen oder gar keine gemeinsame Meinung existiert (vgl. Nießen 1977: 163).

Die Gruppendiskussion mit den Männern wies eine ähnliche Struktur auf. Beim ersten Thema "Männerzeit - Frauenzeit" wurden folgende Ergebnisse kontrastiert: die Arbeitszeiten, die Verwendung der erwerbsarbeitsfreien Zeit und die Wünsche bezüglich der Lage. Weiterhin wurde die Beurteilung der Arbeitszeit der Frauen durch die Männer diskutiert. Im zweiten Abschnitt wurde der Sketch "Leben und Arbeiten zu Hause" mit einigen Veränderungen aufgeführt. Die Beteiligung bzw. Nicht-Beteiligung der Partner an der Haus- und Beziehungsarbeit rückte nunmehr stärker ins Blickfeld. Ebenso wie bei den Frauendiskussionen wurde dieses Thema fortgeführt und erweitert um den Problembereich "Der Sinn des Lebens - und die Wirklichkeit". Unter diesem Titel erörterten wir Prioritäten im Leben und kontrastierten diese mit der potentiellen Bereitschaft, sich stärker an der Kindererziehung zu beteiligen und dabei ggf. verkürzt zu arbeiten, so daß beide Eltern erwerbstätig bleiben können. Der dritte Abschnitt stand unter dem Motto "Was Frauen belastet - und wie Männer es sehen".

Der soziale Gegenspieler der Beschäftigten, das Management, und ihre Interessenvertretung, der Betriebsrat, wurden in die Untersuchung einbezogen, denn die Dynamik der Arbeitszeitflexibilisierung im Kontext betrieblicher Rationalisierungsprozesse ist eingebettet in das betriebliche Kräfteverhältnis und wird maßgeblich davon bestimmt. So wurden ergänzend zu den Interviews mit den Beschäftigten und ihren Partnern auch solche mit den Personalmanagement und mit dem Betriebsrat geführt.

Im Anschluß an die mit den AbteilungsleiterInnen während der teilnehmenden Beobachtung geführten Gespräche vereinbarten wir im Herbst 1989 halbstandardisierte Interviews mit den Unternehmens- bzw. Betriebsleitungen und den Betriebsratsvorsitzenden. Diesen Gesprächen waren zahlreiche Kontakte zur Planung und Durchführung des Vorhabens vorausgegangen. Da im Oktober 1989 der Lange Donnerstag eingeführt wurde, kam es zu dieser Thematik und über die bislang gewonnen Erfahrungen im Herbst 1990 zu weiteren Gesprächen. In diesem Zeitraum fanden auch die Interviews in der Zentrale des Großunternehmens statt, so mit dem Stellvertreter des Gesamtbetriebsrats, der für die SB-Warenhäuser zuständig ist, mit dem Mitglied der zentralen Geschäftsleitung, verantwortlich für die Personal-, Sozial- und Tarifpolitik im gesamten Unternehmen, sowie mit dem Personalleiter sämtlicher SB-Warenhäuser. Die Gespräche mit den VertreterInnen des Managements und des Betriebsrats lag ein, abgesehen von einigen Abweichungen, etwa zur Betriebsratspolitik, identischer Leitfaden zugrunde, in dem wir eine Zuspitzung auf das Problemfeld betrieblicher Arbeitszeitpolitik/Personaleinsatzplanung vorgenommen hatten. Zunächst ging es um Fragen zur Personalstruktur, -rekrutierung, -entwicklung sowie -einsatzplanung. Anschließend wurde die Arbeitszeit- sowie die Freizeitregelung für die verschiedenen Beschäftigtengruppen, vor allem mit Blick auch auf den Einsatz am Samstag und am Langen Donnerstag, diskutiert. Erörtert wurden auch aktuelle Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung und deren Ursachen, etwa durch technisch-organisatorische Innovationen. Ferner galt unser Interesse der betrieblichen Kontrollpraxis in bezug auf die Anwesenheit am Arbeitsplatz und die Leistungserbringung. Der betriebliche Umgang mit Ausfall- und Unterbrechungszeiten, insbesondere der Erziehungsurlaub, war ein weiterer Gesprächsgegenstand. Abschließend baten wir um eine Einschätzung der zukünftigen Personalentwicklung und Arbeitszeitgestaltung sowie um eine Beurteilung der generellen Entwicklungsperspektiven im Einzelhandel.

Gruppendiskussionen mit VertreterInnen der Betriebsparteien

Der Anspruch des Aktions- und Forschungsprogramms "Arbeit und Technik" ist, zur Umsetzung von Forschungsergebnissen in die betriebliche Praxis beizutragen. Dazu dienten die Gruppendiskussionen, die wir im Herbst 1991 mit VertreterInnen der Betriebsparteien in allen Unternehmen durchführten. Auf diesen Gesprächsrunden stellten wir zentrale Forschungsergebnisse vor und diskutierten sie. Es handelte sich um Ergebnisse der Kurzbefragung, zur Personalstruktur und -entwicklung, zur betrieblichen Arbeitszeitgestaltung, zu den außerbetrieblichen Lebensbedingungen, zu Belastungen und Beanspruchungen sowie gesundheitlichen Beschwerden. In einem abschließenden Diskussionspunkt erörterten wir unter besonderer Berücksichtigung betriebspezifischer Problemlagen die von uns entwickelten Vorschläge zur Arbeitszeitgestaltung sowie zur Personal- und Organisationsentwicklung. Ob eine tatsächliche Umsetzung der Ergebnisse erfolgt, bleibt abzuwarten. Sie ist nicht mehr Aufgabe der Wissenschaft, sondern Ergebnis von innerbetrieblichen, aber auch überbetrieblichen Macht- und Kräfteverhältnissen bestimmter Aushandlungsprozesse der Betriebsparteien.

4 Das Untersuchungsfeld

4.1 Der Einzelhandel

Im Mittelpunkt unserer Untersuchung steht die Analyse des Wirkungszusammenhangs von zeitbedingten Belastungen und Beanspruchungen in der betrieblichen und außerbetrieblichen Lebenswelt. Der Einzelhandel stellt hierfür ein ausgezeichnetes Untersuchungsfeld dar, ist er doch Vorreiter bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeiten. So sind Formen flexibler Arbeitszeit im Einzelhandel bereits weit verbreitet.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit liegt immer dann vor, wenn sich Arbeitszeitformen vom sogenannten Normalarbeitszeitverhältnis unterscheiden. Darunter wird derzeit eine Vollzeitbeschäftigung verstanden, die fünf Tage in der Woche umfaßt, sich in der Regel von montags bis freitags erstreckt, zwischen 35 bis 40 Stunden ausmacht und in der Lage nicht variiert sowie tagsüber ausgeübt wird (vgl. Hinrichs u.a. 1983: 21 ff.; Groß u.a. 1989: 33). Abweichungen können sich auf eine oder mehrere Dimensionen beziehen. Hierzu gehören neben der Dauer und Lage, die Kontinuität (fest, regelmäßig wechselnd, variabel) und die Reichweite, bezogen auf den Tag, die Woche, den Monat und das Jahr. Bekannte Beispiele für eine chronologisch flexible Arbeitszeitgestaltung sind Gleitzeitsysteme und Schichtarbeit, die meist regelmäßig wechselt. Beide Systeme können von unterschiedlicher Reichweite sein. Wird die Dauer der Arbeitszeit nach oben (Überstunden) oder nach unten (Kurzarbeit, Teilzeitarbeit) verändert, haben wir es mit chronometrisch flexiblen Arbeitszeiten zu tun (vgl. Engfer 1984: 125). Typisch für den Einzelhandel ist sowohl eine chronometrische, d.h. die Dauer der Arbeitszeit betreffende, eine chronologische, auf die Lage der Arbeitszeit bezogene, als auch eine sich auf die Kontinuität und Reichweite erstreckende Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Die zunehmende Differenzierung von Arbeitszeiten ist das Resultat einer bereits in den 50er Jahren einsetzenden Entwicklungsdynamik, in deren Verlauf die durch Arbeitszeitverkürzungen bedingte Verringerung der Betriebsnutzungs- und Maschinenlaufzeiten durch eine Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit wie durch Mehrarbeit kompensiert werden soll (vgl. Schmidt 1991: 31 ff.). Veränderte Marktanforderungen und die Möglichkeiten einer organisatorischen Umgestaltung, wie sie neue Technologien bieten, verstärken diesen Trend. Von Beginn an wird die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten nicht nur auf betriebliche (Zeit-)Optimierungskonzepte zurückgeführt, sondern auch im Zusammenhang mit Wünschen von Be-

schäftigten nach mehr Zeitsouveränität gesehen. Während die Betriebe daran interessiert sind, ihren Auslastungsgrad zu erhöhen, haben Beschäftigte ein Interesse an einer Zeitstruktur, die ihren Lebenskonzepten stärker entspricht. Diese beiden Zielvorstellungen lassen sich nicht in ein, alle Interessen gleichermaßen berücksichtigendes, harmonisches Arbeitszeitkonzept auflösen, gleichwohl ist damit noch nichts über partielle Interessenkonvergenzen ausgesagt (vgl. Kap. 5.2.2).

Die Arbeitszeitgestaltung stellt ein klassisches Rationalisierungsinstrument des Einzelhandels dar (vgl. Seltz 1989: 17). Flexibilisierungsbestrebungen zielen - insbesondere seit durch die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 42 auf 40 Stunden (zwischen 1965 und 1971) die Deckungsgleichheit von Arbeits- und Betriebszeiten aufgegeben wird (vgl. Engfer 1984: 197) - darauf ab, die Entkoppelung von Öffnungs- und Arbeitszeiten aufzufangen und die aus KundInnen- bzw. Kapazitätsschwankungen, also saisonalen, monatlichen, wöchentlichen und täglichen Arbeitsmengenschwankungen, resultierenden Probleme mittels entsprechender Personaleinsatzkonzepte und Arbeitszeitsysteme besser in den Griff zu bekommen.

Der zeitlichen Komponente kommt im Rahmen der Personalwirtschaft im Dienstleistungssektor ohnehin eine ungleich höhere Bedeutung zu als in der Industrie (vgl. ebd.: 125). So ist Produktion auf Vorrat ausgeschlossen (vgl. Wiesenthal 1985: 15). Arbeitsmengenschwankungen bzw. die aus der KundInnenabhängigkeit resultierende Diskontinuität des Arbeitsanfalls können nicht wie im produzierenden Sektor mittels einer entsprechenden Lagerhaltung, die mittlerweile allerdings durch eine Just-in-Time-Produktion mehr und mehr obsolet wird, kompensiert werden. Ein Kennzeichen von Dienstleistungsarbeit ist schließlich das Moment der "Ungewißheit" (vgl. Engfer 1984: 37). Sie entsteht nicht nur im Verkauf durch die Kontingenz des KundInnenverhaltens, sondern auch auf der organisatorischen Ebene, wo sie sich als Entscheidungsunsicherheit im Hinblick auf die Personalbemessung und Aufgabendefinition äußert, sowie bei der Sortimentgestaltung durch die Suche nach einem absatzsicheren Sortiment (vgl. Engfer 1989: 39). Die zentrale Aufgabe des Handels besteht folglich darin, zwischen Produktion und Konsum zu agieren und "dafür zu sorgen, daß die Güter, die als Waren erzeugt worden sind, auch tatsächlich als Waren fungieren, d.h. nicht 'liegenbleiben', verderben oder unentgolten in die Konsumption eingehen, also entwertet werden. Diese Bewachungsleistung wird nun ihrerseits als Ware behandelt; der Handel verkauft den Verkauf" (Berger/Offe 1984: 236). KundInnenfrequenzen müssen somit den Orien-

tierungsmaßstab für Personaleinsatzpläne und Arbeitszeitregelungen bilden (vgl. Mehrrens/Moll 1989: 77).

Die insbesondere in den letzten Jahren zunehmende Diskrepanz zwischen Ladenöffnungszeiten und tarifvertraglich festgelegter Normalarbeitszeit beschleunigt die Umsetzung flexibler Arbeitszeiten. Variable Arbeitszeiten sind daher ein wichtiges Instrument zur Optimierung betrieblicher Arbeitsabläufe. Dabei kann eine aus der Perspektive des Betriebs flexible Arbeitszeitgestaltung aus der Sicht einzelner Beschäftigter durchaus strukturiert und gleichförmig sein (vgl. ebd.: 79).

Im folgenden soll deutlich werden, daß wir es nicht mit einem marginalen Wirtschaftszweig zu tun haben. So bildet der Handel die *drittgrößte Wirtschaftsabteilung*; 1990 arbeiten 3.831 Tsd. Erwerbstätige, das sind 13,5 % aller Erwerbstätigen, überwiegend ArbeiterInnen und Angestellte,¹ in Betrieben des Handels, zu dem neben dem Einzelhandel, der Großhandel und die Handelsvermittlung gehört (vgl. Statistisches Bundesamt 1991: 114 f.; eigene Berechnungen).

Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels (BAG) sind 71,3 % der Erwerbstätigen des Handels im Einzelhandel tätig, danach sind 1989 9,6 % aller Erwerbstätigen dort beschäftigt (vgl. BAG 1990: 8; eigene Berechnungen).

Über die Verteilung nach den einzelnen Bereichen gibt die - zuletzt 1985 - durchgeführte Handels- und Gaststättenzählung Auskunft (vgl. Statistisches Bundesamt 1989: 279). Danach dominiert eindeutig der Bereich Nahrungs- und Genußmittel, die von jedem vierten Einzelhandelsunternehmen vertrieben werden (vgl. ebd.).

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung für den gesamten Handel (Einzelhandel, Großhandel, Handelsvermittlung) nach 1950, läßt sich zunächst eine Prosperitätsphase konstatieren, die bis Mitte der 60er Jahre andauert. In diesem Zeitraum nimmt die Zahl der Beschäftigten um mehr als eine Mio. zu und steigt von zwei Mio. auf über drei Mio. an (vgl. Engfer 1984: 54). Ein derartig sprunghafter, konjunkturell bedingter Anstieg wird in den folgenden Jahren nicht mehr erzielt. Gleichwohl ist eine stetige Zunahme der Erwerbstätigen festzustellen. Nach einer vom Statistischen Bundesamt durchgeführten Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen läßt sich für den Einzelhandel eine Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen für den Zeitraum von 1970 bis 1989 von 15,4 % ausmachen. D.h. sind 1.978 Tsd. Erwerbstätige in diesem Wirtschaftsbereich tätig, so wird für

1 Die Zahl der im Handel 1990 erfaßten Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen liegt bei 649 Tsd. Personen.

das Jahr 1989 ein Beschäftigungstand von 2.282 Tsd. registriert (vgl. Statistisches Bundesamt 1991: 116 f.; eigene Berechnungen).

Hinsichtlich der im Einzelhandel tätigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind seit 1980 keine sprunghaften Veränderungen erkennbar, vielmehr weist ihr Verlauf lediglich leichte Auf- und Abwärtsbewegungen auf (vgl. Tab. 2). Im Zeitraum von 1980 bis 1990 erhöht sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ArbeitnehmerInnen nur geringfügig um 6.600 Personen auf 1.791 Tsd. (vgl. BAG 1990: 9; Statistisches Bundesamt 1991: 124).

Tabelle 2:
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte ArbeitnehmerInnen im Handel und Einzelhandel (alte Bundesländer)
 (in 1000)

Wirtschaftsgliederung	1980	1982	1984	1986	1988	1990
Handel	-	2.836	2.762	2.743	2.883	3.047
Einzelhandel	1.725	1.692	1.648	1.634	1.709	1.791

Quelle: BAG 1990: 9; Statistisches Bundesamt 1991: 124

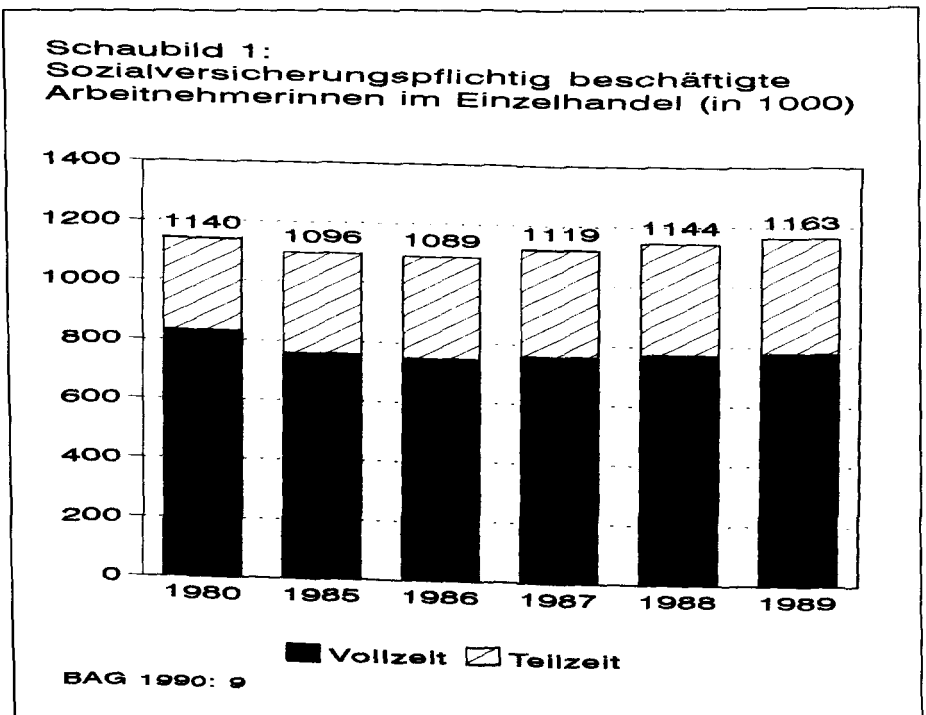
Gravierender sind demgegenüber die Veränderungen der Beschäftigtenstruktur. Betrachtet man zunächst die im Handel tätigen Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen, läßt sich eine stetige Abnahme bis Ende der 70er Jahre verzeichnen. Bis in die 80er Jahre hinein lassen sich keine wesentlichen Veränderungen erkennen, seither erhöht sich ihre Zahl sogar leicht (vgl. Statistisches Bundesamt 1991: 114 f.). Für diese Entwicklung werden eine Reihe von Ursachen verantwortlich gemacht, wie die Schaffung von öffentlichen Förderprogrammen für Existenzgründungen, die Krise auf dem Arbeitsmarkt und Strategien von Verbundorganisationen des Einzelhandels für Standorte, an denen sie nicht flächendeckend vertreten sind, Partner zu finden, die auf eigenes Geschäftsrisiko filialähnliche Verkaufsstellen betreiben (vgl. Engfer 1984: 61).

Die zweite wesentliche Veränderung spiegelt sich in der Zusammensetzung der (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten wider: So verringert sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse im Zeitraum von 1980 bis 1989 um 73 Tsd. Beschäftigte - das sind 5,2 % -, während sich im gleichen Zeitraum die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 25,1 % er-

höht, das entspricht einer Zunahme von 80 Tsd. Sind 1980 noch 18,5 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ArbeitnehmerInnen teilzeitbeschäftigt, steigt ihr Anteil kontinuierlich und liegt 1989 bereits bei 23,0 % (vgl. BAG 1990: 9; eigene Berechnungen).

Der Einzelhandel eignet sich noch aus einem anderen Grund als Untersuchungsfeld, handelt es sich doch um einen Wirtschaftszweig, in dem zum überwiegenden Teil Frauen tätig sind. Legt man die Arbeitsstättenzählung von 1987 zugrunde, so gehen 15,1 % aller erwerbstätigen Frauen - das sind mehr als 1.623 Tsd. - einer Beschäftigung im Einzelhandel nach. Mehr als 62,2 % der 1987 im Einzelhandel Beschäftigten sind Frauen, davon arbeiten 41,6 % als Teilzeitbeschäftigte (vgl. Statistisches Bundesamt 1990: 117; eigene Berechnungen).

Auch bezogen auf die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen läßt sich ein *Trend zur Teilzeitarbeit* feststellen (vgl. Schaubild 1): 1980 sind 27,1 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt, ihr Anteil steigt bis 1989 kontinuierlich auf 33,2 % (vgl. BAG 1990: 9; eigene Berechnungen). Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen liegt seit 1980 nahezu unverändert bei 97 % (vgl. ebd.; eigene Berechnungen).



Unberücksichtigt bleibt bislang die Gruppe der Beschäftigten ohne Sozialversicherungspflicht, deren statistische Erfassung immer noch ein großes Problem darstellt. Laut einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA) durchgeführten Untersuchung sind 2.284 Tsd. Beschäftigte sozialversicherungsfrei tätig, davon 280 Tsd. im Handel. Das entspricht einem Anteil von 12,3 %. Damit rechnet der Handel zu den vier Branchen, auf die der größte Teil der sozialversicherungsfreien Beschäftigten entfällt. Der Frauenanteil liegt bei 64,3 % (180 Tsd.) (vgl. BMA 1989).

Darüber hinaus gehört der Einzelhandel zu den Branchen, in denen, insbesondere in Kaufhäusern, zunehmend "Scheinselbständige bzw. abhängig Selbständige" tätig sind (vgl. Paasch 1990: 147 ff.). Dabei handelt es sich um einen Personenkreis, der "aufgrund vertraglicher oder faktischer Bedingungen i.w. für nur einen Auftraggeber (Arbeitgeber) tätig ... (ist), über kein nennenswertes eigenes Kapital ... (verfügt) und die geschuldete Leistung überwiegend persönlich - also ohne Beschäftigung von Arbeitnehmer(inne)n - erbringt" (ebd.: 134). Hierzu rechnet Verkaufspersonal, das von bestimmten Markenartikelherstellern entsandt wird (sogenannte PropagandistInnen) oder das Verkaufsfläche anmietet und auf eigene Rechnung arbeitet; ferner handelt es sich um freie MitarbeiterInnen sogenannter Servicefirmen, die in der Regel dieselben Aufgaben wahrnehmen wie die Beschäftigten. Diese Erwerbsformen finden sich sowohl in dem von uns untersuchten SB-Warenhaus als auch im Kaufhaus. Sie sind Ausdruck rationalisierungsbedingter Externalisierungsstrategien.

Die oben skizzierte Feminisierung der Verkaufsarbeit setzt bereits Mitte des 19. Jahrhunderts ein. 1925 übersteigt erstmals die Zahl der weiblichen Beschäftigten die der männlichen (vgl. Lemmermöhle-Thüsing/Otto 1989: 15). In der Folge wird die gesamte Verkaufsarbeit als Frauendomäne abqualifiziert und zur Billigarbeit abgewertet. Tätigkeiten im Einzelhandel gelten heute als typischer Frauenberuf - ein Resultat von Sozialisationsprozessen, aber auch der geringen Chancen von Mädchen, in anderen Berufen einen Ausbildungsplatz zu erhalten (vgl. Honrath/Müller 1984: 103; Lemmermöhle-Thüsing/Otto 1989: 2). Hinzu kommt, daß die Aufnahme einer Beschäftigung im Einzelhandel für viele Frauen - insbesondere für Frauen mit Familie - oftmals die einzig verbleibende Chance darstellt, (wieder) erwerbstätig zu sein (vgl. Mehrstens/Moll 1989: 86). Aufgrund der unzureichenden Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen wird die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung als eine Möglichkeit angesehen, Berufs- und Familienarbeit zu verbinden (vgl. Stück 1989). So gelingt es den Betrieben

des Einzelhandels mit ihrer hohen Frauenbeschäftigungsquote, Nutzungskonzepte von Frauenarbeit zu entwickeln, die "vorrangig auf das elastische Potential weiblicher Arbeitskraft setzen" (Faber/Krüger 1989: 75). Die Betriebe haben folglich mit der Beschäftigung von Frauen an "Elastizität in zeitlicher, ökonomischer und sozialer Dimension" gewonnen (ebd.).

Faßt man die Ergebnisse zur Beschäftigtenentwicklung zusammen, wird vor allem ein steter Abbau von Vollzeitarbeitsplätzen und die Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen wie die Schaffung flexibler Frauenarbeitsverhältnisse erkennbar. Dies ist nicht überraschend und hat vor allem strukturelle Ursachen, wobei der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung eine große Relevanz zuzumessen ist. Ein ebenfalls beschleunigender Faktor stellt die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien dar.

Diese Entwicklungstendenzen stehen im Kontext mit dem im Einzelhandel stattfindenden tiefgreifenden Strukturwandel, der sich in fünf, noch nicht abgeschlossenen Phasen einteilen läßt:

Die *erste Rationalisierungsphase* beginnt in den 50er Jahren mit der Einführung der Selbst- bzw. Teilselbstbedienung, die auch als Strategie der Taylorisierung im Einzelhandel bezeichnet wird (vgl. Godel 1978). In dieser Phase geht es vor allem um Servicereduktion und Personalabbau.

Die 60er Jahre sind insbesondere durch Zentralisierungs- und Konzentrationsprozesse, vor allem im Bereich Einkauf und Sortimentsplanung, gekennzeichnet (*zweite Rationalisierungsphase*), eine Entwicklung, die bis heute andauert und sich u.a. an der enormen Verkaufsflächenexpansion ablesen läßt.² Einen anderen Anhaltspunkt hierfür liefert die Umsatzentwicklung. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erzielen Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten, das sind gerade 0,6 % aller Handelsunternehmen, mehr als 40 % des Gesamtumsatzes im Handel (vgl. Statistisches Bundesamt 1989: 280). Ergebnisse repräsentativer Erhebungen bestätigen diese Entwicklung auch für den Bereich des Einzelhandels.³ Vor

2 Allein von 1962 bis 1985 steigt die Verkaufsfläche um mehr als das Doppelte, nämlich von 26 Mio. auf mehr als 65 Mio. Quadratmeter. Insbesondere im Lebensmittelhandel ist ein Anstieg der Verkaufsfläche zu konstatieren (vgl. Lemmermöhle-Thüsing/Otto 1989: 19).

3 1987 haben Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten mehr als 48 % des im Einzelhandel erwirtschafteten Umsatzes unter sich aufgeteilt. Allein 29 % des Umsatzes wird von den 159 größten Unternehmen (1000 und mehr Beschäftigte) erzielt. Dabei stellen diese Unternehmen noch nicht einmal einen Anteil von 0,1 % an der Gesamtzahl der Einzelhandelsunternehmen (vgl. Statistisches Bundesamt 1990: 137 ff.; eigene Berechnungen). Demgegenüber entfallen nur 12,2 % des Umsatzes auf Betriebe der Größenordnung von ein bis fünf Beschäftigten. Gleichwohl handelt es sich hierbei um mehr als die Hälfte aller Unternehmen der Branche.

allem im Bereich des Lebensmitteleinzelhandels läßt sich ein extremer Verdrängungswettbewerb feststellen (vgl. Batzer u.a. 1985; Statistisches Bundesamt 1989: 280), von dem insbesondere kleinere Lebensmittelgeschäfte, die sogenannten "Tante-Emma-Läden", betroffen sind (vgl. ebd.), eine Entwicklung, die allerdings nicht ohne weiteres generalisiert werden kann (vgl. Böcker 1986: 660).

In der *dritten Rationalisierungsphase*, die Ende der 60er Jahre einsetzt, kommt es zur Einführung einer systematischen Personaleinsatzplanung.

Seit den 70er Jahren werden in einer *vierten Rationalisierungsphase* elektronische Datenkassensysteme und EDV in Verbindung mit Warenwirtschaftssystemen dazu benutzt, die Instrumente der Rationalisierung zu optimieren.

Anfang der 80er Jahre setzt eine *fünfte Rationalisierungsphase* ein, in deren Mittelpunkt die Erprobung neuer Informations- und Kommunikationsmittel steht und erste Versuche zu einer systemorientierten Vernetzung unterschiedlicher betrieblicher, aber auch außerbetrieblicher Arbeits- und Funktionsbereiche durchgeführt werden (vgl. Tenbenschel 1987: 20). So trägt die "technisch präzisere Planbarkeit des Personaleinsatzes" zum Ausbau der Teilzeitarbeit im Einzelhandel bei (vgl. Baethge/Oberbeck 1986: 212, 215).

Der Einzelhandel gehört immer noch zu den Branchen, in denen die niedrigsten *Einkommen* erzielt werden, wobei Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Diese Lohnunterschiede resultieren daraus, daß Männer nach wie vor als Alleinernährer betrachtet werden und folglich mit einem Familienlohn rechnen können, unabhängig davon, ob sie tatsächlich eine Ehefrau oder Familie versorgen (müssen), während Frauen weniger verdienen, selbst wenn sie für Abhängige sorgen müssen. Im Jahre 1987 erhalten sie 30 % brutto weniger im Monat als die männlichen Beschäftigten (vgl. HBV 1988: 12). Bezogen auf das reale Netto Gehalt fällt der Unterschied, vor allem bedingt durch die für Fraueneinkommen negative Wirkung des Ehegattensplittings, noch drastischer aus. Danach verdienen Frauen 1987 nur DM 1.080, während Männer im Durchschnitt DM 1.640 monatlich erhalten. Zudem erreichen die Beschäftigten im Einzelhan-

Unternehmen, die bis zu zehn Beschäftigte haben, das sind 80 % der Unternehmen des Einzelhandels, müssen sich mit knapp 22 % des in der Branche erzielten Umsatzes zufriedengeben (vgl. ebd.; eigene Berechnungen). Während sich der Umsatz im Einzelhandel erhöht (vgl. ebd.) - so läßt sich für den Zeitraum von 1980 bis 1989 eine nominale Umsatzsteigerung von 33,1 % festmachen (vgl. HBV 1988: 1) -, sinkt die Zahl der Unternehmen. Allein im Zeitraum von 1960 bis 1979 verringert sich die Zahl der Unternehmen um mehr als 100 Tsd. auf 346 Tsd., d.h. immer mehr Umsatz wird von immer weniger Unternehmen erzielt.

del - soweit es sich um Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit, wie Verkaufen oder Kassieren handelt - erst ab dem sechsten Berufsjahr die Endgehaltsstufe, die sich in Nordrhein-Westfalen für den Tarifzeitraum 1990/91 auf ein Bruttogehalt von knapp DM 2.400 beläuft. Frauen haben nicht nur die geringeren Einkommen, sie sind auch verstärkt in den unteren Gehalts- und Leistungsgruppen beschäftigt. Darüber hinaus sind sie, bezogen auf ihre Einordnung in der betrieblichen Hierarchie, ebenfalls auf den unteren Hierarchiestufen vertreten. Gerade 5 % der im Einzelhandel tätigen Frauen sind Abteilungs- oder Filialleiterinnen (vgl. Lemmermöhle-Thüsing/Otto 1989: 81).

Gleichwohl lassen sich Anhaltspunkte für eine Verbesserung erkennen, wie der Erziehungsurlaub in den Tarifabschlüssen des Einzelhandels für die meisten Bundesländer zeigt. So wird die Höchstdauer des Erziehungsurlaubs auf vier Jahre festgesetzt, wobei nach Ende dieser Zeit ein Anspruch auf Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb besteht.

4.2 Die Untersuchungsbetriebe

Arbeitszeitgestaltung

Unsere Untersuchungsbetriebe praktizieren die im Einzelhandel gängigen Arbeitszeitmodelle (vgl. Schaubild 2).

Im *Kaufhaus* herrscht ein roulierendes Arbeitszeitsystem vor. D.h. die Vollzeitbeschäftigten verfügen über einen Jahresarbeitszeitplan, sie sind in sechs Freizeitgruppen eingeteilt, ihr freier Tag verschiebt sich jeweils um einen Tag in der Woche. Teilzeitbeschäftigte, die erst seit ungefähr 1987 zum Einsatz kommen, arbeiten - abgesehen von wenigen Ausnahmen - ganze Tage, wobei ihr Arbeitseinsatz in der jeweiligen Abteilung festgelegt wird. Die Arbeitszeit dieser Beschäftigtengruppe hängt, wie im Textilkaufhaus, vor allem vom Arbeitseinsatz der Vollzeitbeschäftigten ab. Teilzeitbeschäftigte werden in der Regel dann eingesetzt, wenn Vollzeitbeschäftigte ihren Rolltag bzw. freien Tag haben. Ihr Planungshorizont kann sich folglich auf mehrere Wochen erstrecken, er kann aber auch sehr kurzfristig sein.

Im *SB-Warenhaus* existiert kein roulierendes System, vielmehr ist die Lage des freien Tages ein Ergebnis von Planungs- und Aushandlungsprozessen. Ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten hat im Prinzip feste

Schaubild 2:

Modelle flexibler Arbeitszeit

	Textilkaufhaus	Kaufhaus	SB-Warenhaus
Öffnungszeiten	Mo - Mi, FR 9.30 - 18.30 Uhr Do 9.30 - 20.30 Uhr Sa 9.00 - 14.00 Uhr La Sa (Sommer) 9.00 - 16.00 Uhr La Sa (Winter) 9.00 - 18.00 Uhr	Mo 10.00 - 18.30 Uhr Di, Mi, Fr 9.00 - 18.30 Uhr Do 9.00 - 20.30 Uhr Sa 9.00 - 14.00 Uhr La Sa (Sommer) 9.00 - 16.00 Uhr La Sa (Winter) 9.00 - 18.00 Uhr	Mo - Mi, FR 9.30 - 18.30 Uhr Do 9.00 - 20.30 Uhr Sa 8.00 - 14.00 Uhr La Sa (Sommer) 8.00 - 16.00 Uhr La Sa (Winter) 8.00 - 18.00 Uhr Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeit sind üblich
Vollzeit	variable Arbeitszeit, ein freier Tag in der Woche (Mo - Sa), persönliche Arbeitszeit- und Freizeitwünsche können 2 Monate vorher angemeldet werden, es kann ein +/- von 20 Std. in die nächsten Monate übernommen werden	feste Arbeitszeit, roulierendes Arbeitszeit-System von Mo - Sa, Jahresplanung	feste Arbeitszeit, ein freier Tag - fest oder variierend je nach Abteilung - in der Woche von Mo - Fr
Teilzeit	variable Arbeitszeit, persönliche Arbeitszeit- und Freizeitwünsche können 2 Monate vorher angemeldet werden, die Feinplanung erfolgt 2 Wochen im voraus	feste Arbeitszeit, bei 3-Tageskräften an das roulierende Arbeitszeit-System der Vollzeitbeschäftigten gebunden, Möglichkeit des flexiblen Einsatzes	feste Arbeitszeit, mit unterschiedlicher Lage oder Wechselschicht, Möglichkeit des flexiblen Einsatzes
Pauschal	variable Arbeitszeit, nicht unter 4 Std., Möglichkeit der Arbeit auf Abruf	variable Arbeitszeit	feste Arbeitszeit, in der Regel 2 Std. täglich, Möglichkeit der Arbeit auf Abruf

Arbeitszeiten, wobei jedoch ein "gewisses Maß an Flexibilität", wie der befragte Marktmanager hervorhebt, "für notwendig erachtet wird" (Marktmanager, B3).⁴

Die vom Marktleiter durchgeführte Wochenplanung fand noch vor kurzem weitgehend ohne Beteiligung der Beschäftigten statt. Eine Ausnahme stellt der Kassen- und Textilbereich dar, Abteilungen, die von Frauen geleitet werden, was die Betriebsrätin zu dem Kommentar veranlaßt: "Frauen sprechen sich untereinander ab - Männer, die teilen einfach ein, ... die haben irgendwie weniger Verständnis" (Betriebsratsvorsitzende, B3). Erst nach einem Konflikt um die Samstagsarbeit vor Weihnachten kam es zu einer Änderung des Planungsverhaltens. Heute werden auch von "männlichen Planern, obwohl das manchmal schwierig ist, kurzfristige familiär bedingte Arbeitszeitwünsche von Frauen berücksichtigt" (Betriebsratsvorsitzende, B3).

Besonders heterogen ist die Dauer und Lage der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten im SB-Warenhaus. Vor allem die Dauer der Arbeitszeit streut und reicht von 20 bis zu maximal 36 Wochenstunden. Teilzeitbeschäftigte, deren Stundenkontingent 36 Wochenstunden umfaßt, waren vorher ausnahmslos vollzeitbeschäftigt. D.h. in diesem Betrieb wurde bis vor kurzem noch eine Personalpolitik betrieben, die darauf abzielte, hauptsächlich über solche Arbeitskräfte zu verfügen, die kein Anrecht auf einen freien Tag haben. "Wenn Mitarbeiter sechs Tage sechs Stunden bringen wollen, ... uns ist es recht" (Marktmanager, B3). Diese vom Management hervorgehobene "Freiwilligkeit" der Stundenreduzierung ist allerdings nach Aussagen des Betriebsrats und der betroffenen Frauen vielmehr ein Resultat unterschiedlicher Verteilung von Aushandlungsmacht.

Im SB-Warenhaus sind somit sowohl feste Arbeitszeiten, die sich entweder auf den Vormittag, den Nachmittag oder auf ganze Tage erstrecken, als auch variable Arbeitszeiten erkennbar. Bezogen auf die Lage der Arbeitszeit fällt auf, daß nur ein kleiner Teil der Beschäftigten - vorwiegend solche, die bereits eine langjährige Betriebszugehörigkeit aufweisen - vormittags arbeitet. Hier kann von einer Wahrung von Besitzstandsrechten gesprochen werden: "Da haben wir welche, die wurden vor meiner Zeit eingestellt, die arbeiten nur am Vormittag ... und die kriegen sie auch nicht, nur in wenigen Fällen, in den Nachmittag rüber" (Marktmanager, B3). Die Einstellungspraxis des Betriebs wurde mittlerweile dahingehend verändert, daß Teilzeitbeschäftigte nur noch für die Nachmittagsstunden gesucht werden, handelt es sich doch um die Zeitspanne, in der mit dem höchsten Ar-

4 Abkürzungen vgl. Anhang

beitsanfall zu rechnen ist. Auch gibt es Teilzeitbeschäftigte, die flexible Arbeitszeiten haben oder in Wechselschicht, z.B. im Kassensbereich von 9.00 bis 14.00 Uhr oder von 13.30 bis 18.30 Uhr, arbeiten. Typisch für diese Betriebsform ist weiterhin, daß ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten bereits vor der Betriebsöffnung, so um 6.00 Uhr oder 8.00 Uhr morgens, anfängt. Arbeitszeiten nach 18.30 Uhr sind durchaus üblich; dies gilt insbesondere für Pauschalkräfte, die bis circa 21.00 Uhr im Betrieb tätig sind. D.h. die Arbeitszeitgestaltung im SB-Warenhaus ist aufgrund der geringeren Bedienungsintensität unabhängiger vom KundInnenstrom als in den beiden anderen Betrieben.

Im *Textilkaufhaus* wurde nach langen innerbetrieblichen Auseinandersetzungen vor wenigen Jahren ein variables Arbeitszeitmodell eingeführt, wonach die Beschäftigten unterschiedlich hohe Arbeitszeitkonten aufweisen, die im Laufe eines Monats abgeleistet werden sollen. Die zwischen den Betriebsparteien ausgehandelte Freizeitregelung sieht vor, daß Vollzeitbeschäftigten ein freier Tag in der Woche zusteht und alle sechs Wochen ein Langes Wochenende, d.h. Samstag und Montag sind frei. Demgegenüber war im Kaufhaus wie im SB-Warenhaus der Lange Samstag während der Hauptideerhebungsphase von der Freizeitregelung ausgeschlossen. Eine Änderung trat erst nach Abschluß unserer Untersuchung ein - im SB-Warenhaus jedoch nur für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten.

Die in der Arbeitszeitregelung des Textilkaufhauses vorgesehenen Minus- oder Plusstunden können auf den nächsten Monat übertragen werden, ohne daß hierdurch die monatliche Gehaltszahlung tangiert wird. Dieses Arbeitszeitsystem unterscheidet sich von den vorher genannten vor allem dadurch, daß sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte eine chronometrische und chronologische Flexibilität innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens erkennbar ist. Bemerkenswert an der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ist, daß auf der einen Seite Elemente von Zeitsouveränität für ArbeitnehmerInnen ermöglicht werden. Auf der anderen Seite wird durch die Festschreibung des Zusammenfalls der täglichen Arbeits- und Öffnungszeiten das Rationalisierungspotential variable Arbeitszeiten zunächst abgewehrt. Abweichungen von dieser Regelung werden auf spezifische Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten zurückgeführt. Generell sind vor allem Teilzeitbeschäftigte mit einem höheren Maß zeitlicher Unbestimmtheit konfrontiert.

Hierzu ist weiterhin festzustellen, daß das vorgeschriebene Limit von maximal 20 Plus- oder Minusstunden aus den unterschiedlichsten Gründen häufig überschritten wird (vgl. Kap. 5.2.3). Diese Entwicklung wird nicht

nur von der Geschäftsleitung, sondern auch vom Betriebsrat und Teilen der Beschäftigten durchaus kritisch bewertet. Wird aus betrieblicher Sicht die immer noch zu geringe Kapazitätsorientierung negativ beurteilt, geht es dem Betriebsrat u.a. um die Praxis der Pausenreduzierung, durch die versucht wird, Zeit zu sparen. Das im Textilkaufhaus eingeführte Prämiensystem soll dazu beitragen, daß auch Vollzeitbeschäftigte sich verstärkt an dem diskontinuierlichen Arbeitsanfall orientieren. Dazu meint der Geschäftsführer:

"Wenn der Beschäftigte clever ist, dann sagt er: 'Ich mache keinen ganzen Tag frei in der Woche, sondern gehe lieber ... abends eher und komme morgens später, aber arbeite intensiver in den Stunden, wo Umsätze gemacht werden, und da kann ich Prämien machen.' Dann macht er unter Umständen die doppelte Prämie von dem, der genau nach der Arbeitszeit oder nach der Öffnungszeit arbeitet" (Geschäftsführer, B1).

Die Personaleinsatzplanung im Textilkaufhaus erstreckt sich in der Regel auf zwei Monate und wird auf der Abteilungsebene - zum Teil unter Berücksichtigung individueller Interessen - vorbereitet. Eine Feinplanung des Arbeitseinsatzes wird dann im Zwei-Wochen-Rhythmus vorgenommen. Faktisch haben sich in diesem Betrieb die Planungszeiträume allerdings bereits halbiert.

In allen drei Untersuchungsbetrieben - so kann zusammenfassend festgehalten werden - lassen sich verschiedene Varianten der Teilzeitarbeit identifizieren. Unterschiede beziehen sich nicht nur auf die Dauer der Arbeitszeit (verschiedene Stundenkontingenten), sondern auch auf die Lage der Arbeitszeit (vormittags, nachmittags, ganze Tage). So können Teilzeitbeschäftigte durchaus feste Arbeitszeiten haben. Sie können aber auch in ein Schichtsystem eingebunden sein, wie Beschäftigte im Lebensmittelbereich oder ein Teil der Kassiererinnen des SB-Warenhauses, oder variable Arbeitszeiten haben, wie ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten im Textilkaufhaus.

Formen kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit bzw. Arbeit auf Abruf lassen sich insbesondere in der Gruppe der geringfügig Beschäftigten ausmachen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die nicht sozialversicherungspflichtig sind. In allen drei Untersuchungsbetrieben gibt es solche Beschäftigungsformen. Während die geringfügig Beschäftigten bzw. Pauschalkräfte im Textilkaufhaus ehemals - so das Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen den Betriebsparteien - mindestens fünf Stunden am Einsatztag tätig sein sollen, sind es jetzt oftmals nur noch vier und manchmal auch nur drei Stunden. Im SB-Warenhaus sind es

sogar häufig nur zwei Stunden am Tag. Werden erstere im Verkauf eingesetzt, werden letztere - vorwiegend RentnerInnen und SchülerInnen - vor allem für Routineaufgaben, wie für das Auffüllen von Regalen außerhalb der Ladenöffnung, herangezogen. Im SB-Warenhaus werden Pauschalkräfte darüber hinaus im Kassensbereich - insbesondere in den Nachmittagsstunden - eingesetzt. Aushilfskräfte für verkaufsbezogene Tätigkeiten werden überwiegend aus dem Kreis ehemaliger MitarbeiterInnen rekrutiert, von ihnen wird ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität erwartet - zum Teil gibt es Arbeit auf Abruf. Die Vorteile des Einsatzes von Pauschalkräften für den Betrieb bestehen vor allem darin, rasch auf Arbeitsschwankungen und kurzfristige Personalengpässe reagieren sowie Sonderaktionen und Saisongeschäfte bewältigen zu können. "Das ist die Flexibilität, die wir einfach brauchen" (Marktmanager, B3). Dabei kommt dem Einsatz neuer Technologien, der zunehmenden Kontrolldichte und der größeren Überschaubarkeit der Umsatzentwicklung ein hoher Stellenwert zu. Im SB-Warenhaus werden stündlich Umsatzkontrollen vorgenommen, die eine Basis der kurzfristigen Personaleinsatzplanung darstellen. Sind nicht genügend Kassensarbeitsplätze besetzt, werden weitere Aushilfskräfte angefordert, oder es wird eine Vorverlegung des Arbeitsbeginns erwirkt. Zu den Vorteilen des Einsatzes neuer Technologien in der Personaleinsatzplanung meint der Marktleiter:

"Anhand der vorliegenden und ständig abrufbaren Daten und Zahlen ist es möglich, Kundenströme zu regulieren (gemeint ist wohl kontrollieren). Man kann es. Am Bildschirm sieht man z.B. heute sind 51 % Leerzeit. D.h. Situationen, wie heute sind zu viele Mitarbeiter da, freitags zu wenig oder durch Zufall stimmt der Plan, aber es wurde überbesetzt, sind zu vermeiden. ... Inzwischen habe ich meine Mitarbeiter auch soweit, daß sie sich die Zahlen angucken, schließlich muß die Besetzung dem Umsatz angepaßt werden. Das Ziel der Personaleinsatzplanung ist es, eine gleichmäßige Verteilung zu realisieren und zu einem optimalen Ablauf zu koordinieren" (Marktmanager, B3).

Im Textilkaufhaus erfolgt der Einsatz von Aushilfskräften nach Bedarf. Diese Arbeitskräfte verfügen - abgesehen von wenigen Ausnahmen - nicht über feste Arbeitszeiten (vgl. Kap. 5.2.3). Zudem werden Pauschalkräfte dann eingesetzt, wenn Schlußverkäufe oder andere Sonderaktionen durchgeführt werden. So kann es durchaus vorkommen, daß Aushilfskräfte "in einem Monat überhaupt nicht eingesetzt werden" (Geschäftsführer, B1). Sie bilden die frei disponible Masse in der Personaleinsatzplanung, da sowohl die chronologische als auch die chronometrische Dimension der Ar-

beitszeit ebenso wie ihre Kontinuität und Reichweite weitgehend vom Betrieb bestimmt werden kann.

Im Kaufhaus werden mittlerweile ebenfalls Pauschalkräfte eingesetzt. Die Zunahme von Teilzeitbeschäftigten - angestrebt wird eine Quote von 50 % - wie der Einsatz von Pauschalkräften steht im Zusammenhang mit dem vor einigen Jahren durchgeführten Rationalisierungsmaßnahmen, welche nicht nur zu einem drastischen Personalabbau geführt haben, sondern auch zu einer Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen. Wie in den anderen Untersuchungsbetrieben haben auch im Kaufhaus die meisten Pauschalkräfte flexible Arbeitszeiten. Hierzu heißt es in einem Gespräch: "Sie sind so frei variabel, wie wir sie eben brauchen" (Personalleiter, B2). Ihre Arbeitszeit variiert zwischen vier und acht Stunden täglich und umfaßt maximal zehn Wochenstunden. Nur wenige Pauschalkräfte arbeiten vormittags, die meisten werden entweder ganze Tage oder nachmittags, wenn die höchsten KundInnenfrequenzen erwartet werden, eingesetzt.

In den Untersuchungsbetrieben ist auch die *Pausengestaltung* nicht einheitlich. Differenzen lassen sich sowohl bei einem Vergleich der betrieblich vereinbarten Regelungen hinsichtlich ihrer Dauer, Lage und Häufigkeit als auch bei einem Vergleich zwischen den Beschäftigten im Hinblick auf ihre Inanspruchnahme und Ausgestaltung (vgl. Kap. 5.2) erkennen. Im Kaufhaus ist eine einstündige Mittagspause im Zeitraum von 12.00 bis 15.00 Uhr vorgesehen; eine Regelung, die für Vollzeit- wie für Teilzeitbeschäftigte gilt. Demgegenüber ist die Pausengestaltung in den anderen Untersuchungsbetrieben mit Blick auf ihre Dauer, Lage und Häufigkeit variabel, wobei jedoch Mindestpausenzeiten einzuhalten sind. In beiden Betrieben erfolgt die Zeitkontrolle durch Zeiterfassungsgeräte - im Textilkaufhaus sogar in Form einer Zeitsummenerfassung.

Der Lange Donnerstag

Am 1. Oktober 1989 ist eine Neuregelung des Ladenschlußgesetzes in Kraft getreten, danach können Dienstleistungsbetriebe wie Handelsunternehmen ihre Geschäftszeiten am Donnerstag bis 20.30 Uhr ausdehnen. Um die Akzeptanz dieser Regelung bei den Beschäftigten zu erhöhen, wird gleichzeitig eine Verkürzung der Öffnungszeiten am Langen Samstag von 18.00 auf 16.00 Uhr für die Sommermonate April bis September beschlossen (vgl. Deutscher Bundestag 1989). Da sich unsere Untersuchungsbetriebe am Langen Donnerstag beteiligen, hatten wir die Möglichkeit, Verlauf und Folgewirkungen dieser Neuregelung des Ladenschlußgesetzes zu

untersuchen (vgl. Raehlmann u.a. 1991). Im folgenden soll auf die durch die betriebliche Umsetzung des Langen Donnerstags ausgelösten Modifikationen der Arbeitszeit eingegangen werden.

Die Chancen der Belegschaft wie der Betriebsräte, die Realisierung des Langen Donnerstags zu verhindern, waren sehr gering. Bereits nach kurzer Zeit wurde in allen von uns untersuchten Betrieben der Lange Donnerstag umgesetzt, konnte doch die Geschäftsführung Wettbewerbsnachteile behaupten, so daß eine wesentliche Voraussetzung erfüllt wurde, um eine Beteiligung am Langen Donnerstag zu erwirken. Keiner der befragten Betriebsräte konnte den Ausschluß von Wettbewerbsnachteilen nachweisen. War es bereits auf der tarifpolitischen Ebene nicht möglich, Ladenschlußzeiten festzuschreiben, so gelang dies erst recht nicht auf der betrieblichen Ebene.

Zu Veränderungen der Öffnungszeiten kommt es im Zuge der Einführung des Langen Donnerstags in zwei Untersuchungsbetrieben. So wird im Textilkaufhaus die Ladenöffnung auf den späteren Vormittag verschoben. Während das Textilkaufhaus jeden Tag - ausgenommen samstags - später öffnet, gilt diese Regelung im Kaufhaus nur für einen Tag in der Woche. Hier läßt sich ein Zusammenhang zwischen Sortimentgestaltung und Öffnungszeiten erkennen: d.h. eine Verschiebung der Öffnungszeiten auf den späteren Vormittag wird in Betrieben, die auch Lebensmittel vertreiben, seitens der KundInnen offenbar in geringerem Maße akzeptiert als im Non-Food-Bereich.

Größere Unterschiede zwischen den Betrieben lassen sich im Hinblick auf Veränderungen bei der Arbeitszeitgestaltung erkennen. Diese beziehen sich sowohl auf die Dauer und Lage der Arbeitszeit als auch auf die personalwirtschaftlichen Konzepte. Das Textilkaufhaus hat keine Modifizierung seines Arbeitszeitmodells vorgenommen. Vollzeitbeschäftigte sind am Langen Donnerstag in der Regel von 9.30 bis 20.30 Uhr tätig, fürchten sie doch, ihr Arbeitszeitsoll aufgrund der Verkürzung der Öffnungszeiten nicht mehr problemlos einlösen zu können. Der Geschäftsführer beurteilt demgegenüber die seit Einführung des Langen Donnerstags veränderten Öffnungszeiten positiv. So sieht er nunmehr die Möglichkeit, personalwirtschaftlich unerwünschte Stundenüberhänge abzubauen. Er meint, "daß die Vollzeiterkraft jetzt nicht mehr 20, 30 Stunden Push-Block anbauen kann und dann nicht mehr sagen kann: 'Jetzt mach' ich mal acht Tage Urlaub.'" (Geschäftsführer, B1). Für die im Textilkaufhaus beschäftigten Teilzeit- und Pauschalkräfte gelten im Prinzip die gleichen Arbeitszeitregelungen wie vor der Einführung des Langen Donnerstags.

Anders sieht es dagegen im Kaufhaus aus. Hier wird der Arbeitsbeginn für jene Beschäftigten, die am Langen Donnerstag bis Ladenschluß tätig sind, auf 11.00 Uhr im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Diese Regelung gilt sowohl für Vollzeit- wie für Teilzeitbeschäftigte. D.h. es wird mit zeitversetzten Schichten gearbeitet, wobei morgens wie abends eine weitere Ausdünnung der Personaldecke vorgenommen wird.

Im SB-Warenhaus, dem Filialbetrieb eines Großunternehmens, in dem erst sukzessive die Abendöffnung durchgesetzt wurde, kam es im Zuge der Umsetzung des Langen Donnerstags und der Arbeitszeitverkürzung ebenfalls zu einer Neuregelung der Arbeitszeit, welche allerdings erst nach Abschluß unserer Erhebungen realisiert wurde. Während anfangs in den mehr als 30 Filialbetrieben unterschiedliche Vereinbarungen existierten, gilt mittlerweile für alle großflächigen SB-Warenhäuser nur noch eine Regelung. Die Vereinheitlichung kam allerdings erst zustande, als in allen Betrieben der Lange Donnerstag praktiziert wurde. Einer der befragten Betriebsräte - ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats - beschreibt den Prozeß wie folgt: "Jeder Markt hatte eine Betriebsvereinbarung. Jeder hat dann irgendwas gemacht und hat Sonderzusagen gehabt. ... Da hat es tausenderlei Vereinbarungen gegeben, und das hat man jetzt im Zuge dieser Sache vom Tisch geschafft. Bis auf diese Sonderzulage in einem Betrieb und die Freiwilligkeit" (Mitglied des Gesamtbetriebsrats, B3).

Dem neuen Arbeitszeitmodell entsprechend sollen Vollzeitbeschäftigte zwei Wochen 40 Stunden im Betrieb arbeiten und in der dritten Woche nur 32 Stunden, d.h. allen Vollzeitbeschäftigten wird in der dritten Woche ein "Superlanges Wochenende" gewährt, das am Donnerstag um 17.00 Uhr beginnt. Darüber hinaus wurde vereinbart, in allen Betrieben bereits vor Inkrafttreten der 37,5-Stunden-Woche die beschlossene Arbeitszeitverkürzung einzuführen. Als Grund werden die zunehmenden Rekrutierungsprobleme des Einzelhandels angeführt. Hierdurch soll die Attraktivität des Handels aufgewertet werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt das neue Arbeitszeitmodell nicht. Vielmehr stellen sie - ebenso wie die Gruppe der geringfügig Beschäftigten - eine Manövriermasse dar, um dieses für den Handel untypische, nämlich ein freies Wochenende ermöglichende Arbeitszeitmodell umsetzen zu können. Damit werden Vollzeitbeschäftigte zu Gewinnern und Teilzeitbeschäftigte, eine immer größer werdende Beschäftigtengruppe des Einzelhandels, die sich nahezu ausschließlich aus Frauen zusammensetzt, zu potentiellen Verliererinnen. Für den größeren Teil der Beschäftigten wurde somit im Zusammenhang mit der Einführung des Langen Don-

nerstags und der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung offenbar keine Betriebsvereinbarung angestrebt.

Personalstruktur und -entwicklung

Unsere Untersuchungsbetriebe weisen die für den Einzelhandel typische Personalstruktur auf. So sind im SB-Warenhaus 69 % der Beschäftigten Frauen, im Textilkaufhaus liegt ihr Anteil bei 82 % und im Kaufhaus sogar bei 88 % (Mai 1991). Im Unterschied zu den weiblichen Beschäftigten haben die in den Betrieben tätigen Männer - von einer Ausnahme abgesehen - Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse.

Eine geschlechtsspezifische Polarisierung kann nicht nur anhand der Personalstruktur, sondern auch anhand der betrieblichen Position der Beschäftigten festgemacht werden, die wiederum als ein Resultat geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung interpretiert werden kann.

Erwartungsgemäß sind in allen Betrieben keine Frauen mit Aufgaben der Geschäftsführung und des höheren Managements (Personalleitung) betraut. Je weitreichender die Kompetenzen und dispositiven Befugnisse, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, daß diese Funktion von einer Frau wahrgenommen wird. Dies stellt sich erst auf der Ebene des mittleren Managements etwas anders dar. Zwar dominieren Frauen auch auf der Abteilungsebene nicht, gleichwohl besetzen sie einen nicht unerheblichen Teil dieser Positionen - im Textilkaufhaus sogar 50 %.

In allen Betrieben wird hervorgehoben, daß diese Entwicklung kein Resultat der betrieblichen Einstellungspraxis, sondern auf die mangelnde Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft von Frauen und auf das Fehlen spezifischer Qualifikationen - insbesondere für höhere Managementaufgaben - zurückzuführen ist. Vor allem die für Führungskräfte typischen extrem langen Wochenarbeitszeiten (hoher Überstundenanteil) gelten als Barriere. "Frauen sind nunmal nicht ganz so flexibel wie Männer" (Marktmanager, B3). Hier manifestiert sich die diskriminierende Wirkung der gegenwärtigen Arbeitszeitstruktur, die eine entscheidende Ursache für die ungleiche Verteilung der Arbeitsmarktchancen zwischen den Geschlechtern ist. Der innerbetriebliche Aufstieg ist immer noch an ein umfassendes zeitliches Engagement, wozu u.a. die Ableistung von Mehrarbeit, der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen am Wochenende und der Zwang zur räumlichen Mobilität gehört, gebunden. Für alle Untersuchungsbetriebe gilt, daß Aufstiegschancen auch von Betriebswechseln abhängen.

Die Gebärfähigkeit von Frauen wird darüber hinaus als Karrierebarriere angeführt. So meint der Marktmanager des SB-Warenhauses, daß für Qualifizierungsmaßnahmen eher eine alleinstehende Frau ausgewählt wird als eine jüngere, verheiratete Frau: "Stellen Sie sich vor, ich bilde jetzt wieder so ein Mädchen aus, die gestern geheiratet hat. Das nächste Halbjahr ist die schwanger, da fange ich ja wieder von vorne an, da nehme ich lieber die, die bereits älter und nicht verheiratet ist" (Marktmanager, B3). Benachteiligungen basieren größtenteils auf sogenannten Alltagstheorien, wonach Frauen aufgrund ihres Geschlechts ein Familienbezug und Diskontinuität zugeschrieben wird. Sie bilden offenbar die Grundlage von Management- bzw. Personalentscheidungen, unabhängig davon, ob Frauen sich tatsächlich am weiblichen Biographiemodell orientieren oder nicht. Sie sind darüber hinaus die Ursache für die immer noch relativ geringe Bereitschaft des Managements, Frauen weiter zu qualifizieren oder ihnen höhere Positionen zuzuweisen.

Zur Qualifikationsstruktur ist festzustellen, daß die Belegschaft in den bedienungsintensiven Betrieben sich größtenteils aus Beschäftigten zusammensetzt, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Demgegenüber ist im SB-Warenhaus der Anteil der branchenfremd qualifizierten und Ungelernten höher, was nicht zuletzt als ein Resultat von Dequalifizierungsprozessen interpretiert werden kann, die gerade für diese Betriebsform typisch sind. Der Einzelhandel gilt seit langem als "Prototyp einer breiten Zerstörung von Qualifikationen" (Seltz 1989: 21). Gleichwohl lassen sich - so auch in unseren Untersuchungsbetrieben - erste Anzeichen einer Requalifizierungspolitik ausmachen. Die im SB-Warenhaus angebotene zweijährige Ausbildung für AbiturientenInnen, die dazu beitragen soll, die im Einzelhandel erkennbaren Nachwuchsprobleme zumindest für den Bereich des mittleren Managements zu lösen, stellt hierfür ebenso ein Beispiel dar wie die Reintegration von Bedienungsabteilungen, die in der Regel den Einsatz fachlich-qualifizierten Personals erfordert.

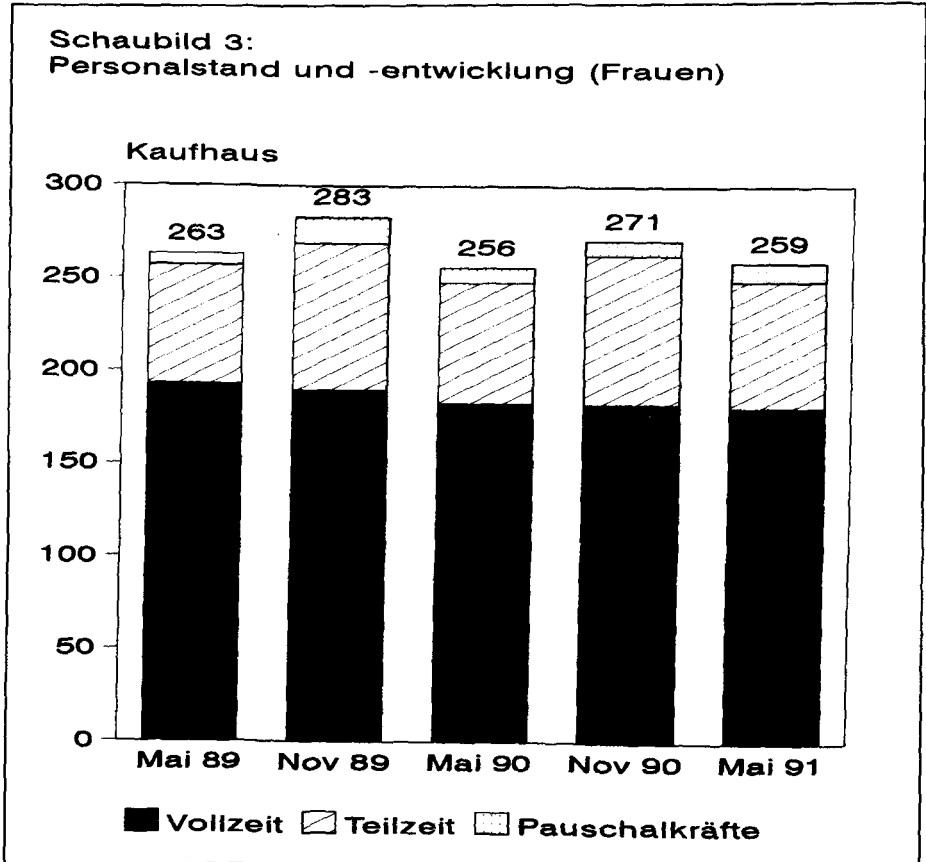
Während die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten im Textilkaufhaus, von minimalen Schwankungen abgesehen, im Zeitraum vom Mai 1989 bis zum Mai 1991 relativ konstant bleibt, weist das Kaufhaus jeweils im November eine Beschäftigtenzunahme auf, welche u.a. auf das anstehende Weihnachtsgeschäft, das generell einen höheren Personalbedarf erfordert, zurückgeführt wird. Der Beschäftigtenstand im November 1989 erklärt sich darüber hinaus durch die Einführung eines Warenwirtschaftsystems. Hierdurch kommt es zu zusätzlichen Aufgaben, wie die Einführung

einer Zentralauszeichnung, das Umzeichnen der Warenbestände, die einen Mehrbedarf an Personal verursachen.

Im SB-Warenhaus ist vor allem der Monat November 1990 auffällig. So sinkt die Beschäftigtenzahl von 203 auf 172 Personen; dies kann einerseits durch natürliche Fluktuation, altersbedingte Berufsaustritte, erklärt werden, ein anderer Grund wird in einer zu diesem Zeitpunkt feststellbaren "Kündigungsserie" (Marktmanager, B3) gesehen, die nicht sofort durch Neueinstellungen abgefangen werden konnte.

Im Kaufhaus waren noch bis vor wenigen Jahren fast ausschließlich

Schaubild 3:
Personalstand und -entwicklung (Frauen)

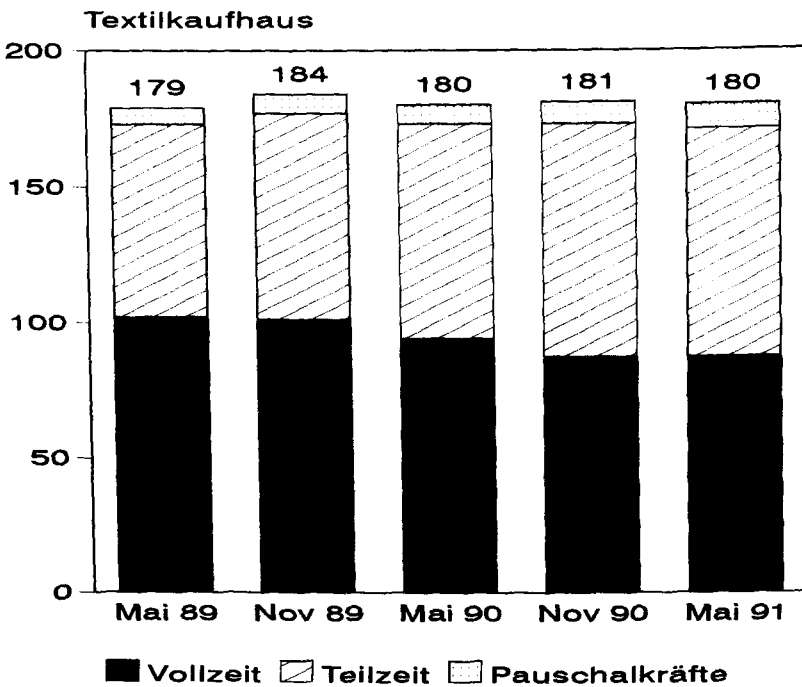


Vollzeitbeschäftigte tätig; erst im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen kommt es auch hier zu erheblichen Personaleinsparungen durch die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen und die Beschäftigung von Pauschalkräften. Im Kaufhaus sinkt die Zahl der Frauen mit Vollzeitarbeitsplätzen im Zeitraum vom Mai 1989 bis Mai 1991 um mehr als 6 %, und

zwar von 193 auf 181. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse steigt demgegenüber, und zwar von 64 auf 68, das ist ein Anstieg um mehr als 6 % (vgl. Schaubild 3).

Im Textilkaufhaus verstärkt sich ebenfalls der Trend zur Teilzeitarbeit. Im Zeitraum vom Mai 1989 bis Mai 1991 nimmt die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen um fast 15 % (von 102 auf 87) ab, während sich im gleichen Zeitraum der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um mehr als 18 %

Schaubild 4:
Personalstand und -entwicklung (Frauen)

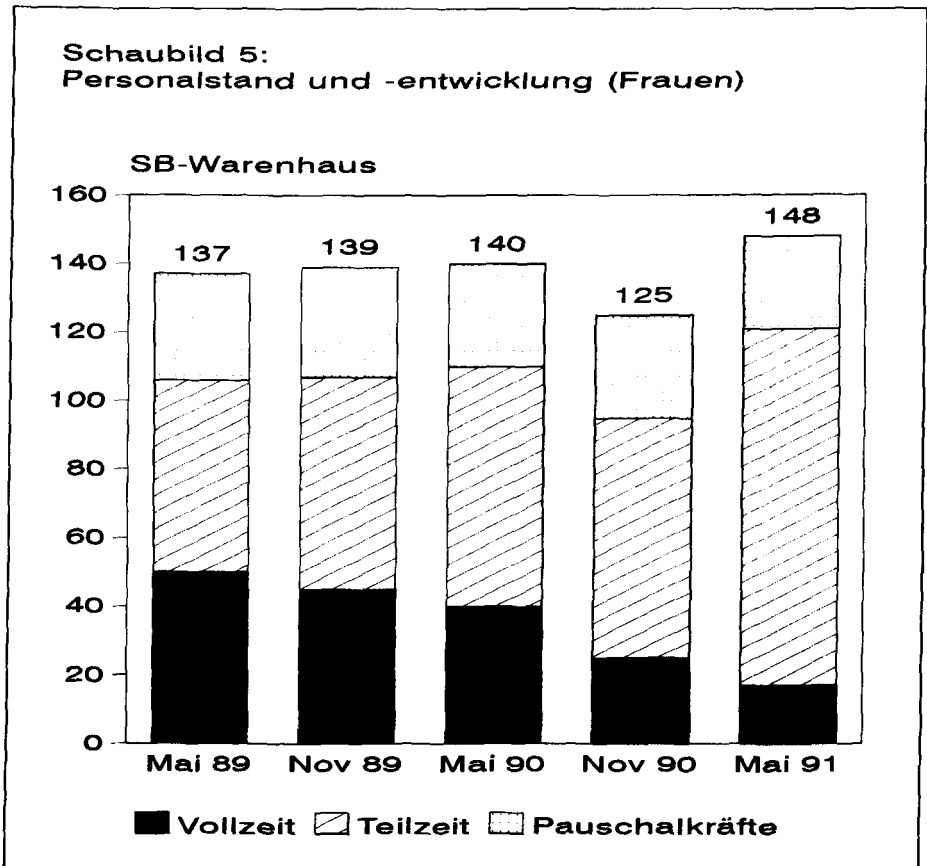


(von 71 auf 84) erhöht. Gleichzeitig steigt auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten an. Das Textilkaufhaus verfügt mittlerweile über einen Pool von circa 50 Frauen, aus dem entsprechend dem aktuellen Tagesbedarf Personen angefordert werden (vgl. Schaubild 4).

Besonders drastisch fällt der Abbau von Vollzeitarbeitsplätzen im SB-Warenhaus (vgl. Schaubild 5) aus: So sinkt die Zahl der weiblichen Beschäftigten mit einer Vollzeitbeschäftigung von 50 auf 17, also um 66 %.

Im gleichen Zeitraum steigt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 56 auf 104 Frauen an, also um 86 %.

Diese Beschäftigtenstruktur hängt u.a. mit der Betriebsform zusammen; Selbstbedienungsbetriebe weisen generell einen geringeren Anteil Vollzeitbeschäftigter im Verkauf auf als bedienungsintensive Betriebe, können doch in dieser Betriebsform Optimierungs- und Rationalisierungsstrategien besonders intensiv verfolgt werden. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung



ist offenbar dort am höchsten, "wo die Selbstbedienung als arbeitsorganisatorisches Potential sich am reinsten hat entwickeln können: in SB-Supermärkten und SB-Läden, dem Lebensmittelsektor sowie den Großvertriebsformen mit gemischten Sortimenten, Schwerpunkt Nicht-Lebensmittel (Verbrauchermärkte, SB-Warenhäuser). ... Demgegenüber liegt in den traditionellen Betriebsformen - Warenhaus/Fachhandel - der Teilzeitbeschäftigtenanteil niedriger" (Tenbenschel 1987: 148).

Bezogen auf die Personalentwicklung ist festzustellen, daß - von einigen Schwankungen abgesehen - die Zahl der weiblichen Beschäftigten relativ konstant geblieben ist; verändert hat sich vor allem die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse.

Dieser Trend in der Beschäftigtenentwicklung ist - so machen die Gespräche mit den Betriebsparteien deutlich - auf eine Personaleinsatzpolitik zurückzuführen, in deren Mittelpunkt eine Erhöhung der Flexibilität, d.h. eine stärkere Orientierung an Schwankungen des Arbeitsanfalls bzw. an KundInnenfrequenzen, steht. Hierzu der Geschäftsführer des Textilkaufhauses:

"Die Veränderung zu mehr Teilzeitarbeit ist auf das veränderte Kaufverhalten der Kunden zurückzuführen. Die Vollzeitmitarbeiter haben oft Leerzeiten, morgens von 9.00 bis 10.30 Uhr und abends ab 17.45 Uhr. Die Teilzeitkräfte kann man dann einsetzen, wenn der Kundenstrom auch einsetzt. Die wirkliche Arbeitszeit ist schließlich nur die Zeit, wo der Kunde bedient wird" (Geschäftsführer, B1).

Mithin kommt hier auch das Interesse von Frauen an Teilzeitarbeit zum Tragen. Daß sowohl betriebliche Interessen als auch individuelle Präferenzen relevante Bezugsgrößen für die Personalpolitik - insbesondere für den Trend zur Teilzeitarbeit - darstellen, konstatieren nicht nur die befragten Betriebs- bzw. Personalleiter, sondern auch VertreterInnen der betrieblichen Interessenvertretung. So meint die Betriebsratsvorsitzende des SB-Warenhauses:

"Die Struktur hat sich in letzter Zeit sehr geändert. Es gibt nicht mehr so viele Vollzeitbeschäftigte. Ganz selten werden Vollzeitbeschäftigte noch eingestellt. Der Trend geht zur Teilzeitbeschäftigung. ... Andererseits ist auch die Einstellung typisch: Frühe Heirat und dann Stundenreduzierung" (Betriebsratsvorsitzende, B3).

In den Betrieben lassen sich verschiedene Varianten von Teilzeitarbeit identifizieren. Differenzen sind sowohl im Hinblick auf die chronologische als auch auf die chronometrische Dimension der Arbeitszeit erkennbar. D.h. die Betriebe verfügen über Teilzeitbeschäftigte mit sehr unterschiedlichen Stundenkontingenten, wodurch sich ihre Möglichkeiten verbessern, Zeiten besonders hohen KundInnenandrangs bzw. Arbeitsanfalls und Abwesenheitszeiten von Vollzeitbeschäftigten abzudecken. Mithin erhöht sich ihre Flexibilität in der Personaleinsatzplanung. Ein Großteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse im Kaufhaus und im Textilkaufhaus umfaßt ein Stunden-

kontingent zwischen 103 bis maximal 129 Monatsstunden. Im SB-Warenhaus ist demgegenüber eine wesentlich breitere Streuung festzustellen, wobei jedoch eine Häufung in der Gruppe von 152 bis 166 Monatsstunden auszumachen ist, die auf die bereits beschriebene Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen der Größenordnung von 36 Wochenstunden zurückzuführen ist.

Differenziert man weiterhin zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, zeigt sich, daß von der Möglichkeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes (1985), befristete Stellen einzurichten, alle Betriebe - wenn auch im unterschiedlichen Umfang - Gebrauch machen: Im Textilkaufhaus haben im Mai 1989 nur zwei Frauen eine befristete Teilzeitstelle; im November 1990 sind es bereits 16, was vor allem mit saisonalen Anforderungen (Weihnachtsgeschäft) begründet wird. Ihre Zahl halbiert sich im Mai 1991, zu diesem Zeitpunkt haben acht Frauen befristete Teilzeitstellen. Vollzeitbeschäftigung wird nach wie vor als unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen.

Im Kaufhaus wird ebenfalls im November für das Weihnachtsgeschäft eine größere Zahl befristeter Teilzeitstellen eingerichtet, von denen ein Teil in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird; mithin handelt es sich um eine Verlängerung der Probezeit. Der Anteil befristeter Teilzeitarbeitsverhältnisse liegt im Mai 1991 im Kaufhaus bei 4,4 % und im Textilkaufhaus bei mehr als 9,5 %. Im SB-Warenhaus gibt es im Mai 1991 keine befristeten Teilzeitstellen, hier spielen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine größere Rolle.

Betrachtet man die im Einzelhandel vorfindbaren *Personaleinsatzkonzepte*, zeichnet sich eine im Vergleich zum industriellen Sektor relativ hohe Variabilität bzw. Flexibilität ab. Dies gilt auch für die untersuchten Einzelhandelsbetriebe, die versuchen, Verkaufsbereitschaftszeiten soweit als möglich abzubauen und eine Anpassung an Schwankungen des Arbeitsanfalls zu erzielen. Hierzu orientieren sich die Betriebe an Vorjahreswerten. Sie bilden die Grundlage für die Personaleinsatzplanung (deduktive Methode) (vgl. Engfer 1984: 211 f.; ARIEL 1990: 405). Die so errechnete Sollbesetzung wird schließlich unter Berücksichtigung aktueller Personalentwicklungen modifiziert. Eine Feinsteuerung findet in der Regel auf der Abteilungsebene statt, wobei vor allem kurzfristige personelle Veränderungen, wie Urlaub, Krankheit, die Teilnahme am Berufsschulunterricht, berücksichtigt werden. Die Planungszeiträume in den einzelnen Betrieben sind unterschiedlich lang; erstrecken sie sich in einigen Abteilungen nur auf

eine Woche, können sie in anderen bis zu zwei Monaten umfassen, gleichwohl sind kurzfristige Modifikationen nicht ausgeschlossen.

Im Unterschied zu den beiden bedienungsintensiven Betrieben wird im SB-Warenhaus zudem auf KundInnenfrequenzschwankungen im Tagesverlauf - dies gilt insbesondere für den Funktionsbereich "Kasse" - reagiert (induktive oder bottom-up-Methode) (vgl. ebd.). Daß im SB-Warenhaus vor allem der Funktionsbereich "Kasse" im Mittelpunkt der Bemühungen um eine optimale Personalbesetzung steht, hängt damit zusammen, daß der "point of sale" das zentrale "Nadelöhr" des Betriebs ist. Hierzu der Marktmanager: "Wenn im Trockensortiment niemand ist, das verzeiht mir ein Kunde, da können wir sparen, aber wenn die Kasse nicht besetzt ist, das verzeiht er mir nicht" (Marktmanager, B3). Mithin gehört neben der Betriebsform, der Sortimentsgestaltung und Abteilungsstruktur auch der spezifische Funktionsbereich zu den entscheidenden Konstituenten, die bei der betrieblichen Personalbemessung berücksichtigt werden. Auf die unterschiedlichen Systeme der Personaleinsatzplanung und die Methoden ihrer Ermittlung soll in diesem Zusammenhang nicht weiter eingegangen werden (vgl. Engfer 1984: 211 ff.). Gleichwohl ist hervorzuheben, daß vor allem mit der Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien die Transparenz der Umsatzentwicklung erhöht wird und jederzeit eine Prüfung der Effizienz der Personaleinsatzplanung vorgenommen werden kann, so daß Umsatz- und Leistungskontrollen - insbesondere im SB-Warenhaus - erheblich gesteigert werden können. Letztlich wird in allen Betrieben versucht, zu einer Optimierung der Personalbewirtschaftung zu gelangen und das betriebliche Arbeitsvolumen möglichst exakt an der saisonalen, wöchentlich und täglich schwankenden KundInnenfrequenz und Umsatzentwicklung auszurichten.

Die Personaleinsatzplanung wird im SB-Warenhaus wie in der Lebensmittelabteilung des Kaufhauses auch dadurch beeinflusst, daß ein Teil der Aufgaben bedienungsfern sind. So läßt sich der Personalaufwand für verkaufsvorbereitende Arbeiten, die in der Regel vor der Öffnung erledigt werden, eher berechnen als der Personalumfang im kundInnenabhängigen Verkaufsbereich.

Die in den Untersuchungsbetrieben realisierten Personaleinsatzkonzepte zielen somit auf eine Leistungsverdichtung und mithin auf eine Reduzierung von Personalkosten ab. Festzuhalten ist, daß auch unsere Untersuchungsbetriebe die für den Einzelhandel typischen Strukturmerkmale der Beschäftigungsentwicklung aufweisen. Ist die Aufnahme von Teilzeitarbeit in den 70er Jahren vielfach Ausdruck einer Präferenzverschiebung von

Frauen, die eine Teilzeit- einer Vollzeitbeschäftigung vorziehen, so ist mittlerweile ein starkes Eigeninteresse der Betriebe zu erkennen, die entdeckt haben, daß Teilzeitarbeit als ein ideales Instrument zur zeitökonomischen Rationalisierung betrieblicher Arbeitsprozesse genutzt werden kann (vgl. Kurz-Scherf 1989: 46). Hier zeichnet sich ein Entwicklungstrend ab, der in allen drei Untersuchungsbetrieben erkennbar ist. Gleichwohl deuten - wie noch zu zeigen sein wird (vgl. Kap. 5.2) - unsere Ergebnisse darauf hin, daß es durchaus auch Ansätze einer Interessenkonvergenz geben kann. Zudem scheint es eine Grenze der Personalausdünnung zu geben. So wirkt sich, wie unsere Gespräche mit den Betriebsparteien verdeutlichen, ein massiver Personalabbau negativ auf die Inventurkosten aus, da aufgrund der geringeren Kontrolldichte eine ausreichende Sicherung des Warenbestands nicht mehr gewährleistet werden kann. Ebenfalls ist Teilzeitarbeit nicht ohne Probleme beliebig ausdehnbar, wie - so haben unsere Literaturrecherchen ergeben - die Erfahrungen im US-amerikanischen Einzelhandel zeigen, wo die Flexibilisierung der Arbeitszeiten schon seit langem weit fortgeschritten ist und wo heute Unternehmen dazu übergehen, vermehrt wieder Vollzeitkräfte einzustellen (vgl. Glanz 1990). Als kontraproduktiv wird darüber hinaus eine weitere Forcierung des Abbaus von Bedienungsleistungen bewertet, weil Servicereduzierungen zu Akzeptanzproblemen führen können. Im SB-Warenhaus werden verstärkt wieder Bedienungsabteilungen eingerichtet. Hier zeigt sich, daß der Entwicklungsprozeß im Einzelhandel nicht determiniert und auch eine Teilrückkehr zum bedienungsintensiven Verkauf nicht ausgeschlossen ist. D.h. ein für alle Einzelhandelsunternehmen typisches Rationalisierungskonzept gibt es - dies belegen auch unsere Untersuchungsergebnisse - offenbar nicht (vgl. Seltz 1989; Engfer 1989).

4.3 Beschäftigtenstruktur und außerbetriebliche Lebenslage. Ergebnisse der schriftlichen Befragung

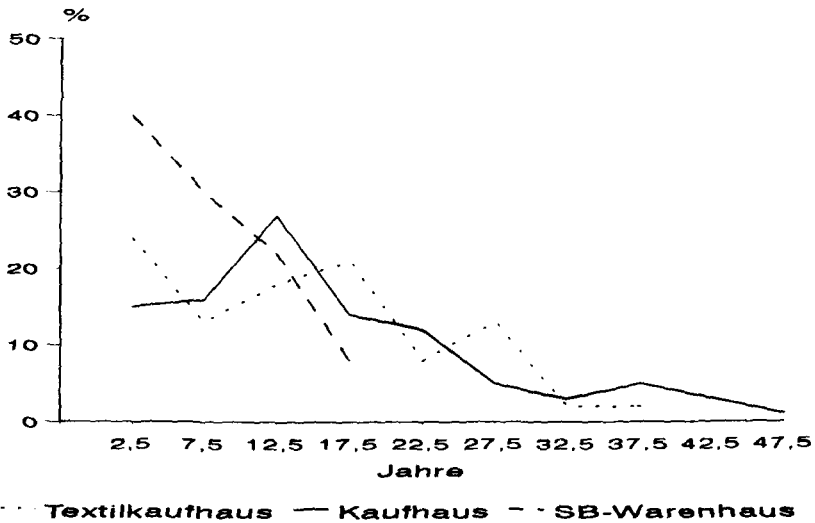
Die Gespräche mit den VertreterInnen der Betriebsparteien sowie die Analyse der zur Verfügung gestellten Personalstatistiken liefern umfassende und detaillierte Informationen über die Beschäftigtenstruktur und die Arbeitszeitmodelle der Untersuchungsbetriebe. Demgegenüber sind die Kenntnisse über die private Lebenssituation der Beschäftigten eher fragmentarisch und allgemein. Deshalb war es notwendig, eine schriftliche Befragung über die betriebliche und außerbetriebliche Lage der beschäftigten

Frauen durchzuführen. Mit den Ergebnissen dieser Erhebung lassen sich die im Untersuchungskonzept entwickelten Kriterien zur Bildung der Untersuchungsgruppen empirisch begründen. Darüber hinaus zeichnen sich erste Tendenzen der Auswirkungen der betrieblichen Personalpolitik und der Arbeitszeitgestaltung auf die beschäftigten Frauen ab. Diese hängen mit ihren außerbetrieblichen zeitlichen Anforderungen und den dadurch mitbestimmten Interessen und Bedürfnissen zusammen.

Die Beteiligung an der schriftlichen Befragung variiert je nach Betrieb zwischen gut einem Drittel und mehr als der Hälfte aller sozialversicherungspflichtig angestellten Frauen und liegt insgesamt bei annähernd 50 %. Da die Verteilung der Stichprobe bzgl. der Dauer der Arbeitszeit weitgehend der weiblichen Gesamtbelegschaft entspricht, können die Ergebnisse mit Ausnahme der Pauschalkräfte für die untersuchten Betriebe als repräsentativ interpretiert werden (vgl. Tab. A.1, Kap. 4.2). Die Rekrutierung der Pauschalkräfte wurde durch deren oftmals unregelmäßigen bzw. sporadischen Einsatz erschwert. Zudem ist besonders im Kaufhaus, wo sie erst seit kurzem eingesetzt werden, und im SB-Warenhaus die Verweigerung vergleichsweise hoch. Diese wird von ihnen auf vereinzelt Nachfragen in erster Linie durch ihr ungeschütztes Arbeitsverhältnis und der daraus resultierenden Unsicherheit gegenüber dem Arbeitgeber begründet. So erlaubt der geringe Stichprobenumfang dieser Untersuchungsgruppe keine weitere Auswertung. Eine detaillierte und damit aussagekräftige Analyse der besonderen Problemlagen dieser Beschäftigtengruppe bleibt der Auswertung der zehn Intensivinterviews mit den Pauschalkräften aus dem Textilkaufhaus vorbehalten.

Entsprechen sich noch die Angaben über die vertraglich festgelegte Dauer der Arbeitszeit aus der schriftlichen Befragung mit denen aus den Personalstatistiken, so zeigen sich hinsichtlich der *Lage der Arbeitszeit* teilweise gravierende Abweichungen gegenüber den in den Untersuchungsbetrieben praktizierten Modellen. Schon bei der groben Unterscheidung von fester und variabler Arbeitszeit deuten die Antworten der befragten Frauen bereits an, wie differenziert die Arbeitszeitregelungen umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere für das Textilkaufhaus, wo nach der Betriebsvereinbarung die variable Arbeitszeit für alle praktiziert wird, wo aber laut Befragung fast die Hälfte der Frauen eine feste Arbeitszeit haben. So gibt es ganze Abteilungen mit roulierendem Freizeitsystem bzw. mit einem festen freien Tag für die Vollzeitbeschäftigten, aber auch individuelle feste Regelungen, die die außerbetrieblichen Anforderungen der teilzeitbeschäftigten Frauen berücksichtigen. Insgesamt hat sich jedoch in der Gruppe der

**Schaubild 6:
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in %)**



teilzeitbeschäftigten Frauen mit fast 75 % die variable Arbeitszeit am stärksten durchgesetzt, während fast zwei Drittel der vollzeitbeschäftigten Frauen noch feste Arbeitszeiten haben. Im SB-Warenhaus, wo nach Auskunft der VertreterInnen der Betriebsparteien für die Vollzeitbeschäftigten eine Arbeitszeitregelung mit ausgehandeltem Freizeitsystem und für die Teilzeitbeschäftigten feste Arbeitszeiten praktiziert werden, gibt es im betrieblichen Alltag zunehmend deutliche Abweichungen, wie Gespräche mit den Frauen während der teilnehmenden Arbeitsplatzbeobachtung bereits bestätigen: Aufgrund der besonderen zeitlichen Struktur der Arbeitsabläufe in diesem Betrieb, vor allem der notwendigen Vor- und Abschlußarbeiten außerhalb der Öffnungszeiten, die sich im Umfang je nach Abteilung unterscheiden, haben einige Frauen eine Sechs-Tage-Woche. Wenige andere wiederum haben aufgrund ihrer guten Verhandlungsposition regelmäßig samstags frei. Lediglich im Kaufhaus wird das für den Einzelhandel typische Arbeitszeitmodell mit roulierendem freiem Tag bislang fast uneingeschränkt praktiziert, auch wenn in wenigen Abteilungen erste Ansätze einer flexiblen Personaleinsatzplanung erkennbar sind.

Hinsichtlich der *Betriebsbindung der Beschäftigten* - gemessen durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit - bestehen ebenfalls prägnante Unterschiede: Sie liegt durchschnittlich im Kaufhaus mit über 14 Jahren am

höchsten, gefolgt vom Textilkaufhaus mit gut 12 Jahren und im SB-Warenhaus mit unter sechs Jahren am niedrigsten (vgl. Tab. A.2). Diese Abweichungen sind nicht nur Ausdruck betriebsspezifischer Selektions- und Integrationsprozesse, sondern lassen sich auch mit den besonderen Rationalisierungsbestrebungen erklären: So wird im Kaufhaus seit 1986 gezielt Personal abgebaut, indem Entlassungen vorgenommen und Neueinstellungen drastisch reduziert werden. Deshalb ist der Anteil derjenigen Frauen, die weniger als vier Jahre beschäftigt sind, deutlich niedriger als in den beiden anderen Betrieben. Demgegenüber erfordert beim SB-Warenhaus der Wechsel des Betriebsgebäudes im Jahre 1987 und die damit verbundene Vergrößerung der Filiale umfangreiche Neueinstellungen, die den Anteil der kurzzeitig Beschäftigten deutlich erhöhen und die bisherigen Probleme der Personalpolitik, vor allem die hohe Fluktuation, verschärfen. Derartig einschneidende Entwicklungen hat es in den letzten Jahren im Textilkaufhaus nicht gegeben (vgl. Schaubild 6).

Allen drei Untersuchungsbetrieben gemeinsam ist der schwache Einfluß des Arbeitsverhältnisses auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit: Teilzeitbeschäftigte Frauen sind im Schnitt zwei Jahre länger angestellt als ihre Vollzeitkolleginnen, obgleich sie beim Betriebseintritt bzw. -wiedereintritt wesentlich älter sind (vgl. Tab. A.2). Möglicherweise drückt sich hierin aus, daß Frauen, die einmal eine mit ihren außerbetrieblichen Anforderungen kompatible Berufsarbeit gefunden haben, wenig Anlaß zum Betriebswechsel sehen. Was hier zum Tragen kommt, ist das herrschende Muster der Berufsbiographie von Frauen mit ihren klassischen Unterbrechungen und/oder Stundenreduzierungen, die größtenteils mit der Übernahme der Kinderbetreuung, aber auch mit der Pflege von Angehörigen begründet werden. Die teilzeitbeschäftigten Frauen sind überwiegend ehemals vollzeitbeschäftigte, die entweder aus oben genannten Gründen häufig nach einer Unterbrechung ihre Arbeitszeit reduzieren oder durch die Unternehmensleitung dazu bewegt werden. Diese betriebliche Personalpolitik wird am erfolgreichsten im SB-Warenhaus praktiziert. Hier ist die Wahrscheinlichkeit, als Vollzeitbeschäftigte alt zu werden, sehr gering: Über die Hälfte dieser Beschäftigtengruppe ist jünger als 23 Jahre, während sich das Alter der teilzeitbeschäftigten Frauen annähernd normalverteilt. Diese Umwandlung der Verträge in ein Teilzeitarbeitsverhältnis ergänzt zunehmend die "weiche" Strategie, d.h. die Besetzung von freiwerdenden Vollzeit Arbeitsplätzen durch Teilzeitarbeitskräfte. Dies gilt auch für das Kaufhaus, das bis 1986 - abgesehen von der Lebensmittelabteilung - ausschließlich Vollzeitbeschäftigung kannte. Hier wird vor allem den älteren, langjährig beschäf-

tigten Frauen von der Personalleitung eine Reduktion ihrer Arbeitszeit nahegelegt: Fast die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten ist älter als 47 Jahre und arbeitet seit über 16 Jahren im Betrieb (vgl. Tab. A.2).

Diese betrieblichen Besonderheiten der Personalpolitik wirken sich selektiv auf *die außerbetriebliche Lebenslage der Beschäftigten* aus: Aufgrund des geringen Arbeitsentgelts im Einzelhandel setzt eine Teilzeitbeschäftigung einen erwerbstätigen Ehemann bzw. Lebenspartner oder Transferleistungen in Form von Unterhalt oder Rente voraus. Dies trifft für fast alle teilzeitbeschäftigten Frauen im Textilkaufhaus und im Kaufhaus zu, während im SB-Warenhaus zunehmend Alleinverdienerinnen auch ohne weitere Einkünfte einen neuen Arbeitsvertrag bzw. einen Änderungsvertrag knapp unterhalb der Vollzeitbeschäftigung abschließen (vgl. Tab. A.3). Davon abgesehen sind alle Allein- bzw. mit ihren Eltern Zusammenlebenden und alle Jüngeren ohne eigenen Haushalt vollerwerbstätig.

Insgesamt wohnen 64 % der schriftlich befragten Frauen mit einem Partner zusammen, von denen 87 % voll ihrem Beruf nachgehen, 10 % verrentet und die restlichen 3 % zur Zeit erwerbslos sind bzw. ihre Wehrpflicht ableisten. Zwei Drittel der berufstätigen Partner haben nach Angaben der Frauen eine Normalarbeitszeit, zu der vermutlich abweichende Formen, wie Gleitzeit, regelmäßige Überstunden, zeitweilige Kurzarbeit, gerechnet werden, 13 % unregelmäßig wechselnde Arbeitszeiten und 20 % regelmäßig Schichtdienst. Hierbei gibt es keine nennenswerten betrieblichen und regionalen Unterschiede, wobei dieser Anteil über dem Bundesdurchschnitt liegt (13 % der abhängig beschäftigten Männer leisten 1989 regelmäßig Schichtarbeit (vgl. Groß u.a. 1989)).

Von den Frauen, die mit einem Partner zusammenleben, haben ein Drittel Kinder im Alter von sechs Monaten bis 31 Jahren im eigenen Haushalt, wobei die meisten älter als 15 Jahre sind. Auffällig ist, daß die Verteilung dieser Frauen auf die drei Untersuchungsbetriebe mit den dort praktizierten Arbeitszeitregelungen zusammenhängt. Das bis vor einigen Jahren fehlende Teilzeitbeschäftigungsangebot im Kaufhaus hat bis auf wenige Ausnahmen zu einer kinderlosen weiblichen Belegschaft geführt (vgl. Tab. A.3). Demgegenüber sind im Textilkaufhaus, wohl auch wegen der seit längerer Zeit praktizierten Teilzeitarbeit, weit mehr Mütter angestellt, und im SB-Warenhaus hat sogar jede vierte Verkäuferin ein oder mehrere Kind(er) unter 15 Jahren. Darunter sind auch alle vier Alleinerziehenden aus der Erhebung. Das breite Spektrum möglicher Arbeitszeiten in diesem Betrieb bestimmt diesen Zusammenhang mit.

Im Gegensatz zu der gängigen Entscheidung, Familie und Beruf so zu vereinbaren, daß die Frau ihre Arbeitszeit reduziert, werden von den befragten Verkäuferinnen, zumindest solange nur ein Kind unter 15 Jahren zu versorgen ist, auch andere Möglichkeiten umgesetzt: Fast jede Dritte ist vollerbstätig. Da die betreffenden Kinder zwischen vier und acht Jahre alt sind, die Lebenspartner ebenfalls voll ihrem Beruf nachgehen und die Gehälter im Einzelhandel für den Kauf von Dienstleistungen - sprich Tagesmutter - zu niedrig sind, ist zu vermuten, daß die notwendige Betreuung weitgehend von weiblichen Verwandten übernommen wird. Demgegenüber sind die erwerbstätigen Mütter mit zwei Kindern unter 15 Jahren alle in Teilzeit beschäftigt. Mit 19 % ist der Anteil vollzeitbeschäftigter Mütter mit Kindern über 16 geringer als bei solchen unter 15 Jahren. Es zeichnet sich im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis ein Wandel im Erwerbsverhalten der Mütter ab: Während die jüngeren den Beruf weiterhin voll ausüben, reduzieren die älteren ihre Arbeitszeit und behalten dies auch dann bei, wenn ihre Kinder inzwischen so alt sind, daß eine Betreuung nicht mehr zwingend notwendig ist.

Neben diesen "harten" Daten zur Lebenssituation wurde *die subjektive Selbsteinschätzung der Frauen bzgl. des zeitlichen Aufwands für ihre außerbetrieblichen Aufgaben* erhoben (vgl. Tab. A.4): Fast zwei Drittel der befragten Frauen bzw. drei Viertel der nicht mehr bei den Eltern lebenden geben an, durch ihre Hausarbeit zeitlich stark gebunden zu sein. Am zweithäufigsten wird die Versorgung des Partners genannt. Für zwei von drei Frauen gestaltet sich ihre Partnerbeziehung derart traditionell. Die zwingend notwendigeren Anforderungen durch die Betreuung von Kindern bzw. die Versorgung von Angehörigen werden nur von 15 bzw. 10 % der Beschäftigten genannt. Regelmäßigen außerhäuslichen Aktivitäten, wie ehrenamtliche Tätigkeiten oder Weiterbildung, gehen weniger als 10 % der Frauen nach. Zu den aufgeführten sonstigen Aufgaben gehören vor allem Gartenarbeit, Versorgung von Haustieren und Vereinssport. Erwartungsgemäß sind die Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihrer Lebenssituation außerbetrieblich zeitlich stärker gebunden als ihre Vollzeitkolleginnen. Gleichwohl sind letztere, wenn vergleichbare familiäre Anforderungen an sie gestellt werden, zeitlich besonders belastet.

Ein im Untersuchungskonzept entwickeltes Kriterium zur Bildung der Untersuchungsgruppen, nämlich die Unterscheidung zwischen außerbetrieblich zeitlich stark und weniger stark gebundenen Frauen, soll im folgenden konkretisiert und problematisiert werden. Sowohl die Ergebnisse der schriftlichen Befragung als auch die vielen Gespräche mit den Verkäu-

ferinnen während der Arbeitsplatzbeobachtung und der Rekrutierung für die Intensivinterviews haben uns darin bestätigt, *die zeitliche Gebundenheit nicht durch die subjektive Selbsteinschätzung der Frauen, sondern zunächst durch die objektiven Anforderungen zu bestimmen*. Während die Versorgung eines erwachsenen Partners oder erwachsener Kinder aufgrund traditioneller Prägung und langjähriger Gewohnheiten zwar eingefahren sein mag, sind sie durch Aushandlungsprozesse im Privaten grundsätzlich veränderbar. Demgegenüber ist die Betreuung von Klein-, Kindergarten- und Schulkindern oder die Versorgung und Pflege von Angehörigen ungleich ethisch verpflichtender und mithin zwingend notwendig.

Dies bestätigen auch indirekt die Frauen. Haben sie *Kinder unter 15 Jahren*, so sind bis auf eine Mutter alle durch die Betreuung zeitlich stark gebunden. Bei älteren Kindern, die zu Hause leben, reichen die Antworten von "nie" bis "stark" und sind annähernd gleichverteilt. Hier wirken sich wohl unterschiedliche Erziehungsstile aus, die sich in nur schwer veränderbaren Standards, Erwartungen und Ansprüchen manifestieren.

Ähnlich starke Abweichungen zeigen sich auch bei der subjektiven Wahrnehmung der Betreuung und Pflege von Alten und Kranken. So stellt sich bei einigen der in der Hauptphase befragten Frauen, obgleich sie bei der Rekrutierung danach gefragt worden waren, erst im Verlauf des Intensivinterviews heraus, daß sie zum Teil mit erheblichem Zeitaufwand Angehörige betreuen. Diese Aufgabe ist für die Frauen so selbstverständlich, daß sie nicht als außergewöhnliche Anforderung bewertet wird. Die geringe soziale Anerkennung für diese Arbeit in Kombination mit den hohen normativen Standards ist hierfür ausschlaggebend.

Die Gegenüberstellung von grundsätzlich veränderbaren und zwingend notwendigen außerbetrieblichen Anforderungen wird im Alltag vielfältig relativiert. Während erstere sich nicht selten den Betroffenen durch ihre Sozialisation und die ständige Reproduktion in der Arbeit und in den Beziehungen derart als Normalität darstellen, daß Veränderungen undenkbar erscheinen, können letztere durch umfangreiche soziale Unterstützungsleistungen dermaßen reduziert werden, daß im Einzelfall die zeitliche Beanspruchung minimal ist.

Was zu klären bleibt, sind die Kriterien für die Zuordnung: Wie bereits oben ausgeführt, ist bei der Kinderbetreuung eine Altersgrenze von 15 Jahren angemessen. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der in Baden-Württemberg durchgeführten Familienzeitbudgetstudie des Instituts für Sozial- und Familienpolitik (vgl. Krüsselberg u.a. 1986). Reduziert sich der zeitliche Aufwand für die Versorgung der Kinder mit zunehmenden Alter und

ist der Übergang bis zum Auszug eher fließend, kehrt sich dies bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen um. Auch läßt sich der Zeitpunkt für den Wechsel von einer emotionalen Pflege der Familienbeziehungen hin zur intensiven Betreuung nicht derart eindeutig festlegen. *Diese Arbeit definieren wir dann als zeitlich stark bindend, wenn sie zusätzlich in praktischer Unterstützung besteht, notwendig regelmäßig erfolgt und zeitlich einen gewissen Umfang überschreitet.*

Für die mit der schriftlichen Erhebung befragten Frauen ergibt sich nach den hier entwickelten Kriterien folgende Verteilung über die Untersuchungsgruppen, wobei die Pauschalkräfte aus oben genannten Gründen unberücksichtigt bleiben (vgl. Tab. A.5): Der Zusammenhang zwischen der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der außerbetrieblichen zeitlichen Gebundenheit ist zunächst für alle drei Untersuchungsbetriebe bis auf geringfügige Abweichungen vergleichbar. Während circa 40 % der teilzeitbeschäftigten Frauen durch die Betreuung von Kindern und/oder die Versorgung von Angehörigen zeitlich stark gebunden sind, gilt dies nur für 20 % der Vollzeitbeschäftigten. Erhebliche Unterschiede zwischen den Betrieben ergeben sich jedoch, wenn wir nach der Art der außerbetrieblichen zeitlichen Anforderungen differenzieren. Muß jede fünfte der im Textilkaufhaus oder im Kaufhaus beschäftigten Frauen Alte oder Kranke versorgen, so ist nur jede zehnte im SB-Warenhaus davon betroffen, wobei alle im Gegensatz zu den beiden anderen Betrieben in Teilzeit arbeiten. Stattdessen ist hier der Anteil der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren besonders hoch. Beides korrespondiert mit dem durchschnittlich geringeren Alter. Im Textilkaufhaus sind es nur 12 %, und alle arbeiten in Teilzeit. Im "kinderlosen" Kaufhaus stellt die Gruppe der beschäftigten Mütter eine verschwindend kleine Minderheit dar. Diese Ergebnisse bildeten die Grundlage für die Auswahl der in der Hauptphase befragten Frauen.

4.4 Die Stichprobe

Mit Hilfe der Ergebnisse der schriftlichen Befragung haben wir nicht nur eindeutige Kriterien für die Dimensionen der Untersuchungsgruppen festgelegt, sondern auch unsere Stichprobe für die Interviews gezielt gebildet, um entsprechend der unterschiedlichen Beschäftigtenstruktur Frauen mit typischen, als auch solche mit besonderen zeitlichen Belastungskonstellationen erfassen zu können. Da der Versuch, die Bereitschaft der Frauen zu einem Intensivinterview mit einer vom schriftlichen Erhebungsbogen

getrennten Anfrage zu klären, zu keinem ausreichenden Ergebnis führt, mußten wir viele Teilnehmerinnen durch persönliche Ansprache zusätzlich rekrutieren. Dadurch werden auch Frauen ausgewählt, die an der schriftlichen Befragung nicht teilgenommen haben. Dies erklärt eventuelle Widersprüche in den Ergebnissen der beiden Erhebungen.

In jedem Betrieb wurden 30 Frauen interviewt. War es noch möglich, bei der Auswahl aufgrund der Art des Beschäftigungsverhältnisses die gemäß der jeweiligen Beschäftigtenstruktur festgelegten Gruppen zu bilden, konnte dies für die außerbetriebliche Dimension der zeitlichen Gebundenheit nur annähernd erfüllt werden (vgl. Tab. 3, Kap. 4.2).

So sollten im Textilkaufhaus in die Gruppen der teilzeit- und geringfügig Beschäftigten nur Frauen einbezogen werden, die durch die Betreuung von Kindern und/oder Versorgung von Angehörigen stark gefordert sind, da diese Situation das Zusammenwirken der Arbeits- und Lebenswelt vieler Frauen und deren Probleme am ehesten widerspiegelt. Nur für diesen Betrieb schienen die Erfolgsaussichten hinreichend groß zu sein, zehn Pauschalkräfte rekrutieren zu können, da diese im Kaufhaus bislang kaum eingesetzt werden und im SB-Warenhaus die vergleichsweise große Gruppe der Aushilfen in erster Linie aus männlichen Arbeitskräften und/oder SchülerInnen besteht. Ihr für die Gesamterhebung geringer Stichprobenumfang und vor allem die besondere Beschäftigungssituation erfordern bei einem Großteil der Fragestellungen eine eigenständige, meist nicht quantifizierende Auswertung.

Tabelle 3: Untersuchungsgruppen (Absolute Zahlen)							
	Textilkaufhaus			Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	VZ	TZ	PK	VZ	TZ	VZ	TZ
außerbetrieblich zeitlich wenig gebunden	10		3	10	5	10	8
durch Kinderbetreuung zeitlich stark gebunden		7	2	2	3		8
durch Versorgung von Angehörigen zeitlich stark gebunden		2	2	8	2		4
durch beides zeitlich stark gebunden		1	3				

Demgegenüber sollten im SB-Warenhaus gleichviel zeitlich stark und weniger gebundene Teilzeitkräfte befragt werden; einerseits, um eine Vergleichsgruppe zu haben, andererseits, weil hier zunehmend auch Frauen reduziert arbeiten, die familial wenig oder gar nicht gebunden sind. Darüber hinaus wurden in beiden Betrieben je zehn vollzeitbeschäftigte Frauen mit vergleichsweise geringen außerbetrieblichen Anforderungen interviewt. Im Kaufhaus sollten in der Gruppe der außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Frauen vor allem diejenigen - meist schon älteren - Verkäuferinnen berücksichtigt werden, die zusätzlich zu ihrer nicht selten vollen Berufsarbeit Alte bzw. Kranke betreuen oder pflegen müssen, zumal hier wegen des bis vor einigen Jahren fehlenden Teilzeitangebots kaum Mütter beschäftigt sind (vgl. Kap. 3, 4.2, 4.3).

Die Auswahlkriterien führten dazu, daß in einigen Untersuchungsgruppen fast alle Betroffenen rekrutiert werden müssen. Wo dies nicht möglich ist, kommt es zu unerheblichen Abweichungen von unseren Vorgaben. So können wir im Textilkaufhaus keine zehn geringfügig beschäftigten Frauen in die Untersuchung einbeziehen, die alle außerbetrieblich zeitlich stark gebunden sind. Bei zwei der im SB-Warenhaus befragten Teilzeitbeschäftigten stellt sich erst während des Interviews heraus, daß sie durch die Versorgung von Angehörigen zeitlich stark gebunden sind (vgl. Kap. 4.3). Im Ergebnis konnten die Gruppen doch so gebildet werden, daß eine vergleichende Analyse entlang der Dimensionen Beschäftigungsverhältnis und außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit durchführbar ist.

Die bei Betriebsfallstudien häufig angewandte gezielte Auswahl der Stichprobe erklärt die Abweichungen der folgenden Ergebnisse von denjenigen der für die Untersuchungsbetriebe repräsentativen schriftlichen Befragung. Da im Kaufhaus die außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit bei den befragten Vollzeitbeschäftigten eher durch die Versorgung von Angehörigen und bei den Teilzeitbeschäftigten durch die Betreuung von Kindern gegeben ist (vgl. Tab. 3), liegt das durchschnittliche Alter in der ersten Gruppe deutlich höher und in der zweiten deutlich niedriger als im Betriebsdurchschnitt (vgl. Tab. A.2, A.6). Mithin ist auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit der interviewten vollzeitbeschäftigten Frauen wesentlich länger. Im SB-Warenhaus sind die befragten Frauen mit 33 Jahren im Mittel deutlich jünger. Das gilt insbesondere für die Vollzeitkräfte, die alle unter 26 Jahre alt sind, was mit dem Auswahlkriterium zusammenhängt, daß sie außerbetrieblich fast keine zusätzlichen Anforderungen erfüllen müssen. Im Textilkaufhaus sind die Ergebnisse mit denen der schriftlichen Befragung vergleichbar und entsprechend zu interpretieren. Auffällig bei

den hier befragten Pauschalkräften ist die ausgeprägte Betriebsbindung, die daher rührt, daß fast alle ehemals festangestellte Verkäuferinnen sind (vgl. Kap. 5.2.1).⁵

Ein wesentliches Charakteristikum der außerbetrieblichen Lebenssituation ist die *Haushaltszusammensetzung der interviewten Frauen* (vgl. Tab. A.7). 60 % wohnen mit einem Partner zusammen, davon 9 % in nichtehelicher Lebensgemeinschaft. Eine Frau steht kurz vor ihrer Scheidung, wobei der Ehemann noch in der gemeinsamen Wohnung lebt. Da hier offiziell eine getrennte Haushaltsführung vorliegt, wird dieser Mann von der Untersuchung ausgeschlossen. Die betrieblichen Unterschiede hinsichtlich des Anteils der mit einem Partner zusammenlebenden Frauen - im Textilkaufhaus liegt er mit 77 % am höchsten, im SB-Warenhaus mit 47 % am niedrigsten - sind wesentlich durch die gezielte Auswahl bzgl. der außerbetrieblichen Anforderungen begründet. Mehr als die Hälfte von ihnen haben ein bis drei Kind(er), die zum überwiegenden Teil unter 15 Jahre alt sind. Insgesamt sind 14 % der zu Hause lebenden Kinder Kleinkinder unter drei Jahren, 16 % Kindergarten- und 37 % Schulkinder. Ein Drittel ist über 16 Jahre alt. Mit zwei Ausnahmen, bei der die Betreuung des Kindes von Verwandten übernommen wird, arbeiten alle diese Mütter reduziert. Neben den insgesamt 49 zu Hause lebenden Kindern haben 29 den elterlichen Haushalt verlassen. Sie sind zwischen 21 und 41 Jahre alt und verteilen sich so auf die Familien, daß zu den 36 befragten Frauen mit Kindern, die noch zu Hause wohnen, 12 weitere hinzukommen, deren Kinder inzwischen alle ausgezogen sind. Damit sind 48 der 90 interviewten Frauen Mütter. Neben der klassischen Kleinfamilie gibt es zwei Drei-Generationen-Haushalte, in denen die Eltern mitwohnen. Dies gilt auch für die zwei Frauen, die allein mit einem Elternteil zusammenleben, das sie betreuen müssen. Insgesamt wohnen gut ein Drittel der zu versorgenden Angehörigen mit im eigenen Haushalt. Von den sechs Befragten, die ohne Partner einen Haushalt mit einem oder mehreren Kind(ern) führen, ist die Hälfte alleinerziehend. Deren Kinder sind zwischen vier und zehn Jahre alt. Mit 31 % ist der Anteil der Alleinstehenden bzw. derjenigen Frauen, die noch bei ihren Eltern wohnen, nicht unerheblich. Während zur ersten Gruppe Frauen aller Altersklassen zwischen 20 bis 63 Jahre gehören, sind in der zweiten mit Ausnahme der im Kaufhaus Beschäftigten, die zwischen 32 und 52 Jahre alt sind, alle jünger als 26. Bis auf die fünf im SB-Warenhaus angestellten Verkäuferinnen

5 Über die Auswahl der Stichprobe hinsichtlich der schulischen und beruflichen Qualifikationen sowie der betrieblichen Position der befragten Frauen siehe Kapitel 5.2.1.

sind alle voll berufstätig. Jede Dritte der Alleinlebenden hat einen festen Partner.

Diesem breiten Spektrum der Lebensformen entsprechen die unterschiedlichen *Haushaltsgrößen*. Von denjenigen Frauen, die einen eigenen Haushalt führen, leben 20 % allein, 39 % zu zweit, 26 % zu dritt und 15 % zu viert bzw. zu fünft.

Neben den 51 verheirateten Frauen, von denen drei in Scheidung leben, gibt es acht geschiedene und vier verwitwete in den Untersuchungsgruppen. Von den restlichen 27 ledigen Frauen leben fünf mit einem Partner zusammen.

In allen drei Untersuchungsbetrieben ist *die sozial-räumliche Bindung* der Befragten, die eine wesentliche Voraussetzung zur Bildung von sozialen Netzwerken darstellt, ausgesprochen hoch. Jede Zweite lebt seit über 20 Jahren am jetzigen Wohnort und sogar jede Dritte seit der Geburt. Nur 25 % der Frauen haben in den letzten zehn Jahren einen Ortswechsel vorgenommen. Diese räumliche Bindung korrespondiert mit der ausgeprägten Betriebsbindung der Beschäftigten im Textilkaufhaus und noch mehr im Kaufhaus.

Als Indikator für *die soziale Herkunft der Frauen* dient die Frage nach der beruflichen Stellung der Mutter und des Vaters. Knapp die Hälfte der Mütter war oder ist erwerbstätig, wobei es tendenzielle Unterschiede sowohl hinsichtlich der Betriebe als auch der Arbeitszeit der befragten Töchter gibt. Während im SB-Warenhaus die Erwerbsbeteiligung der Mütter mit 36 % am niedrigsten liegt, ist sie im Textilkaufhaus mit 58 % am höchsten. Dies gilt mit 87 % auffallend häufig für die dort in Teilzeit Beschäftigten; aber auch in den beiden anderen Betrieben ist ihr Anteil vergleichsweise höher. Gut zwei Drittel der Väter war oder ist als Arbeiter beschäftigt, wobei ihr Anteil im Textilkaufhaus und hier wiederum vor allem bei den als Teilzeitkräfte angestellten Töchtern mit 54 bzw. 38 % am niedrigsten liegt. Im SB-Warenhaus und im Kaufhaus ist er mit 70 bzw. 85 % deutlich höher und am höchsten bei den dort vollzeitbeschäftigten Töchtern. Es läßt sich vermuten, daß einerseits betriebliche Selektionsprozesse, andererseits die schichtspezifische Sozialisation das Erwerbsverhalten der Frauen beeinflusst.

Von den 53 Partnern der befragten Frauen, die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, können 33 für ein Interview gewonnen werden, wobei die Beteiligungsbereitschaft um so geringer ist, je stärker ihre Partnerinnen die Arbeitszeit reduziert haben (vgl. Tab. 4).

Tabelle 4:
Die Partner der Frauen
(Absolute Zahlen)

	Textilkaufhaus			Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	VZ	TZ	PK	VZ	TZ	VZ	TZ
Frauen ohne Partner	7		1	12	1	7	9
Frauen mit Partner	3	10	9	8	9	3	11
(interviewte Partner)	(3)	(6)	(4)	(5)	(6)	(3)	(6)

Da den Männern vorher schriftlich mitgeteilt worden war, daß die au-
ßerbetriebliche Lebenssituation im Vordergrund des Gesprächs stehen
würde, ist zu vermuten, daß neben den angegebenen Gründen (vgl. Kap. 3)
bei einigen auch ihre ausgeprägt konservativen Ansichten zur Erwerbsbe-
teiligung verheirateter Frauen und zur häuslichen Arbeitsteilung für die Ab-
sage ausschlaggebend sind. Demgegenüber ist das Interesse an dem Beruf
der Frauen und mithin an unserer Untersuchung bei denjenigen Männern
besonders stark, deren Partnerinnen vollzeitbeschäftigt sind. Daß damit die
Auswahl der befragten Partner hinsichtlich ihrer Einstellung und ihres Ver-
haltens bzgl. geschlechtsspezifischer Problemlagen ungewollt positiv aus-
fällt, bestätigt auch indirekt der Vergleich der entsprechenden Äußerungen
derjenigen Frauen, deren Männer abgesagt haben, mit den übrigen. Die sich
hieraus ergebenden Einschränkungen bei der Interpretation der Ergebnisse
lassen sich dadurch kontrollieren, daß die meisten der den Männern gestell-
ten Fragen zur häuslichen Arbeitsteilung und zur Ansicht über die Erwerbs-
arbeit der Frau auch den Partnerinnen vorgelegt worden waren.⁶

Ähnlich wie bei den Ergebnissen der schriftlichen Befragung sind nach
Angaben der Frauen 83 % der Partner voll erwerbstätig, 13 % verrentet
bzw. pensioniert und die restlichen 4 % zur Zeit der Erhebung erwerbslos
bzw. wehrpflichtig. Aufgrund des geringen Alters der im SB-Warenhaus
beschäftigten Frauen sind alle Rentner aus der Erhebung mit denjenigen
Verkäuferinnen verheiratet, die in den beiden anderen Betrieben angestellt
sind. *Die berufliche Position und das Einkommen der erwerbstätigen Part-
ner* ist je nach Betrieb und der Dauer der Arbeitszeit der Frauen unter-
schiedlich. Während fast die Hälfte der Partner der im SB-Warenhaus be-
fragten Frauen als Arbeiter beschäftigt sind, ist deren Anteil in den anderen
Betrieben mit weniger als einem Drittel deutlich niedriger, wobei die Män-

6 Dies erklärt auch den in der Ergebnisdarstellung häufig wechselnden Stichpro-
benumfang der Männern von 33 befragten zu 53 vorhandenen.

ner der im Kaufhaus Beschäftigten alle einen Facharbeiterberuf ausüben. Auch die in leitenden Positionen Tätigen sowie alle Beamte der Erhebung zählen zu diesen beiden Betrieben. Auch dieser sozialstrukturelle Zusammenhang scheint durch die betrieblichen Selektionsprozesse mitbestimmt zu sein. Zwei Drittel der Partner der im Textilkaufhaus und alle der im SB-Warenhaus als Vollzeitkraft angestellten Frauen sind Arbeiter und nur ein Drittel der Teilzeit- bzw. 22 % der Pauschalkräfte. Inwieweit hierfür ihr vergleichsweise geringes Einkommen ausschlaggebend ist, kann nur im Zusammenhang mit anderen möglichen Einflußgrößen beantwortet werden. Zwei der befragten Männer arbeiten im selben Betrieb wie ihre Partnerin, und zwar im SB-Warenhaus, und 19 % in einer dem Einzelhandel verwandten Branche, d.h. in einem kundInnenorientierten Dienstleistungsberuf, wie im Großhandel, im Versicherungswesen oder in einer Bank.

Nach Angaben der Frauen, die sich mit denen der befragten Partner decken, haben 47 % der Männer eine Normalarbeitszeit. Bei den übrigen zeigen sich zum Teil gravierende Abweichungen. Sie reichen von der Sechs-Tage-Woche bei einem Briefträger über die kontinuierliche Wechselschicht bei einem Industriearbeiter bis hin zu unregelmäßiger, außergewöhnlich langer Arbeitszeit bei einem Fernfahrer. Die Dauer der Arbeitszeit liegt nicht selten über der jeweils für die Branche geltenden tariflichen Arbeitszeit. Neun der 28 befragten erwerbstätigen Männer arbeiten regelmäßig bis zu 50 Stunden in der Woche, und außer dem Fernfahrer sind ein leitender Angestellter sowie ein Selbständiger sogar über 60 Stunden erwerbstätig.

Die Frauen sind im Schnitt drei Jahre jünger als ihre interviewten Partner, die zwischen 21 und 68 Jahre alt sind. Die Hälfte der Beziehungen besteht seit über 14 Jahren. Zwei der 33 befragten Paare praktizieren eine nichteheliche Lebensform, und drei haben nach dreijährigem Zusammenleben geheiratet.

Das Zusammenwirken der unterschiedlichen Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen erklärt den Stellenwert ihres Einkommens im Familienetat (vgl. Kap. 4.3): 44 % aller Befragten sind Allein- bzw. Hauptverdienerinnen, wobei jede Vierte trotz des geringen Arbeitsentgelts - vor allem im SB-Warenhaus - in Teilzeit beschäftigt ist. Alle anderen leben mit einem Partner zusammen und erbringen entweder als Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte einen wichtigen Beitrag zum Familienetat (34 %) oder als geringfügig bzw. Teilzeitbeschäftigte einen Zuverdienst (23 %).

5 Ergebnisse der Intensivinterviews

5.1 Die berufliche und private Biographie

Die Lebenslaufforschung entwickelt sich zu einem wichtigen Forschungsfeld, so lassen sich gesellschaftliche Strukturumbrüche an Veränderungen im Lebenslauf erkennen. Unter Lebenslauf wird ein "Handlungsregulativ" verstanden, das am Individuum ansetzt (vgl. Kohli 1986: 183). Analytisch werden Biographien in einem standardisierten Normallebenslauf zusammengefaßt, dessen Orientierungspunkt das Erwerbssystem bildet. Es hat sich eine Dreiteilung in Vorbereitungs-, Erwerbs- und Ruhephase herauskristallisiert. Die dem Individuum zur Verfügung stehende Lebensspanne wird durch diese Dreiteilung des Lebenslaufs und seiner Orientierung an einem standardisierten Familienzyklus in strukturell klar voneinander abgehobenen Phasen differenziert. Diese Kontinuität wird vor allem angesichts wachsender Langzeiterwerbslosigkeit zunehmend gebrochen. Erst recht wenn es um den Lebenslauf von Frauen geht, eignet sich diese Dreiteilung nicht. Ausschlaggebend hierfür sind ihre von Diskontinuität geprägten Erwerbsbiographien mit problematischen Folgen für die soziale Sicherung. Auch kann das Leben von Frauen - wie von Männern - nicht ohne Bezug auf ihre außerbetriebliche, insbesondere ihre familiäre Situation verstanden werden. In älteren Studien wird versucht, diesen Zusammenhang durch die Konstruktion einer weiblichen Musterbiographie darzustellen, wonach Frauen ihre Erwerbstätigkeit, wenn nicht nach der Heirat, so doch spätestens nach dem ersten Kind aufgeben (Zwei-Phasen-Modell). Alva Myrdal und Viola Klein (1956) bemühen sich in der Folge, ein realitätsnäheres Lebenslaufmuster, das Phasen zeitlich reduzierter Erwerbstätigkeit einschließt, zu entwerfen. Darauf aufbauend entwickelt René Levy (1977) ein Drei-Phasen-Modell als Statusbiographie der Frau. Dieses Verlaufmuster wird jedoch ebenfalls angesichts des veränderten Erwerbsverhaltens von Frauen als mit der Wirklichkeit weiblicher Biographien nicht mehr übereinstimmend betrachtet (vgl. Krüger/Born 1991).

Im Rahmen unserer Untersuchung haben wir uns sowohl auf Aspekte der beruflichen als auch der privaten Biographie konzentriert, so auf Unterbrechungen der Berufstätigkeit, Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses, Zäsuren im Lebenslauf durch persönliche oder familiale Ereignisse, welche durch die Geburt von Kindern, Scheidung oder den Tod des Partners ausgelöst werden. Unserem Untersuchungsansatz entsprechend wird somit die in der Biographieforschung häufig verengte Perspektive vermieden. D.h.

uns interessiert die Koordination der beruflichen mit der privaten Biographie. Bei der Interpretation unserer Ergebnisse ist zu beachten: Es handelt sich nicht um eine in der Lebenslaufforschung gängige Kohortenanalyse. Auch stellt unsere Untersuchungsgruppe eine Positivauswahl dar; es wurden ausschließlich erwerbstätige Frauen befragt.

Lebensläufe werden durch eine Vielzahl von Ereignissen, Interessen und Bedürfnissen geprägt und sind erst im Kontext gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen zu verstehen. Strukturveränderungen im Familienzyklus stellen folglich einen wichtigen Bezugspunkt für die Analyse weiblicher Lebensläufe dar. Hierbei spielt insbesondere der Wandel von Ehe und Familie eine erhebliche Rolle, so die Verschiebung des Zeitpunkts der Eheschließung, die Abnahme der Zahl der Eheschließungen und die Zunahme der Scheidungszahlen sowie die Verbreitung nichtehelicher Partnerbeziehungen und der Rückgang der Mehrkindfamilie (vgl. Nave-Herz 1988). Dies bleibt nicht ohne Konsequenzen für die Haushaltsmuster. Besonders bemerkenswert ist der enorme Anstieg der Ein-Personen-Haushalte, eine Entwicklung, die sich auch in unserer Untersuchung widerspiegelt. So finden sich neben der traditionellen Kleinfamilie andere Lebensformen, wie Frauen, die allein oder mit ihrem Kind oder anderen Menschen zusammenleben (vgl. Kap. 4.4). Zu konstatieren ist auch eine Abnahme der Orientierung an einem traditionellen Familienzyklus, wonach die familiäre Entwicklung bestimmte Phasen aufweist, welche alle Frauen gleichermaßen durchlaufen. D.h., berufstätig zu sein, ist für Frauen zu einem Teil ihrer Lebensgestaltung geworden, ohne daß sie jedoch auf eine Familiengründung verzichten. Diese Entwicklungen korrespondieren mit dem Sachverhalt, daß der Status, nur Ehe- und Hausfrau zu sein, verstärkt unter Rechtfertigungsdruck gerät. Gleichwohl ändert sich an der Zuständigkeit der Frau für Haushalt, Kinder und Pflegebedürftige wenig.

Der am häufigsten angeführte Grund für Berufsunterbrechungen ist die Geburt von Kindern und die damit verbundene Übernahme von Betreuungsleistungen (56 %). 20 % der Unterbrechungen erfolgen aufgrund von Erwerbslosigkeit, 6 % durch Aufgabe der Berufstätigkeit nach der Heirat. Zwei Frauen führen ungünstige Arbeitszeiten bzw. gesundheitliche Probleme an. Nur bei 5 % der Unterbrechungen werden die Betreuung von Angehörigen als Grund genannt, obwohl viel mehr Frauen im Verlauf ihres Lebens mit Betreuungspflichten konfrontiert sind. Dies kann damit zusammenhängen, daß die Betreuung von Angehörigen im Unterschied zu der von Kindern kein legitimer Unterbrechungsgrund darstellt. Ein anderer Grund ist das Alter der Frauen, d.h. hier handelt es sich größtenteils um

Frauen älterer Jahrgangsguppen, für die ein Wiedereinstieg ins Berufsleben kaum möglich ist. Hinzu kommt, daß ein Teil dieser Frauen auf ihr Einkommen angewiesen ist. Die Dauer der Unterbrechung derjenigen Frauen, die wegen der Betreuung von Angehörigen ihre Berufstätigkeit aufgeben, ist sehr unterschiedlich: Sie reicht von einem halben Jahr bis zu 15 Jahren. Hier drückt sich die Unberechenbarkeit der Pflegedauer aus. Im Falle von Erwerbslosigkeit liegt die Dauer der Unterbrechung für drei Viertel der betroffenen Frauen unter einem halben Jahr. Frauen, die als Grund "Heirat" angeben, weisen die längsten Unterbrechungszeiten auf (im Durchschnitt 12 Jahre), was sich vor allem dadurch erklären läßt, daß sich bei diesen Frauen aufgrund der Betreuung von Kindern ihr Wiedereinstieg ins Berufsleben noch weiter verschiebt. Wird als Grund die Geburt bzw. Betreuung von Kindern angeführt, so liegt die Unterbrechungsdauer bei 64 % unter vier Jahren und bei 36 % über sechs Jahre. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß die Dauer der Unterbrechung sich mit der Zahl der Kinder erhöht.

Wir fragten ferner nach den Ursachen für Arbeitszeitwechsel. Auch hier zeigt sich, daß an erster Stelle die Betreuung von Kindern rangiert; in diesem Fall wird die Arbeitszeit reduziert. Am zweithäufigsten werden finanzielle Gründe genannt, welche zu einer verstärkten beruflichen Orientierung führen; hier wird die wöchentliche Stundenzahl erhöht.

Auch die Analyse der Lebensläufe liefert interessante Ergebnisse. So haben wir versucht, typische Lebenslaufmuster zu identifizieren und zu prüfen, ob Phasierungsmodelle die Realität weiblicher Biographien adäquat erfassen können. Unter dem Aspekt von Kontinuität/Diskontinuität bildet die Auflistung der einzelnen Erwerbs- und Unterbrechungsphasen, der Beschäftigungs- und Betriebswechsel eine wichtige Basis. So kristallisieren sich unterschiedliche Erwerbsmuster heraus.

Jede dritte Befragte weist eine *kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit* auf. Zum überwiegenden Teil handelt es sich um bislang zeitlich weniger stark gebundene Frauen, die im Untersuchungsbetrieb ihre Lehre absolviert haben und im Betrieb geblieben sind. Typisch für diese Gruppe ist, daß - abgesehen von einer 26jährigen - keine Frau Kinder zu versorgen hat. Kontinuierlich vollzeiterwerbstätig sind einerseits jüngere Frauen, die sich noch am Anfang ihres Berufswegs befinden und zum Teil noch bei ihren Eltern wohnen; andererseits handelt es sich um Frauen, die älter als 45 Jahre sind und größtenteils allein oder mit einem Partner zusammenleben.

Ein *zweites Erwerbsmuster* ist ebenfalls gekennzeichnet durch *kontinuierliche Berufstätigkeit*. Gleichwohl haben diese Frauen im Verlauf ihrer

Erwerbsbiographie *Arbeitszeitwechsel* vorgenommen. Dieses Erwerbsmuster findet sich bei jeder sechsten Befragten. Trotz der an sie gestellten außerbetrieblichen Anforderungen kommt es bei diesen Frauen nicht zu einer vollständigen Aufgabe ihrer Berufstätigkeit. Größtenteils wird die Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert. Ein herausragendes Beispiel stellt eine heute 63jährige Frau dar, die fünf Kinder großgezogen, aber ihre Berufstätigkeit nicht unterbrochen hat. In diesem, wie auch in anderen Fällen, ist eine enge Verknüpfung mit der Erwerbsbiographie des Mannes festzustellen. So erfolgt die Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung vor allem aus finanziellen Gründen, und zwar wegen des Scheiterns der Selbständigkeit des Ehemannes.

Von großer Kontinuität geprägt ist auch ein *drittes Muster des Erwerbsverlaufs*. Es handelt sich um Frauen, die stets *vollzeiterwerbstätig* sind und *Unterbrechungsphasen von höchstens sechs Monaten* aufweisen, die in erster Linie durch Erwerbslosigkeit begründet sind. Zu dieser Gruppe, die lediglich 7 % der befragten Frauen umfaßt, rechnen hauptsächlich - von einer Ausnahme abgesehen - kinderlose Frauen der jungen und mittleren Altersgruppe.

Dem stehen Erwerbsmuster gegenüber, die durch Diskontinuität geprägt sind.

Zum *Typ der Langzeitunterbrecherin* rechnet jede fünfte Beschäftigte. Diese Frauen sind aus Gründen der Kinderbetreuung mindestens vier Jahre nicht berufstätig und steigen wieder als geringfügig Beschäftigte ein. Die meisten erhöhen später ihre Arbeitszeit, einige bis zur Vollzeitbeschäftigung. Hierfür können vor allem ökonomische Gründe ausgemacht werden; so bei jenen Frauen, die sich von ihrem Partner getrennt haben. Jede sechste Beschäftigte vollzieht einen derartigen Arbeitszeit- bzw. Beschäftigungswechsel, wobei es sich größtenteils um Frauen der mittleren und älteren Altersgruppe, deren Kinder entweder zur Schule gehen oder - wie in den meisten Fällen - außer Haus leben, handelt. Ihr Erwerbsverlauf ähnelt noch am ehestens dem von Levy konstruierten Drei-Phasen-Modell. Langzeitunterbrecherinnen, die heute noch als Pauschalkraft beschäftigt sind, stellen die kleinste Gruppe der Befragten (etwas mehr als 4 %).

Zwischen diesen beiden Polen, d.h. dem Typ der Langzeitunterbrecherin und jenen Frauen, deren Erwerbsverlauf durch relative Kontinuität geprägt ist, lassen sich noch zwei Varianten erkennen, die wir entsprechend der Dauer der längsten Unterbrechungsphase unterscheiden: eine Gruppe mit Unterbrechungsphasen von einem halben bis maximal eineinhalb Jah-

ren und eine zweite, die ihre Erwerbstätigkeit mindestens eineinhalb bis zu vier Jahren unterbrechen.

Die Gruppe der Frauen, die in ihrer *Erwerbsbiographie* eine *eineinhalb- bis vierjährige Unterbrechungsphase* aufweist, jede neunte, setzt sich zu einem überwiegenden Teil aus durch die Betreuung von Kindern zeitlich stark gebundenen, verheirateten Frauen zusammen. D.h. die Erwerbsunterbrechung steht im Zusammenhang mit der Geburt und Betreuung von Kindern. Ein Großteil dieser Frauen fängt im Anschluß an diese Unterbrechungsphase zunächst als Pauschalkraft an und nimmt später eine Teilzeitbeschäftigung auf. Nur eine Frau aus dieser Gruppe ist zum Zeitpunkt des Interviews noch als Pauschalkraft beschäftigt. Ein Grund ist, daß die 45jährige nicht nur durch die Betreuung ihres Kindes, sondern zudem noch durch die Pflege eines Angehörigen zeitlich stark gebunden ist.

Für *Frauen mit einer maximalen Unterbrechungsdauer von eineinhalb Jahren* ist es kaum möglich, ein einheitliches Muster der Erwerbsbiographie auszumachen. Gleichwohl ist auffällig, daß fast alle teilzeitbeschäftigt sind und zur Gruppe der zeitlich stark gebundenen, verheirateten Frauen gehören. Mehrfache Arbeitszeitwechsel und/oder Unterbrechungsphasen sind nicht selten, wobei unterschiedliche Gründe, wie die Geburt von Kindern, Phasen der Erwerbslosigkeit, die Betreuung von Pflegefällen, finanzielle Probleme, ausschlaggebend sind. Zu dieser Gruppe, jede siebte Befragte, rechnen Frauen jeder Altersklasse. Arbeitszeitreduzierungen sind fast genauso verbreitet wie die nach der Unterbrechung oder einer Phase geringfügiger Beschäftigung konstante Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung.

Die Diskontinuität der Erwerbsbiographie der meisten Frauen ist kein Zufall, sondern ein Ergebnis geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. So ist die für Frauen geltende Priorität von Familienarbeit häufig mit Erwerbsunterbrechungen und/oder Arbeitszeitwechsel gekoppelt. Eine heute 58jährige Teilzeitbeschäftigte schildert ihre Bemühungen, erwerbstätig zu bleiben und dennoch die in verschiedenen Lebensphasen an sie gestellten Anforderungen, nämlich Familienarbeit und Pflegedienste, erfüllen zu können, mit Blick auf die Phase, als sie von einer Teilzeit- auf eine geringfügige Beschäftigung wechselte, wie folgt:

"Nur dann wollte er (Personalchef) mich fest einstellen ..., das wollte ich nicht. Ne, dann hätte mein Mann mir gesagt, also wenn du das machst, kannst du gleich deinen Koffer packen. Ein Schlüsselkind wollen wir nicht haben, dann hätten wir uns kein Kind anschaffen brauchen. ... Mit meiner Mutter ging es nicht gut, die kränkelte dann ja nur noch, na und da blieb mir nichts anderes

übrig. ... Ich habe dann gesagt, na ja gut, dann gehe ich einmal in der Woche. ... Als Tagesaushilfe bin ich dann angefangen, da hatte mein Mann dann auch noch nichts dagegen" (TZb/B1/11).

Auffällig ist, daß im SB-Warenhaus der Anteil der Berufsunterbrecherinnen insgesamt höher liegt als in den beiden anderen Betrieben und fast zwei Drittel dieser Frauen mindestens zwei Unterbrechungen aufweisen, obgleich ihr Durchschnittsalter vergleichsweise niedrig ist. Hier schlagen sich die für den SB-Bereich typischen Frauenerwerbsmuster nieder. So ist auch die Dauer der Unterbrechungsphase im SB-Warenhaus am längsten. D.h. 50 % der Berufsunterbrecherinnen sind zehn Jahre und länger nicht berufstätig. Eine Ursache kann in den vergleichsweise geringeren Qualifikationsanforderungen gesehen werden. Frauen, die nach längeren Unterbrechungsphasen wieder berufstätig werden wollen, haben offensichtlich im SB-Bereich größere Einstellungschancen. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Verteilung der oben angeführten Erwerbsmuster in den drei Untersuchungsbetrieben: So sind im SB-Warenhaus nur 20 % der Frauen kontinuierlich vollberufstätig gewesen, im Textilkaufhaus sind es 27 % und im Kaufhaus, bedingt durch das bis vor einigen Jahren fehlende Angebot an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (vgl. Kap. 4.2, 4.3), sogar 40 %.

Weiterhin fällt die *hohe Mobilität* der Frauen auf. Zwei Drittel der Befragten haben einmal oder mehrmals den Betrieb gewechselt. Darunter befinden sich auch Frauen, die nicht nur in Einzelhandelsbetrieben tätig waren; jede Vierte hat bereits einmal in Betrieben anderer Branchen gearbeitet. Die meisten Betriebswechslerinnen sind - wie erwartet - im SB-Warenhaus beschäftigt. Hier haben 83 % der Befragten Erfahrungen mit anderen Betrieben gemacht. Im Textilkaufhaus gilt dies für 60 % und im Kaufhaus für 53 % der Frauen. Auch ist die Zahl derjenigen, die in Betrieben anderer Branchen gearbeitet haben, im SB-Warenhaus am höchsten (37 %). Drei Frauen waren bereits in sieben Betrieben beschäftigt.

Auf die Frage, ob es sich retrospektiv betrachtet bei der beruflichen Unterbrechung um ein Resultat eigener Lebensplanung handelt, antwortet knapp ein Drittel der Frauen uneingeschränkt mit ja (17 Frauen). In 15 Fällen gibt es sowohl Phasen, die stark durch eine eigenständige Lebensplanung bestimmt waren, als auch solche, in denen betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen oder gesundheitliche Probleme Berufsunterbrechungen zur Folge hatten. Als ausschließlich fremdbestimmt hat mehr als ein Drittel der Frauen Unterbrechungsphasen erlebt. Hierzu gehören Frauen der jüngeren wie der älteren Altersgruppe, die z.B. nach der Lehre nicht weiterbeschäftigt wurden. Dabei handelt es sich um die wenigen Fälle, in denen ei-

ne Erwerbslosenmeldung vorgenommen wurde. Den größten Teil stellen allerdings Frauen der älteren Altersgruppe. Früher war es - wie sie betonen - selbstverständlich, nach der Heirat bzw. spätestens nach der Geburt des ersten Kindes die Berufstätigkeit aufzugeben, was sie aus heutiger Sicht durchaus kritisch sehen. Fast ausschließlich Frauen der älteren Altersgruppe haben ihre Berufstätigkeit nach der Heirat oder wegen ihres Partners wenn nicht unterbrochen, so doch zumindest einen Arbeitszeitwechsel - größtenteils von Vollzeit auf Teilzeit - vorgenommen. Hier spielen auch *Erfahrungen im Elternhaus* eine nicht unwesentliche Rolle: Frauen, deren Mütter nicht berufstätig waren, weisen beispielsweise eine insgesamt längere Unterbrechungsdauer - im Durchschnitt 90 Monate - auf als Töchter erwerbstätiger Mütter, die durchschnittlich nur 52 Monate nicht berufstätig sind.

Bei der Interpretation der *Ergebnisse zur Familiengründung* (Heirat, Mutterschaft) ist zu berücksichtigen, daß diese auch ein Resultat von Selektionsprozessen sind. So setzt sich unsere Stichprobe nur aus erwerbstätigen Frauen zusammen. D.h. Frauen, deren Lebenslauf einem traditionellen Zwei-Phasen-Modell entspricht, werden nicht erfaßt. Betrachtet man zunächst das Heiratsalter der Befragten, das im Durchschnitt bei 22 Jahren liegt, läßt sich bei Frauen der jüngeren Altersgruppe (bis 29 Jahre) - im Vergleich zu Frauen der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre - eine leichte Tendenz zur späteren Heirat feststellen: fast zwei Drittel der Frauen dieser Gruppe haben erst im Alter zwischen 21 und 25 Jahren geheiratet, während gut zwei Drittel der 30- bis 39jährigen bereits mit 20 Jahren verheiratet waren. Daß gerade jüngere Frauen eine Ehe ohne Trauschein führen, kann als Indiz für einen Orientierungswandel im Hinblick auf die Institution Ehe gewertet werden. Auch sind fast zwei Drittel der jüngeren Frauen zum Zeitpunkt der Geburt ihres ersten Kindes bereits zwischen 20 und 24 Jahre alt; ein Viertel ist bereits älter als 25 Jahre.

Auskunft über die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit gibt der von uns gebildete Index der individuellen Erwerbsbeteiligung, der, ausgehend von einer kontinuierlichen Vollzeiterwerbstätigkeit, den Anteil der Erwerbsbeteiligung hinsichtlich der Dauer der Erwerbsphasen und des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses mißt. Betrachten wir das Erwerbsverhalten der Frauen bis zum 35. Lebensjahr, zeigt sich, daß die Erwerbsbeteiligung in diesem Zeitraum mit zunehmendem Alter deutlich abnimmt. D.h. Frauen älterer Jahrgangsguppen haben ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger unterbrochen bzw. ihre Arbeitszeit eher oder stärker re-

duziert. Dies ist ein weiterer Anhaltspunkt für die *zunehmende Berufsorientierung von Frauen jüngerer Altersgruppen*.

Frauen der mittleren Altersgruppe stellen im Gegensatz zu den oben genannten eher den klassischen Fall der zumeist teilzeitbeschäftigten, mittlere bis lange Unterbrechungsphasen aufweisenden Frau dar, die größtenteils im Alter von 16 bis 20 Jahren geheiratet hat. Bemerkenswert ist weiterhin, daß ein Drittel dieser Frauen ihr erstes Kind im Alter bis zu 19 Jahren bekommen hat.

Bei Frauen der älteren Altersgruppe schlagen die bereits angeführten Selektionsprozesse besonders durch. Fast jede Vierte hat, falls überhaupt, mit 26 oder zu einem späteren Zeitpunkt geheiratet. Keine Frau hat ihr erstes Kind vor dem 20. Lebensjahr bekommen; über die Hälfte der Frauen sind bereits älter als 24 Jahre. Insbesondere bei den älteren Frauen mit Kindern sind die Unterbrechungsphasen vielfach kurz, selbst bei Frauen mit mehr als einem Kind; wofür einerseits ökonomische Gründe anzuführen sind, andererseits weisen diese Frauen auch eine relativ ausgeprägte Berufsorientierung auf, die nicht zuletzt durch die Dauer ihrer Berufstätigkeit geprägt wird.

Entscheiden sich Frauen für Beruf und Familie, können sie oftmals nicht auf die Unterstützung des Lebenspartners zurückgreifen. Die Gespräche mit den Lebenspartnern bestätigen dies nachdrücklich. Wie selbstverständlich erwarten die Partner, daß die Frauen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, sie für eine bestimmte Zeit unterbrechen oder von einer Vollerwerbstätigkeit auf Teilzeitarbeit übergehen, um die Kinderbetreuung zu übernehmen (vgl. Kap. 5.4.2, 5.4.5).

Erwerbsunterbrechungen, ob erzwungen oder freiwillig, lösen nicht nur einen Bruch in der Erwerbsbiographie, sondern auch in der Berufskarriere aus. D.h. nach einer Unterbrechung stehen Frauen häufig nur schlechtbezahlte und diskriminierende Arbeitsplätze zur Verfügung. Zudem gelten sie nach der Heirat nur als "Zuverdienerinnen". Die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen werden vielfach nicht mehr anerkannt. Dequalifizierungsprozesse sind eine Konsequenz. So hätte eine der befragten Frauen nach einer dreijährigen Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau durchaus Chancen gehabt, eine Substitutinnenlaufbahn zu absolvieren, heute - nach einer zweijährigen Unterbrechungsphase - ist sie als Teilzeitverkäuferin beschäftigt.

"Ja, das ist frustrierend. Wir haben ein Jahr gelernt, völlig umsonst. ... Verkaufen kann man auch nach zwei Jahren, wir haben ein Jahr Buchführung und was weiß ich sonst noch dazu gelernt

und können das nicht einsetzen. ... Die hier im Haus, die können schon eine Menge mehr als ich, heute geht's schon auf Computer, all so was und das habe ich gar nicht mehr gelernt, da müßte ich mich also noch weiterbilden, und die Zeit habe ich dann auch nicht mehr" (TZb/B1/29).

Unsere Ergebnisse machen weiterhin deutlich, daß die Schul- und Berufsausbildung von großer Relevanz für den Verlauf der Erwerbsbiographie ist. So zeigt sich, daß Beschäftigte, die Schulabschlüsse wie Mittlere Reife oder Abitur haben, in der Mehrzahl keine Berufsunterbrechungen aufweisen. Von den zehn zumeist jüngeren Frauen mit Mittlerer Reife bzw. Abitur haben nur drei eine Unterbrechungsphase. Bei Beschäftigten, die keine Ausbildung im Einzelhandel absolviert haben, lassen sich größtenteils mindestens zwei Unterbrechungsphasen ausmachen. Demgegenüber hat mehr als die Hälfte der Frauen mit einer dreijährigen Ausbildung ihre Berufstätigkeit nicht unterbrochen.

Die Wiederaufnahme einer Beschäftigung geht häufig mit einem Arbeitszeitwechsel - in der Regel von Voll- auf Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung - einher. Hiermit verbunden ist nicht selten eine Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen. So haben von den acht Frauen, die eine Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen konstatieren (vgl. Kap. 5.2.2), sieben einen Arbeitszeitwechsel hinter sich. Vor allem Frauen, die einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf aufweisen, stellen eine Erhöhung der im Betrieb zu leistenden Aufgaben fest. Frauen, deren Aufgabenumfang sich demgegenüber reduziert hat, haben größtenteils einen Arbeitszeitwechsel hinter sich. Unsere Untersuchungsergebnisse liefern weiterhin Anhaltspunkte dafür, daß der Wechsel der Arbeitszeit auch mit Dequalifizierungsprozessen verbunden ist. So verringert sich der Umfang der Aufgaben, insbesondere im Hinblick auf den dispositiven Anteil, mit der Reduzierung der Arbeitszeit (vgl. Kap. 5.2.1).

Auf die Frage, wie der Wiedereinstieg ins Berufsleben wahrgenommen wurde, antworten nur drei der 42 Frauen mit negativen Bewertungen. Darunter sind zwei Frauen, die bereits 50 Jahre und älter sind sowie eine geschiedene Frau, die nunmehr neben ihrer Berufstätigkeit allein für ihr Kind sorgen muß und ihre neue Lebenssituation als sehr beanspruchend erlebt. Alle anderen verbinden den Wiedereinstieg sowohl mit positiven als auch mit negativen Erfahrungen. Fast 50 % bewerten ihren Wiedereinstieg positiv. Dies kommentiert eine Frau wie folgt:

"Und mit meiner Berufstätigkeit kam so mein Selbstbewußtsein zurück, meine Eigenständigkeit zurück. Nicht mehr abhängig zu sein, einmal vom Vater nicht mehr abhängig zu sein, keinen Ehe-

mann mehr zu haben, und darum habe ich mein ganzes Leben dafür mehr in den Griff gekriegt. Ich hatte wieder mehr Mut zu sagen, was ich eigentlich wollte" (VZa/B1/14).

Für den Wiedereinstieg werden häufig mehrere Gründe angeführt: Fast ein Drittel aller Nennungen entfällt auf ökonomische Probleme. So erfolgt der Wiedereinstieg ins Berufsleben aufgrund einer Reduzierung des Haushaltseinkommens, ausgelöst durch die frühzeitige Verrentung des Mannes, Erwerbslosigkeit oder das Scheitern der Selbständigkeit und die damit verbundene Verschuldung. In drei Fällen macht der Verlust des Partners einen Wiedereinstieg erforderlich. Am zweithäufigsten wird die Unzufriedenheit mit einem "Nur-Hausfrauen-Dasein" genannt. Diesen Prozeß schildert eine teilzeitbeschäftigte Mutter wie folgt:

"Man ist irgendwie doch nicht ganz ausgelastet, denn ich mein, ... man kann ja nicht nur putzen, waschen, kochen, bügeln usw. ... Ich bin nicht der Typ für, hat mir doch irgendwie gefehlt, das Arbeiten" (TZb/B2/19).

Als ein weiteres Wiedereinstiegsmotiv wird die Selbständigkeit der Kinder angeführt, d.h. die Wiederaufnahme der eigenen Berufstätigkeit wird davon abhängig gemacht, ob die Kinder sich bereits selbst versorgen können. Zumeist Frauen der jüngeren Altersgruppe bezeichnen den Wiedereinstieg als Normalfall nach einer Phase der Erwerbslosigkeit.

Die Schwierigkeiten, ein einheitliches Muster im weiblichen Lebenslauf zu identifizieren, lassen sich nicht nur anhand der unterschiedlichen Varianten von Beschäftigungsformen, die Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens annehmen, an der Häufigkeit und Dauer von Unterbrechungsphasen sowie anhand von Arbeitszeitwechseln festmachen, sondern auch daran, daß diese zum Teil unabhängig von klassischen Familienereignissen erfolgen. Typisch für unsere Stichprobe ist eine hohe Erwerbsorientierung, Langzeitunterbrecherinnen sind eher selten. Die Unterschiedlichkeit der Erwerbsmuster macht vielmehr deutlich, daß Phasenmodelle die Realität weiblicher Biographie nicht erfassen können. Insbesondere junge Frauen und zum Teil auch Männer ordnen ihren Lebenslauf nicht mehr traditionellen Mustern unter.

5.2 Die betriebliche Organisation des Arbeitsprozesses

Die für Einzelhandelsbetriebe typische hohe Umweltabhängigkeit, insbesondere die Ungewißheit von KundInnenströme, spiegelt sich auch in der betrieblichen Organisation des Arbeitsprozesses wider. Unterschiede hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsorganisation, wie der Arbeitsteilung, der Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, lassen sich zwischen den beiden bedienungsintensiven Betrieben und dem SB-Warenhaus feststellen. Während die Relevanz des Faktors Kunde/in im Textilkaufhaus und im Kaufhaus Interaktionskompetenzen und ein gewisses Maß an Handlungsautonomie erforderlich macht, ist es im SB-Warenhaus möglich, den Arbeitsprozeß stärker zu planen. Wie Einzelhandelsbetriebe mit diesem Dilemma umgehen, steht im Mittelpunkt der nachfolgenden Ausführungen. Dabei konzentrieren wir uns zunächst auf die Qualifikationsstruktur und Tätigkeitsanforderungen. Analysiert werden ferner die Struktur der Arbeits- und Sozialbeziehungen sowie die individuelle Arbeitszeitgestaltung.

5.2.1 Qualifikationsstrukturen und Tätigkeitsanforderungen

Betrachten wir zunächst die *Ausbildungsabschlüsse* der befragten Frauen, von denen die meisten Volks- bzw. Hauptschulabschlüsse aufweisen (86 %), fällt der relativ hohe Anteil mit einer dreijährigen Einzelhandelsausbildung auf (53 %). Dies läßt sich einerseits durch die Auswahl unserer Untersuchungsbetriebe erklären, so ist der Bedarf an fachlich qualifiziertem Personal in bedienungsintensiven Betrieben, wie im Textilkaufhaus und im Kaufhaus, höher als in Selbstbedienungsbetrieben, und andererseits durch die Altersstruktur unserer Stichprobe. Frauen älterer Jahrgangsgruppen haben in einer Phase ihre Ausbildung begonnen, in der eine dreijährige Lehre noch obligatorisch war. Dies ändert sich erst 1965, als die dreijährige Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann bzw. zur Einzelhandelskauffrau durch eine zweijährige zum Verkäufer bzw. zur Verkäuferin ergänzt wird. Diese Differenzierung wird 1987 mit der Schaffung einer neuen Berufsausbildung "Kaufmann/frau im Einzelhandel" wieder aufgehoben. Hoch ist auch der Anteil von Frauen mit einer dreijährigen Ausbildung in der Altersklasse bis 24 Jahre (65 %); rechnet man die bis 29jährigen hinzu, reduziert sich ihr Anteil auf 45 %. Hierin kann ein Indiz für die in den letzten Jahren zunehmende Berufsorientierung jüngerer Frauen gesehen werden. 25- bis 34jährige weisen größtenteils eine zweijährige Ausbildung auf, was vor allem

mit betrieblichen Strategien der Nutzung von Frauenarbeit (vgl. Kap. 4.2), aber auch mit individuellen Präferenzverschiebungen zugunsten einer Familienorientierung (vgl. Kap. 5.1) zusammenhängt.

Von den 19 Frauen ohne Ausbildung im Einzelhandel - hierzu gehören vor allem Teilzeitbeschäftigte - haben immerhin mehr als zwei Drittel eine branchenverwandte Ausbildung. Dazu zählen wir all jene Dienstleistungsberufe, die sich durch einen KundInnenbezug auszeichnen, wie Friseurin und Floristin, oder die eine fachliche Nähe zum Einzelhandel aufweisen; z.B. Schneiderinnen, die in Abteilungen für Stoff oder Damenoberbekleidung tätig sind.

Tabelle 5: Ausbildung im Einzelhandel (Absolute Zahlen, in Klammern Angaben in Prozent)			
	Textilkaufhaus	Kaufhaus	SB-Warenhaus
keine Ausbildung im Einzelhandel	4 (13)	4 (13)	11 (37)
zweijährige Ausbildung	6 (20)	12 (40)	5 (17)
dreijährige Ausbildung	20 (67)	14 (47)	14 (47)

Im SB-Warenhaus ist der Anteil derjenigen Frauen, die keine Ausbildung im Einzelhandel absolviert haben, mit Abstand am höchsten (37 %). Im Kaufhaus liegt hingegen der Anteil der Frauen mit einer zweijährigen Einzelhandelsausbildung (40 %) deutlich höher als in den beiden anderen Betrieben; demgegenüber beschäftigt das Textilkaufhaus die meisten Frauen mit einer dreijährigen Ausbildung (67 %) - hierunter befinden sich sogar sieben der zehn befragten Pauschalkräfte (vgl. Tab. 5).

Unsere Gesprächspartnerinnen sind größtenteils Verkäuferinnen (77 %) (vgl. Tab. 6), von denen über die Hälfte eine dreijährige Einzelhandelsausbildung aufweisen; 29 % haben eine zweijährige und 20 % keine Ausbildung im Einzelhandel absolviert. Auch vier der befragten sechs Kassiererinnen haben eine dreijährige Einzelhandelsausbildung; da diese

Tabelle 6:
Betriebliche Position
 (Absolute Zahlen)

	Textilkaufhaus	Kaufhaus	SB-Warenhaus
Kassiererin		2	4
Verkäuferin	27	19	23
Erstverkäuferin	1	3	
Kassenaufsicht			1
Substitutin		1	
Abteilungsleiterin		1	
quasi Erstverkäuferin/ quasi Substitutin	2	4	1
sonstige			1

mehrheitlich im SB-Warenhaus tätig sind, ist dies ein weiterer Anhaltspunkt für die im SB-Bereich ablaufenden Dequalifizierungsprozesse.

Sowohl die als Kassenaufsicht beschäftigte Frau als auch die Abteilungsleiterin des Kaufhauses haben keine Ausbildung im Einzelhandel absolviert, allerdings haben beide durch die Mitarbeit in den Betrieben ihrer Ehemänner Erfahrungen mit Selbständigkeit gemacht, die offensichtlich als adäquate Qualifikation zur Ausübung einer Leitungsfunktion gewertet werden. Demgegenüber können alle Erstverkäuferinnen und fast all diejenigen, die zwar diese Funktion wahrnehmen, aber dafür nicht bezahlt und daher von uns als "Quasi-Erstverkäuferin/Substitutin" bezeichnet werden, eine dreijährige Einzelhandelsausbildung vorweisen.

Eine Spezifizierung der *Tätigkeitsanforderungen* nach operativen, interaktiven und - mit Blick auf Planungs- und Entscheidungsspielräume - dispositiven Anteilen sowie Zusatzfähigkeiten ergibt ebenfalls eine den Betriebstypen entsprechende Verteilung: Im SB-Warenhaus ist der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend oder ausschließlich ausführende Arbeiten verrichten, am höchsten (50 %); demgegenüber liegt ihr Anteil im Kaufhaus bzw. Textilkaufhaus bei gerade 7 %. Weitere Diskrepanzen lassen sich im Hinblick auf interaktive Anforderungen im Arbeitsprozeß erkennen. So sind vor allem in den bedienungsintensiven Betrieben soziale und kommunikative Fähigkeiten von großer Relevanz, Interaktionskompetenzen müssen situationsflexibel angewandt werden. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist der Beratungsverkauf weitgehend taylorisierungsresistent. Für 70 % der Befragten im Textilkaufhaus und sogar für 83 % der im Kaufhaus

tätigen Frauen haben interaktive Kompetenzen einen hohen Stellenwert; gleiches gilt nur für 20 % der im SB-Warenhaus Beschäftigten. Der KundInnenbezug wird jedoch nicht nur positiv bewertet. In diesem Zusammenhang wird insbesondere die ständige Bereitschaft zur KundInnenansprache sowie der permanente "Zwang zur Freundlichkeit" als beanspruchend wahrgenommen: "Ja, immer lächeln, immer freundlich sein, auch wenn's noch so schwer fällt" (TZb/B2/19).

Dispositive Fähigkeiten sind im SB-Warenhaus - falls überhaupt - in geringerem Umfang gefragt als in den bedienungsintensiven Betrieben; so ist der Anteil der Beschäftigten, an die keine dispositiven Anforderungen gestellt werden, mit 30 % in diesem Betrieb am höchsten. Sowohl im Textilkaufhaus als auch im Kaufhaus ist der Anteil derjenigen mit geringen bis mittleren dispositiven Tätigkeitsanforderungen dagegen hoch. Nur fünf Frauen geben an, überwiegend solche Anforderungen erfüllen zu müssen. Hierbei handelt es sich um jene Frauen, die in leitender Position tätig sind.

Außer nach konkreten Tätigkeitsanforderungen fragten wir auch nach dem Grad der Entscheidungsautonomie, der Möglichkeit, Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation zu nehmen. Von den 90 befragten Frauen geben nur 8 % an, über keinerlei *Entscheidungsautonomie* zu verfügen, bei jeder Dritten ist diese gering. 39 % kommen zu dem Urteil, ihre Entscheidungsspielräume sind weder gering noch groß, und jede Fünfte verfügt über große bis sehr große. Differenziert nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses zeigt sich, daß - von einer Ausnahme abgesehen - alle geringfügig Beschäftigten nur über einen geringen Entscheidungsspielraum verfügen. Bei den sieben Teilzeitbeschäftigten, die keine Entscheidungsautonomie haben, handelt es sich größtenteils um Kassiererinnen. Als groß bis sehr groß bewerten ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten ihren Entscheidungsspielraum. Jede fünfte Teilzeitbeschäftigte kommt zu einer ähnlichen Beurteilung. Daß auch ein Teil der Teilzeitbeschäftigten über große Entscheidungsspielräume verfügt, läßt sich einerseits mit Blick auf die betriebliche Position dieser Frauen erklären (Erstverkäuferinnen) und andererseits mit individuellen Ansprüchen, die der Beurteilung zugrunde liegen.

Fokussiert auf unsere drei Untersuchungsbetriebe schlägt deutlich das Auswahlkriterium "Art des Beschäftigungsverhältnisses" durch. So läßt sich der unerwartet hohe Anteil von Frauen mit geringeren Entscheidungsspielräumen im Textilkaufhaus (53 %) zum Teil dadurch erklären, daß sich eine der Untersuchungsgruppen aus geringfügig Beschäftigten zusammensetzt. Groß bis sehr groß sind diese Spielräume immerhin für 37 % der Beschäftigten im Kaufhaus, während nur 13 % der im SB-Warenhaus tätigen

Frauen dieses für ihren Arbeitsplatz behaupten können. Im Kaufhaus und im SB-Warenhaus sind es erwartungsgemäß eher die Vollzeitbeschäftigten sind, die über eine höhere Entscheidungsautonomie verfügen. Hingegen ist im Textilkaufhaus eine umgekehrte Tendenz erkennbar, was vor allem mit dem insgesamt höheren Qualifikationsniveau der Beschäftigten und daraus resultierenden Ansprüchen an die Gestaltung der Arbeit zusammenhängt.

Ein Einflußfaktor auf den Grad der Entscheidungsautonomie ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit: Von den Frauen, die keine oder nur geringe Entscheidungsspielräume haben, sind 65 % nicht länger als bis zu neun Jahren im Betrieb beschäftigt. Demgegenüber arbeiten 82 % der Befragten mit großer bis sehr großer Entscheidungsautonomie schon zehn und mehr Jahre im Unternehmen. Unsere Ergebnisse deuten auf einen Trendknick hin, der bei einer Dauer der Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren beginnt, danach wächst der Grad der Entscheidungsautonomie.

Ferner haben wir danach gefragt, worauf diese sich im einzelnen bezieht. Am häufigsten wird der Arbeitsablauf genannt. 62 % der Befragten geben an, über den Arbeitsablauf entscheiden zu können, 24 % können dies zumindest teilweise. Keinen Einfluß darauf haben die im SB-Warenhaus beschäftigten Kassiererinnen. 17 % der Frauen können selbständig Bestellungen tätigen, und immerhin 40 % führen Bestellungen nach Absprache mit der Abteilungsleitung aus. Für Reklamationen sind hingegen nur 3 % der Frauen zuständig, 28 % wickeln diese unter Hinzuziehung der Abteilungsleitung ab. Noch geringer ist der Anteil der Frauen, die eigenständig über die Warenpräsentation (Dekorationen) entscheiden können (2 %). Erwartungsgemäß ist der Anteil der Frauen, die weitestgehend selbständig über den Arbeitsablauf, Bestellungen und Reklamationen entscheiden können, im Kaufhaus und im Textilkaufhaus deutlich höher als im SB-Warenhaus.

Daß die Verteilung von Aufgaben auch mit der Art des Beschäftigungsverhältnisses zusammenhängt, steht für 43 % der Befragten außer Frage. Segmentierungsprozesse zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen sind insbesondere in den bedienungsintensiven Betrieben erkennbar. So weisen Vollzeitbeschäftigte darauf hin, im Unterschied zu den Teilzeitbeschäftigten und Pauschalkräften auch eher unbeliebte Kulissenarbeiten, wie die Pflege des Lagers, verrichten zu müssen, für die es keine Prämien gibt:

"Ja, weil wir Vollzeitkräfte, wir machen die meiste Arbeit, so was Lager angeht, ... und die Teilzeitkräfte, die kommen ja nur und verkaufen nur. Daß wir also uns wirklich oft ärgern, daß das Lager dann anschließend nur ein Chaos ist, ... und dann ist Feierabend, dann sind die weg. Und wir können sehen, daß wir anderen Tag

erstmal alles wieder einigermaßen in den Griff bekommen" (VZa/B1/14).

Teilzeitkräfte registrieren diese Segmentierungsprozesse ebenfalls:

"Bei uns heißt es immer, Leute, die Teilzeit kommen, das sind im Grunde genommen mehr die Faulen" (TZb/B1/29).

Uns ging es nicht nur um eine Analyse des Ist-Zustandes, sondern auch um die Erfassung von *Veränderungsprozessen*. In allen drei Untersuchungsbetrieben hat es Umstrukturierungen gegeben, die die Arbeitssituation der Beschäftigten mittelbar oder unmittelbar tangieren. Hierzu rechnet der im Zuge des Managementwechsels im Kaufhaus durchgeführte Personalabbau, die Einführung eines neuen variablen Arbeitszeitsystems im Textilkaufhaus, der Umzug des SB-Warenhauses in ein größeres Betriebsgebäude wie die gleichzeitige Einführung eines Warenwirtschaftssystems und der Wechsel des Managements. Zudem fanden in allen Untersuchungsbetrieben Umstrukturierungen im Personalbereich statt, die gekennzeichnet sind durch einen vor allem im SB-Warenhaus erkennbaren massiven Abbau von Vollzeit- bei gleichzeitiger Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen (vgl. Kap. 4.2).

Veränderungen ihrer Arbeitssituation stellen insgesamt 81 % der Beschäftigten fest. 74 % von ihnen sind bereits mehr als fünf Jahre im selben Betrieb beschäftigt und über die Hälfte sogar mehr als zehn Jahre. Diejenigen, die keine Veränderung ausmachen können, sind größtenteils noch nicht länger als vier Jahre im Betrieb tätig.

Diese allgemeine Einschätzung von Veränderungsprozessen wird durch die Analyse des Wandels der Leistungsanforderungen, des Aufgabenumfanges, der KundInnenanforderungen und des innerbetrieblichen Karriereverlaufs weiter präzisiert. Deutlich erkennbar ist eine Erhöhung der Leistungsanforderungen: 66 % der Befragten stellen eine Zunahme fest, während nur 12 % von einer Reduzierung sprechen. Vor allem die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten sieht sich steigenden Leistungsanforderungen gegenüber (82 %). Ursächlich hierfür ist der Abbau von Personal bzw. die Veränderung der Beschäftigtenstruktur, deren Folgewirkungen von Vollzeitbeschäftigten als besonders gravierend wahrgenommen werden. Für 9 % der Frauen resultiert die Zunahme von Leistungsanforderungen aus einem Positionswechsel, d.h. ihr innerbetrieblicher Aufstieg zur Erstverkäuferin oder Substitutin ist verbunden mit einer Erhöhung des Leistungsdrucks.

Daß sich der Umfang der Aufgaben erhöht hat, stellen 43 % der Befragten fest; auch hier handelt es sich größtenteils um vollzeitbeschäftigte

Frauen. Diese Entwicklung hängt ebenfalls mit dem Personalabbau zusammen:

"Heute müssen wir mehr leisten, wesentlich mehr leisten, weil wir ja viel weniger Leute sind. Wir waren früher in der Abteilung vielleicht 20, heute sind wir acht, und die acht sind ja nicht immer ... da. ... Wir sind ja manchmal nur zu dritt" (VZa/B2/4).

Steigende KundInnenanforderungen werden in den bedienungsintensiven Betrieben thematisiert, insgesamt gesehen handelt es sich allerdings um ein marginales Problem.

Die Erwerbsbiographie vieler Frauen ist von Diskontinuität geprägt (vgl. Kap. 5.1). Diese Flexibilität von Frauen läßt sich auch an der innerbetrieblichen Mobilität - in Form von Abteilungs- und Arbeitsplatzwechsell - aufzeigen. So haben 43 % der Frauen bereits einen Arbeitsplatzwechsel erfahren, und 36 % sind schon in anderen Abteilungen tätig gewesen. Dabei fällt auf, daß sich die betroffenen Frauen nicht auf eine bestimmte Betriebsform konzentrieren.

5.2.2 Arbeits- und Sozialbeziehungen

Als zunehmend wichtiger für die betriebliche Personalpolitik wird die Gestaltung der Arbeits- und Sozialbeziehungen angesehen. Wir haben eine Reihe bedeutender Einflußfaktoren analysiert, so den Lenkungsstil der Abteilungsleitung entlang der Dimensionen autoritär, autoritär-patriarchalisch, technokratisch, partizipativ, ferner die Struktur der horizontalen Arbeitsbeziehungen, wobei wir entsprechend der spezifischen Form der Zusammenarbeit zwischen kollegial-teamorientierten und individualistisch-konkurrenzorientierten Arbeitsbeziehungen sowie Einzelarbeitsplätzen unterscheiden haben, und schließlich haben wir die Form und Veränderung gegenseitiger Unterstützungsleistungen untersucht.

Eine ausschließlich positive *Entwicklung hinsichtlich der horizontalen wie vertikalen Arbeits- und Sozialbeziehungen* konstatieren lediglich 12 % der Befragten. Zu einer derartigen Bewertung kommen vor allem vollzeitbeschäftigte Frauen mit einer mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeit. Der größte Teil dieser Frauen arbeitet im Kaufhaus. Die Wahrnehmung einer Verbesserung der Arbeits- und Sozialbeziehungen steht im Zusammenhang mit dem Wechsel an der Unternehmensspitze, der Ablösung eines autoritär-patriarchalischen Führungsstils durch ein - zumindest vom Ansatz her - mitarbeiterInnenorientiertes Managementkonzept. Wie durch-

schlagend dieser Wechsel auf die Arbeitssituation der Beschäftigten gewirkt hat, macht folgende Äußerung deutlich:

"Wir haben hier ständig unter Angst gestanden. Die (frühere Geschäftsführung) haben uns beobachtet von morgens bis abends" (TZb/B2/19).

Eine Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen wird hauptsächlich von ehemals vollzeit- und nunmehr teilzeitbeschäftigten Frauen konstatiert, was mit ihrer geringeren Anwesenheitszeit, die den Aufbau und die Intensivierung persönlicher Beziehungen erschwert, und auch mit einer veränderten Aufgabenzuweisung erklärt werden kann.

Auskunft über die Arbeits- und Sozialbeziehungen gibt vor allem die Form und Intensität der *gegenseitigen Unterstützung*. Auffällig ist, daß fast alle Frauen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, Unterstützung erfahren: 41 % unterstützen sich gegenseitig häufig und 23 % regelmäßig. Insbesondere im Textilkaufhaus ist der Anteil der Frauen, die sich regelmäßig unterstützen, hoch (37 %). 30 % der Befragten erfahren eher selten Unterstützung, wovon der größte Teil im SB-Warenhaus beschäftigt ist (43 %). Nur fünf der Befragten partizipieren nicht an einem System gegenseitiger Unterstützungsleistungen, was u.a. mit ihrer Position im Betrieb zusammenhängt, so handelt es sich zum Teil um Frauen, die als Abteilungsleiterin, Quasi-Erstverkäuferin bzw. Substitutin oder Kassenaufsicht tätig sind. Sie können sich aber Entlastung über Delegation verschaffen. Frauen, die selten Hilfeleistungen erfahren, arbeiten primär an Kassensarbeitsplätzen, wobei hier ohnehin nur geringe Möglichkeiten zur gegenseitigen Hilfe bestehen. Dies gilt auch für einen Teil der Arbeitsplätze von Verkäuferinnen im SB-Warenhaus - insbesondere für die befragten Teilzeitbeschäftigten -, worin ein Indiz für die in diesem Betrieb erkennbaren Atomisierungstendenzen gesehen werden kann. Wenn nicht regelmäßig, so doch häufig nehmen Vollzeitbeschäftigte Hilfeleistungen in Anspruch bzw. leisten selbst welche (43 %). Erstaunlich hoch ist der Anteil der Hilfeleistenden innerhalb der Gruppe der Pauschalkräfte, die aufgrund ihrer sporadischen Anwesenheit in besonderem Maße auf Unterstützung angewiesen sind, geringer fällt er bei den Teilzeitbeschäftigten aus (53 %).

Das Ausmaß gegenseitiger Unterstützung unterliegt Veränderungsprozessen. Nehmen Teilzeitbeschäftigte - größtenteils jene Frauen, die vormals vollzeitbeschäftigt waren - eher eine Reduzierung wahr, gilt für Vollzeitbeschäftigte eine Tendenz zu verstärkter gegenseitiger Unterstützung. Eine Ursache sind die im Zuge von Personalreduzierungen gewachsenen Arbeitsanforderungen, die von dieser Beschäftigtengruppe besonders wahrgenommen werden.

nommen werden und das Erfordernis gegenseitiger Hilfeleistungen erhöhen. Interessant ist, daß Frauen gerade in den ersten Jahren ihrer Betriebszugehörigkeit eine Zunahme gegenseitiger Hilfe registrieren. Eine Erklärung ist, daß ein Vertrauensverhältnis zunächst aufgebaut und der Einbezug in ein System gegenseitiger Unterstützung erst hergestellt werden muß.

"Ja, ich glaub', je länger man zusammenarbeitet, um so mehr würde man sich dann auch unterstützen" (TZa/B2/16).

Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Struktur horizontaler Arbeitsbeziehungen und gegenseitigen Unterstützungsleistungen: 85 % derjenigen, die sich regelmäßig unterstützen, und 68 % der Frauen, die sich häufig gegenseitig helfen, arbeiten in Abteilungen, in denen die Struktur der Arbeitsbeziehungen als kollegial-teamartig eingestuft werden kann.

Gegenseitige Hilfe können ambivalente Wirkungen zeitigen; sie können zu Entlastungen beitragen, aber auch zu Belastungen führen. Zwar betonen die meisten der Frauen, die dieses Thema problematisieren, Hilfeleistungen stellen für sie keine Belastung dar, gleichwohl geben aber 41 % an, daß diese auch mit Belastungen verbunden sein können:

"Weil eben gesagt wird, weil das Klima gut ist, und vielleicht auch ein bißchen, weil man die Befürchtung hat, wenn man jetzt wegen der Grippe sich mal ins Bett legt, daß dann gesagt wird, 'Mensch für ein Schnüpfchen, da bräuchte sie sich nicht gleich ins Bett legen'. Dann wird das schon meistens durchgehalten, bis daß es dann nicht mehr geht" (VZa/B1/1).

Die hier angesprochene Problematik spiegelt sich in dem Sachverhalt wider, daß 82 % der befragten Frauen *im Krankheitsfall nicht zu Hause bleiben*; davon sind 29 % im Textilkaufhaus, 34 % im Kaufhaus und sogar 37 % im SB-Warenhaus tätig.

"Mit dem Kopf unterm Arm kommen wir alle, ehrlich" (TZa/B2/15).

"Da müßte ich wirklich auf allen Vieren, einfach nicht mehr können" (VZa/B1/12).

Dieses gesundheitsschädigende Verhalten (vgl. Kap. 5.5) läßt sich überdies auf die Ausübung von Druck durch die Abteilungsleitung - wie durch die Aufforderung: "Sieh' zu, daß Du morgen wieder auf der Matte stehst" (TZb/B3/7) - zurückführen. Hinzu kommt die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Im Kaufhaus wird ein solches Verhalten durch die Gewährung eines dreitägigen Zusatzurlaubs für ein Jahr ohne Fehlzeiten sogar

positiv sanktioniert, gleichwohl dem Management die Ambivalenz einer derartigen Regelung zunehmend deutlich wird. Eine große Rolle spielt aber auch die hohe Loyalität Kolleginnen gegenüber:

"Unsere Abteilung ist also wenig am krankfeiern, dann schleppt man sich ja manchmal hin, obwohl man es manchmal gar nicht könnte. ... Man will sie ja nicht hängen lassen. Wenn man weiß, heute sind nur zwei Mann da, und wenn du jetzt auch nicht kommst. ... Das ist drin, also diese Kollegialität" (VZb/B2/3).

"Dann schon so, daß wir also echt nicht mehr laufen können, oder geschweige denn irgendwie bewegen können, sonst kommt grundsätzlich jede. Ob er am brechen ist, ob er Fieber hat, wir haben oft genug schon mit 39, 40 Fieber da gestanden, weil wir wissen, es geht net, inne Feiertage, das schaffen wir net" (TZa/B3/24).

Der Stellenwert der horizontalen Arbeitsbeziehungen zeigt sich deutlich: In Abteilungen, in denen diese als kollegial-teamorientiert bewertet werden, arbeitet ein Großteil der Frauen, die angeben, im Krankheitsfall nicht zu Hause zu bleiben (90 %); am geringsten ist ihr Anteil in Abteilungen mit individualistisch-konkurrenzorientierten Arbeitsbeziehungen (63 %).

Nur 9 % der Befragten lehnen es ab, im Krankheitsfall zu arbeiten. Zu Verhaltensänderungen kommt es häufig erst dann, wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten oder es an "Anerkennung" für diese Art der "Aufopferung für den Betrieb" mangelt. Allerdings würden insgesamt nur 6 % der Frauen sich heute im Unterschied zu früher anders verhalten.

Interessante Ergebnisse ergibt auch die Auswertung der vertikalen und horizontalen Arbeitsbeziehungen. Kollegial-teamorientierte Arbeitsbeziehungen sind auch in Abteilungen anzutreffen, in denen kein partizipativer Lenkungsstil vorherrscht, so in autoritär geführten, wo ihnen eine kompensatorische Funktion zugeschrieben werden kann:

"Ja, das ist so moralisch viel, ... wir haben also für meine Begriffe, für unsere Begriffe, einen ganz, ganz miesen Chef hier, ... er ist unfair, ... aber dadurch meine ich, ist unsere Kameradschaft untereinander um so intensiver" (VZa/B1/14).

Typisch sind allerdings eher folgende Konstellationen: In Abteilungen, in denen ein eher partizipativer Lenkungsstil anzutreffen ist, sind auch die Arbeitsbeziehungen in der Regel kollegial-teamorientiert, und in solchen mit autoritären Führungsstrukturen herrschen häufiger individualistisch-konkurrenzorientierte vor, dabei handelt es sich auch um Einzelarbeitsplätze. Zudem läßt sich ein Zusammenhang mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit feststellen.

rigkeit ausmachen, so entwickeln sich kollegial-teamorientierte Arbeitsbeziehungen häufig erst im Verlauf mehrerer Jahre.

Differenziert nach unseren Untersuchungsbetrieben ergibt sich folgendes Bild: In kollegial-teamorientierten Arbeitsbeziehungen sind im Kaufhaus 73 % und im Textilkaufhaus 70 % der Befragten eingebunden, dagegen nur 30 % der Frauen des SB-Warenhauses. Hier dominieren eher individualistisch-konkurrenzorientierte Arbeitsbeziehungen oder sogar Einzelarbeitsplätze. Gründe sind die vergleichsweise kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit, die höhere Fluktuation und die damit einhergehenden geringeren Chancen, kollegiale Verhältnisse aufzubauen, sowie die in diesem Betrieb erkennbaren Atomisierungstendenzen u.a. aufgrund der Großräumigkeit der Ladenfläche.

Betriebsspezifische Diskrepanzen lassen sich ebenfalls auf der Ebene der vertikalen Arbeitsbeziehungen erkennen, wie die Verteilung der Lenkungsstile zeigt: 43 % der Befragten im SB-Warenhaus sind in Abteilungen tätig, in denen ein autoritärer Führungsstil vorherrscht (vgl. Tab. 7). Offenbar ist gerade der SB-Bereich durch hierarchische, arbeitsteilige Strukturen geprägt, wo das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen vielfach auf ein reines Anweisungs-Ausführungs-Verhältnis reduziert ist, was - wie eine der Befragten betont - "unheimlich viel kaputt machen kann, auch so die Arbeitsmoral" (TZa/B3/28). So erstaunt nicht, daß ein Großteil der Frauen, die die Struktur der vertikalen Arbeitsbeziehungen als "schlecht" beurteilen, im SB-Warenhaus tätig sind. Unterschiede werden zudem bei der Bewertung sozialer Anerkennung sichtbar, d.h. im SB-Warenhaus wird diese offensichtlich als weniger relevant angesehen (33 %) als im Textilkaufhaus (48 %) und im Kaufhaus, wo sogar über die Hälfte der Befragten (52 %) - entweder in Form von Erfolgserlebnissen durch gelungene Verkaufsabschlüsse oder durch die Abteilungsleitung - Anerkennung erfahren. Hierzu heißt es in einem Interview:

"Ja, zum Beispiel, daß auch schon mal, wie gesagt, er (der Abteilungsleiter) sagt, er ist besonders zufrieden mit mir, ... also dann bin ich, wie gesagt, ganz obenauf und das motiviert mich dann auch wieder, ... Und das ist für mich irgendwie auch 'ne Selbstbestätigung, kann man sagen" (VZa/B2/10).

Andere Erfahrungen hat hingegen eine Teilzeitbeschäftigte im SB-Warenhaus machen müssen, die den Mangel an Anerkennung wie folgt erklärt: "Ich glaube, hier arbeitet man ja nie genug" (TZb/B3/10).

Gleichwohl gibt es selbst im SB-Warenhaus Abteilungen mit partizipativem Lenkungsstil (vgl. Tab. 7). D.h. den ausschließlich durch einen

Führungsstil geprägten Betrieb gibt es nicht (vgl. Funder/Raehlmann 1991). Dies zeigt auch der Fall des Kaufhauses, in dem trotz des mitarbeiterInnenorientierten Führungsstils des Managements noch "alte" Strukturen vorherrschen, was der hohe Anteil patriarchalisch geführter Abteilungen deutlich macht: 47 % der Befragten dieses Betriebes arbeiten in Abteilungen, in denen ein solcher Führungsstil anzutreffen ist. Dies hängt vor allem damit zusammen, daß eine Reihe von AbteilungsleiterInnen von der neuen Betriebsleitung weiterbeschäftigt wurden. Dieses patriarchalisch-autoritäre Leitungsverhalten ist dagegen im SB-Warenhaus nicht vorfindbar und im Textilkaufhaus von marginaler Bedeutung.

Tabelle 7: Lenkungsstile der Abteilungsleitung (Absolute Zahlen, in Klammern Angaben in Prozent)			
	Textilkaufhaus	Kaufhaus	SB-Warenhaus
autoritär	7 (23)		13 (43)
patriarchalisch	3 (10)	14 (47)	
technokratisch	11 (37)	12 (40)	9 (30)
partizipativ	9 (30)	4 (13)	8 (27)

Ein technokratischer Lenkungsstil findet sich in allen Betrieben gleichermaßen (vgl. Tab. 7). 23 % aller Befragten sind in Abteilungen tätig, wo ein eher partizipativer Leitungsstil dominiert. Dieser ist im Textilkaufhaus am häufigsten und im Kaufhaus am seltensten anzutreffen. Das Textilkaufhaus ist der Betrieb, wo als AnsprechpartnerInnen bei Problemen in der Regel die unmittelbaren Kolleginnen und nicht die Abteilungsleitung genannt werden. Im Kaufhaus wird in diesem Zusammenhang häufiger die Abteilungsleitung angegeben und im SB-Warenhaus sogar die Betriebsleitung. Die Arbeit des Betriebsrats wird unterschiedlich wahrgenommen: 59 % der Befragten des Textilkaufhauses nennen ihn als Ansprechpartner bei Problemen, gleiches gilt für 40 % im Kaufhaus, aber nur für 35 % im SB-Warenhaus. Gleichwohl sind die Frauen im Textilkaufhaus (36 %) und im Kaufhaus (46 %) deutlich kritischer als im SB-Warenhaus (21 %), was den Einsatz des Betriebsrats für ihre Interessen anbelangt. Im Textilkaufhaus ist die Bereitschaft, sich im Betriebsrat zu engagieren, mit Abstand am größten.

Festgehalten werden kann, daß sich in allen Untersuchungsbetrieben - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - Veränderungsprozesse erkennen

lassen; so ein Wandel betrieblicher Führungskonzepte auf der Managementebene, eine schrittweise Ablösung patriarchalischer Führungsmuster auf allen Hierarchieebenen im Kaufhaus, eine insbesondere in den bedienungsintensiven Betrieben dispositive Tätigkeitselemente umfassende Aufgabenzuschneidung. Diese Entwicklungstendenzen stehen im Zusammenhang mit der jeweiligen Betriebsgeschichte, aber auch mit veränderten Anforderungen an die betriebliche Organisation des Arbeitsprozesses. Sie sind Resultat von Marktanforderungen, wie der zunehmenden Diversifizierung von KundInnenwünschen und der Sortimentstruktur, veränderter Ansprüche von Beschäftigten an die Gestaltung von Erwerbsarbeit, die vor allem Einfluß auf die betrieblichen Führungskonzepte und Arbeitsplatzstrukturen haben, aber auch der mit der Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien einhergehenden Ablösung einer einzelfunktionsbezogenen Rationalisierung. Im Zuge dieses betrieblichen Wandels gewinnt die Entwicklung neuer Konzepte der Arbeitsorganisation und des Arbeitseinsatzes an Bedeutung; Personal- und Arbeitszeitpolitik geraten mehr und mehr ins Zentrum betrieblicher Strategien.

5.2.3 Arbeitszeitgestaltung

Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht die Arbeitszeitgestaltung aus der Perspektive der befragten Frauen. Zunächst wird dargestellt, welche Art des Beschäftigungsverhältnisses von welchen Frauen präferiert wird (bzw. werden muß); sodann geht es um die Dauer, Lage, Kontinuität und Reichweite individueller Arbeitszeiten. Thematisiert werden Dispositionsspielräume hinsichtlich der Arbeitszeit- und Pausengestaltung. Vor- und Nacharbeiten, kurzfristig anfallende Überstunden sowie die Samstagarbeit und der Lange Donnerstag sind ebenfalls Gegenstand dieses Kapitels. Abschließend befassen wir uns mit der Urlaubsregelung und den Arbeitszeitwünschen der Frauen wie mit Perspektiven zukünftiger Arbeitszeitgestaltung.

Beschäftigungsverhältnisse: Wünsche und Widerstände

Der Zwang, Anforderungen unterschiedlicher Lebenswelten vereinbaren zu müssen, wird mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse der befragten Frauen deutlich. Unsere Ergebnisse belegen den Zusammenhang zwischen der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der außerbetrieblichen Lebenssituation der Frauen: So werden Teilzeitbeschäftigungsverhält-

nisse wie auch geringfügige Beschäftigungen größtenteils von verheirateten Frauen wahrgenommen. Von den Frauen, die ein oder mehrere Kinder haben, sind die meisten als Teilzeit- oder Pauschalkraft beschäftigt. 70 % der Pauschalkräfte leben in einem Haushalt mit einem Partner und einem oder mehreren Kindern; vergleichbare Konstellationen finden sich bei 55 % der Teilzeitbeschäftigten, rechnet man die vier alleinerziehenden Teilzeitbeschäftigten hinzu, steigt ihr Anteil auf 65 %. Von einer Ausnahme abgesehen, lassen sich bei der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten keine vergleichbaren Haushaltszusammensetzungen finden (vgl. Kap. 4.4, Tab. A.7). Die Präferenz von Frauen für Teilzeitarbeit oder eine geringfügige Beschäftigung besagt nicht, daß sie andere Beschäftigungsformen ablehnen, vielmehr sind sie Resultat einer Synchronisationsleistung (vgl. Kap. 5.1). Keine der befragten Frauen möchte auf eine Beteiligung am Erwerbsleben verzichten, um den erreichten Lebensstandard zu wahren, ein eigenes Einkommen und damit ein gewisses Maß an Unabhängigkeit sowie soziale Kontakte und Kommunikationsmöglichkeiten aufrechtzuerhalten.

Daß der Grad der Beteiligung am Erwerbsleben differiert, zeigen die unterschiedlichen Stundenkontingente, die die Frauen im Betrieb ableisten. Bezogen auf die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ist eine Streuung von 84 bis 156 Monatsstunden auszumachen: 48 % der befragten Teilzeitbeschäftigten arbeiten weniger als 110 Stunden, 30 % zwischen 111 und 140 und 23 % zwischen 141 und 156 Stunden, also knapp unterhalb einer Vollzeitbeschäftigung. Es läßt sich ein Zusammenhang zwischen Stundenkontingenten und Haushaltskonstellationen feststellen: Teilzeitbeschäftigte mit geringeren betrieblichen Stundenkontingenten (bis 110 Monatsstunden) leben größtenteils (74 %) mit einem Partner und einem Kind bzw. mehreren Kindern zusammen. In der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit 111 bis 140 Monatsstunden beträgt der Anteil noch 50 %, ab 141 Monatsstunden sinkt er auf 22 %. 90 % der Frauen mit geringen Stundenkontingenten sind erwartungsgemäß außerbetrieblich zeitlich stark gebunden, ihr Anteil sinkt auf 58 % in der Gruppe der Frauen mit 111 bis 140 Monatsstunden und beträgt nur noch 33 % in der Gruppe mit den höchsten Stundenkontingenten.

Diskrepanzen ergeben sich auch zwischen den Untersuchungsbetrieben: Während im Textilkaufhaus und im SB-Warenhaus außerbetrieblich zeitlich stark gebundene Teilzeitbeschäftigte überwiegend niedrige Stundenkontingente erfüllen, läßt sich im Kaufhaus eine Konzentration auf mittlere Stundenzahlen ausmachen. Insgesamt spielt die Struktur und Entwicklung von Teilzeitarbeit hier eine große Rolle (vgl. Kap. 4.2).

Die Wahl der Beschäftigungsform ist folglich immer auch Ausdruck einer Anpassungsleistung, also ein Balanceakt zwischen Erwerbs-, Haus- und Beziehungsarbeit. Eine Strategie von Frauen, die ihnen abverlangten Anforderungen erfüllen zu können, besteht darin, den Umfang der Erwerbsarbeit zu variieren; eine andere stellt der Versuch dar, bereits bei der Bewerbung Arbeitszeitpräferenzen in den Verhandlungsprozeß einzubringen. Diese Strategie verfolgen vor allem Teilzeitbeschäftigte: 73 % der Befragten äußerten bei ihrer Einstellung Wünsche hinsichtlich der Dauer und Lage der Arbeitszeit. Hierbei handelt es sich überwiegend um außerbetrieblich zeitlich stark gebundene Frauen, wobei insbesondere erwerbstätige Mütter eine Vormittagsbeschäftigung favorisieren. Gleichwohl gibt es Fälle, wo ganze Tage oder eine Nachmittagsbeschäftigung angestrebt werden - Arbeitszeitwünsche, die auch von einigen geringfügig Beschäftigten präferiert werden. Eine Erklärung ergibt sich aus der Struktur der sozialen Netzwerke (vgl. Kap. 5.4.4). In 80 % der Fälle wurden Arbeitszeitpräferenzen umgesetzt. D.h., wenn Frauen Arbeitszeitwünsche äußern, ist der Druck so groß, daß die Nichtrealisierung mit einer Aufgabe der Erwerbsbeteiligung verbunden wäre. So lassen sich zwischen den Betrieben nur geringe Diskrepanzen hinsichtlich ihrer Realisierung erkennen.

Die Dauer und Lage der Arbeitszeit

Über die getroffenen Vereinbarungen zur Arbeitszeit geben die mit den Beschäftigten abgeschlossenen Arbeitsverträge nur bedingt Auskunft, d.h. in 81 % der Fälle wird lediglich die Art des Beschäftigungsverhältnisses, vor allem die Dauer der Arbeitszeit, festgeschrieben. 11% der Befragten haben noch nicht einmal einen schriftlichen Arbeitsvertrag, und bei weiteren 7% werden Arbeitszeitveränderungen nicht vertraglich festgehalten.

Den in den Untersuchungsbetrieben vorherrschenden Arbeitszeitmodellen entsprechend variieren die Dauer und Lage der Arbeitszeit der Beschäftigten. Im *Kaufhaus* sind 85 % der befragten Vollzeitbeschäftigten in das roulierende Freizeitsystem eingebunden. Ihr Arbeitstag beginnt mit Ladenöffnung und endet mit Ladenschluß. Ihre Dispositionsspielräume sind gering; fast jede Zweite hat nicht die Möglichkeit, Einfluß auf die Arbeitszeit zu nehmen, soweit Einflußmöglichkeiten vorhanden sind, beziehen sich diese lediglich darauf, den freien Tag mit einer Kollegin zu tauschen. Das starre Arbeitszeitmodell wird als unabänderlich wahrgenommen, so daß Arbeitszeitwünsche nur dann geäußert werden, wenn Termine nicht verschoben werden können:

"Ja, es könnte passieren, nehmen wir mal an, es sind jetzt Termine da, es gibt ja auch manchmal beim Arzt Termine, wo sie nicht immer an ihrem freien Tag reinkommen, dann ist es natürlich möglich, daß dann der eine mit dem anderen wechselt, aber immer dann die Tage meinetwegen, mein' Tag gegen den andern. Das kann passieren, aber das passiert sehr selten. Also wir versuchen es allemal immer so reinzukriegen, daß wir in unserem Freizeitbereich drinbleiben" (VZb/B2/2).

Die Lage der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten im Kaufhaus ist größtenteils variabel (80 %). Im Unterschied zur Gruppe der Vollzeitbeschäftigten verfügen sie über einen weitaus kürzeren Planungshorizont; für 40 % der befragten Teilzeitbeschäftigten beträgt er sieben Tage.

"Also, ich weiß nicht, ... wann ich übernächste Woche arbeite, weiß ich nicht, das weiß ich immer nur eine Woche im voraus". Planungsprobleme sind so vorprogrammiert: "Manchmal ist es schlecht, weil ich dann an und für sich nie was vorplanen kann oder so. So z.B., daß ich mich jetzt irgendwann mit Freundinnen treffe" (TZb/B2/19).

Nur 20 % der Teilzeitbeschäftigten haben demgegenüber einen Planungshorizont von 260 bis 365 Tagen. Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiten ebenso wie alle Vollzeitbeschäftigten ganze Tage. Die Vorteile dieser Regelung beschreibt eine Teilzeitbeschäftigte folgendermaßen:

"Ja (früher) mußte ich jeden Nachmittag, also mußte ich fünfmal in der Woche hierhin, und jetzt, seitdem ich drei Tage gehe, habe ich wenigstens zwei oder drei Tage in der Woche frei. Wenn so meinetwegen jetzt morgens habe ich meine Arbeit gemacht, aber es stand immer so das Muß dahinter, du mußt ja gleich aus dem Haus. Und jetzt bin ich zwar ganze Tage hier, hab' aber auch dafür ganze Tage frei, und das sehe ich als Vorteil an" (TZa/B2/16).

Im Unterschied zu den Vollzeitbeschäftigten haben Teilzeitbeschäftigte mehr Möglichkeiten, Einfluß auf die Arbeitszeit zu nehmen. So können 80 % Änderungswünsche realisieren, wenn auch größtenteils nur mit Einschränkungen:

"Wenn es eben im Betrieb möglich ist, tausche ich mit einer Kollegin, daß jemand da ist, dann kann ich auch schon mal Wünsche äußern" (TZa/B2/29).

Die Lage der Arbeitszeit im *Textilkaufhaus* ist entsprechend dem Arbeitszeitmodell (vgl. Kap. 4.2) weitestgehend variabel, wobei insbesondere geringfügig Beschäftigte kapazitätsorientierte Arbeitszeiten aufweisen. Von Ausnahmen abgesehen sind sowohl die Vollzeit- als auch die Teilzeitbe-

schäftigten in dieses variable Arbeitszeitsystem eingebunden. Bei den Ausnahmen handelt es sich erstens um Beschäftigte einer Abteilung, in der nach dem roulierenden Arbeitszeitsystem gearbeitet wird, und zweitens um Beschäftigte einer anderen Abteilung, wo in Absprache mit den Kolleginnen die Lage der freien Tage festgeschrieben ist. Die beiden Teilzeitbeschäftigten mit festen Arbeitszeiten sind außerbetrieblich zeitlich stark gebunden; nur so können sie Erwerbsarbeit und außerbetriebliche Anforderungen miteinander vereinbaren.

Die Vorteile dieser variablen Arbeitszeit, die in den höheren Dispositionsspielräumen der Beschäftigten zum Ausdruck kommen, beschreibt eine der befragten Teilzeitbeschäftigten:

"Ich kann z.B. sagen, an dem und dem Tag könnte ich halt nicht, dann ... nehmen die auch Rücksicht. Z.B. die festangestellten Verkäuferinnen, die ihren freien Tag in der Woche haben, die teilen sich den ja auch selber ein, die schreiben dann auf einen Zettel, wann sie gerne frei haben möchten, danach wird dann auch die Planung gemacht. Es ist also nicht mehr, daß einer von oben sagt, hier - dann und dann haben sie frei, so nicht" (TZb/B1/29).

Positiv beurteilt auch eine Vollzeitbeschäftigte den höheren Grad der Einflußnahme auf die Arbeitszeit:

"Wesentlich günstiger ist die Mitarbeit im Freizeitlichen, daß sie mitbestimmen können, wann sie freinehmen möchten und das nicht gleich vorgesetzt bekommen, und daß dann gleich acht Tage dazwischen liegen. ... Das ist mit Sicherheit wesentlich günstiger. Sie haben zwar nicht hundertprozentig diesen Einfluß darauf, aber sie können bedeutend häufiger geltend machen, wann sie frei haben wollen, als vor vier Jahren. Diesen Menschen praktisch, der damals eingestellt wurde für diese Personalplanung, gibt es ja jetzt nicht mehr. ... Das wird jetzt von den Abteilungen selbst übernommen" (VZa/B1/28).

Unsere Ergebnisse machen deutlich, daß sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, über Dispositionsspielräume bei der Arbeitszeitgestaltung verfügen. So betont eine Teilzeitbeschäftigte:

"Also nicht, daß jetzt irgendwie gesagt wird, jetzt hast du 20 Überstunden, die mußst du jetzt sofort abbauen. Also das ist, finde ich natürlich auch so toll, deswegen kommen wir auch gerne arbeiten, weil wir uns das dann auch aussuchen können. Wenn's halt eben machbar ist, dann kriegen wir auch zu der Zeit frei, wo wir's

gerne möchten. Und nicht wo einfach gesagt wird, ja jetzt hast du frei" (TZb/B1/9).

Auch der Planungshorizont dieser Beschäftigtengruppen unterscheidet sich nur wenig. Bei jeder zweiten Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigten liegt der Planungszeitraum bei einem Monat, für jeweils 30 % erstreckt er sich über einen längeren Zeitraum - maximal drei Monate. Daß diese Planungszeiträume durch Krankheitsfälle, Umbauarbeiten, Sonderaktionen auch zur Makulatur werden können, macht folgende Äußerung deutlich:

"(Planungshorizont?) Meistens 14 bis sieben Tage vorher, es kann schon mal sein, daß sich das spontan ändert. Meistens durch Krankheitsfälle, wenn nicht schnell genug eine Aushilfe bestellt werden kann. Dann müssen wir halt auf den freien Tag verzichten. Sonst, falls mal irgend was Dringliches dazwischen kommt, von wegen Umbau oder Neugestalten der Abteilung" (VZa/B1/28).

Die Variabilität der Arbeitszeit bezieht sich hauptsächlich auf die Lage. Während die Dauer nach Auskunft der Vollzeitbeschäftigten für sie nicht variabel ist, schwankt bei 40 % der Teilzeitbeschäftigten die wöchentliche und bei weiteren 40 % die monatliche Arbeitszeit. Nicht variabel ist hingegen die Tagesarbeitszeit, die bei allen Vollzeit- und 80 % der Teilzeitbeschäftigten ganze Tage umfaßt. D.h. bei Teilzeitkräften ist eine leichte Tendenz zu höherer Variabilität erkennbar.

Die im Arbeitszeitmodell vorgesehene Möglichkeit, 20 Minus- oder Plusstunden auf den nächsten Monat zu übertragen, wird zum Teil erheblich überschritten und hat sich im betrieblichen Alltag bei vielen Befragten bereits verdoppelt. Gelingt es den Beschäftigten, größere Freizeitblöcke anzusammeln und zu realisieren, so wird die Verdoppelung von Plusstunden positiv bewertet:

"Im Januar, ich hatte ... 40 Plusstunden, dann habe ich auch gesagt, fänd' ich ja toll, wenn ich jetzt in den Ferien frei hätte. Dann hätte ich mal richtig für die Kinder wieder Zeit, die sind auch zu Hause. Ja und dann ging das sofort, waren alle Kolleginnen da, wie die Urlaubszeit beendet war, und dann habe ich sofort 14 Tage frei gehabt, also das war natürlich ganz toll" (TZb/B1/9).

Daß die Anhäufung von Plusstunden zum Problem werden kann, zeigt sich bei Teilzeitbeschäftigten mit außerbetrieblich zeitlich hohen Anforderungen. Einen extremen Fall stellt eine Teilzeitbeschäftigte dar, die ihr Stundenkonto ständig überziehen mußte, um die in der Abteilung vorherrschenden Personalknappheit aufzufangen. Da die chronische Stundenüber-

schreitung mit außerbetrieblichen Anforderungen kollidierte, bemühte sie sich um eine vertragliche Stundenreduzierung:

"Ich hatte einen 110-Stunden-Vertrag und dann heißt es ja so schön in der ... Betriebsordnung, 20 Plus oder 20 Minus .. wären also drin, ohne daß da so Theater entstehen sollte. Ich war aber immer mehr wie 20 Stunden drüber. Es hieß also, ich hatte nicht 110 Stunden, ich war also grundsätzlich 130 im Monat hier, und das war irgendwo dann doch sehr zuviel. ... Da ist einfach auch das mit dem Kind, das einfach nicht unter einen Hut zu bringen. Dann, es hieß drei Tage in der Woche, wenn die drei Tage ... stur eingehalten worden wären, wäre das alles auch kein Problem, ... hätte man sich irgendwo drauf einstellen können. Es war dann aber, daß man 'nen vierten Tag kommen mußte. Und wenn man Pech hatte, auch noch einen fünften Tag in der Woche, und das war dann wie Vollzeit. Und das klappt dann gar nicht mehr. ... Weil ich gesehen habe, die Stunden, ... in denen du laut Vertrag kommen sollst, werden immer überschritten. ... Jetzt ist genau der Fall, ... ich hab' einen 90-Stunden-Vertrag, aber wenn Sie sich meine Planung angucken, bin ich 100 bis 110 Stunden da. Und das läßt sich vereinbaren. Das kann ich also noch so mit Haushalt ganz gut noch bringen, aber nicht, wenn ich einen 110-Stunden-Vertrag hab', und ich muß 130 und mehr kommen. Das klappt dann nicht mehr" (TZb/B1/20).

Pauschalkräfte sind in hohem Maße von betrieblichen Kapazitätsanforderungen bzw. -schwankungen betroffen. Bei allen befragten Pauschalkräften ist die Lage der Arbeitszeit variabel, bei 60 % die Dauer der Wochenarbeitszeit und bei 50 % die der Monatsarbeitszeit. Ihr Planungshorizont kann eine Woche umfassen, sich aber auch auf einen Monat erstrecken; häufig ist er allerdings sehr kurzfristig:

"Und dann kann es aber sein, wie war's vergangenen Monat, ja daß sie um 11 anrufen ne, können sofort kommen, das passiert dann natürlich auch" (PKa/B1/25).

Die Pauschalkräften abverlangte hohe Flexibilität wird dadurch verschärft, daß ihnen kaum Dispositionsspielräume eingeräumt werden und mangelnde Flexibilität zum Verlust der Beschäftigung führen kann:

"Aber im allgemeinen ist es wirklich schon so, daß von heute auf morgen, entweder sie kommen oder sie kommen nicht. Sagen sie zweimal ab, habe ich mir jetzt sagen lassen, ist das Arbeitsverhältnis auch beendet" (PKb/B1/30).

Die Arbeitszeitgestaltung im *SB-Warenhaus* unterscheidet sich in vielen Punkten von der in den beiden anderen Untersuchungsbetrieben.

Auffällig ist, daß, obwohl im Arbeitszeitmodell insbesondere für Vollzeitbeschäftigte feste Arbeitszeiten vorgesehen sind, vor allem Teilzeitbeschäftigte über eine feste Dauer und Lage der Arbeitszeit (90 %) verfügen. Bei den Vollzeitbeschäftigten sieht das anders aus: Für 60 % ist die Lage der Arbeitszeit variabel. Diese Flexibilität zeigt sich auch im Hinblick auf die Planungszeiträume, die relativ kurz sind und größtenteils nicht mehr als sieben Tage umfassen (70 %). Demgegenüber ist der Planungshorizont der meisten Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise lang; er beträgt für 85 % sogar ein Jahr. Einfluß auf die Arbeitszeit haben die meisten Frauen aus beiden Beschäftigtengruppen nur bedingt.

Während Vollzeitbeschäftigte ganze Tage im Betrieb tätig sind, gilt dies nur für 40 % der Teilzeitkräfte; 15 % arbeiten halbtags und 40 % unterhalb eines ganzen Tages. Der Arbeitsbeginn liegt für 70 % der Befragten vor der Öffnungszeit. Hier schlagen sich die Besonderheiten der Betriebsformen nieder; zum Vergleich: Nur für eine Beschäftigte der beiden bedienungsintensiven Untersuchungsbetriebe beginnt der Arbeitstag im Betrieb vor dessen Öffnung. Aufschlußreich ist ein Vergleich außerbetrieblich zeitlich stark und weniger stark gebundener Teilzeitbeschäftigter: Während bei 73 % der außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Teilzeitkräfte der Arbeitsbeginn vor der Ladenöffnung liegt und 64 % vormittags, spätestens aber mittags wieder nach Hause gehen, fangen nur 50 % der außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebundenen Teilzeitbeschäftigten vor Ladenöffnung an, auch endet der Arbeitstag im Betrieb für einen Großteil (75 %) dieser Gruppe erst nachmittags oder sogar nach Ladenschluß.

Auffällig ist weiterhin, daß Frauen, die angeben, Arbeitszeitwünsche mit ihrer Einstellung verbunden zu haben bzw. über eine ideale Arbeitszeit zu verfügen - hierbei handelt es sich vor allem um eine Vormittagsbeschäftigung, um die Betreuung von Kindern besser organisieren zu können -, im SB-Warenhaus tätig sind. Dies ist allerdings weniger einem arbeitnehmerInnenfreundlichen Managementkonzept als vielmehr der Tätigkeitsstruktur von SB-Betrieben mit ihrem hohen Anteil bedienungsferner Arbeitsaufgaben zuzuschreiben. Dies erklärt auch den hohen Anteil von Vollzeitkräften, deren Arbeitstag im Betrieb ebenfalls vor der Ladenöffnung beginnt (90 %). Für den Teil der Vollzeitbeschäftigten, der in Bedienungsinselfen tätig ist, sind weitere Erklärungsmomente anzuführen: Alle Beschäftigten mit Arbeitszeiten, die vor Öffnung beginnen und nach Ladenschluß enden, sind in der Abteilung für Fleisch- und Wurstwaren tätig, wo arbeitsvorbereitender Aufgaben erledigt und die Waren nach Ladenschluß ins Kühlhaus transportiert werden müssen.

Pausengestaltung

Dispositionsspielräume hinsichtlich der Arbeitszeit zu haben ist ein Qualitätsmerkmal von Arbeit; hierzu gehört nicht nur weitgehend selbständig darüber entscheiden zu können, wann und wie lange gearbeitet wird, sondern auch, wann, wie lange und wo Pausen stattfinden können. Pausen dienen der physischen und psychischen Erholung. Es werden auch Ansprüche auf eine eigenbestimmte Zeit manifest. Ob Pausen von Frauen eingefordert und umgesetzt werden, galt es zu prüfen.

Festgestellt werden kann, daß die Pausengestaltung zwischen den Untersuchungsbetrieben differiert (vgl. Kap. 4.2). Häufigkeit, Dauer und Lage der Pausen lassen individuelle Nutzungsformen erkennen. Diese beziehen sich nicht nur auf formelle Pausen, sondern auch auf informelle.

Die Pausengestaltung im *Kaufhaus* ist im Unterschied zu den beiden anderen Untersuchungsbetrieben relativ starr (vgl. Kap. 4.2). Abgesehen von einer vormittags tätigen Teilzeitbeschäftigten, die, um ihren Partner und ihre Mutter versorgen zu können, auf ihre Pause verzichtet, nehmen alle anderen Befragten die betrieblich festgelegte einstündige Mittagspause in Anspruch, wobei die Lage dieser Pause für einen Großteil der Frauen nicht variiert (66 %). Als ein Einflußfaktor auf die Lage der Pause stellt sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit heraus, von der Senioritätsrechte abgeleitet werden:

"Ja meist geht das danach, ich bin ja schon 20 Jahre immer um die Zeit gegangen, wenn man hier neu reinkommt, also muß man dann sehen, welche (Pausenzeiten) sind noch frei, ist noch um 12 frei, oder ist noch um ein Uhr frei, und danach geht das eigentlich" (TZa/B2/26).

Im *Textilkaufhaus* machen alle Befragten von ihrem Anspruch auf Pausenzeiten Gebrauch. Nur knapp jede Dritte hat feststehende Pausenzeiten. Ein Großteil legt zwei bis drei Pausen unterschiedlicher Dauer ein.

Im *SB-Warenhaus* haben 23 % der Befragten keine Pause. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Teilzeitbeschäftigte, die größtenteils zur Gruppe der außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Frauen gehören. Begründet wird dies u.a. mit der Dauer der täglichen Arbeitszeit im Betrieb:

"Ich mache ja keine Pause, ich bin ja nur vier Stunden dort" (TZb/B3/11).

Hieran ändert sich häufig selbst dann nichts, wenn diese Frauen länger als vier Stunden tätig sind:

"(und an den Tagen, die Sie länger da sind auch nicht?) Ne ... ja, ne, ich könnte es. ... Es ist vorgeschlagen worden, z.B. an dem Montag, 'ne halbe Stunde Pause ..., aber dann muß ich ja bis, statt bis halb drei bis drei bleiben, und da ist mir eigentlich wichtiger, ich kann um halb drei nach Hause fahren" (TZb/B3/11).

Der Verzicht auf Pausen ist hauptsächlich auf außerbetriebliche Anforderungen zurückzuführen. So löst eine Mutter von zwei schulpflichtigen Kindern, deren Partner Schichtarbeiter ist, Synchronisationsprobleme, indem sie auf ihre Pause verzichtet, da sie ihren Partner vor Schichtbeginn versorgen muß:

"Ich hetze dann immer so schnell wie möglich nach Hause. ... Ich habe keine Pause. ... (Nachfrage: War das von vornherein so vereinbart, oder war das Ihr eigener Wunsch?) Also erstens hat mich auch keiner danach gefragt, und zweitens hätte ich das auch von selbst so gesagt, weil sonst käm' ich mit meinem Mann da nicht ganz klar mit seiner Arbeitszeit" (TZb/B3/1).

Über eine festgeschriebene Pausenzeit verfügen in diesem Betrieb 26 % der Frauen, für mehr als die Hälfte gelten variable Pausenregelungen, d.h. die Lage der Pause ist in der Regel abhängig vom Arbeitsanfall:

"Vollzeit gibt's anderthalb Stunden. Und wann die gemacht werden, dat ist halt unterschiedlich nach Art des Betriebs, ... also wieviel Betrieb ist" (VZa/B3/2).

"Nur wenn halt viel zu tun ist, dann verschiebt sich das auch schon mal" (VZa/B3/19).

Auch in den beiden anderen Betrieben wird die Variabilität der Pausenregelung mit abteilungsspezifischen Anforderungen, wie KundInnenfrequenzen oder der dünnen Personaldecke, in Verbindung gebracht:

"(Wovon hängt es ab, wann Sie Pause machen?) Ja, wieviel Leute in der Abteilung sind. Ich hatte mal eine feste Tischzeit, aber das ist heute auch nicht mehr möglich, man muß gucken, ... wie wir die Leute, die an den Auslagen stehen, wie wir die ablösen können. Die Frau H. z.B. arbeitet ja nur bis zwei, dann müssen wir zusehen, wenn wenig Leute da sind, daß die Tischzeit von 12.00 bis 14.00 Uhr geht, damit Frau H. z.B. mich ablösen kann. Also es wird eigentlich morgens immer besprochen, wie gehen wir heute zu Tisch, und danach machen wir dann klar, wie es am besten geht" (VZa/B2/28).

Wann Pausen gemacht werden, wird auf der Abteilungsebene - meist in Absprachen zwischen Kolleginnen - geregelt:

"Geregelt ist gar nichts. Es wird immer täglich abgesprochen, wann geht, innerhalb der Abteilung, hat's auch noch nie Schwierigkeiten gegeben" (PKa/B1/22).

Wir haben auch nach *informellen Pausen* gefragt. Am verbreitetsten sind diese im SB-Warenhaus, wo 60 % der Befragten sie regelmäßig machen. Abgesehen von zwei Frauen, die nie informelle Pausen nehmen, und sieben, die sich hierzu nicht äußern, führen alle anderen nach Bedarf solche Pausen durch. Auffällig ist, daß alle befragten Vollzeitbeschäftigten hiervon Gebrauch machen. Da es ausschließlich jüngere Frauen sind, läßt sich schlußfolgern, daß diese ein Bedürfnis nach häufigen Pausen haben (vgl. Kap. 5.5.1).

Informelle Pausen werden regelmäßig von immerhin 40 % der Beschäftigten im Kaufhaus genommen; nur für 17 % scheint es unmöglich zu sein, "Verschnaufpausen" einzulegen: "Also das sitzt wirklich nicht drin, nein" (VZb/B2/2). Da es sich vor allem um außerbetrieblich zeitlich stark gebundene Frauen handelt, kann dies als ein Indiz hoher Selbstbeanspruchung gewertet werden (vgl. Kap. 5.5).

Im Textilkaufhaus ist der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig informelle Pausen einlegen, im Vergleich zu den anderen Betrieben relativ gering (17 %). Ein Erklärungsfaktor ergibt sich aus der arbeitsplatznahen Arbeitszeiterfassung. So werden von den Beschäftigten selbst kürzere Pausen auf dem individuellen Arbeitszeitkonto verbucht, die in den anderen Betrieben den Stellenwert informeller Pausen haben.

"(Verschnaufpausen?) Ja, generell kann man das ja, Durch die Stempeluhr ist das jetzt, kann man sich ja ausstempeln und können jetzt eben noch mal 'ne Tasse Kaffee trinken, wenn es einem nicht gut geht, aber bei mir ist das noch nicht vorgekommen" (TZb/B1/10).

Pausen werden - von wenigen Ausnahmen abgesehen, wie bei einer Beschäftigten, die ihre Tante besucht - im Betrieb verbracht, wobei ein Großteil der Frauen sie zur Erholung nutzt. Gleichwohl geben 16 % der Befragten an, daß sie in ihrer Pause ausschließlich Besorgungen machen, und weitere 38 % nutzen sie sporadisch für Einkäufe. Damit wird sichtbar, daß Frauen selbst im betrieblichen Kontext mit Reproduktionsaufgaben befaßt sind. Ein Teil dieser Frauen hat sich im Laufe ihres Lebens dieser Vereinnahmung verschlossen oder zumindest auf ein Minimum reduziert:

"(Besorgungen in der Pause?) Zuletzt nicht mehr, konnte ich das nicht mehr. Weil ich einfach, körperlich brauchte ich diese Stunde, um mich zu erholen" (VZa/B1/3, 60 Jahre).

"Ja, also wenn nichts anliegt, daß man unbedingt was besorgen muß, was ich dann natürlich meistens auch immer vermeide, denn ich muß sagen, ich brauch' die Pause, wenn ich den ganzen Tag oben auf den Beinen stehe, ich hab' dann ja auch nicht so viel Auslauf, es dreht sich alles mehr im Kreis, und da muß ich unbedingt auch die Pause haben" (VZb/B2/2, 52 Jahre).

Nur ein kleiner Teil der Frauen verbringt Pausen allein (13 %); größtenteils wird der Kontakt zu Kolleginnen gesucht. Einfluß auf die Bildung fester Pausengruppen hat die Dauer der Betriebszugehörigkeit, d.h. eine längere Betriebszugehörigkeit begünstigt solche Gruppen. Vor allem im Textilkaufhaus haben sich feste Pausengruppen (47 %) herausgebildet, was sowohl auf das in diesem Betrieb besonders ausgeprägte Wir-Gefühl zurückgeführt werden kann als auch ein Resultat von Segmentierungsprozessen darstellt, sind es doch vor allem Vollzeitbeschäftigte, die ihre Pausen stets mit denselben Kolleginnen verbringen können. Im Kaufhaus geben dagegen nur 21 % und im SB-Warenhaus 13 % der Befragten an, festen Pausengruppen anzugehören. Dies kann als Folge geringerer Dispositionsspielräume interpretiert werden.

Vor- und Nacharbeiten, Überstunden

Wir haben die Frauen auch danach gefragt, ob sie Vor- und Nacharbeiten, wie Pförtnerdienst, Kassenabschluß, Regale und Arbeitsgeräte reinigen, erledigen oder kurzfristig angeordnete Überstunden wegen Inventur, Umbauarbeiten oder Sonderaktionen ableisten müssen. Dabei stellt sich heraus, daß 24 % der Befragten Vor- und Nacharbeiten und 46 % gelegentlich Überstunden machen. Vor allem Beschäftigte des Kaufhauses und des SB-Warenhauses sind hiervon betroffen (vgl. Tab. 8). Ein Einflußfaktor ist das Arbeitszeitsystem. So werden aufgrund der hohen Flexibilität bzw. Variabilität der Arbeitszeit im Textilkaufhaus Überstunden in wesentlich geringerem Ausmaß angeordnet als in den beiden anderen Betrieben.

Tabelle 8:			
Vor- und Nacharbeiten, kurzfristige Überstunden			
(Angaben in Prozent, bezogen auf alle im Betrieb Befragten)			
	Textilkaufhaus	Kaufhaus	SB-Warenhaus
Vor- und Nacharbeiten	13	30	30
Überstunden	17	70	50

Vor- und Nacharbeiten werden gleichermaßen von Teilzeit- wie von Vollzeitbeschäftigten ausgeführt; 62 % der zeitlich weniger gebundenen Teilzeitkräfte erledigen diese Arbeiten, aber nur 15 % der zeitlich stark gebundenen Teilzeitbeschäftigten.

Vor- und Nacharbeiten können fünf Minuten dauern, sie können sich aber auch auf eine Stunde erstrecken; im Durchschnitt nimmt ihre Verrichtung circa eine halbe Stunde in Anspruch. Während gut jede Zweite für diese Arbeiten bezahlt wird, erhält der andere Teil entweder gar nichts oder einen Freizeitausgleich.

"Wir fangen manchmal auch früher an, in dem Sinn nicht Arbeitszeit. Dann sagen wir mal, statt wir um sieben Uhr anfangen, kommen wir freiwillig um halb sieben. Das ist aber Arbeitszeit. Doch das gehört nit aufgerechnet. Da kriegen wir aber nur Freizeit für" (TZa/B3/24).

Kurzfristig angeordnete *Überstunden* bleiben in der Regel nicht ohne Auswirkungen auf die außerbetriebliche Lebenssituation. Dies gilt in besonderer Weise für außerbetrieblich zeitlich stark gebundene Frauen:

"Wenn ich früher anfangen muß, muß die ganze Familie im Schweinsgalopp ein bißchen früher kommen. Dann muß mein Sohn früher aufstehen, dann muß mein Vater früher aufstehen und fahren, damit er den Kleinen abholt. Es geht dann nicht um mich, sondern um den Rest der Familie, denn alles hat einen anderen Zeitablauf. Da sind also mehr Leute von betroffen, als wenn ich jetzt kein Kind hätte" (VZb/B2/30).

Überstunden werden hauptsächlich auf die zunehmende Personalknappheit zurückgeführt:

"Weil wirklich zuwenig Personal da ist, und wenn jemand krank ist, und es ist in der Urlaubszeit, daß es dann einfach nicht mehr weitergeht. ... Wir machen es (Überstunden) ja auch im Grunde, weil es gemacht werden muß. Das sieht man ja auch ein für den Betrieb, da es sonst nicht geht, wenn wir das jetzt nicht machen würden". Zu den Auswirkungen auf ihre private Lebenssituation sagt dieselbe Frau: "Na ja, mein Mann, der guckt dann wohl und mault ein bißchen" (TZa/B2/29).

Eine Vollzeitbeschäftigte thematisiert in diesem Zusammenhang vor allem Probleme der Umverteilung von Hausarbeit:

"Die Arbeit bleibt liegen in erster Linie schon mal zu Hause, oder der Partner muß das dann noch zusätzlich übernehmen. Wenn das

sehr, sehr spontan ist, wird das auch negativ (vom Partner) aufgenommen" (VZa/B1/28).

Der Ableistung von Überstunden können sich die wenigsten Beschäftigten entziehen:

"Sie haben ja da praktisch wenig Alternativen. Wenn sie des öfteren sagen: 'Nein, das geht nicht.' oder 'Ich habe privat was vor.', ... das ist nicht möglich, das wird ja auch nicht so gut aufgenommen" (VZa/B1/28).

Samstagsarbeit

Von Samstagsarbeit sind die Frauen in unterschiedlichem Ausmaß betroffen. Wenn nicht immer, so doch fast immer sind 77 % der Befragten des Kaufhauses und 63 % der im SB-Warenhaus samstags im Einsatz; im Textilkaufhaus sind es nur 43 %. Differenziert nach Beschäftigtengruppen lassen sich ebenfalls Unterschiede feststellen: Während im Textilkaufhaus vor allem Vollzeitbeschäftigte (fast) immer (80 %) samstags im Betrieb tätig sind, werden Teilzeitkräfte eher häufig eingesetzt (60 %). Im Kaufhaus sind alle Vollzeitbeschäftigten fast immer von Samstagsarbeit betroffen, dagegen werden nur 30 % der Teilzeitkräfte (fast) immer samstags eingesetzt. Nicht viel anders sieht es im SB-Warenhaus aus. 80 % der Vollzeitkräfte sind (fast) immer samstags tätig, aber nur 55 % der Teilzeitbeschäftigten. Damit stellen Vollzeitbeschäftigte eine von Samstagsarbeit besonders stark betroffene Beschäftigtengruppe dar (90 %, Teilzeitbeschäftigte 38 %) (vgl. Tab. 9).

Tabelle 9: Betroffenheit von Samstagsarbeit (Angaben in Prozent)							
	Textilkaufhaus			Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	PK	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
nie		10				15	
selten	50	20		50		25	
häufig	10	60	20	20		5	20
fast immer	40		70	10	100	5	10
immer		10	10	20		50	70

Angesichts der vorherrschenden Konzentration gemeinsamer Aktivitäten auf das Wochenende sind ausschließlich negative Einschätzungen hinsichtlich Samstagsarbeit, wie sie von 43 % der Befragten geäußert werden, nicht erstaunlich:

"Samstags hat mein Freund frei. Jeden Samstag. Da ist es schon sehr schade, daß man nicht mal einen Wochenendausflug machen kann oder grade den Samstag nutzen kann zum Wegfahren" (VZa/B1/28).

23 % stehen der Samstagsarbeit eher neutral gegenüber, 14 % nennen sowohl positive als auch negative Aspekte, und 11 % können der Samstagsarbeit nur positive Seiten abgewinnen. Dies gilt im Textilkaufhaus für 17 %, im SB-Warenhaus für 10 % und im Kaufhaus für 7 % der Befragten:

"Andere freie Tage sind mir lieber, weil man auch mehr erledigen kann. ... Es gibt ja manche, die sagen, ich hätte gerne samstags frei, da hat mein Mann auch frei, aber das ist bei mir nicht so" (VZa/B2/28).

Negativ beurteilen vor allem Teilzeitbeschäftigte Samstagsarbeit (56 %) gefolgt von Vollzeitbeschäftigten (40 %). Geringere Probleme hat die Gruppe der Pauschalkräfte (22 %). Dies kann damit zusammenhängen, daß 50 % nur selten samstags arbeiten.

Im SB-Warenhaus nehmen 53 % Samstagsarbeit negativ wahr, im Textilkaufhaus sind es 40 %. An dritter Stelle rangiert das Kaufhaus (37 %). Ein Grund für die geringere Akzeptanz von Samstagsarbeit im SB-Warenhaus kann darin gesehen werden, daß 57 % der Befragten immer samstags im Einsatz sind.

Der Lange Donnerstag

In allen drei Untersuchungsbetrieben wurde der Lange Donnerstag - allerdings mit unterschiedlichen Konsequenzen für die Arbeitszeit - umgesetzt (vgl. Raehlmann u.a. 1991). Zum Zeitpunkt der Erhebung haben die befragten Frauen verschieden lange Erfahrungen mit der Abendöffnung, die von zwei bis neun Monaten reichen. Mehr als die Hälfte sind bereits seit über einem halben Jahr am Langen Donnerstag im Einsatz. Insgesamt 79 % der Befragten haben bereits Erfahrung mit der Abendöffnung, eine etwas höhere Beteiligung weist das Kaufhaus, das als erstes der drei Untersuchungsbetriebe die Abendöffnung eingeführt hat, auf (87 %); gefolgt vom SB-Warenhaus mit 77 % und dem Textilkaufhaus mit 73 % der Beschäftigten.

Sowohl hinsichtlich der Häufigkeit des Einsatzes als auch der durchschnittlichen Anwesenheitszeit lassen sich Unterschiede zwischen den Untersuchungsbetrieben, aber auch zwischen den Beschäftigtengruppen erkennen. In den bedienungsintensiven Betrieben läßt sich ein relativ häufiger Einsatz ausmachen: 40 % der Befragten des Textilkaufhauses sind alle 14 Tage und über die Hälfte der Frauen im Kaufhaus sind, wenn nicht jede Woche (5 %), so doch zumindest alle zwei Wochen (48 %), an diesem Abend tätig; demgegenüber werden im SB-Warenhaus die Beschäftigten höchstens jede vierte Woche eingesetzt (Tab. 10).

Tabelle 10:

Häufigkeit des Personaleinsatzes am Langen Donnerstag
(Angaben in Prozent)

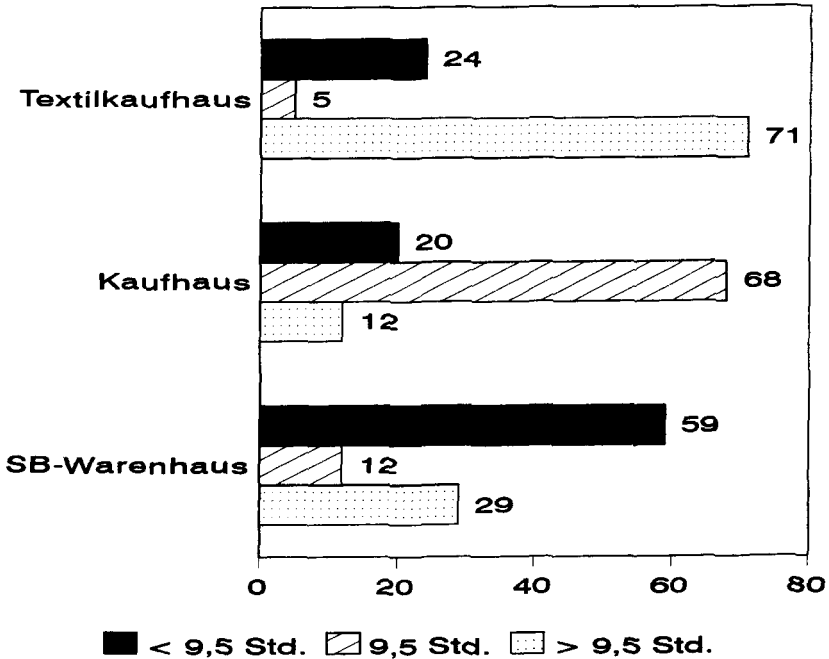
	Textilkaufhaus	Kaufhaus	SB-Warenhaus
jede Woche		5	
jede 2. Woche	40	48	
jede 3. Woche	20	24	
jede 4. Woche	8	5	37
jede 5. Woche		5	15
jede 6. Woche		5	19
seltener	12	5	11
bisher nie	20	5	19

Diskrepanzen ergeben sich zudem im Hinblick auf die Anwesenheitszeit. Mehr als 9,5 Stunden sind vor allem Beschäftigte des Textilkaufhauses tätig (71 %); vergleichbar lange Anwesenheitszeiten weisen dagegen nur 29 % der im SB-Warenhaus und 12 % der im Kaufhaus tätigen Frauen auf (vgl. Schaubild 7).

Die langen Anwesenheitszeiten im Textilkaufhaus stehen im Zusammenhang mit den im Zuge der Einführung des Langen Donnerstags veränderten Öffnungszeiten und dem Arbeitszeitsystem (vgl. Kap. 4.2). So gehen die Vollzeitbeschäftigten davon aus, anders nicht auf ihre Stunden zu kommen:

"Ich wollte mir die Zeit für den Nachmittag aufbewahren, daß man also freitags nachmittags meinetwegen sagt, ich gehe die zwei Stunden, die ich (donnerstags) länger gemacht habe, eher nach Hause, ... aber dann, hinterher, hab' ich gesagt, nein, das ist

Schaubild 7:
Durchschnittliche Dauer der Anwesenheit der betroffenen Frauen am Langen Donnerstag (in %)



mir zu lange, dann fange ich (Donnerstag) erst um eins an. Was jetzt, eben weil wir (der Betrieb) um halb zehn anfangen, ja auch nicht mehr unbedingt möglich ist, weil die Stunden ja fehlen" (VZa/B1/2).

"Schwierig mit den Stunden, da müssen wir schon rechnen. Und sonst konnte man immer einen ganzen Tag freinehmen in der Woche. ... Jetzt sind sie wirklich gezwungen, eben einmal im Monat auch einen Samstag freizunehmen, weil sie sonst nicht mit den Stunden klarkommen. Sie müssen wirklich mitrechnen" (VZa/B1/7).

Differenziert nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses wird eine deutlich höhere Betroffenheit der Vollzeitbeschäftigten (48 %) sichtbar. Außerbetrieblich zeitlich stark gebundene Vollzeitbeschäftigte sind etwas häufiger an diesem Tag im Einsatz als ihre zeitlich weniger stark gebundenen Kolleginnen. Offenbar machen Vollzeitbeschäftigte außerbetriebliche Anforderungen weniger häufig geltend, sind sie doch der Auffassung: "Al-

so, wenn es so sein muß, ... warum nicht, ist ja jeder dran, ... kann man ja so oder so nicht viel dran ändern, wenn die das bestimmen" (VZb/B2/ 11).

Gerade 15 % der Teilzeitbeschäftigten sind jede zweite Woche am Längen Donnerstag tätig.

Außerbetriebliche Belange werden in allen Untersuchungsbetrieben relativ selten berücksichtigt: im Kaufhaus gerade in 8 % der Fälle; das Textilkaufhaus (18 %) und das SB-Warenhaus (22 %) schneiden etwas günstiger ab.

Den Arbeitszeitmodellen entsprechend sind die Einflußmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Personaleinsatzplanung am Längen Donnerstag unterschiedlich: Während 41 % der Befragten im Textilkaufhaus den Arbeitseinsatz für den Längen Donnerstag untereinander abstimmen können, ist dies im SB-Warenhaus nur für 30 % und im Kaufhaus sogar nur für 23 % möglich. Auch hier wird der deutliche Zugewinn an Handlungsspielräumen, die das Arbeitszeitmodell des Textilkaufhauses den Beschäftigten bietet, sichtbar. Schließlich läßt sich eine etwas höhere Akzeptanz des Längen Donnerstags im Textilkaufhaus (23 %) als in den anderen beiden Betrieben (SB-Warenhaus: 13 %; Kaufhaus: 4 %) identifizieren. Besonders gering ist die Akzeptanz innerhalb der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten, dies ist angesichts ihrer höheren Betroffenheit nicht erstaunlich. Diese Akzeptanz heißt allerdings nicht, daß es den betroffenen Frauen leicht fällt, Synchronisationsanforderungen, die aus den veränderten Zeitvorgaben resultieren, sowie entsprechende Koordinationsleistungen zu erbringen.

Aufgrund der insgesamt relativ geringen Beteiligung der im SB-Warenhaus Beschäftigten haben diese bislang die geringsten Probleme mit dem Längen Donnerstag. 65 % der Befragten geben an, "gut klarzukommen". Im Kaufhaus kommen dagegen nur 23 % der Befragten zu einer ähnlichen Beurteilung. Im Textilkaufhaus ist ihr Anteil etwas höher (36 %), was sicherlich mit den größeren Dispositionsmöglichkeiten zusammenhängt.

Nicht ohne Auswirkungen auf die außerbetriebliche Lebenssituation bleibt der Lange Donnerstag für 81 % der betroffenen Frauen des Kaufhauses, für 63 % der im SB-Warenhaus und für 55 % der im Textilkaufhaus. Das Spektrum reicht hier von der Aufgabe von Freizeitaktivitäten - "ich mußte aus diesem Grund meine Konzertmiete aufgeben" (VZb/B2/2) - bis hin zur Wahrnehmung hoher Belastungen und Beanspruchungen:

"Den Tag ... kannst du abstreichen, und wenn ich den Freitag nicht frei haben kann, was ja mal passiert, bin ich den ganzen Freitag noch kaputt und auch den Samstag. Also ich find', dieser Lange

Donnerstag ist eine unheimliche körperliche Belastung. Er ist unheimlich, also ich find' ihn sehr hart" (VZa/B1/14).

Für jeweils die Hälfte der Betroffenen des Textilkaufhauses und des Kaufhauses ist der Lange Donnerstag mit - zum Teil sogar sehr hohen - Belastungen und Beanspruchungen verbunden, gleiches gilt aus den oben angeführten Gründen nur für 22 % der Frauen im SB-Warenhaus. Nur ein kleiner Teil der Befragten gibt an, daß der Lange Donnerstag mit keinerlei Belastungen und Beanspruchungen verbunden ist. Auffällig ist, daß ausschließlich außerbetrieblich zeitlich stark gebundene teilzeitbeschäftigte bzw. geringfügig beschäftigte Frauen zu dieser Gruppe gehören. So gelingt es ihnen offenbar, sich Entlastung durch die Delegation der Kinderbetreuung an den Partner zu verschaffen:

"Das ist ganz prima geregelt, ... einer von uns ist immer da, entweder mein Mann oder ich dann" (TZb/B1/16).

Ein zentrales Ergebnis der Analyse ist: Es sind weder individuelle Faktoren, wie das Alter oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit, noch die außerbetriebliche Lebenssituation, sondern die konkreten, unmittelbaren Anforderungen durch die Dauer und Lage der Arbeitszeit, die das Arbeiten an diesem Tag zur Beanspruchung werden lassen.

Urlaubsregelungen

Nur 12 % der Frauen geben an, Probleme bei der Urlaubsplanung zu haben. In allen Betrieben erfolgt die Urlaubsplanung auf der Grundlage von Absprachen, die zwischen den KollegInnen einer Abteilung getroffen werden. Im Kaufhaus werden die Urlaubszeiten der Vollzeitbeschäftigten im Jahresarbeitszeitplan festgeschrieben, wobei die Möglichkeit, Wünsche zu äußern, besteht. Ein Großteil der Beschäftigten macht mindestens zweimal im Jahr Urlaub. Bei der Festlegung der Lage des Urlaubs spielen außerbetriebliche Faktoren, wie der Urlaub des Partners, die Ferien der Kinder, eine Rolle; gleichwohl hängt die Urlaubsplanung auch mit betrieblichen Abläufen, wie einzelhandelsspezifischen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalls, zusammen. Zur präventiven Bedeutung von Erholzeiten für die Gesundheit heißt es:

"Kurz bevor das Weihnachtsgeschäft losgeht. ... Dann mach' ich nochmal Urlaub, ... um wieder fit zu sein, ja. Also alles in Zeiten, wo nicht so 'ne Hektik ist und wo viel Arbeit ist. Man sucht sich halt die Zeit" (VZb/B1/1).

"Also, ich nehme meinen Urlaub meistens im Mai und dann nochmals im November. Damit man dann so richtig die Weihnachtszeit genießen kann. (Nachfrage: Was meinen Sie damit?) Ja, die Weihnachtssamstage und überhaupt der ganze Krempel ist ja hektisch in unserem Laden, die Weihnachtszeit dann. ... Damit man dann so richtig erholt rein geht. Wir haben ja auch noch im Dezember Inventur. Dann kann ich so ein paar Wochen vorher noch gebrauchen, wirklich" (TZb/B1/29).

Arbeitszeitwünsche und Perspektiven zukünftiger Arbeitszeitgestaltung

Abschließend haben wir die Frauen danach gefragt, wie sie ihre Arbeitszeit beurteilen. Von den 59 Frauen, die Aspekte der Arbeitszeit als positiv wahrnehmen, nennen 25 % den freien Tag in der Woche, 22 % den späten Arbeitsbeginn, 12 % samstags nicht eingesetzt zu werden und weitere 12 % Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung zu besitzen.

73 % der Befragten bewerten die Arbeitszeit im Einzelhandel negativ: "Denn wir haben ja, wenn Sie so wollen, eine der blödesten Arbeitszeiten, die es eigentlich gibt" (VZb/B2/2) - "Also direkt was günstiges find' ich nicht an meiner Arbeitszeit" (VZb/B2/3). Ähnlich urteilen auch Teilzeitbeschäftigte: "Also günstig an dieser Arbeitszeit ist gar nichts" (TZa/B2/26).

Die Liste der als ungünstig angesehenen Elemente der Arbeitszeit wird angeführt vom "späten Feierabend" (48 %); genannt wird ferner der Lange Donnerstag (23 %), die Samstagsarbeit (18 %), der Lange Samstag (11 %), die Verschiebung der Öffnungszeit auf den späten Vormittag (11 %).

Auf die Frage, ob es Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitszeit gibt, antworten 29 % der Befragten mit ja. Die meisten Vorschläge beziehen sich auf Veränderungen der Öffnungszeiten, wie auf die Abschaffung des Langen Donnerstags oder des Langen Samstags. Andere Vorschläge befürworten die Einführung eines Job-Sharings oder fordern - wie im Kaufhaus und im SB-Warenhaus - eine Veränderung der Pausengestaltung.

Wir haben auch danach gefragt, ob außerbetriebliche Anforderungen bei der Arbeitszeitgestaltung Berücksichtigung finden sollen. Hierauf antworteten 75 % mit ja und 16 % mit "bedingt ja". Eine Teilzeitbeschäftigte führt aus:

"Dann sagen wir mal, ... wenn man 'ne Mutter hätte, die jetzt schwerbeschädigt ist oder eben - wie gesagt - bettlägerig, daß man doch mal sagen kann, ich kann mal heute gehen, es sind noch genug da, daß man da mal ein bißchen was machen könnte" (TZa/B2/26).

Nur 10 % lehnen dies ab, da sie sich nicht vorstellen können, wie die betriebliche Realisierung dieser Forderung aussehen kann. Frauen, die rückblickend ihre Berufswahl bereuen, führen u.a. die im Einzelhandel vorherrschenden Arbeitszeiten an. D.h. für 44 % der Vollzeitbeschäftigten spielen die als ungünstig empfundenen Arbeitszeiten eine große Rolle. Von den mit ihrer Berufswahl nicht mehr zufriedenen Teilzeitbeschäftigten nennen dagegen nur 7 % ihre Arbeitszeit als Grund.

Soweit Frauen Arbeitszeitwünsche äußern, konzentrieren sich diese auf die Abschaffung der Samstagsarbeit, einen frühen Arbeitsbeginn bis spätestens 8.00 Uhr; bei Teilzeitbeschäftigten besteht eine Präferenz für Vormittagsarbeitszeiten (Arbeitsende bis spätestens 14.00 Uhr), ein Großteil der Vollzeitbeschäftigten wünscht sich, ab 17.00 Uhr "Feierabend" zu haben:

"Ja, ich selbst würde sehr gern früh anfangen und dann eher Feierabend haben" (VZa/B2/28).

"Mhm, tja, was ist denn da günstig dran? Höchstens ungünstig. ... Ich könnte eher Feierabend haben, das wär' mir lieber, so daß ich schon um fünf Uhr zu Hause wär'. Das würde schon viel bringen" (VZb/B2/3).

Auf die Frage, welche Vorteile sie mit der Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche verbinden, antworteten 46 % der Befragten, mehr Zeit für sich zu gewinnen. Mehr Zeit für den Partner erhoffen sich 27 % und für die Kinder 16 %. Um mehr Zeit für gemeinsame Aktivitäten mit Freundinnen oder Verwandten geht es 11 % der Frauen. Der Wunsch nach mehr Eigenzeit wird auch deutlich, wenn man die Antworten auf die Frage, womit das Mehr an Zeit ausgefüllt werden soll, betrachtet: Am häufigsten genannt wird, mehr Freizeit (22 %) und Zeit zur Regeneration (9 %) zu haben. Gleichwohl fällt auf, daß 16 % der Frauen anführen, sie hätten dann mehr Zeit für Hausarbeit, und 8 % würden in dieser Zeit Besorgungen erledigen. Fast jede zweite Frau geht davon aus, daß sich ihre Vorstellung nicht umsetzen läßt. 16 Frauen sind gegenteiliger Auffassung.

Was die zukünftigen Perspektiven der Arbeits- und Öffnungszeiten anbetrifft, zeichnen die Frauen ein düsteres Bild: 60 % sind davon überzeugt, daß sich ihre Arbeitszeiten verschlechtern werden.

"Ja, eher verschlechtern, wir sind auf dem Vormarsch, wir gehen in die Steinzeit zurück" (VZb/B2/30).

Vom Gegenteil sind gerade 9 % der Befragten überzeugt. Daß sich die gegenwärtig vorherrschenden Arbeits- und Öffnungszeiten nicht verändern

werden, meinen 16 %, und 7 % nennen sowohl positive als auch negative Tendenzen. Angesichts des zum Zeitpunkt der Erhebung eingeführten Langen Donnerstags ist es verständlich, daß 27 % davon ausgehen, die Abendöffnung wird beibehalten und 46 % weitere Abendöffnungen befürchten. 15 % sind der Auffassung, daß das Ladenschlußgesetz in den nächsten Jahren aufgehoben wird, und 10 % meinen, die Wochenendarbeit wird ausgeweitet, so daß demnächst alle Beschäftigten im Einzelhandel auch sonntags arbeiten müssen:

"Ja, ich glaub' bestimmt, dat die noch mehr abends auch öffnen. Also dat noch einige Abende dabeikommen. ... Wenn nit sogar sonntags ab und zu" (TZb/B3/13).

Würden sich die Arbeits- und Öffnungszeiten tatsächlich in dieser Richtung verändern, käme für 30 % der Frauen ein Branchenwechsel infrage, und 5 % würden ihren Beruf aufgeben. Mangels einer Alternative bliebe weiteren 30 % nichts anderes übrig, als sich auf diese veränderten Zeiten einzustellen:

"Ich würde arbeiten gehen. Was wollen Sie denn machen? Da können Sie doch nicht gegen angehen, aufregen bringt da nichts" (VZa/B1/12).

5.3 Zwischenzeiten. Zum Wechsel von Perspektiven

In der entwickelten Industriegesellschaft ist die Lebenswelt in unterschiedlich bis gegensätzlich strukturierte Bereiche - wie die öffentliche, private und berufliche Sphäre - aufgespalten. Entsprechend variieren die Anforderungen, mit denen die Menschen konfrontiert werden und die sie zu bewältigen haben. Sie sind gezwungen, beim Übergang von einem Lebensbereich zu einem anderen sich neu zu orientieren. Dieser Perspektivenwechsel kann völlig problemlos erfolgen, eine Herausforderung bedeuten, zur Belastung und Beanspruchung führen, aber auch zur Entlastung beitragen. Eine Analyse des subjektiven Erlebens dieses Wechsels ermöglicht, - so unsere Annahme - trotz aller Trennung die enge Wechselbeziehung zwischen den Lebensbereichen offenzulegen. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bleibt vor allem bei Frauen diese Umorientierung spannungsvoll. Im folgenden diskutieren wir den *Perspektivenwechsel* in mehreren Richtungen: *Es geht um den Übergang von zu Hause in den Betrieb und umgekehrt, den freien Tag in der Woche, das Wochenende und die Ferien sowie um die Möglichkeit und Fähigkeit, sowohl von beruflichen als auch von privaten Belangen abschalten zu können.*

Auf dem *Weg von zu Hause in den Betrieb* verweilen 41 % der Frauen noch bei häuslichen Dingen, wobei die Teilzeitbeschäftigten mit 48 % die größte Gruppe bilden, die Vollzeitbeschäftigten folgen mit 40 % und die Pauschalkräfte mit 20 %. Es sind mit 48 % gegenüber 35 % eher die außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Frauen, die sich mit familialen Problemen beschäftigen. Mit dem beruflichen Alltag befassen sich bereits gut die Hälfte der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten; im deutlichen Unterschied dazu gilt dies nur für 30 % der Pauschalkräfte. Mit Blick auf die außerbetriebliche Lebenssituation ergeben sich weitere Differenzen: 61 % der zeitlich weniger stehen 41 % der zeitlich stark gebundenen Frauen gegenüber, für die bereits betriebliche Vorgänge eine Rolle spielen. Betrachtet man das Lebensalter, so zeigen sich interessante Unterschiede: Während die jüngeren Frauen bis zu 29 Jahren vermutlich wegen mangelnder Routine sich mit 61 % am häufigsten mit dem Betrieb beschäftigen, ist der Anteil der 30- bis 39jährigen aufgrund ihrer familialen Anforderungen mit 36 % am niedrigsten. Mit dem Nachlassen dieser Verpflichtungen und vermutlich mit der Sorge um den Erhalt der Leistungsfähigkeit und der Bewältigung der beruflichen Wiedereingliederung steigt der Anteil bei den älteren Frauen wieder auf 55 % an. Immerhin sind für 30 % der Frauen

auch andere Dinge bedeutsam: sie lesen, führen Gespräche, betrachten die Umgebung. Dies tun mit 40 % am ehesten die Pauschalkräfte, sodann die Vollzeit- mit 30 % und die Teilzeitbeschäftigten mit 28 %.

Im Betrieb angekommen können 51 % der Frauen ihre Gedanken an zu Hause sofort abschütteln, bei 13 % der Frauen ist das nicht und bei 33 % nur mit Einschränkung möglich. Dazu äußert sich eine Frau so:

Ich "nehme ... meine privaten Probleme ... nicht mit hier herein, so wie manche oder so, denen sehen sie das schon ins Gesicht geschrieben, wenn die mal irgendwie Knatsch haben. ... Also ich hab' mir das auch angewöhnt, daß ich das nicht mit nach hier bringe, das sind nämlich immer Belastungen, das muß nicht sein" (VZa/B1/1).

Mit Blick auf das Beschäftigungsverhältnis und auf den Umfang der außerbetrieblichen zeitlichen Gebundenheit ergeben sich so gut wie keine Unterschiede, was dahingehend interpretiert werden kann, daß zur Erledigung der Berufsarbeit das Sich-Umstellen eine wichtige Voraussetzung ist (vgl. Tab. A.8, A.9). Die Gründe für das Nicht- bzw. Nur-Bedingt-Abschalten-Können sind individuell sehr unterschiedlich und häufig situationsabhängig, so Probleme mit der Betreuung des Kindes (23 %), des Pflegefalls (9 %), Konflikte in der Partnerschaft (5 %) sowie der eigene, asynchron zum täglichen Zeitregime verlaufende Biorhythmus (9 %).

Auf dem *Weg vom Betrieb nach Hause* setzen sich 65 % der Frauen noch mit betrieblichen Problemen auseinander, während sich bereits 13 % mit familialen Angelegenheiten befassen. Für 26 % spielen diese beiden Bereiche keine Rolle. Zu interessanten Ergebnissen gelangt man bei einer differenzierten Analyse der Daten zum Thema: Abschalten nach der Berufsarbeit und später am Abend.

Unmittelbar nach der Berufsarbeit können sich 38 % der Frauen umorientieren; hingegen haben damit 23 % generell Schwierigkeiten, und bei 39 % kommt es gelegentlich zu Problemen. Diese werden vor allem mit außergewöhnlichen Betriebsabläufen, unfreundlichem KundInnenverhalten und konflikträchtigen Arbeitsbeziehungen begründet. So bemerkt eine Verkäuferin: "Abschalten kann ich eigentlich gut. Aber wenn mich jetzt jemand geärgert hat oder Streß hatte, dann überlege ich doch, Mensch, dann beschäftigt mich das doch, bis ich zu Hause bin" (VZa/B2/28).

Die Chance, sowohl im Betrieb von der Familie als auch zu Hause von der Berufsarbeit abschalten zu können, wird auch von der Dauer der Wegezeiten beeinflusst. Der Weg zum Betrieb hat eine andere Bedeutung als der Weg nach Hause: Bei den Frauen, die aus oben genannten situativen Grün-

den nur bedingt abschalten können, verstärken sich die Umstellungsprobleme mit der Dauer der Wegezeiten. Demgegenüber erweist sich ein zu kurzer oder ein zu langer Heimweg generell nicht als förderlich für die Umorientierung. Als optimal erleben die Frauen einen Hinweg von weniger als zehn und einen Rückweg von 20 bis 30 Minuten. Darin spiegelt sich wahrscheinlich das Bedürfnis wider, auf dem Weg nach Hause von der Erwerbsarbeit Distanz zu gewinnen und sich zu erholen. Diese Notwendigkeit ist in der Regel morgens noch nicht gegeben. Hingegen stellt eine längere Wegezeit eine Belastung dar. Dazu äußert sich eine Verkäuferin:

"Ich muß sagen, früher hat mein Mann mich schon mal hier vom Geschäft abgeholt, direkt vor der Tür, und das machen wir nicht mehr, denn mein Mann steht immer am Landgericht mit seinem Wagen. Diesen Weg, den brauche ich, um abzubauen, denn es ist schon viel passiert, wenn mein Mann direkt am Geschäft stand und mich dann abholte ..., daß ich dann manchmal noch so ... geladen war ..., daß ich noch Ärger hatte vorher, daß er den Ärger abbekam. Und dadurch gab's dann Reibereien eben, und dann habe ich gesagt, du, weißt du, bis zum Landgericht, bis dahin kann ich schon abgebaut haben, und wenn ich dann im Auto, wenn ich dann nur guten Abend sage und sitze ganz still im Wagen, dann sagt mein Mann auch nichts. Dann weiß er genau, sie ist noch nicht ganz fertig mit dem Betrieb" (TZa/B2/18).

Mit Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis ergibt sich eine vergleichbare Tendenz wie auf dem Weg zum Betrieb. Die Pauschalkräfte können mit 90 % am ehesten abschalten, darin kann ein Anzeichen für ihre randständige Position im Unternehmen gesehen werden. Bei den anderen Beschäftigtengruppen ist diese Möglichkeit und Fähigkeit mit 33 % der Teilzeit- und 29 % der Vollzeitbeschäftigten deutlich geringer (vgl. Tab. A.8). Im Verlauf des Abends erhöht sich der Anteil bei beiden Gruppen: Bei den Teilzeit- sind es nun 70 %, bei den Vollzeitbeschäftigten 65 %, die von ihrem Beruf Abstand gewinnen. Die Tatsache, daß 49 % der außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen gegenüber 27 % der weniger gebundenen Frauen die betrieblichen Vorgänge zurücklassen, unterstützt die folgende Annahme: Die Arbeiten außerhalb des Betriebs erfordern ein umgehendes Sich-Umstellen-Müssen. Dieser Zwang ist unter dem Gesichtspunkt von Belastungsbewältigung durchaus als ambivalent zu beurteilen (vgl. Kap. 6). Das kommentiert eine Alleinerziehende so:

"Ja, ich mußte das machen, denn ich hab' am Anfang gemerkt, als der D. noch sehr klein war, daß ich manchmal aggressiv nach Hause kam. Ich bin dann gleich explodiert, bin zornig geworden,

und da habe ich mir gedacht: Mensch, der hat doch mit meiner Arbeit nichts zu tun. Der freut sich darauf, daß ich von der Arbeit komme, und jetzt ist meine Mama da. Das hat für mich auch Kampf bedeutet, aber ich mache das jetzt wie ein Computer, wie ein Automat, ab halb sieben habe ich mit ... (dem Betrieb) nichts mehr am Hut. Dann ist nur noch mein Sohn da, und dann versuch' ich, so als wenn ich morgens aufsteh', fit, frei, fröhlich, daß ich ihm dann so gegenüberetrete" (VZb/B2/30).

Im Anschluß an ihre Erwerbsarbeit müssen zwei Drittel der Frauen dieser Gruppe unmittelbar Haus- und Familienarbeit erledigen, während es in der anderen Gruppe nur ein Drittel sind. Es ist vor allem die Notwendigkeit der Kinderbetreuung, die es diesen Frauen nicht erlaubt, erst einmal kurz auszuspannen.

"Zu Hause geht's natürlich dann gleich sofort wieder weiter. Da sind die Kinder, da muß Abendbrot gemacht werden, und dann müssen Schularbeiten nachgeguckt werden und eben, wenn noch kleine Probleme sind, die die Kinder haben" (TZb/B1/9).

Nur wenige Mütter können ihre Erholungsbedürfnisse nach einem Arbeitstag im Betrieb konsequent durchsetzen, indem sie Hausarbeiten delegieren:

"Z.B. auch einmal abends, da komm' ich nach Hause, ... da war die eine (Tochter) noch im Krankenhaus (arbeiten), ... an der bleibt oft alles hängen. Und die Zweitälteste, das ist son, die denkt, 'ach, warum gerade ich'. Ich hab' einen Zettel hingelegt, daß sie spült und aufräumt. Komm' nach Hause, steht noch alles da Der Kleine noch keine Hausaufgaben gemacht, 'Mensch', sag' ich, 'was habt ihr den ganzen Nachmittag gemacht'. Nichts gemacht. Das wollt' sie mir auch nicht verraten, das blieb ihr großes Geheimnis. 'Na gut', hab' ich gesagt, 'dann seht zu, daß ihr das jetzt gemacht kriegt'. Sag' ich, 'du schreibst deinen Aufsatz, den will ich gleich sehen, und du spülst'. Dann hab' ich mich ins Wohnzimmer gesetzt, meine Beine hochgelegt und erstmal Tasse Kaffee getrunken" (TZb/B2/21).

Demgegenüber erholen sich 57 % der allein- und 85 % der bei den Eltern lebenden Frauen von der Berufsarbeit, bevor sie weitere Arbeiten beginnen. Unabhängig von der Lebenssituation gibt es Frauen, die aufgrund ihrer hohen Standards Probleme haben, Arbeiten liegen zu lassen, und die deshalb erst dann die nötige Ruhe zur Entspannung finden können, wenn sie "alles" gemacht haben (vgl. Kap. 5.4.3):

"Aber ich kann das einfach nicht, wenn ich das, ich weiß nicht, ob man das, das kann man auch lernen oder so. Ich hab' mich auch

oft schon gezwungen oder hab' gedacht, jetzt setz' dich mal erst hin und ruh' dich mal aus, aber dann, wenn ich denk', das mußte noch machen oder das" (TZb/B2/25).

Es zeigt sich zudem eine Abhängigkeit des Abschalten-Könnens von dem Alter der Frauen: Es sind die 40- bis 49jährigen, die sich mit 62 % am ehesten umstellen können, während die jüngeren Frauen deutlich häufiger damit Probleme haben. Dieses Ergebnis deutet auf einen Lernprozeß hin, den die Alleinerziehende (s.o.) anschaulich mit "Kampf" umschreibt. Bei den älteren Frauen nehmen die Probleme wieder stark zu, was vermutlich auch mit den vorstehend erwähnten Schwierigkeiten zusammenhängt (vgl. Tab. A.10).

Im weiteren Verlauf des Abends wird der aufgezeigte Trend beibehalten: Die außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Frauen können zu 60 % abschalten, während die zeitlich weniger stark gebundenen das nur zu 48 % können. Dies gilt mit 71 % besonders häufig für diejenigen Frauen, die Angehörige - nicht selten bis in den späten Abend - zu betreuen bzw. zu pflegen haben. Neben diesen situativen Bedingungen, die eher das Abschalten-Müssen kennzeichnen, ist das Abschalten-Können altersabhängig (vgl. Tab. A.10). Nach Erledigung aller Arbeiten, in der Regel am späteren Abend, können 70 % der Befragten von betrieblichen und 53 % von privaten Belangen Abstand gewinnen. Diese Distanzierung gelingt auf unterschiedliche Weise, von selbst (35 %), es wird nicht weiter darüber nachgedacht (5 %), etwas anderes getan (29 %), mit einem Menschen darüber geredet (21 %). Interessant sind in diesem Zusammenhang Alterseffekte: Die jüngeren Frauen schalten eher durch Gespräche oder bewußtes Nicht-Darüber-Nachdenken ab; mit zunehmendem Alter gelingt dies von selbst. Immerhin können 29 % der Frauen gelegentlich oder generell weder berufliche noch private Angelegenheiten auf sich beruhen lassen. Dabei dominieren abends die privaten Belange, denn wer davon abschalten kann, kann dies auch von beruflichen Dingen. Umgekehrt gelingt dies bei 17 % der Frauen zwar in bezug auf den beruflichen, aber nicht auf dem privaten Bereich. Handelt es sich um besonders belastende Phasen - sowohl im Beruf als auch zu Hause -, dann können 80 % der Frauen sich schlechter umstellen. Das ist etwa am Langen Donnerstag der Fall:

"Also, wenn ich den Donnerstag bis halb neun arbeite, ist der Freitag für mich, also ich bin freitags morgens fertig. Ich bin um zehn nach neun zu Hause, total aufgedreht, komme vielleicht so gegen ein, zwei Uhr zum Schlafen" (VZa/B2/22).

Im Vergleich zu den Frauen mit Partner (42 %) können 68 % der Männer sich nach der Erwerbsarbeit unmittelbar umorientieren, obgleich sie sich im Gegensatz zu den Frauen viel häufiger und unabhängig von den familialen Anforderungen die Zeit nehmen, nach Arbeitsende erst mal zu entspannen (77% zu 42 %). Der Anteil der Männer, die mit *Beginn und während der Erwerbsarbeit abschalten können*, ist mit 78 % höher als der ihrer Partnerinnen (53 %). Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern ist vermutlich auch Ausdruck der geringeren Verantwortung der Männer für die außerbetriebliche Lebenssphäre. In der Differenz kann sich zudem die Neigung und die Fähigkeit der Männer widerspiegeln, die Lebensbereiche strikter zu trennen.

"Ah, ja, wenn sie meinen gut abschalten. Ich würde natürlich lieber gerne mit der Familie zusammensein. Nur das ist im Berufsleben nicht möglich. Also ist auch der Schritt sicherlich, daß ... kann man sagen, auch gut abschaltet, weil das einfach auch sein muß. Beruf und Familie kann man nicht vereinen, muß man trennen" (PKb/B1/M27).

Der *freie Tag in der Woche* wird von den Frauen kaum zur Erholung genutzt (vgl. Kap. 5.4.5). Während gut ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten an diesem Tag Zeit findet, sich auch passiv zu regenerieren, gilt dies unabhängig von ihren außerbetrieblichen Anforderungen nur für jede achte Teilzeitkollegin. Je jünger die Frauen sind, um so eher haben und nehmen sie sich die Zeit dafür.

Am *Wochenende* finden 59 % der Frauen Erholung, für 13 % ist das nicht und für 29 % nur eingeschränkt möglich. Dafür werden private Probleme (35 %), aber auch berufliche (18 %) verantwortlich gemacht. 74 % der Vollzeit-, die ausspannen können, stehen 49 % der Teilzeitbeschäftigten und 40 % der Pauschalkräfte gegenüber (vgl. Tab. A.8). Zusätzlich zeigt sich ein abweichendes Verhalten zwischen den Beschäftigtengruppen. Während Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte den Samstag und Sonntag gleichermaßen für ihre aktive Erholung nutzen, verlagern die Vollzeitkolleginnen diese eher auf den Samstag und verwenden den Sonntag mit Blick auf die Arbeitswoche verstärkt zur passiven Regeneration.

Die Häufigkeit der Samstagarbeit scheint bedeutsam für die Möglichkeit, sich am Wochenende zu erholen. Die Frauen, die regelmäßig samstags arbeiten müssen, erledigen bewußt ihre Hausarbeit während der Woche, um sich auch am kurzen Wochenende regenerieren zu können. Es bedarf keiner weiteren Erläuterung, daß es vor allem die außerbetrieblich zeitlich wenig gebundenen Frauen (71 %) sind, die sich entspannen können; demgegen-

über trifft das nur für 45 % der stark gebundenen Frauen zu (vgl. Tab. A.9). Für einen Großteil dieser Frauen hat die verlängerte Schlafzeit und der Wechsel des Zeitrhythmus schon einen Erholungswert:

"Wenn ich nicht arbeite, dann schlafen wir morgens länger, was ich ab und zu auch brauche. ... Es wird also dann am Wochenende nicht so nach der Uhr gelebt, generell nicht. Wir essen später, es kommt nicht drauf an, ob wir um eins oder um drei essen, weil wir ja auch später frühstücken, und die Kinder sind jetzt so groß, daß man das machen kann. Als sie kleiner waren, meinte ich immer, zwölf Uhr mußten sie ihr Essen haben, also, das muß nicht mehr sein. ... Und dann wird also samstags nachmittags oder sonntags eben das gemacht, was man machen möchte. Ja und irgendwann gegen Abend ... kümmern (wir) uns auch um Mutter und Schwiegermutter" (TZb/B1/15).

In den *Ferien* verstärkt sich der Einfluß der außerbetrieblichen zeitlichen Gebundenheit auf die Erholungsmöglichkeiten: Während die zeitlich wenig gebundenen Frauen zu 91 % solche Möglichkeiten bejahen, sind es in der Gruppe der zeitlich stark gebundenen nur 59 % (vgl. Tab. A.9). Aber auch auf Urlaubsreisen leisten gerade die Mütter unter den Befragten häufig umfangreiche Haus- und Beziehungsarbeit, sei es das tägliche Kochen oder Säubern der Ferienwohnung bzw. des eigenen Wohnwagens, sei es die Versorgung der Kinder. Hingegen betont eine Teilzeitbeschäftigte den Erholungswert von Urlaubsreisen:

"Wenn ich zu Hause bin, nicht. Also dann muß man wirklich Urlaub machen, man muß wegfahren. Weil man sieht doch wieder, ach putz' mal Staub, drei Wochen Tür zu, komm' ich wieder, ne, dann ist das wie immer. ... Aber ist man zu Hause: Ach ja das T-Shirt könntest du doch waschen" (TZa/B2/26).

5.4 Die außerbetriebliche Lebenswelt

5.4.1 Ver-rückte Zeiten. Über das Mit-, Neben-, Ohne- und Gegen-einander der Zeiten der Familienmitglieder

Das Zusammenleben in der Familie wird wesentlich durch die vorgegebenen Zeitstrukturen ihrer Mitglieder und ggf. auch außenstehender Personen bestimmt. Die Arbeitszeiten, die Kindergarten- und Schulzeiten, feste außerhäusliche Termine, Pflegezeiten und die Zeiten von Verwandten oder Bekannten, in denen diese die Kinder betreuen, können die verbleibende Familienzeit so hin und her rücken, daß der Ablauf des Alltags zu einem wechselnden Mit-, Neben-, Ohne- und Gegeneinander wird. Diese ver-rückten Zeiten sind nicht nur das Ergebnis des Zusammenwirkens struktureller und situativer Bedingungen, an die Norm- und Wertvorstellungen geknüpft sind, sondern immer auch Ausdruck individueller, sich wandelnder Interessen und Bedürfnisse. *Das Zeitbudget der Familienmitglieder ist zunehmend Ergebnis von Aushandlungsprozessen, die wiederum von den Machtverhältnissen beeinflusst werden* und die nicht selten spannungsvoll und konfliktreich verlaufen. Zu den Bestimmungsmomenten dieser Entwicklung zählen vor allem

- *die veränderte Lebensplanung von Frauen*, ihre gestiegene Erwerbsbeteiligung, die die Legitimität geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung untergräbt und die Neuorganisation der Haus- und Beziehungsarbeit erfordert, sowie
- *die verstärkte Flexibilisierung und Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses*, insbesondere der Arbeitszeiten, die im Einzelhandel auch außerhalb kollektiver Regelungen individuell festgelegt werden.

Betrachten wir die Zeitstrukturen der befragten Frauen und ihrer Familienangehörigen, so reicht das erwartungsgemäß breite Spektrum von der jungen, nach gescheiterter Ehe alleinlebenden Vollzeitverkäuferin mit festem roulierendem Freizeitsystem ohne außerbetriebliche zeitliche Bindungen, die es erkennbar genießt, über ihre freie Zeit auch frei verfügen zu können, über die kinderlose Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit nach vierjähriger Ehe vor allem wegen ihres Mannes und auch wegen der zu betreuenden Mutter reduziert und aufgrund ihrer damals günstigen Verhandlungsposition deren Lage vollständig auf die des Ehemanns abgestimmt hat, bis hin zur "Flexi-Familie" der variabel eingesetzten teilzeitbeschäftigten Mutter

von drei Kindern, deren Mann in Zwei-Schicht-Wechselschicht⁷ mit häufigen Überstunden am Samstag und auch am Sonntag arbeitet, deren älteste Tochter ebenfalls in Wechselschicht im Krankenhaus ein Praktikum absolviert und deren zwei jüngere Kinder neben der Schule mehrere unterschiedliche Sporttermine wahrnehmen. "Hier gibt es also keine festen Zeiten für irgendwas" (TZb/B2/M21). So kommentiert der Ehemann das Fehlen jeglicher gemeinsamer Zeit.

Diese verschiedenartigen Fallbeispiele haben eines gemeinsam: *die Anpassung der Frauen an die Zeiten der Männer*. Dies charakterisiert fast alle Arbeitszeitarrangements der Befragten, wobei die Gewichtung der Erwerbsarbeit von Frau und Mann unterschiedlich bewertet wird:

Während die in Scheidung lebende Vollzeitverkäuferin im nachhinein ihre Unterordnung als unbefriedigend beurteilt - sie hatte ihre Arbeitszeit reduziert, um "mehr Zeit für ... (ihren) Mann zu haben" (VZa/B2/22), und ihre Hausarbeit zeitlich so organisiert, daß er möglichst wenig davon mitbekam -, scheint die kinderlose Teilzeitbeschäftigte geradezu das Bedürfnis zu haben, all ihre Zeit auf den Ehemann und die zu pflegende Mutter abzustimmen. Dafür verzichtet sie sogar auf die ihr zustehende Pause, um früher zu Hause zu sein. Diese auf den ersten Blick konsequente Einstellung und Verhaltensweise bleibt jedoch widersprüchlich. Auffällig ist ihre ausgeprägte Berufsorientierung - sie ist trotz reduzierter Arbeitszeit unterschrittsberechtigter Erstverkäuferin. Auch ihre ausgesprochene Partnerorientierung relativiert sich, wenn sie sagt: "Am meisten genieße ich, wenn mein Mann in der Woche auch schon mal weggeht, oder so, daß ich dann wirklich für mich alleine bin" (TZb/B2/25). Wie stark in dieser Beziehung letztlich das traditionelle Rollenverständnis zum Tragen kommt, wird darin deutlich, daß die Einkommensverteilung, die häufig die ungleiche Teilhabe an der Berufsarbeit legitimiert, hier annähernd gleich ist - der Mann ist bei der Post als Briefträger beschäftigt. Ganz anders stellt sich die Situation für die teilzeitbeschäftigte Mutter dar, deren Mann bis vor kurzem in unregelmäßiger Drei-Schicht-Contischicht⁸ gearbeitet hat. Hier ist jeder Versuch, die Arbeitszeiten aufeinander abzustimmen, von vornherein zum Scheitern verurteilt. Dieses kaum zu beeinflussende Gegeneinander der Zeiten, die langjährigen Erfahrungen mit den flexiblen Arbeitszeiten ihres Mannes und ihr erst vor kurzem erfolgter Wiedereinstieg in den Beruf nach fast 17jähriger

7 Hierbei handelt es sich um eine nichtkontinuierliche Acht-Stunden-Schichtarbeit mit wöchentlichem Wechsel von Früh- und Spätschicht.

8 Wir verstehen darunter eine kontinuierliche, d.h. auch am Wochenende und an Feiertagen zu leistende Acht-Stunden-Schichtarbeit mit Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht.

Unterbrechung begründen sicherlich ihre Bereitschaft und Akzeptanz, variabel bis hin zur Arbeit auf Abruf eingesetzt zu werden. Gleichwohl erfährt sie deutliche Widerstände; weniger von ihren Kindern - "die finden das ganz gut", daß sie arbeiten geht - als von ihrem Ehemann, "der manchmal ... schon sauer (ist), wenn er jetzt Frühschicht hat, und er kommt nach Hause, und Essen ist nicht fertig, wie er das so von früher gewöhnt ist" (TZb/B2/21).

Von den insgesamt 44 *erwerbstätigen Lebenspartnern* arbeiten drei in Zwei-Schicht-Wechselschicht, vier in Drei-Schicht-Contischicht und einer in Dauernachtschicht (vgl. Tab. 11). Weniger starke Abweichungen von der Lage der Normalarbeitszeit ergeben sich für den Großhandelskaufmann, der frühmorgens mal um 4.00 Uhr, mal um 5.00 Uhr beginnt, und für die beiden LKW-Fahrer, die gelegentlich über Nacht fahren, sowie für den Selbständigen, der bis frühmorgens Systemanalysen durchführt. Darüber hinaus haben zwei Partner eine Sechs-Tage-Woche, und einer arbeitet regelmäßig samstags statt donnerstags. Die anderen 27 Männer sind mit geringen Abweichungen in Normalarbeitszeit beschäftigt.

Tabelle 11: Lage der Arbeitszeit der erwerbstätigen Partner (Absolute Zahlen, in Klammern Angaben in Prozent)		
Normalarbeitszeit	21	(48)
Normalarbeitszeit mit außergewöhnlich langen Arbeitstagen	5	(11)
Normalarbeitszeit mit Gleitzeit	3	(7)
Sechs-Tage-Woche	2	(5)
unregelmäßige außergewöhnlich lange Arbeitstage	3	(7)
Zwei-Schicht-Wechselschicht	3	(7)
Drei-Schicht-Contischicht	4	(9)
Arbeitsbeginn 4.00 bzw. 5.00 Uhr, alle zwei Wochen auch samstags	1	(2)
Dauernachtschicht	1	(2)
Montag bis Samstag, Donnerstag frei	1	(2)

Gut die Hälfte der befragten Partner macht regelmäßig *Überstunden*, vor allem wochentags (90 %) und/oder samstags (74 %), aber auch sonntags (32 %) (vgl. Kap. 4.4). Dies führt dazu, daß insgesamt 31 % aller erwerbstätigen Männer regelmäßig samstags und 14 % sonntags arbeiten. Von *Kurzarbeit* sind nur die zwei Befragten betroffen, die auf dem Bau arbeiten, der eine bei Schlechtwetter saisonal regelmäßig im Winter, der andere, ein Stukkateur, unregelmäßig und selten. Zwei weitere der interviewten Partner geben an, zusätzlich *Nebentätigkeiten* auszuführen, die einen nicht unerheblichen Umfang haben: Während der Zeitsoldat regelmäßig 15 bis 20 Stunden wöchentlich als Fahrschullehrer arbeitet, ist der selbständige Systemanalytiker als Honorar Dozent an einer Erwachsenenbildungseinrichtung tätig und betreibt in den Sommermonaten gemeinsam mit seiner Frau am Wochenende ein Ausflugslokal.

Bei der Abstimmung der Familienzeiten stehen die Arbeitszeiten der Männer bis auf ganz wenige Ausnahmen nicht zur Disposition. Demgegenüber zeigen die Frauen eine hohe Anpassungsbereitschaft, wie sie oben bereits exemplarisch dokumentiert wurde und wie sie vor allem für den Grad der Erwerbsbeteiligung im Verlauf ihrer bisherigen Berufsbiographie nachgewiesen werden kann (vgl. Kap. 5.1). Hier wird sie nochmals in bezug auf die Lage der Arbeitszeit bestätigt. Bei einem Drittel der Frauen, die mit einem erwerbstätigen Partner zusammenleben, liegt Beginn und Ende der Arbeitszeit innerhalb derjenigen des Mannes, bei fast einem weiteren Drittel gilt dies mit geringfügigen Abweichungen noch annähernd. Die Art der Angleichung bezieht sich nicht nur auf die Lage der täglichen Arbeitszeit, sondern auch auf die Samstagsarbeit, während der Einsatz am Langen Donnerstag für viele Verkäuferinnen nicht selten zu Problemen führt (vgl. Raehlmann u.a. 1991). Diese Zahlen gewinnen zusätzlich dadurch an Bedeutung, daß ein nicht unerheblicher Anteil der Frauen mit einem Partner zusammenlebt, dessen Arbeitszeit stark von der Normalarbeitszeit abweicht. Wie weit die Unterordnung der Frauen in Wirklichkeit geht, wie viele deshalb nicht oder nur geringfügig erwerbstätig sind, läßt sich aus den wenigen Anmerkungen der Frauen nur ahnen: "Ich sollte eigentlich nach der Hochzeit aufhören auf Wunsch meines Mannes" (TZb/B1/19), oder "Er möchte auch nicht, daß ich jetzt mehr arbeiten gehe" (TZb/B3/30).

Um zu dokumentieren, daß es auch anders geht, sollen hier die Ausnahmen in der Untersuchungsgruppe, zwei teilzeitbeschäftigte Mütter, eine mit zwei Kindern unter sechs Jahren und eine mit einem Kind von drei Jahren, vorgestellt werden: Erstere hat von Beginn der Partnerschaft an erfolgreich nicht nur ihre Erwerbs-, sondern auch ihre Freizeitinteressen aushan-

deln und durchsetzen können. So geht sie u.a. am Donnerstag arbeiten, während ihr Mann frei hat, um die Kinder zu betreuen, da die sonst dafür zuständige Tagesmutter an diesem Wochentag verhindert ist. Hierbei sind die günstigen Bedingungen - beide arbeiten im gleichen Betrieb und die Einkommensunterschiede sind gering - mit ausschlaggebend. Im zweiten Fallbeispiel hat der Ehemann, ein Polizeibeamter, seinen Schichtdienst so legen können, daß er während ihrer Arbeitszeit bis vor kurzem fast vollständig die Betreuung seines Sohnes übernehmen konnte, während die Restzeit von seiner Schwiegermutter abgedeckt wurde. Wie aufwendig und folgenreich die Koordination und Organisation seiner Arbeitszeit mit der seiner Frau war, beschreibt er anschaulich so:

"Als sie dann vor anderthalb Jahren hier ... anfang, da habe ich meine dienstfreien Tage so gelegt, daß ich an den Tagen zu Hause war, wenn sie arbeiten war. Ich mußte immer, ich war immer auf die Mithilfe meiner Kollegen angewiesen, mußte dadurch natürlich immer am Wochenende auch arbeiten, wenn meine Frau zu Hause war, um dann die Zeit wieder rauszuholen, und das kam den Kollegen, die am Wochenende gern frei haben wollten, wieder zugute, so daß das immer, das war geregelt. Es kam natürlich vor, daß es nicht ging, wenn eben zu wenig Leute da waren, es ging ja nur durch Tauschen und hier 'n bißchen und da 'n bißchen, ... und wenn es absolut nicht hinhaute, hatten wir dann meine Schwiegermutter" (TZb/B1/M16).

Der deutliche Einfluß des Alters der Frauen auf den Grad der Anpassung - je älter sie sind, um so höher ist diese - ist nicht nur Ausdruck eines sich über die Generationen wandelnden Frauenbildes, sondern erklärt sich auch aus den unterschiedlichen *betrieblichen Verhandlungspositionen* der Frauen. Darüber hinaus scheinen die *betrieblichen Rahmenbedingungen* eine wesentliche Voraussetzung für die Anpassungsmöglichkeiten darzustellen. So ist der Anteil der Frauen, die ihre Arbeitszeit vollständig auf ihren Partner ausgerichtet haben, mit 54 % im SB-Warenhaus aufgrund der durch die langen Betriebszeiten bedingten vielfältigen Möglichkeiten, individuelle Arbeitszeitwünsche umzusetzen (vgl. Kap. 4.2), mit Abstand am höchsten, obgleich ihr Durchschnittsalter und mithin die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Vergleich zu den beiden anderen Untersuchungsbetrieben deutlich niedriger ist (vgl. Kap. 4.4). Zudem spielt der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten in diesem Betrieb eine Rolle, da diese aufgrund ihrer reduzierten Arbeitszeit sich im Vergleich zu den anderen mit Abstand am häufigsten anpassen können.

Die Anpassungsbereitschaft der Frauen an die Arbeitszeiten ihrer Männer geht weit über ihre Erwerbsarbeit hinaus. Nicht selten organisieren sie die Hausarbeit zeitlich so, daß sie in seiner Abwesenheit erledigt wird:

"Ja, also z.B. wenn er jetzt Spätschicht hat, dann, also ich backe schon mal in der Woche, was ich dann einfriere oder ich koche was. Wenn er dann da ist, dann geht das schlecht" (TZb/B3/1).

Trotz dieses Bemühens fällt das *Urteil der Männer über die Arbeitszeiten ihrer Partnerinnen* deutlich schlechter aus als das der Frauen selbst: Während nur 25 % ihre Arbeitszeit als durchweg ungünstig bewerten, sind es bei den Männern 67 %. Dabei sind die Partner ihren eigenen Arbeitszeiten gegenüber weitaus weniger kritisch. Nicht einmal jeder Dritte der befragten erwerbstätigen Männer beurteilt sie negativ, obgleich gut die Hälfte eine Arbeitszeit hat, die zum Teil gravierend von der Normalarbeitszeit abweicht. Ob dies ein Ausdruck ihrer versteckten Ablehnung gegenüber der Berufsarbeit ihrer Frauen ist, bleibt nur zu vermuten.

Zusätzliche regelmäßige außerhäusliche Termine, wie Weiterbildung, ehrenamtliche Tätigkeiten und vor allem organisierte Freizeitaktivitäten, nehmen die Männer mit 58 % deutlich häufiger als ihre Partnerinnen wahr. Diese Termine liegen sowohl in der Woche als auch am Wochenende und finden größtenteils mehrmals wöchentlich statt, was nur in seltenen Fällen den Protest der Frauen hervorruft, wie bei der 23jährigen Vollzeitbeschäftigten, die bislang vergeblich versucht hat, die häuslichen Arbeiten umzuverteilen:

"Ja, ich hab's des öfteren versucht, aber es kommt eben mit seiner Zeit nicht hin, und da ich das einigermaßen mit den zwei Stunden eher aufstehen morgens gut im Griff habe, ist natürlich auch die Reaktion darauf nicht so sehr positiv, daß er jetzt sagt: ich gebe einen Teil meines Sports auf, statt viermal in der Woche nur dreimal und helfe an dem Tag, an dem ich frei habe, mit. Das ist von ihm aus nicht sehr positiv. Da ist weniger Entgegenkommen." (VZa/B1/28).

Die Verteilung der Familienzeiten, wer wann was tut oder tun darf, beinhaltet auch immer die Verteilung der notwendigen Aufgaben. Sie kann stillschweigend geduldet oder aber zu einem immer wiederkehrenden Machtkampf um die knappe Ressource Zeit werden, wobei die Strategie vieler Männer darin besteht, ihre eigene Zeit, sei es durch Überstunden oder sei es durch viele außerhäusliche Termine, möglichst knapp zu machen, wie es der Lebenspartner der oben zitierten Verkäuferin offen vertritt:

"Ja, ja natürlich, wenn sie meint, ich tue zu wenig, und ich meine, ich tue genug, dann gibt's mal 'n Krach, und dann mach' ich gar nichts mehr. Ich weiß nicht wie lange, aber so nen paar Tage passiert das dann schon mal. Nicht, daß ich jetzt sitz' und sag', ich mach' nichts mehr, dann habe ich eben so viel vor, daß ich mich da verdrück'. Aber das ist wirklich nur 'nen paar Tage, und danach, meine ich, regelt sich das alles wieder von alleine, ohne darüber sich da nochmal auszusprechen, weil das eben ganz normal ist. Wir leben jetzt fünf Jahre zusammen" (VZa/B1/M28).

Wenn in der Öffentlichkeit über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert wird, stehen in erster Linie die *Probleme der Kinderbetreuung* im Vordergrund. Da wir ausschließlich erwerbstätige Mütter interviewt haben, die dieses Problem irgendwie "gelöst" haben, stellt unsere Stichprobe eine positive Auswahl dar. So beurteilen 65 % der Betroffenen die Betreuungssituation ihrer Kinder als gut bis sehr gut. Gleichwohl sind die Ergebnisse charakteristisch für das derzeitige Angebot an institutionellen Einrichtungen. Sowohl die Kindergarten- als auch die Schulzeiten decken bei weitem nicht die Arbeitszeiten der Verkäuferinnen ab, auch dann nicht, wenn diese nur in Teilzeit bzw. als Pauschalkraft beschäftigt sind. Trotz dieser auch öffentlich diskutierten Diskrepanz äußern die wenigsten Frauen Kritik (vgl. Kap. 6). Bis auf ganz wenige Ausnahmen sind sie mehr oder weniger auf die zusätzliche Unterstützung durch Verwandte - meist ihre Mütter und/oder Schwiegermütter - angewiesen, um ihren Beruf ausüben zu können.

Keines der sechs *Kleinkinder* unter drei Jahren ist institutionell untergebracht. Für sie sind ausschließlich private Formen der Kinderbetreuung organisiert worden. An erster Stelle steht die Versorgung durch weibliche Verwandte, wobei meist zwei Personen sich daran beteiligen, wie bei der einjährigen Tochter der in Teilzeit Beschäftigten, die an fünf Tagen von 12.00 bis 18.00 Uhr und manchmal samstags arbeitet: "Meine Mutter und meine Schwiegermutter, die teilen sich das jede Woche. Die wechseln sich immer ab. Eine alleine wollte das nicht machen, es ist auch sehr viel" (TZb/B1/29). Abgesehen von der hier erwähnten Arbeitserleichterung hat die Betreuung durch mehrere Personen den wesentlichen Vorteil, daß außergewöhnliche Ereignisse, wie Krankheit, Arzttermine und Urlaub, problemlos bewältigt werden können. Neben den betrieblichen Zwängen kann dies auch erklären, warum die befragten Mütter im Krankheitsfall ihrer Kinder die ihnen gesetzlich zustehende Freistellung nicht in Anspruch nehmen. In einer anderen Familie betreut überwiegend die Großmutter, aber auch der Vater das Kind, wenn es sein Schichtdienst zuläßt.

Außerfamiliale Lösungen werden ebenfalls praktiziert, so bei der in Scheidung lebenden Mutter von drei Kindern, die sich die Betreuung mit einer Freundin, die ebenfalls Kinder hat, teilt. In einer weiteren Familie - die bereits oben zitierte Ausnahme - ist das Kleinkind bei einer Tagesmutter untergebracht. Während beim ersten Kind, das inzwischen den Kindergarten besucht, die Betreuung noch von den Großeltern übernommen worden war, lehnten diese das beim zweiten Kind aus Zeitgründen ab. Überhaupt scheint die Bereitschaft, das zweite Kind zu versorgen oder gar beide, bei den Verwandten deutlich geringer zu sein (vgl. Kap. 4.1), wie auch die in Scheidung lebende Mutter bestätigt:

"Also bei N. damals war überhaupt kein Problem, da haben meine Schwiegereltern sofort gesagt: wir machen das. Als der P. dann kam, haben sie sich strikt geweigert, da haben sie gesagt: den nicht. Die beiden machen wir nicht mehr" (PKb/B1/30).

Von den neun *Kindern im Kindergartenalter* sind zwar alle bis auf das jüngste Kind (dreieinhalb Jahre) in einem Kindergarten untergebracht. Gleichwohl liegen diese Zeiten in der Regel von 8.00 bis 12.00 Uhr, wobei ein vierjähriges Kind einen Tagesstättenplatz bis maximal 16.30 Uhr hat. Hier schafft es die teilzeitbeschäftigte Mutter meist, ihr Kind selbst abzuholen. Aber auch sie bleibt auf die Unterstützung ihrer Schwiegermutter und ihres Schwagers angewiesen, da sie trotz des Entgegenkommens des Betriebs - sie arbeitet meist vormittags - freitags bis zum späten Nachmittag kommen muß. An die unregelmäßigen und kurzen Schulzeiten mag diese Frau gar nicht denken:

"Das weiß ich noch nicht, also da hab' ich mir an und für sich noch keine Gedanken drüber gemacht, weil, wenn ich so mit Müttern rede, wo die Kinder in die ersten Schuljahre gehen, die haben ja manchmal überhaupt keine Schule, dann mal wieder Schule und, also das muß ja katastrophal sein" (TZb/B3/25).

Dieses Problem spiegelt sich auch in der Altersverteilung der zu betreuenden *Schulkinder bis 15 Jahren* wider: Keines ist SchulanfängerIn; alle sind über acht Jahre alt. Die Hälfte wird nach der Schule von den Großeltern betreut, die häufig in der unmittelbaren Nachbarschaft wohnen. Sie kochen für die Kinder und beaufsichtigen ihre Schulaufgaben. Ein Kind wird von der Freundin seiner Mutter versorgt. Die übrigen Schulkinder sind so selbständig, daß sie zeitweise ohne Betreuung auskommen, kleinere Mahlzeiten selbst kochen, ihre Schulaufgaben eigenständig erledigen oder im Krankheitsfall allein zu Hause das Bett hüten. Dabei hängt der Grad ih-

rer Selbständigkeit weniger vom Alter als von den Zwängen ab, ihren Alltag auch ohne ihre Eltern bewältigen zu müssen.

Da ein Großteil der Betreuungszeiten der Kinder durch Verwandte abgedeckt wird, die ihrerseits zeitlichen Restriktionen unterliegen, sei es durch Berufsarbeit, feste Termine oder Urlaub, entstehen immer wieder neue Koordinations- und Organisationsanforderungen, die fast ausschließlich von den Müttern geleistet werden. Hinzu kommen vor allem bei den jüngeren Kindern die täglichen Wegezeiten, die zum Teil von den Verwandten und auch von den Vätern übernommen werden.

Neben den privaten Betreuungs- und den öffentlichen Kindergarten- bzw. Schulzeiten haben die Kinder nicht selten weitere regelmäßige Nachmittagstermine, sei es der Schwimmkurs, die Sprachschule oder der Kommunionunterricht. Dies trifft auf 69 % der fraglichen Familien zu, wobei häufig mehrere Termine in einer Woche liegen. Sie kumulieren mit der Anzahl der Kinder. Eine als Pauschalkraft beschäftigte Mutter von drei Kindern zwischen einem und acht Jahren beschreibt ihre Situation so:

"Meine Tochter spielt Mandoline, mein Sohn ist in der musikalischen Früherziehung, mein letzter Sohn geht zur Krankengymnastik zweimal die Woche, meine Tochter geht zum Sonderturnen. Furchtbar. Ich gucke mir manchmal den Montag an, da ist die Woche für mich schon gelaufen" (PKb/B1/30).

Wie bei ihr sind auch bei einigen anderen Müttern nicht nur Wege-, sondern auch Wartezeiten damit verbunden. Hinzu kommen Elternabende im Kindergarten und in der Schule.

Von den 16 *älteren, noch zu Hause lebenden Kindern* besuchen vier die Schule, drei machen eine Lehre, acht sind berufstätig und einer leistet seinen Grundwehrdienst. Auch wenn für sie keine unmittelbare Versorgung mehr nötig ist bzw. sein sollte, wird der zeitliche Ablauf innerhalb der Familie - vor allem das Mittag- bzw. Abendessen - nach wie vor von den Frauen auf die Bedürfnisse der Kinder abgestimmt. Dies wird besonders aufwendig, wenn, wie bei zwei noch zu Hause lebenden erwachsenen Kindern, diese in Zwei-Schicht-Wechselschicht arbeiten. Neben der zeitlichen Koordination können die mit den erwachsenen Kindern verbundenen Aufgaben sehr umfangreich sein, wie eine geschiedene Vollzeitverkäuferin, die mit ihrem 20jährigen Sohn zusammenlebt, beschreibt:

"Nee, es ist nur eine Wahnsinnswäsche da von meinem Sohn, ein Wahnsinnschaos im Bad (Auflachen) da von meinem Sohn, das ich täglich bewältigen muß und eben diese Nahrungsbeschaffung und -zubereitung. ... So dieses Einkaufen, das ist schon für mich

dann 'ne Belastung. Er ist im Haus, ob er jetzt 14 oder 20 wär'. Er lebt zwar sein eigenständiges Leben, aber man hat viel Arbeit mit ihm" (VZa/B1/14).

Die Alternative, sich die Arbeiten mit ihrem Sohn zu teilen, kommt ihr nicht in den Sinn.

22 der befragten Frauen versorgen zum Zeitpunkt der Erhebung Angehörige, vor allem die eigenen Eltern (61 %), aber auch andere Verwandte und Bekannte sowie den Partner oder die behinderte 17jährige Tochter. Sie leisten diese Arbeit durchschnittlich seit gut fünf, einige sogar seit zehn und mehr Jahren. Sechs von ihnen haben bereits vorher andere Personen, z.B. ihre Großeltern, gepflegt, und 11 weitere Frauen waren in der Vergangenheit davon betroffen. Zu den anfallenden Aufgaben gehören neben der praktischen Unterstützung, wie Einkäufe, Haus- und Flurputz, Arztbesuche, auch die emotionale Zuwendung, die häufig als nicht minder beanspruchend erlebt wird. Je nach Grad der Pflegebedürftigkeit kann der zeitliche Umfang der Betreuung extrem hoch sein, wobei zusätzlich berücksichtigt werden muß, daß die davon betroffenen Frauen nicht selten vollberufstätig sind (vgl. Kap. 4.4).

Dies trifft auch auf die 55jährige Vollzeitverkäuferin zu, die ihren schwer nierenkranken Ehemann seit fünf Jahren ohne Unterstützung rund um die Uhr bis an die Grenzen der totalen Erschöpfung versorgen muß. Überhaupt ist die fehlende Unterstützung kennzeichnend für die Betreuungssituation von Angehörigen: Fast die Hälfte der betroffenen Frauen erfüllt diese Aufgabe allein. Nur fünf werden durch die tatkräftige Mithilfe weiterer Familienmitglieder oder Bekannter stark entlastet, wie bei der Teilzeitbeschäftigten, die ihre zuckerkranken Mutter versorgen muß und dabei von ihrer Familie und einer dafür entlohnten Bekannten unterstützt wird: "Ja mein Mann, meine Tochter, also die ganze Familie, also, darum fällt das nicht so schwer" (TZb/B1/19). Auch hier ist der zeitliche Umfang phasenweise enorm, da die zu betreuende Mutter psychisch labil ist und häufig unter Angstzuständen leidet, was die ständige Anwesenheit anderer erfordert. Hinzu kommt das Einhalten fester Zeiten für die Einnahme von Tabletten und das Setzen der Insulinspritze.

Die meisten Versorgungsfälle sind jedoch weniger aufwendig und unterliegen auch nicht derartigen zeitlichen Restriktionen. Sie werden nach Auskunft der Frauen quasi "zwischen durch" erledigt, wie bei der teilzeitbeschäftigten Verkäuferin, die den Haushalt ihrer Mutter nach deren Herzinfarkt größtenteils mitversorgt:

"Ach, wenn ich da schon mal morgens hingehe, ich mach' vielleicht abends schon mal 'ne Stunde. Oder wenn ich abends mal rübergehe, daß ich ihr die Wohnung durchsauge, oder Fenster putzen, wenn ich frei hab'. ... Also, das kann man sich dann ja echt einteilen" (TZb/B2/24).

Sieben der 22 zu betreuenden Angehörigen leben bei den Frauen. Hierzu gehört auch die 17jährige mehrfach behinderte Tochter, deren Versorgung nur durch die tatkräftige Unterstützung des Ehemanns, einem Selbständigen, der vorzugsweise zu Hause arbeitet, sichergestellt werden kann. Die Tochter, die auf den Rollstuhl angewiesen ist, besucht eine ganztägige Sonderschule. Neben den praktischen Lebenshilfen muß sie vom Vater zum Schulbus gebracht und abgeholt werden.

Ansonsten fällt die Unterstützung seitens der Partner eher dürftig aus. Viele Frauen sind bereits dann zufrieden, wenn ihre Partner ihre Betreuungsarbeit überhaupt dulden:

"Ja man muß schon sehen, daß man das geregelt kriegt, auch mit dem Partner so, daß der nicht zu kurz kommt, oder ich sag' ja, wie gesagt, wenn ich, wenn mein Mann nicht so viel Verständnis hätte, dann ging das nicht. ... Der könnte ja sagen, hör' mal, ich glaub' ich spinne, du hast um halb drei Feierabend, kommst erst abends um fünf nach Hause oder um sechs und dann fängste an zu putzen" (TZb/B2/25).

Darüber hinaus gibt es *weitere außergewöhnliche Versorgungsaufgaben*, die die Frauen zum größten Teil gelegentlich, aber auch regelmäßig erfüllen: So betreuen acht der befragten Verkäuferinnen ihre Enkelkinder, 15 weitere unterstützen andere Verwandte oder Bekannte. Wenn von den Frauen mehrere Aufgaben gleichzeitig übernommen werden, können diese einen beträchtlichen zeitlichen Umfang annehmen, wie bei der als Pauschalkraft tätigen Verkäuferin, die mit ihrem Ehemann und ihrer unselbständigen Schwägerin, die sie zusätzlich versorgt, zusammenlebt und die zudem regelmäßig donnerstags und samstags die zwei Kinder ihrer Tochter, die zehn Monate und drei Jahre alt sind, versorgt, obgleich ihr Schwiegersohn seit längerer Zeit erwerbslos ist.

Im Gegensatz zu den bisher betrachteten Frauen, deren Zeitarrangements mehr oder weniger stark durch ihre Familienangehörigen bzw. außenstehende Personen mitbestimmt werden, sind die alleinlebenden und die noch bei ihren Eltern wohnenden Frauen eher frei von zeitlichen Verpflichtungen in der Privatsphäre. Gleichwohl haben einige der Alleinlebenden einen festen Freund, dessen Haushaltsführung sie zusätzlich übernehmen haben. Andere waren langjährig verheiratet und haben zum Teil meh-

rere Kinder groß gezogen. Bislang frei von außerbetrieblicher zeitlicher Gebundenheit sind in erster Linie die jungen, noch bei ihren Eltern lebenden Verkäuferinnen, die sich von ihren Müttern versorgen lassen.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen die ganze Vielfalt familiärer Zeitstrukturen. Auch wenn vereinzelt Ansätze einer partnerschaftlichen, paritätischen Zeitverteilung erkennbar sind, so dominieren bei den befragten Frauen und Männern die traditionellen geschlechtsspezifischen Zeitvorstellungen: Die Zeit der Frauen ist Zeit für andere, die Zeit der Männer ist Zeit für sich.

5.4.2 Die Männer und ihre Einstellung zur Haus- und Beziehungsarbeit

Die Männer sind nicht mehr die Paschas von gestern und noch nicht die Partner von morgen. So können die Einstellungen der zur Haus- und Beziehungsarbeit Befragten charakterisiert werden. Sie zeigen in vielen Bereichen bereits Ansätze einer partnerschaftlichen Orientierung und sind doch in den meisten grundsätzlichen Fragen traditionellen Vorstellungen verhaftet. Diese zum Teil konkurrierenden Perspektiven spiegeln sich in dem breiten Spektrum der Erfahrungen, Erwartungen und Ansprüche der Männer zur Arbeitsteilung wider:

"Putzen mach' ich grundsätzlich nicht. Das kommt nicht in Frage" (PKa/B1/M26).

"Ja, jetzt habe ich meine Arbeit zugeteilt bekommen, was ich so machen kann oder was man mir zutraut" (TZa/B2/M26).

"Ich war also immer 'ne sehr gute Hausfrau" (TZb/B1/M16).

Dabei sind die subjektiven Wahrnehmungen und Deutungen oftmals in sich widersprüchlich, so bei einem Vater von zwei Kindern, der viel im Haushalt tut, der aber auch deutlich sagt:

"Es gibt zwei Dinge im Haushalt, da wehr' ich mich gegen, das ist Fensterputzen und Treppeputzen. ... Irgendwo ist das im Mann drin oder zumindest bei mir drin (Lachen), irgendwo hat man da Hemmungen" (TZb/B1/M9).

Auch die Einstellung zur Erwerbstätigkeit seiner Frau und zur Verteilung der Kinderbetreuung bleibt trotz seines Engagements als Vater ambivalent. Einerseits akzeptiert er ihr Interesse, "nicht nur im Haushalt ... (zu sitzen), weil es halt zu eintönig wäre", andererseits wünscht er sich, "eine halbwegs

gute Karriere machen ... (zu können), daß ... (er) vielleicht in sechs Jahren sagen kann, meine Frau braucht nicht mehr zu arbeiten oder so" (TZb/B1/M9).

Während bis auf eine Ausnahme keiner der befragten Männer auf die Erwerbsarbeit verzichten will, nicht einmal für die Zeit des Erziehungsurlaubs, erwarten sie dies wie selbstverständlich von ihren Partnerinnen (vgl. Kap. 5.1). Gleichwohl sagen die meisten, daß ihnen die Familie wichtiger ist als der Beruf (58 %) bzw. beide Lebensbereiche gleich wichtig sind (15 %). Nur 27 % der Männer - davon sind fast alle in leitenden Positionen beschäftigt oder selbständig - setzen den Beruf an die erste Stelle. Die Freizeit spielt eine untergeordnete Rolle und wird, wenn überhaupt, im Zusammenhang mit der Familie hervorgehoben (24 %). Der vergleichsweise hohe Stellenwert der Familie findet seinen Ausdruck in der Zufriedenheit fast aller Männer (88 %) mit dem bisherigen Verlauf ihres privaten Lebens, während der berufliche Werdegang rückblickend eher kritisch beurteilt wird: 61 % der Befragten würde aus heutiger Sicht andere berufliche Entscheidungen fällen. So verwundert es nicht, daß die meisten Männer sich keine Veränderungen in ihrer privaten Lebenswelt wünschen. Demgegenüber haben viele berufliche Zukunftsperspektiven und verfolgen dabei zum Teil konkrete Ziele. Die *ausgeprägte Familienorientierung*, die bei einigen im Widerspruch zu ihrem überwiegend beruflichen Engagement steht, kann einerseits als sozial erwünscht interpretiert werden. Andererseits erhält die Tatsache, eine eigene Familie gegründet zu haben, sinnstiftende Bedeutung für die private Lebensgestaltung. Gleichwohl geht damit keineswegs - wie die Ausführungen zeigen - eine Aufwertung bzw. Übernahme der familialen Aufgaben und Verantwortungen einher. Vielmehr wird Familie als kommunikativer Freizeit- und Erholungsbereich wahrgenommen:

"Ja, Familie ist schon sehr wichtig, daß wir uns sehr oft sehen und so. In der Freizeit sind wir meistens ... auch zusammen. Und Beruf, ja, man muß ja, ohne geht es nicht" (VZa/B3/M21).

Es sind nicht nur die durch die *Sozialisation* geprägten Männer- und Frauenleitbilder, sondern auch *die erworbene bzw. nicht erworbene Kompetenz für Haus- und Beziehungsarbeit*, die die Einstellungen der Partner zu den familialen Aufgaben und deren Verteilung wesentlich bestimmen. Von ihr hängt auch die Wahrnehmung und Einschätzung der Anforderungen im Haushalt ab, der Kenntnisse und Fertigkeiten, der Verantwortung und der Belastungen, die die Grundlage für eine angemessene soziale Anerkennung bilden (vgl. Kap. 5.5.1).

Erwartungsgemäß kommen alle Männer aus einem Elternhaus, wo eine traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung herrschte. Gleichwohl gibt es nicht unbedeutende graduelle Unterschiede. So war gut die Hälfte ihrer Mütter erwerbstätig, davon wiederum die Hälfte in Vollzeit. Auch wenn der überwiegende Teil der Väter (84 %) sich gar nicht oder nur sehr selten an der Hausarbeit beteiligte, gab es doch einige wenige, die gelegentlich mithalfen (6 %) oder sogar feste Aufgaben regelmäßig übernommen hatten (9 %). Demgegenüber mußten die Kinder deutlich häufiger und mehr im Haushalt mithelfen. Fast jeder dritte Befragte hat in seiner Kindheit und Jugend regelmäßig, zum Teil umfangreiche Hausarbeiten gemacht und nur sechs brauchten zu Hause gar nichts tun. Waren auch Töchter da, wurden die Aufgaben geschlechtsspezifisch verteilt, Holzhacken und Kohlenholen für die Jungen, Saubermachen und Stopfen für die Mädchen, die im allgemeinen mehr arbeiten mußten. Überhaupt haben nur die wenigsten Männer (9 %) in ihrem Elternhaus qualifizierte Arbeiten, wie Nahrungszubereitung oder Wäschepflege, erlernt. Die meisten sind eher durch traditionelle Erfahrungen geprägt worden, die sich bei einigen zu einer starren "Männer-Mentalität" verdichtet haben.

Den direkten Weg von der Versorgung durch die Mutter zu der Versorgung durch die Ehefrau sind gut drei Viertel der Männer gegangen. Nur acht der 33 Befragten haben zeitweilig einen eigenen Haushalt geführt, davon jeweils die Hälfte weniger als zwei Jahre und mit Unterstützung zumeist durch die Mutter, aber auch durch die Freundin. Darüber hinaus hat ein Befragter während seines Studiums Erfahrungen mit Hausarbeit und Kinderbetreuung gemacht, da seine Frau vollberufstätig war. Insgesamt verfügte ein Drittel der Männer zu Beginn ihrer jetzigen Partnerschaft über spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten bezüglich der Hausarbeit. Keiner der Befragten hat bislang einen Mehrpersonenhaushalt allein geführt. So verwundert es nicht, daß sie *die Leistungen und Belastungen ihrer Frauen zu Hause kaum wahrnehmen* (vgl. Kap. 5.5.1) und entsprechend *selten (39 %) anerkennen*, was die Frauen häufig beklagen:

"Die Männer sehen das nicht, ob da jetzt 'dick Staub' liegt, in Anführungsstrichen, oder nicht, ob die Gardinen gewaschen sind, sehen die ja schon überhaupt nicht. Daß man da also wirklich da, grade Gardinen ist Knochenarbeit. ... Da muß man sie ja immer mit der Nase drauf stoßen: 'Ja ach, ja dann hast ja wieder 'nen Tag vor dir gehabt.' Aber es ist nicht, daß se dann sagen, ist gut, ist schön oder irgendwie" (TZb/B1/20).

Andere sehen zwar die Arbeit, schätzen sie aber so gering ein, daß sie keiner Anerkennung wert ist, wie der Mann einer Teilzeitbeschäftigten, die

allein für den Haushalt und die Betreuung des zehnjährigen Sohnes verantwortlich ist. Außer der schlechten Verbindung zu ihrem Betrieb weiß er nicht, was sie belastet. Und die Hausarbeit?

"Ja Gott, dat ist lästig für sie halt noch, weil sie abends heim kommt, dann kochen noch und wat dann sonst noch anfällt, dat muß sie auch noch übernehmen" (TZb/B3/M12).

Daß diese Anforderungen für seine Frau sehr beanspruchend sind, thematisiert er erst im Zusammenhang mit ihrem freien Tag:

"Da kann ich also sagen, dat ist schon gekocht, wenn ich heim komme. Sie ist dann auch ruhiger, sie ist dann auch manchmal so ein bißchen hektisch, wenn sie von der Arbeit kommt. Und wenn sie dann den Tag frei hat, ihren Tag in der Woche, dann merkt man doch, daß sie dann entspannter ist" (TZb/B3/M12).

Diese fehlende Anerkennung, die alle betroffenen Frauen mehr oder weniger deutlich kritisieren, wird von ihnen unterschiedlich interpretiert. Die Männer nehmen aus der Sicht der Frauen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als selbstverständlich hin:

"Für 'ne Frau ist halt normal, daß sie's machen muß. Warum soll man die dann extra loben, sie macht's doch eh" (VZa/B2/6).

Einige führen auch die soziale und ökonomische Geringschätzung der Haus- und Beziehungsarbeit an:

"Da kriegt man kein Geld für. Das ist nichts. Obwohl als ich, als die Kinder klein waren und ich meinen Vater noch dabei hatte und so, ich hab' mehr Stunden gearbeitet" (TZb/B2/21).

Andere machen die Sozialisation der Männer und damit ihre fehlende Kompetenz dafür verantwortlich:

"Erziehungssache, würde ich sagen. Von zu Hause aus, nie was machen müssen" (PKb/B1/21).

Was die Befragten jedoch nicht thematisieren, ist der starke Einfluß der Verteilung der materiellen Ressourcen zwischen den Partnern: Je höher der Stellenwert des Einkommens der Frauen für den Familienetat ist, um so eher erfahren sie für ihre häusliche Arbeit Anerkennung von ihren Partnern. Gleichwohl bleibt das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung davon unberührt (vgl. Kap. 5.4.5).

Ganz anders sieht die Perspektive der meisten Männer aus. Zum Teil wissen sie nicht oder geben vor, nicht zu wissen, was die Frauen zu Hause alles tun, so ihre Fehleinschätzung, wie ihre Frauen den freien Tag ver-

bringen. Oder sie kritisieren den zu großen Zeitaufwand für die Hausarbeit: Sei es, daß sie nicht effektiv genug arbeiten: "Vom Ablauf der Arbeit, da werden für mich ganz einfach zu viele Pausen gemacht" (TZb/B1/M29), sei es, daß sie zu hohe Hausarbeitsstandards haben: "Was die Männer immer meinen, brauchst du doch nicht, ist doch alles sauber" (VZa/B2/28), oder daß sie sich zu sehr um andere kümmern:

"... und vielleicht 'nen bißchen, daß das Ganze nicht nur bei ihr, bei uns im allgemeinen etwas zu kurz kommt, was man Erholung und Freizeit nennt. Eher die anderen zuerst, bevor sie selbst kommt" (TZb/B3/M29).

Beachtung und Lob finden vor allem diejenigen Arbeiten der Frauen zu Hause, die entweder das Wohlbefinden der Männer - etwa durch ein gut gekochtes Essen - oder die schulischen Leistungen der Kinder - etwa durch intensives Betreuen und Üben der Schulaufgaben - betreffen. Eine generelle Anerkennung würde für viele Männer bedeuten, sich und anderen eingestehen zu müssen, über Privilegien zu verfügen, so daß deren Legitimation hinterfragt werden kann:

"Ja und man darf ja auch nie mal offen zugeben, daß man mit der Frau immer so zufrieden ist, sag' ich. Dann kommt der Schlen-drian rein" (TZa/B2/M26).

Auch wenn keiner der Männer offensiv die *Meinung vertritt*, Haus- und Beziehungsarbeit ist ausschließlich Frauensache, so können doch einige ihr *Wunschdenken* nicht verbergen, wie der 21jährige Tischlergeselle, der die Arbeitsteilung im Urlaub: "die Frauen in der Küche, die Männer da gesessen" als: "wie das üblich ist" kommentiert (VZa/B3/M21). Noch deutlicher zeigt sich dies bei der Frage, wer für die Kindererziehung und -betreuung zuständig sein soll. Antwortet der oben zitierte Mann zunächst: "Bis zu einem gewissen Alter sollte schon ein Elternteil ständig zu Hause bleiben", so stellt er im nächsten Satz klar, wer damit gemeint ist: "Wenn es schon in den Kindergarten kommt, kann die Frau ja morgens arbeiten gehen, nachmittags zu Hause bleiben" (VZa/B3/M21). Gleichwohl wird von den meisten Männern die praktizierte Arbeitsteilung kaum noch als Natur gegeben betrachtet, sondern eher durch die erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten der Frauen begründet:

"Ja das Kochen und sagen wir, der feine Putz, Gardinen waschen oder so, da fängt 's schon an, aufhängen und rafften oder so, das ist, müßte man gezeigt bekommen" (TZa/B2/M26).

Dieser bereits eingangs zitierte Mann gehört zu den wenigen, die offen zugeben, daß sie diese Arbeiten auch in außergewöhnlichen Situationen, in Zeiten einer Erwerbslosigkeit oder im Krankheitsfall der Frau, nicht gern machen würden. Die meisten anderen kokettieren mit ihrer Unfähigkeit: "Wäsche waschen, ich mein, wir haben eine neue Maschine, die spricht nicht mit mir, die spricht nur mit Meiner (Lachen)" (VZa/B2/M8). Dies sagt ein Diplom-Ingenieur. Aber auch einige Frauen nehmen die Unselbstständigkeit ihrer Partner als gegeben hin: "Nein, da kann er gar nichts, und da weiß ich auch, daß das nie anders sein wird" und gefallen sich dabei in der Rolle der fürsorgenden Frau: "Und kochen, ... das mache ich dann. ... Der würde vorm Kühlschrank verhungern" (TZa/B3/28).

Als sozial unerwünscht und mithin unmännlich empfinden einige Partner, die ansonsten vergleichsweise viel im Haushalt mithelfen, öffentlich sichtbare Arbeiten, wie Fenster- und Flurputzen. Dies wird auch teilweise von den Frauen so gesehen:

"Ach nee Fenster putzen, fand ich nicht so gut, wenn er das macht, nee, ich denk' so Staubsaugen oder Spülen, macht er auch, aber ich denk', das ist grade nicht so gut, wenn er Fenster putzt, wenn ich auch da bin oder wenn ich frei hab'. ... Also das ist grade keine Männerarbeit" (TZb/B2/24).

Die wenigen Männer, die sich darüber hinweg setzen, erfahren nicht selten deutliche Widerstände aus ihrer Umgebung:

"Alle Völker, die dann hierhergehen, die sehen mich, wenn ich Fenster putze, die lachen, die grinsen, son Doofen und so weiter. Mich stört das nicht. Putz' ich weiter" (VZa/B1/M1).

Demgegenüber scheint das Einkaufen der Männer inzwischen allgemein akzeptiert zu sein, und das Ausfahren der von den Frauen zurecht gemachten Babys im Kinderwagen gilt zunehmend als chic unter den Vätern. Gleichwohl beschränkt sich ihre Bereitschaft, die Kinder zu betreuen, weitgehend auf die Assistenz in bestimmten Bereichen, was nicht nur durch ihre Arbeitszeit begründet ist (vgl. Kap. 5.4.1), wie bei dem Vater der einjährigen Tochter:

"Ich hab' also meine Probleme mit dem Wickeln, wenn sie sich die Windeln vollmacht, und ich da, ich will nicht sagen, daß ich da in der Hinsicht pingelig bin oder nicht abkann, wenn ich weiß, daß meine Frau zu Hause ist: 'Dann, mach' du mal!' ... Ich mein', ich wundere mich selbst darüber, wenn sie da ist, dann mach' ich's nicht" (TZb/B1/M29).

Auch wenn die *Väter* ein verstärktes *Interesse an ihren Kindern* zeigen, so wird doch meistens die Verantwortung vor allem für die ersten Lebensjahre den Frauen zugeschrieben, was einigen als Natur gegeben erscheint:

"Ich kann jetzt nicht sagen, das Kind braucht unbedingt immer in erster Linie die Mutter. Bis zum gewissen Alter mit Sicherheit. ... Aber genauso gut braucht ein Kind ab einem gewissen Alter sicherlich dann auch den Vater. Der Vater sicherlich auch die Kinder" (PKb/B1/M27).

Aus der Sicht der meisten Männer ist für die Entwicklung des Kindes eine vollständige Betreuung durch die Mutter bis zum Kindergartenalter und für einige sogar darüber hinaus am besten, was wie folgt begründet wird:

"Denn wenn ein Kind aus der Schule kommt, dann verlangt's die Mutter, und wenn die Mutter vorher gearbeitet hat, dann ist sie auch nicht mehr so da, oder macht's nicht so gerne, wenn sie eben nicht beruflich engagiert wäre" (PKb/B1/M27).

Nur zwei der Befragten halten eine institutionelle Versorgung in diesem Alter für vertretbar. Auch die zeitweise Unterbringung bei Verwandten wird eher als problematisch gesehen, da das Kind zunächst eine Bezugsperson braucht. Akzeptiert wird die Erwerbstätigkeit der Frau nur dann, wenn die Familie auf ihr Einkommen angewiesen ist:

"Wenn man finanziell unabhängiger ist, d.h. also 'just for fun', die Frau arbeitet 'just for fun', dann sollte meiner Meinung nach das (gemeint ist das Angebot an institutioneller Betreuung) sich soweit auswirken, daß man den Frauen oder den Eltern eigentlich mal klar macht, wohin das gehen kann. ... (Das) ist meiner Meinung nach 'ne gefährliche Entwicklung'" (VZa/B1/M2).

Nur ein Befragter, ein junger, ungelernter Arbeiter, kann sich gut vorstellen, den Erziehungsurlaub zu nehmen. Generell sind es eher die jüngeren Männer, die den Frauen eine (bedingte) Teilzeitbeschäftigung zugestehen, wenn ein Kind zu versorgen ist. Von dieser Auffassung wird mit zunehmendem Alter abgerückt, d.h. die Männer, die älter als 50 Jahre sind, vertreten verstärkt die Position, Frauen sollen ihre Berufstätigkeit unterbrechen, sobald Kinder im Haushalt leben.

Die *Zuständigkeit der Frauen für die Betreuung von Angehörigen* wird weitgehend mit der verwandtschaftlichen Beziehung begründet. Nur in drei Fällen ist die zu pflegende Person mit dem Mann verwandt: Ein Pensionär betreut seine Cousine fast allein, bei einem Erwerbstätigen versorgen die Schwester und die Frau seine Mutter gemeinsam, wobei er sie gelegentlich

auch besucht. Nur im Falle der zu betreuenden 17jährigen mehrfach behinderten Tochter ist die Teilung der damit verbundenen Aufgaben gegeben, da unabdingbar.

Die hier aufgezeigten, überwiegend traditionellen Einstellungen der Männer werden in der Partnerschaft auf die unterschiedlichste Weise beeinflusst. *Sowohl situative Veränderungen als auch die Einstellungen der Frauen, ihre Ansprüche und Durchsetzungsfähigkeit, können sich auf das Verhältnis der Männer zur Haus- und Beziehungsarbeit positiv, aber auch stabilisierend oder gar negativ auswirken* (vgl. Kap. 6). So ist die mit der Geburt des Kindes verbundene Erwerbsunterbrechung bzw. Arbeitszeitreduzierung der Frauen häufig ein Anlaß für die Männer, ihre Beteiligung an den Arbeiten zu Hause stark zu verringern, wie die teilzeitbeschäftigte Mutter schildert:

"Nee, hat sich also erst geändert, seit ich schwanger war, seit ich dann aufgehört hatte zu arbeiten, da wurd' das immer weniger, weil ich ja dann halt zu Hause war. ... Früher, wo ich noch voll am arbeiten war, da war das ganz selbstverständlich. ... Aber daß ich ja im Endeffekt weitaus mehr Arbeit hab' durch das Kind" (TZb/B2/19), wird von ihrem Mann ignoriert.

Während diese Frau ausgesprochen unzufrieden mit der Entwicklung der Arbeitsverteilung ist, bewahren andere den Haushalt geradezu als ihren Besitzstand:

"Ja also, man sagt mir mal nach, ich geb' ihm zu wenig Arbeit, oder ich vertraue ihm nicht so ganz. Zum Beispiel beim Putzen usw. Dann, ich bin da sehr eigen und dann, wenn das nicht so ganz richtig ist, dann stehe ich da schon mal mit dem Leder wieder dahinter" (TZa/B2/18).

Ihr Interesse, weiterhin Regie im Haushalt führen zu können, was ihre Bereitschaft, die Hausarbeit nach der Pensionierung ihres Mannes neu zu verteilen, in Grenzen hält, ist stark durch ihre hohen Hausarbeitsstandards (vgl. Kap. 5.4.3) geprägt.

Bereits vor der Partnerschaft können einschneidende Erfahrungen vieles in Richtung einer egalitären Einstellung zur Arbeitsteilung bewegen, wie bei dem Mann, der aus einem Elternhaus kommt, wo die Mutter nicht erwerbstätig und allein für den Haushalt und die Kinder zuständig war, und der nach seinem Auszug ohne jegliche Vorkenntnisse zwei Jahre selbständig einen Haushalt geführt hat:

"Ich hab' et mir schwer vorgestellt, aber wie doch in die Situation rinkam und muß et selber machen oder vielmehr wollte es selber-

machen, et hat dann prima geklappt. Ist mir also nit schwergefallen, obwohl ich gedacht hab', mit dem Kochen und mit der Waschmaschine arbeiten, ist mir also nit so schwergefallen, wie ich gedacht hatte oder wie mein' Mutter gedacht hat" (VZa/B3/M3).

Zu dieser Zeit war er bereits mit seiner späteren Frau befreundet, die seine bereitwillige und umfangreiche Beteiligung an der Arbeit im jetzigen gemeinsamen Haushalt darauf zurückführt:

"Wenn ich vielleicht jetzt von Anfang an mitgewohnt hätte, vielleicht wäre es dann nit so gekommen, weil ich dann vielleicht alles gemacht hätte, und hätt' vielleicht gesagt: 'Ach komm' doch, dat brauchste nit machen, ich mach' dir dat.' Und ich bin ganz froh dadrüber also, ich kann mich nit beklagen in der Hinsicht" (VZa/B3/3).

Wie sich die Einstellungen und Ansprüche von Frau und Mann innerhalb der Partnerschaft wandeln können, verdeutlicht die Beschreibung einer Vollzeitbeschäftigten, die zusätzlich den Haushalt ihres Vaters versorgen muß:

"Ja, am Anfang war's nicht so, da hab' ich - wenn man dann so zusammenzieht - da habe ich gedacht dann, du bist eben die Frau, du muß das alles machen, aber hinterher habe ich es eigentlich gar nicht mehr geschafft. Man ist abends spät ins Bett gegangen, weil man nichts liegenlassen wollte. Man ist morgens früh aufgestanden, um sonst irgendwelche Sachen zu machen. Aber habe ich hinterher gesagt, geht gar nicht. Ich geh' bis halb sieben arbeiten, er ist so zu früh in dem Sinne zu Hause, da haben wir das eigentlich aufgeteilt" (VZb/B2/9).

Ihr Mann, der mit Unterstützung seiner Mutter acht Jahre lang einen eigenen Haushalt geführt hat, zeigt zwar Bereitschaft, sie im Haushalt "zu entlasten", macht aber auch deutlich, daß seine Frau ihn "immer dazu irgendwie anspornen muß" (VZb/B2/M9). Diese Zurückhaltung vieler Männer wird auch beim Übergang in den Ruhestand ersichtlich. Die Frauen müssen immer wieder ihre Mithilfe einfordern, was sie zum Teil mit den unterschiedlichsten Strategien auch tun, wie die teilzeitbeschäftigte Frau eines Rentners:

"Dann muß man mit viel Diplomatie das Ganze angehen, und ich hatt', vergangene Woche hat er mir sogar die Fenster geputzt, vorne raus, das war ein großes Ereignis. Mein Gott, habe ich ihn ja nur immer gelobt deswegen. ... Es ist mittlerweile doch so, daß

er es doch auch alleine sieht. Im Anfang war das natürlich schwierig, das sah er ja auch gar nicht" (TZb/B1/11).

Zum Abschluß soll noch einmal der eingangs zitierte Partner - die "sehr gute Hausfrau" unter den Männern - zu Worte kommen. Sein Interesse an der Familie drückt sich in seinem aktiven Engagement zu Hause aus. *Er verbindet damit nicht nur notwendige Pflichten und Einschränkungen seiner Freizeit, sondern auch eine Bereicherung seines Lebens:*

"Ich hab' vorher gedacht, das lernst du nie, kannst nicht. Fing mit Wickeln an, Füttern, kann man sich nicht vorstellen, man muß das eben selber erlebt haben, das wissen Sie auch, wenn Sie ein eigenes Kind haben, dann geht das. Konnte man sich überhaupt nicht vorstellen, aber heute könnt' ich es mir nicht mehr anders vorstellen. Das war ganz selbstverständlich für mich, daß ich sowas auch mitmache. Ich hab' da nie, ich bin auch nie auf 'ne Teilung dieser ganzen Dinge gekommen zwischen meiner Frau und mir, war klar. ... Und das Leben jetzt gefällt mir besser als ohne Kind" (TZb/B1/M16).

5.4.3 Die Frauen und ihre Standards

Der zeitliche Umfang und Ablauf der von den Frauen zu leistenden Haus- und Beziehungsarbeit wird nicht nur durch situative Bedingungen bestimmt, sondern sozio-kulturelle Standards beeinflussen die Haushaltsführung erheblich. Dies betrifft sowohl den nach außen sichtbaren Teil der Hausarbeit - "Heute muß ich Fenster putzen, weil die Nachbarn das auch alles machen" (TZa/B3/28) - als auch den unsichtbaren, teilweise nur von den Frauen wahrgenommenen Bereich:

"Ich weiß ja, daß ich die Ecken und alles saubergemacht habe oder die Schränke abgewaschen usw., ich weiß das ja, sehen tut das im Grunde genommen ja kein Mensch. ... Das sind Dinge, die sein müssen, die mich aber nicht befriedigen" (TZb/B1/11).

Die Standards der Frauen spiegeln sich in den *von ihnen gesetzten Maßstäben* und *festlegten Vorgehensweisen* für die einzelnen Tätigkeiten wider. Sie hängen auch von den individuellen Erfahrungen, Bedürfnissen und Ansprüchen ab. So verwenden die Frauen unabhängig von der Haushaltgröße unterschiedlich viel Zeit für die Zubereitung einer warmen Mahlzeit: 55 % der befragten Frauen mit eigenem Haushalt kochen durchschnittlich eine Stunde oder weniger, 26 % zwischen einer und zwei

Stunden und 18 % zwei Stunden und mehr. Ähnliches gilt für die Pflege und Reinigung der Wohnung sowie des Waschgutes: Während der Großteil der Frauen durchschnittlich zwei- bis dreimal wöchentlich Staub saugt und wischt, einmal in der Woche die ganze Wohnung sowie einmal im Monat alle Fenster putzt, einmal wöchentlich bügelt und drei- bis viermal jährlich die Gardinen wäscht, gibt es einige Frauen, die extrem häufig diese Arbeiten verrichten, die täglich Staub wischen (22 %) oder saugen (19 %), täglich die Wohnung (10 %) oder wöchentlich die Fenster (13 %) putzen, dreimal in der Woche bügeln (17 %) oder einmal im Monat die Gardinen waschen (17 %).

Auch die heute geltenden *Auffassungen über die Versorgung, Betreuung und Erziehung der Kinder* gehen weit auseinander (vgl. Kap. 5.4.1): Nicht selten wird das Kind auf Kosten der Partnerbeziehung in den Mittelpunkt der Familie gestellt, was die Handlungsspielräume der Eltern - vor allem der Mutter - zusätzlich einschränkt und sich für alle Beteiligten problematisch auswirken kann. Dies beschreibt der Vater eines dreieinhalbjährigen Sohnes:

"Sieben Uhr, halb acht, da muß der Kleine ins Bett, ohne uns geht er nicht, dann legen wir uns beide mit ihm ins Bett, bis er schläft. ... (Und wenn seine Frau am Längen Donnerstag arbeitet:) Man weiß nie, wann 'n Kind einschläft, und meistens am Längen Donnerstag schläft er um viertel nach acht immer noch nicht. Meine Frau wartet dann, daß ich sie abhole und das ist immer 'ne Streß-situation, was wird jetzt, was ist jetzt. Alle stehen in den Startlöchern, die Nachbarin (die das Kind betreuen soll) wartet, daß sie hochkommen soll, ich liege im Bett und warte, daß er schläft, und sie steht da unten am Eingang ... und wartet" (TZb/B1/M16).

Andere setzen dieser kindzentrierten Perspektive Grenzen, um für sich Freiräume zu erhalten, wie die teilzeitbeschäftigte Mutter zweier Kleinkinder:

"(Wenn sie von der Arbeit nach Hause kommt,) dann gehen die meistens ins Zimmer, dat ist auch so eine Ruhephase von denen Die legen sich dann ins Bett, hören Kassette oder so, 'ne ... halbe Stunde und dann ist soweit, ... dann hab' ich Essen halt gemacht, und ... am Tisch reden wir dann wieder erst. Ist wie so eine Flucht vor den Kindern, aber irgendwie wissen die dat schon, dat geht einfach schon zu lange dann. ... Die akzeptieren dat, ... irgendwie fühlen die dat dann auch, dat man jetzt Moment Ruhe haben muß" (TZb/B3/13).

Die einzelnen Bereiche der Haushaltsführung werden unterschiedlich gewichtet und abgestimmt, was inter-, aber auch intrapersonale Spannungen und Konflikte mit sich bringen kann. Dies gilt besonders für das Verhältnis von Haus- und Beziehungsarbeit: Spielende Kinder machen Unordnung, sich selbst und ihre Kleidung schmutzig, sie verlangen Aufmerksamkeit und Geduld, während die Hausarbeit die rationale und effektive Aufrechterhaltung und Wiederherstellung von Ordnung und Sauberkeit beinhaltet:

"Ich versuche mir schon einen Plan zu machen, ... aber ich schaffe es nie, ... seitdem der F. da ist. Ich lege großen Wert darauf, daß die Wohnung irgendwo noch steht, daß ich in jede Ecke gucken kann oder fast in jede Ecke. Ich meine, alles kann nicht in Ordnung sein, durch die Kinder schon alleine nicht. ... Es war zwar ein großer Lernprozeß, auch mal Arbeit liegen zu lassen, aber es geht nicht anders. Wenn ich das nicht tun würde, wäre ich nur noch ein Nervenbündel" (PKb/B1/30).

Weder die Technisierung des Haushalts noch die Reduktion der Kinderzahl hat zu einer Verringerung der Haus- und Beziehungsarbeit geführt. *Einerseits sind die Ansprüche an Komfort, Sauberkeit und Schönheit gestiegen, andererseits wird immer weniger Kindern immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt. So arbeiten 70 % der befragten Frauen mit eigenem Haushalt wöchentlich über 60 Stunden in ihrem Beruf und zu Hause, wobei die Zeiten für die psycho-soziale Betreuung von Kindern und Versorgung von Angehörigen nicht mitgerechnet sind (vgl. Kap. 5.4.5). Dabei kann die vorherrschende Alleinzuständigkeit und Alleinverantwortlichkeit der Frauen für die Haushaltsführung in mehrfacher Hinsicht problematisch werden:*

- *Die häufig eingeschränkten Identifikations- und Selbstverwirklichungschancen der Frauen (vgl. Kap. 5.2) tragen dazu bei, daß sie ihr Selbstwertgefühl hauptsächlich aus einem "top" geführten Haushalt schöpfen: "Wenn meine Wohnung in Ordnung ist, alles blitzblank ist, dann fühle ich mich auch wohl" (TZa/B2/16) oder "Ich bin dann stolz auf mich selber, wenn alles so schön sauber aussieht" (VZa/B2/20).*
- *Die weitgehende Unsichtbarkeit der Hausarbeit und die damit verbundene Isolation haben zur Folge, daß eher das Nicht-Getane als das Getane von anderen wahrgenommen wird: "Es fällt nur auf, wenn's nicht gemacht worden ist" (TZb/B1/20). Frauen, die den Anspruch haben, keinen Anlaß für eine derartige Kritik zu geben, unterliegen einem Perfektionismus, der zu einer permanenten Überforderung führen kann (vgl. Kap. 5.5.1): Die Wohnung muß für den Fall eines unerwarteten*

Besuchs ständig aufgeräumt und sauber sein, also "putz' (ich) ihn (den Dreck), bevor ich ihn sehe" (VZb/B2/12).

- *Die Strategie vieler Frauen, die Endlosigkeit der Hausarbeit durch feste Standards und starre Zeiten in den Griff zu bekommen*, kann die Selbstbeanspruchung erhöhen: "Ich schaffe immer das, was ich mir vorgenommen habe, wenn es mir auch noch so schlecht geht" (TZb/B1/19).
- Werden die selbst gesetzten Maßstäbe nicht erfüllt, wird dies häufig als *persönliches Versagen* interpretiert (vgl. Kap. 5.5.1), was ebenfalls die Selbstbeanspruchung erhöhen kann: "Ich war ... ein ziemlich schlimmer Mensch in der Beziehung, daß ich da nervlich schon bald daran zugrunde gegangen bin an die Arbeiten, die dann liegen geblieben sind" (TZb/B1/13).

Dieser *innere Zwang zur Hausarbeit*, Arbeiten nicht liegen lassen zu können, auch dann nicht, wenn kein zeitlich zwingender Grund vorliegt, wird von fast der Hälfte aller befragten Frauen, die einen eigenen Haushalt führen, als Problem beschrieben:

"Nein, das kann ich leider nicht, das ist mein Problem. Zum Beispiel, wenn ich jetzt Bügelwäsche liegen habe, die könnte ich nicht über Tage jetzt liegenlassen, dann mache ich das manchmal abends noch, dann muß die weg, dann juckt es bei mir, über den Schatten kann ich noch nicht springen. Ich hab' das zwar in der Kur gelernt und hatte das auch schon so ganz schön in den Griff gekriegt, aber wann man dann wieder zu Hause ist, dann sieht das doch wieder anders aus. Oder zum Beispiel, wenn man noch Strümpfe liegen hat, sind nur zwei Paar zu stopfen, die muß ich wegmachen. Das kann ich nicht haben, daß die da jetzt liegen, das ärgert mich abends dann" (TZa/B2/18).

Diese Frauen haben häufig feste Standards und schaffen es fast immer, ihren starren Arbeitsplan einzuhalten. Sie verwenden insgesamt vergleichsweise weniger Zeit für ihre Hausarbeit, sie können ihren Einkauf so organisieren, daß sie halb so viel Zeit wie andere Frauen dafür benötigen (vgl. Kap. 5.4.5). Gleichwohl legen sie besonderen Wert auf eine stets saubere Wohnung, weshalb sie durchschnittlich doppelt so viel Staub wischen wie andere.

Weiteren 23 % fällt es nur in bestimmten Bereichen schwer, die Arbeit auch mal liegen zu lassen:

"Jein, es kommt drauf an, was es ist. Ich mein', wenn es die Fenster sind, die geputzt werden müssen, dann kann ich sie auch schon mal zwei, drei Tage dann mal so sehen, aber wenn's jetzt

innerhalb der Woche ist, wenn Schränke ausgewaschen werden müssen oder was auch immer, also das wurmt mich dann schon. Das versuche ich auch so zu machen, wie ich mir das vorgenommen habe" (TZb/B1/15).

Lediglich 29 % der Frauen geben an, keinerlei Probleme damit zu haben: "Ich bin ja nicht der Sklave meiner Wohnung" (TZa/B2/26). Für einige sind die Erfahrungen mit der Kinderbetreuung ausschlaggebend, Prioritäten setzen und Arbeiten liegen lassen zu müssen. So haben sie auch im Vergleich zu den Frauen ohne Kinder seltener feste Standards. Für andere scheint es eine wesentliche Bedingung zu sein, genügend Zeit zu haben, um Arbeiten problemlos verschieben zu können. Dies gilt für fast alle Pauschalkräfte, die seltener nach Plan, dafür aber eher nach Bedarf ihre Hausarbeit verrichten, was keineswegs bedeutet, daß sie vergleichsweise weniger Hausarbeit machen. Ganz im Gegenteil: Sie verwenden viel mehr Zeit als ihre Teilzeit- und Vollzeitkolleginnen, um aufzuräumen, zu putzen oder Gardinen zu waschen.

Betrachten wir die einzelnen Tätigkeitsfelder im Haushalt, so zeigen sich *je nach Lebensalter und -lage deutliche Abweichungen bei den Ansprüchen der Frauen*: Für *ältere Frauen* (ab 50 Jahre) scheint die Aufrechterhaltung der Ordnung von besonderer Bedeutung zu sein, so bei einer 63jährigen: "Aufräumen, das ist mein Hobby, ... kann ich nicht lassen, mach' ich unentwegt" (PKa/B1/26). Auch haben sie feste Standards für den nach außen sichtbaren Bereich, sowohl für das Fensterputzen als auch für das Gardinenwaschen, und verwenden vergleichsweise viel Zeit dafür, während bei den anderen Aufgaben kaum Unterschiede zu jüngeren Frauen auszumachen sind.

Derart konventionelle Standards können in erster Linie *Frauen der jungen Generation* (bis 29 Jahre) relativieren, für die Fensterputzen und Gardinenwaschen eine untergeordnete Rolle spielen. Stattdessen legen sie außergewöhnlichen Wert auf Körperpflege und täglich saubere Wäsche, weshalb sie vergleichsweise am häufigsten Wäsche waschen.

Bügeln, dessen Umfang weniger von der Menge der gewaschenen Wäsche als von den Ansprüchen abhängt, scheint eine Domäne der *Frauen im Alter von 30 bis 39 Jahren* zu sein. Sie verwenden im Durchschnitt wöchentlich eineinhalb Stunden mehr Zeit dafür als ihre Kolleginnen. Dieses Ergebnis ist um so erstaunlicher, als andere Faktoren, wie das Beschäftigungsverhältnis oder die außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit, keinerlei Einfluß auf den Umfang dieser Arbeit haben. Erklären läßt sich der Zusammenhang dadurch, daß ein Großteil der Frauen dieser Altersgruppe in Textilabteilungen arbeitet, wo einerseits ein besonderer Wert auf das äußere

re Erscheinungsbild der Verkäuferinnen - somit auch auf ihre Kleidung - gelegt wird und wo andererseits die Warenpräsentation ein häufiges Aufbügeln erfordert. *Hier wirken sich betriebliche Anforderungen auf die individuellen Ansprüche in der privaten Lebenswelt aus.* Diese werden zunächst für den beruflichen Bereich akzeptiert - hierzu gehört das nicht selten einstündige "Fertigmachen" vor Arbeitsbeginn, gemeint ist Duschen, Frisieren, Schminken, Aufbügeln, Anziehen - und werden auch auf den privaten Bereich übertragen. Einige Frauen ziehen Grenzen, indem sie sich in der privaten Lebenswelt anders verhalten, so eine Vollzeitverkäuferin, wenn sie nach Hause kommt: "Erstmal umziehen, ist das Wichtigste, ne. Erstmal raus aus den Sachen, ... 'nen Jogginganzug (an) und dann auf die Couch, das ist dann das Schönste" (VZa/B1/7).

Nachhaltiger als diese betrieblichen Anforderungen können private, hauptsächlich *aus der Partnerbeziehung resultierende Ansprüche* die Standards der Frauen beeinflussen. Viele Männer akzeptieren die Erwerbsarbeit ihrer Frauen nur dann, wenn sie im familialen Bereich wenig oder gar keine Einschränkungen erfahren. So versuchen die Partnerinnen, ihre Erwerbsbeteiligung durch eine Beibehaltung ihrer Standards zu erkaufen. Wie sonst läßt sich erklären, daß teilzeitbeschäftigte Frauen mit einem Partner doppelt so häufig Gardinen waschen und Vollzeitbeschäftigte dreimal so häufig Essen kochen wie ihre alleinlebenden Kolleginnen. Vor allem das Zubereiten einer Mahlzeit und die dazugehörigen Vor- und Nacharbeiten stellen an die Frauen hohe zeitliche Anforderungen. Nicht selten kochen sie für ihre Männer vor und organisieren dies so, daß es in ihrer Abwesenheit erfolgt (vgl. Kap. 5.4.1), oder sie bereiten das Essen zu, unmittelbar nachdem sie abends nach Hause gekommen sind: "Da fängt meine zweite Schicht an. ... Dann fang' ich an zu kochen, ... dann wird gegessen, dann trink' ich meine Tasse Kaffee ... und dann geht's dran, die Küche sauberzumachen" (VZa/B2/8). Fast alle Männer erwarten dies wie selbstverständlich von ihren Frauen, während sie in anderen Bereichen, wo es um Sauberkeit und Ordnung geht, eher niedrigere Ansprüche haben und nicht selten ihre Partnerinnen als "Putzteufel" kritisieren:

"Ich glaube, es kommt doch ganz drauf an, wie die Frau den Haushalt sieht. Wenn die Frau sagt, vom Grundsatz her: 'Bei mir muß alles erst mal hier top sein.' Oder wenn ich sage: 'So ganz top muß es nicht sein, aber ordentlich schon.' Ja das ist schon mal ein großer Unterschied. Meine Frau sagt immer hier top, das muß doch sein, demzufolge hat sie auch 'ne ganz andere Arbeitsauffassung, ganz andere Auffassung von den Dingen, die da alle zu erledigen sind, und ich ... sage: 'Komm', mal lieber ein bißchen Ruhe,

das ist auch mal wichtig zwischendurch" (TZb/B1/M9/Gruppen-
diskussion).

Keiner der Partner äußert sich so, wenn es um sein tägliches Essen geht.

Auch wenn die einmal übernommenen und selbst gesetzten Maßstäbe durch Gewohnheit und Routine mit der Zeit als vorgegebene feste Verpflichtungen wahrgenommen werden, sind sie dennoch nicht statisch: *Gut die Hälfte der Frauen geben an, ihre Hausarbeitsstandards reduziert zu haben.* Dies sind in erster Linie Frauen mit extrem hohen Standards. Die Gründe für die Einstellungs- und Verhaltensänderung sind sehr unterschiedlich; gleichwohl sind es meist einschneidende und tiefgreifende Ereignisse oder Veränderungen im Lebenslauf. Hierzu gehören im wesentlichen:

Die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit:

"Als ich noch nicht gearbeitet habe, da hab' ich bestimmt alle acht Tage die Fenster geputzt, aber das sehe ich jetzt gar nicht mehr so nötig an" (TZa/B3/15).

Die Betreuung der Kinder - wie bereits ausgeführt.

Die Versorgung von Angehörigen:

"Aber dadurch, daß ich eben zwei Haushalte hatte, denn meine Mutter war ... ein Pflegefall, die hatte Krebs, und da mußte ich zurückstecken, weil ich da nicht alles geschafft hab', und jetzt sag' ich mir heute, das hat da geklappt, warum soll dat heute nicht (klappen)" (PKa/B1/25).

Das Ende einer Partnerschaft:

"Der Druck ist irgendwie weg. ... Ich hab' das Gefühl, jetzt nachher, daß ich unzufrieden mit meinem Leben war und daß ich das irgendwie mit 'nem Putzlappen ausgedrückt habe" (VZa/B2/22).

Der Tod des Partners:

"Ich habe früher, wo ich frei hatte, immer den ganzen Tag geputzt, von morgens sechs bis abends sechs. ... Das mache ich heute nicht mehr. Ich sag' mir immer, ich hab' jetzt gesehen, wie kurz das Leben sein kann, dafür ist mir das dann zu schade" (VZa/B2/28).

Aber auch *die mit zunehmendem Alter wachsende Erfahrung nachlassender Leistungsfähigkeit und/oder gesundheitlicher Beeinträchtigung* können dazu führen, daß die Frauen ihre Standards reduzieren:

"Weil ich wirklich manchmal dachte ... oder mein Mann oder Bekannte oder so, die haben mir auch immer gesagt, daß ist ja alles

bedingt durch meine Mutter, ... laß langsamer gehen ..., laß liegen, ... wenn du nicht kannst. Oder sagen wir mal so, denn das ist, eines Tages liegst du nämlich da und kannst nicht mehr weiter, so ungefähr ist das ja, und dann zwing' ich mich wirklich manchmal und denk', ne, heute Nachmittag machste mal nichts. ... Aber das muß man wirklich erstmal lernen, das muß man wirklich lernen. ... Ich war wirklich soweit, daß ich wirklich gedacht hab', irgend eines Tages, dann kipp' ich um, das schaffe ich einfach nicht mehr. Und da hab' ich mich wirklich gezwungen und gedacht, ne irgendwie, aber dann ist man auch wieder im Trott drin so" (TZb/B2/25).

Diese Ergebnisse machen deutlich, wie schwer es vielen Frauen fällt, ihre hohen, meist schon in Kindheit und Jugend erworbenen, durch Routine und Gewohnheit verfestigten Ansprüche auch nur teilweise zu reduzieren.

5.4.4 Soziale Netzwerke

Neben den *formellen Netzwerken*, wie sie der Wohlfahrtsstaat bereitstellt, haben *informelle Netzwerke*, in die jedes Individuum mehr oder weniger integriert ist, eine wesentliche Bedeutung für die Bewältigung der sich wandelnden Lebenslagen und die Erhaltung des subjektiven Wohlbefindens. Sie basieren auf einem Geflecht sozialer Beziehungen, die einen bestimmten Grad gegenseitigen Vertrauens erreichen, wobei sie auch institutionell eingebunden sein können (Familie, Betrieb, Kirche, Vereine oder Verbände). Ihre zentrale Funktion ist die Gewährung sozialer Unterstützung. Auch wenn diese eher dem Solidaritäts- als dem Tauschprinzip folgt, können sich aus ihrer Inanspruchnahme dennoch Verpflichtungen ergeben.

Die befragten Frauen sind in unterschiedlicher Weise in soziale Netzwerke eingebunden. Dies betrifft die Anzahl der Personen und die Zusammensetzung, die Art und Richtung der Unterstützung, ob sie eher emotionale oder praktische erfahren oder gewähren, sowie den zeitlichen Umfang, ob es sich um gelegentliche, zeitweilige oder ständige Hilfeleistungen handelt. Im folgenden beschränken wir uns auf die von den Frauen in Anspruch genommenen Unterstützungen, da die von ihnen geleisteten an anderer Stelle beschrieben sind (vgl. Kap. 5.4.1, 5.4.5).

Bei der Analyse sozialer Netze mit Blick auf die *Kinderbetreuung* fällt auf, daß sich nicht selten zwei Personen regelmäßig an der Betreuung beteiligen (vgl. Kap. 5.4.1) und darüber hinaus meist weitere Personen, wie die Nachbarin, die Freundin oder Verwandte, in außergewöhnlichen Situa-

tionen zur Verfügung stehen. Diese günstigen Bedingungen sind in Anbetracht des derzeit unzureichenden Angebots an institutioneller Kinderbetreuung und der im allgemeinen fehlenden Unterstützung der Väter eine notwendige Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit der Frauen. Für Alleinerziehende verschärft sich die Situation: "Ich muß sagen, hätte ich meine Eltern nicht gehabt, dann hätte ich vom Sozialamt leben müssen" (VZb/B2/30). Die Unterstützungsleistungen beschränken sich häufig nicht nur auf die Betreuung und Versorgung der Kinder, sondern umfassen auch Teile der Hausarbeit, vor allem das Kochen für die ganze Familie, aber auch gelegentlich Einkäufe, Wäschewaschen und -bügeln, Fenster- und Flurputzen. Dies trägt zu einer erheblichen Entlastung der Frauen bei. In der Regel handelt es sich um eine mehrjährige einseitige Hilfe von weiblichen Bezugspersonen, die nicht (mehr) bzw. reduziert erwerbstätig sind und die diese Aufgabe je nach Umfang eher genießen, als daß sie sie als Beanspruchung (vgl. Kap. 5.4.1) empfinden:

"Die Oma, der Opa, die wollten sie sowieso irgendwann in der Woche nachmittags sehen. Ob ich jetzt dabei bin oder ob sie alleine da ist. ... Sie machen das auch sehr gern, weil der Opa sie natürlich immer ein bißchen verwöhnt, ist klar. Das geht sehr gut so" (TZb/B3/30).

Gleichwohl können sich hieraus nicht unerhebliche Verpflichtungen ergeben, wie bei der Teilzeitbeschäftigten, deren Mutter und Schwiegermutter sich die Betreuung ihres vierjährigen Sohnes teilen:

"Ja Gott, meine Schwiegereltern, da bleibt es nicht aus. Die haben 'ne Gastwirtschaft, und da wird man schon mal eingespannt, wenn jetzt 'ne Feier oder so was ist ..., daß man helfen muß. Also was heißt 'muß'. Ich mein', ich mach' es auch aus meiner Sicht, um meiner Schwiegermutter mein Dankeschön irgendwie auszudrücken, ... mir ... ist sie ja auch schwer behilflich" (TZb/B1/25).

Auch wenn die Mehrheit der befragten Mütter die Betreuungssituation positiv beurteilt (vgl. Kap. 5.4.1) und dies nicht nur mit den günstigen Bedingungen, sondern auch mit der Bedeutung sozialer Kontakte, vor allem für Einzelkinder, begründet - "Ich finde es auch schön, wenn er mal bei jemandem anders ist und nicht nur total auf mich fixiert ist" (PKb/B1/17) -, so gibt es doch einige Mütter und auch Väter, die eher Probleme aufgrund unterschiedlicher Erziehungsstile sehen: Sei es die Ernährung - "Oma und hinein, meint die dem Jungen ja gut, ... aber für sein Alter ist er zu dick" (TZb/B3/7) -, sei es das Verhalten - "Die lassen auch viel durchgehen, ...

wenn ich dann 'nein' sag' zu Hause, dann fängt er an zu heulen" (TZb/B2/19) - oder sei es der Anspruch:

"So allein mit diesem Sprechen. Ich bin der Meinung, daß man mit einem Kind richtig sprechen soll. Wenn das Kind das noch nicht nachsprechen kann, ... aber irgendwann kommt das, ... wo ich bei meiner Schwiegermutter vor eine Wand rede. Also die ist total altmodisch, ... die erdrückt den irgendwie so. Sie möchte ihn am liebsten den ganzen Tag auf dem Schoß haben, ... das will der einfach nicht mehr, dafür ist er eigentlich schon zu groß" (TZb/B2/19).

Diese Differenzen können zu mehr oder weniger starken Auseinandersetzungen zwischen den Müttern und den Betreuungspersonen führen, wobei die Reaktionen der Frauen von "Da muß man dann halt auch drüber wegsehen, sonst darf man halt auch nicht arbeiten gehen" (TZb/B1/9) bis "Im Prinzip habe ich schon immer ein schlechtes Gewissen wegen meiner Tochter" (TZb/B2/17) reichen. Je nach der Betreuungssituation der Kinder und der Einstellung der Mütter können diese Erfahrungen die Berufstätigkeit auch in Frage stellen: "Ich hab' immer noch die Hoffnung, daß ich eines Tages mal ganz aufhören kann zu arbeiten" (TZb/B2/19).

Während zwei Drittel der Mütter über ein umfangreiches soziales Netzwerk für die Betreuung ihrer Kinder verfügen, gilt dies für die *Versorgung und Pflege von Angehörigen* noch nicht einmal für ein Drittel der betroffenen Frauen (vgl. Kap. 5.4.1). Zudem ist eine Beteiligung der Partner an dieser Aufgabe äußerst selten, so daß viele Frauen dafür alleinverantwortlich sind. Dies gilt in besonderer Weise für die sogenannten "grauen Töchter" - gemeint sind hier ledige ältere Frauen, die mit einem oder beiden Elternteilen zusammenleben und diese versorgen bzw. pflegen. Auch wenn sie gelegentlich praktische Hilfe von anderen erfahren, haben diese Frauen kaum engere soziale Beziehungen außerhalb der intensiven Bindung an die Eltern, mit denen sie seit ihrer Kindheit zusammenleben. Dies betrifft vor allem die emotionale Zuwendung und Unterstützung sowie die soziale Anerkennung, was sich auch in den Einstellungen und Ansprüchen der Frauen widerspiegelt:

"Aber was so'n bißchen intimer wird, da bin ich sehr zurückhaltend" (VZb/B2/12).

"Ich mein', ich kann zwar zu vielen Leuten gehen, aber mit meinen privaten Problemen werd' ich lieber alleine fertig" (VZb/B2/14).

Zu den wenigen Frauen, die eine vielseitige Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen erfahren, gehört die Teilzeitbeschäftigte, die ihre schwer körperbehinderte Mutter versorgt:

"Ja, wie gesagt, da kommt ja jeden Tag 'ne Schwester. Aber die macht ja das auch nur, verbindet und. ... Da kommt jetzt jeden Freitag drei Stunden 'ne Frau, die putzt und so. ... Ich hab 'ne gute Freundin auch. ... Z.B. war ich ja jetzt Februar, waren wir ja dann in Urlaub, alleine, und die ist dann wirklich so, daß sie sich halt eben die Zeit um meine Mutter gekümmert hat. ... Ja und dann im Haus ist eine Frau, die kommt auch jeden Tag mal rauf gucken, unterhält sie schon mal so ... oder ... fragt auch: 'Ich gehe in die Stadt, soll ich Ihnen was mitbringen?' oder so" (TZb/B2/25).

Kennzeichnend für diese vergleichsweise günstige Pflegesituation ist die arbeitsteilige Unterstützung von mehreren Personen, wodurch die Beanspruchung für jede einzelne relativ gering ist, so daß noch Raum für eigene Zeit bleibt, sei es der gemeinsame Urlaub mit ihrem Mann oder das Tennisspielen oder der Kegelabend mit ihren Freundinnen.

Neben diesen eher kontinuierlichen Unterstützungsleistungen, die außerbetrieblich zeitlich stark gebundene Frauen mehr oder weniger erhalten, gibt es im Alltag gelegentlich Situationen, wo *Informationen, Ratschläge oder tatkräftige Hilfen* wichtig sein können, wie bei einem Umzug, bei Renovierungen oder Reparaturen, bei der Vorbereitung von Festen oder der Versorgung von Haustieren während des Urlaubs. In diesem Zusammenhang wird von den Frauen häufig die Gegenseitigkeit der Unterstützungen hervorgehoben. Hierzu gehören auch Formen der Nachbarschaftshilfe, die jedoch nur von sechs Frauen erwähnt werden.

Eine besondere Bedeutung erhalten soziale Netzwerke *in unvorhersehbaren Krisen- und Notsituationen*, bei schweren Krankheiten, in Trennungs- bzw. Scheidungsfällen oder bei Sterbefällen, was vor allem ehemals betroffene Frauen betonen: "Da hab' ich wirklich festgestellt, daß ich Freunde habe" (TZa/B2/15).

Die Reichweite der sozialen Netze ist je nach Interessen- und Lebenslage unterschiedlich: 8 % der Frauen geben an, keine "echte Stütze" in ihrer privaten Umgebung zu haben, 10 % nennen - meist erst auf Nachfrage - ausschließlich ihren Partner, 31 % nur Personen aus ihrer Verwandtschaft, und 51 % betonen, "echte" Freundinnen bzw. Freunde zu haben.

Zu den *Frauen, die keine persönliche Unterstützung erwarten*, gehören in erster Linie ältere, meist geschiedene oder verwitwete, wie die 60jährige, die auf die Frage nach einer "echten Stütze" nicht ihre Kinder erwähnt, sondern antwortet:

"Ja, meine Geschwister, mehr oder weniger interessieren sie sich doch noch für mich. ... Praktische Hilfen brauch' ich, nein, praktische Hilfen, möchte ich auch keinen mehr in Anspruch nehmen" (VZa/B1/3).

Mit dem Verlust des Partners werden Bekanntschaften und Freundschaften dann in Frage gestellt, wenn es sich um gemeinsame, vor allem durch den Mann getragene Beziehungen handelt, was nicht selten der Fall ist. Dies befürchtet auch eine 37jährige Frau, die seit einem Jahr von ihrem Ehemann getrennt lebt:

"Also, die Bekannten, die wir bis jetzt hatten, wir haben viel gemeinsam gemacht und im Moment, wie gesagt, wie jetzt war mir der Abfluß verstopft ..., dann brauch' ich also echt nur anzurufen, im Moment kommen sie noch und helfen mir. Wie das mal bleibt, weiß ich nicht" (TZb/B3/17).

Vor allem bei teilzeitbeschäftigten Müttern beschränkt sich aufgrund der permanent erfahrenen Zeitknappheit das soziale Netzwerk auf die Familie und/oder die engere Verwandtschaft, Bekannte und FreundInnen spielen kaum eine Rolle:

"Das einzige, was ein Nachteil ist, das muß ich immer wieder sagen, weil Sie sagen Stütze, sie leben ziemlich ihr eigenes Leben, wenn sie Kind und Haushalt haben. Sie machen hier (im Betrieb) ihre Arbeit, kommen nach Hause, machen da ihre Arbeit, haben vielleicht mal Bekannte, wo sie sich mit treffen. Aber im Grunde genommen ist das ein bißchen enger, als wenn sie nur zu Hause sind. ... Ich hab' Bekannte und so, aber eine richtige Stütze, kann ich gar nicht sagen" (TZb/B1/13).

Diese als defizitär wahrgenommene Situation wird von den wenigsten Frauen aktiv verändert. Eine dieser Ausnahmen ist die teilzeitbeschäftigte Mutter:

"Also, mein Mann (ein Fernfahrer) hat ja sehr selten Zeit für irgendwas zu reden, und da hab' ich mir hier aus dem Betrieb eine ausgesucht. Wenn ich private Probleme habe, die besprech' ich (mit der Kollegin)" (TZb/B3/25).

Überhaupt scheinen sich enge Freundschaften vorzugsweise aus den betrieblichen Arbeitszusammenhängen zu ergeben. Häufig ist die "sehr gute Freundin", mit der über alles gesprochen werden kann, eine langjährige Kollegin. Deutlich seltener entstehen intensive Beziehungen aus außerhäuslichen Freizeitaktivitäten oder aus sozialen Kontakten, die über die Kinder vermittelt sind.

5.4.5 Die Organisation der Haus- und Beziehungsarbeit

Die Organisation der Haus- und Beziehungsarbeit - wer wann was tut - umfaßt die Bereiche Arbeitsteilung, Arbeitsablauf und Arbeitsaufgaben. Sie ist - wie bereits deutlich wurde - nach wie vor durch traditionelle geschlechtsspezifische Leitbilder und Erwartungen geprägt, auch wenn sich in einzelnen Bereichen erste Ansätze einer partnerschaftlichen Orientierung durchsetzen.

Die Arbeitsteilung

Gerade 19 % der Männer beteiligen sich nach Angaben der befragten Frauen regelmäßig an der *Hausarbeit*. Dies geschieht sowohl in Form routinierter Arbeitsteilung, indem sie feste Aufgaben, vor allem Einkaufen, Abwaschen oder Saugen, übernehmen, als auch situationsangepaßt nach täglicher Absprache. Gleichwohl wird in diesen Familien der Haushalt bis auf ganz wenige Ausnahmen unter der Regie der Frauen geführt und bestimmte Arbeiten ausschließlich von ihnen geleistet:

"Wir teilen uns also: Bügeln und Waschen ist automatisch meine Arbeit. Ja, da kennt er sich nicht so gut mit aus. Aber, ob et Kochen ist, ob et Spülen ist, Staubwischen ist, Putzen, er kann alles. Er macht auch alles freiwillig, wenn ich es nicht schaff', macht er in seiner Freizeit, wo er Zeit hat, an seinem freien Tag macht er alles. Brauch' ich nichts sagen. ... Und kann man sich also drauf verlassen. Wenne ihm was sagt, dann macht er dat auch freiwillig" (TZa/B3/24).

Bei 62 % der Männer beschränkt sich ihre Beteiligung an der Hausarbeit auf eine sporadische Assistenz in wenigen Bereichen:

"Ja, ich sag' schon mal, wie gestern: 'Schuhe putzen!' Das schon mal. Was ich aber auch meist mache. ... Oder ich sag' schon mal: 'Ich mach' die Maschine fertig, wenn du kommst, stell' sie dann doch schon mal an.' Oder einkaufen schick' ich ihn dann, mach' ich einen Zettel, und dann geht er los, dann kauft er ein" (TZa/B2/26).

19 % der Partner machen so gut wie überhaupt keine Hausarbeit, ganz gleich, ob die Frau durch die Betreuung von Kindern oder die Versorgung von Angehörigen zeitlich stark gebunden ist oder nicht. Was zählt ist ihr Beschäftigungsverhältnis: Je weniger sie beruflich arbeitet, um so eher läßt sich die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung legitimieren. Dies führt häufig dazu, daß Teilzeitbeschäftigte mit hohen außerbetriebli-

chen Anforderungen aufgrund der vergleichsweise geringen Unterstützung zeitlich mehr belastet sind als Vollzeitbeschäftigte ohne derartige Anforderungen (vgl. Kap. 5.4.2). Den geringsten Anteil an der Hausarbeit leisten erwartungsgemäß die Partner der geringfügig Beschäftigten, obgleich jede Dritte Kinder *und* Angehörige zu versorgen hat.

Deutlich häufiger und umfangreicher als an der Hausarbeit beteiligen sich die 22 Väter an der *Betreuung der Kinder*: acht von ihnen mit mittlerem bis großem und 13 mit geringem Anteil (vgl. Kap. 5.4.1, 5.4.2). Nur ein Mann weigert sich, seit der Geburt des ersten Kindes und der Arbeitszeitreduzierung seiner Frau sowohl Haus- als auch Beziehungsarbeit zu übernehmen, dies sogar dann, wenn seine Frau krank ist. Je partnerschaftlicher die Teilung der Hausarbeit ist, um so intensiver beteiligen sich die Männer an der Kinderbetreuung. Darüber hinaus spielt das Alter der Kinder eine wesentliche Rolle. Solange sie jünger als zwei Jahre sind, bleibt die Versorgung fast ausschließlich Aufgabe der Mutter:

"Also er hat sich sehr viel um meinen Sohn gekümmert. Als Baby zwar nicht so, da hat er sich nicht so gern mit abgegeben, weil er da ein bißchen unsicher war mit Windelwechseln und sowas, hat er nichts mit am Hut gehabt. Aber so, wie mein Sohn dann ein bißchen größer war, ein bißchen handlicher war und so, da war er also ständig mit ihm unterwegs" (TZb/B3/5).

Wie bereits aufgezeigt (vgl. Kap. 5.4.1, 5.4.4), unterstützen die Partner ihre Frauen bei der *Versorgung und Pflege von Angehörigen* kaum: Von den 13 Betroffenen beteiligen sich zwei regelmäßig, vier selten bzw. gelegentlich und sieben überhaupt nicht. Anders als bei der Kinderbetreuung übernehmen auch die Männer derartige Pflichten, die sich ansonsten nicht bzw. kaum an der Hausarbeit beteiligen. Dies gilt sowohl für Rentner als auch dann, wenn die zu pflegende Person mit ihnen verwandt ist. Dabei beschränkt sich die Beteiligung der Männer in der Regel auf Besuche und Einkäufe (vgl. Kap. 5.4.2).

Renovierungen, Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten sind nach wie vor typische "*Männerarbeiten*", was die Partner hervorheben. Diese eher sporadisch anfallenden handwerklichen Tätigkeiten können zeitweise einen erheblichen Umfang annehmen, wie beim Hausumbau. Gleichwohl werden sie nicht selten von den Frauen organisiert und delegiert: "Ob sie sagt, 'Hier häng' mal das auf, mach' mal das oder das muß gemacht werden!', ... das mach' ich ... schon" (VZa/B2/M8). Auch beteiligen sie sich direkt daran: "Also meine Frau, die packt da mit an, tapezieren und so" (VZa/B2/M20).

Die praktizierte Arbeitsteilung wird von den befragten Männern und Frauen nahezu gleich eingeschätzt. Lediglich bei den Partnern, die sich regelmäßig an der Haus- und Beziehungsarbeit beteiligen, tendieren die Frauen dazu, deren Anteil überzubewerten.

Die *Beteiligung der Kinder an der Hausarbeit* ist insgesamt sehr gering, was sich auch dann nicht ändert, wenn sie erwachsen sind und noch zu Hause wohnen (vgl. Kap. 5.4.1). Dies trifft ebenfalls auf die jungen, bei ihren Eltern lebenden Verkäuferinnen zu. Nur in drei von 28 Familien übernehmen die Kinder ab sechs Jahre Hausarbeiten, die über gelegentliches Müll-Wegbringen, Abtrocknen oder Einkaufen hinausgehen. Den Normalfall beschreibt eine Pauschalkraft, wenn sie über ihren 14jährigen Sohn spricht:

"Ja, also sagen wir mal, ... er bringt mal den Abfall runter und kauft mal en bißchen ein, aber dann hört's auch schon auf. (Nachfrage: 'Wie ist das mit seinem Zimmer?') Ja (zögernd), na, läßt auch zu wünschen übrig (Lachen). Mit Aufräumen hat er auch nicht viel im Sinn, also da schimpf' ich schon viel" (PKb/B1/21).

Daß bei den Erziehungsansprüchen auch traditionelle geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen zum Tragen kommen, thematisiert die Mutter einer sechsjährigen Tochter:

"Ja, ich möchte das gerne, mach' das auch schon mal, ... sie ist zwar erst sechs, aber so'n bißchen sag' ich dann, 'helf mir doch mal ein bißchen' oder so was. Bringt sie schon mal den Müll weg, räumt auch ihr Zimmer alleine auf oder nimmt irgendeine Ecke sich vor, die sie dann eben sauber macht. Ich mein' ..., desto älter sie wird, um so mehr möchte ich das auch. ... Ich mein', sie hat ja auch dann, später dann mal Vorzüge vielleicht davon oder so. ... (Nachfrage: 'Wäre das wohl anders, wenn Sie jetzt einen Sohn hätten?') Dann müßte sie das bestimmt nicht machen (Auflachen)" (TZb/B1/13).

Eine andere Mutter, die ebenfalls Wert darauf legt, daß ihre zehnjährige Tochter und ihr 12jähriger Sohn ihre Zimmer aufräumen und regelmäßig im Haushalt mithelfen, setzt aber auch deutlich Grenzen:

"Weil ich einfach der Meinung bin, die Kinder haben Schule, die haben Hausaufgaben, ... da kommen die aber locker auf acht, neun Stunden, und das reicht. ... Es sind keine kleinen Erwachsenen" (TZb/B1/15).

Der Arbeitsablauf

Wie die Frauen den Ablauf der Haus- und Beziehungsarbeit über den Tag und die Woche organisieren, welche Arbeiten sie vor, während und nach ihrer Berufsarbeit erledigen, welche am Langen Donnerstag und am Kurzen bzw. Langen Samstag, welche an ihren freien Tagen und am Sonntag, hängt wesentlich vom Umfang der Aufgaben und von der Dauer und Lage der täglichen wie wöchentlichen Arbeitszeit ab.

Betrachten wir *die Verteilung der Hausarbeit über die Tage, an denen die Frauen ihrer Berufsarbeit nachgehen*, so zeigt sich erwartungsgemäß eine hohe Anpassung an die tägliche Lage der Arbeitszeit: Je später der Arbeitsbeginn liegt, um so mehr Hausarbeit erledigen die Frauen am Vormittag. Ähnliches gilt für das Arbeitsende. Mit Blick auf das Beschäftigungsverhältnis zeigen sich kaum Unterschiede. Entspricht die Arbeitszeit der Öffnungszeit, so verlagern die Frauen ihre tägliche Hausarbeit eher auf den Morgen, "weil man abends um 19 Uhr zu erledigt und k.o. ist, um die ganze Arbeit noch zu machen" (VZa/B1/28). Als weitere Gründe werden die eigenen Standards oder die Ansprüche der Familie genannt:

"Wenn ich aus dem Haus gehe, muß mein Haushalt einwandfrei sein" (PKa/B1/23). "Ich bereite ... das ganze Essen ... vor, ... damit das abends dann zügiger geht, sonst würde das zu lange werden" (TZa/B2/18).

Unabhängig von der Arbeitszeit müssen Kinder und/oder auch zu pflegende Angehörige vor Arbeitsbeginn versorgt werden, wobei die Zeit für Hausarbeit deutlich enger wird. Häufig beginnt der Arbeitstag bereits um 6.00 Uhr oder früher:

"Ja, also wir stehen um sechs Uhr auf bzw. ich. Ja, das geht dann los, daß ich dann meistens Bügelwäsche noch hab'. Stelle ich mich also morgens hin und bügel', morgens um sechs oder ich muß Flur putzen, Wäsche waschen und Maschine anstellen, aufhängen. An manchen, wie ich bei 110 Stunden noch war, war also morgens Kochen angesagt. Ja, dann kam um sieben das Kind. Da war so immer gut 'ne Stunde, und dann mußte das Kind versorgt werden, also rausholen, anziehen, waschen und Frühstück fertigmachen und dem auch nicht den vollen Streß auszusetzen, eben halt alles en bißchen ruhiger gehen zu lassen" (TZb/B1/20).

Zu gravierenden Verschiebungen von Hausarbeit - entweder auf die Vormittagszeit oder auf andere Tage - *kommt es durch die Einführung des Langen Donnerstags* (vgl. Raehlmann u.a. 1991). Während viele Frauen die Vorteile der Vormittagszeit für die Erledigung von Hausarbeit betonen:

"Mir ist manchmal der halbe Tag morgens wichtiger noch zu Hause, krieg' ich mehr getan" (TZb/B3/8), ist bei einigen älteren Frauen die körperliche Beanspruchung so groß, daß sie an diesem Tag bewußt ihre Hausarbeit reduzieren: "Es ist zu viel, Sie schaffen es nicht. ... Ich versuch' an dem Donnerstag, wenn ich dann geh', nicht jetzt hier noch groß zu putzen oder irgendwas" (TZb/B1/11). Die Versorgung der Kinder am Abend übernehmen im allgemeinen die Partner, wenn es ihre Arbeitszeit erlaubt.

Der *freie Tag* ist für 80 % der befragten Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ein Arbeitstag. Während gut die Hälfte der Frauen, insbesondere die außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebundenen, diesen Tag teilweise auch für eine aktive Erholung nutzen, machen die anderen fast ausschließlich Hausarbeit:

"Einkaufstag, Kochtag, Hausarbeit. Ich bin manchmal am freien Tag abends mehr kaputt, als wenn ich arbeite, weil ich sehr viel arbeite dann" (VZa/B1/14).

Dahinter steht häufig die Intention, den Samstag möglichst von Hausarbeit freizuhalten, um entweder den Ansprüchen des Partners zu genügen oder den eigenen Bedürfnissen nach Freizeit und Erholung nachgehen zu können. Der *gründliche Wochenendputz* - ein weitverbreiteter Standard - wird eher auf den Donnerstag oder Freitag verschoben. Dies geschieht auch dann, wenn die Frauen an diesen Tagen ihrer Berufsarbeit nachgehen müssen:

"Ja, großer Wochenputz, der wird freitagmorgens gemacht von fünf bis halb acht. ... Ja, freitags mach' ich immer vor der Arbeit. Wenn ich mittags dann nach Hause komme, dann will ich da nichts mehr, kein Putzlappen mehr in die Hand nehmen. ... Der Samstag ist schon für mich ein Sonntag" (TZb/B3/11).

Obleich die Frauen insgesamt *am Wochenende* weniger im Haushalt tun, zeigen sich entlang der Untersuchungsgruppen graduelle Unterschiede. Während gut die Hälfte der außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebundenen Frauen keine zusätzlichen Hausarbeiten am Samstag erledigen, gilt dies nur für gut ein Viertel der durch Kinderbetreuung und/oder Versorgung von Angehörigen zeitlich stark gebundenen. Entsprechend verteilt sich der Arbeitsumfang am Sonntag. Aufgrund der zeitlichen Zwänge, die sich aus der Beziehungsarbeit ergeben, und der fehlenden Unterstützung durch die Partner haben diese Frauen kaum die Möglichkeit, die Hausarbeit so zu organisieren, daß das Wochenende möglichst frei davon bleibt. Sie sind die Rund-um-die-Uhr-Beschäftigten.

Vor allem die Teilzeit-, aber auch die geringfügig Beschäftigten machen im Vergleich zu ihren Vollzeitkolleginnen am Wochenende deutlich mehr im Haushalt. Dies gilt auch dann, wenn wir die Beschäftigtengruppen der außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebundenen Frauen miteinander vergleichen. Die Gründe hierfür sind die sich aus der Haushaltsgröße ergebenden unterschiedlichen Anforderungen - ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten versorgt zusätzlich erwachsene Kinder, hingegen keine der Vollzeitbeschäftigten -, die vergleichsweise geringere Unterstützung durch den Partner bei Teilzeitbeschäftigung sowie die unterschiedliche Belastbarkeit aufgrund des Alters - die betreffenden Teilzeitbeschäftigten sind durchschnittlich acht Jahre älter als ihr Vollzeitkolleginnen. Die Strategie, trotz Vollzeitbeschäftigung die wöchentliche Hausarbeit möglichst bis freitags erledigt zu haben, entspricht dem Bedürfnis nach einem festen Rhythmus und dem Anspruch auf ein arbeitsfreies Wochenende, während Teilzeitbeschäftigte - wohl auch aufgrund ihrer meist langjährigen Erfahrungen mit flexibleren Arbeitszeiten - weniger feste Grenzen zwischen Arbeits-, Regenerations- und Freizeit ziehen.

Je häufiger die Frauen am Samstag im Betrieb eingesetzt werden, um so weniger Hausarbeit erledigen sie danach und am Sonntag. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Beschäftigten, die samstags immer arbeiten gehen. Für sie gestaltet sich der Samstag fast wie jeder andere Werktag:

"Dann bin ich so um Viertel vor drei zu Hause, dann wenn ich dann heimkomme, dann gehe ich mal nochmal kurz durch's Badezimmer und mach' manche Kleinigkeiten, was mein Mann liegen gelassen hat oder vielleicht nicht so gerne macht. Ja und dann fang' ich nochmal an, Essen zu kochen, weil ich ja auch dann auch noch kein Essen hatte, und dann ist es meistens sieben, halb acht, ehe ich fertig bin" (TZa/B3/27).

Am Langen Samstag reduzieren die Frauen in der Regel die Hausarbeiten auf ein Minimum: "Der Lange Samstag ist ganz abgeschrieben" (TZa/B3/27).

Betrachten wir den Arbeitsablauf der Frauen mit eigenem Haushalt über die ganze Woche, so lassen sich - teilweise in Abhängigkeit von den Lebenslagen - unterschiedliche Strategien erkennen:

- *Die Verlagerung auf die Vormittagszeit:*

Diese Strategie praktizieren vor allem ältere, teilzeit- oder vollzeitbeschäftigte Frauen, die außerbetrieblich zeitlich weniger oder - wenn überhaupt - durch die Pflege von Angehörigen stark gebunden sind. Gut ein Drittel von ihnen lebt allein. Sie erledigen die Hausarbeit eher vor der Arbeit, am Vormittag ihrer freien Tage und teilweise samstags.

Vergleichsweise häufig nutzen sie ihre Pause für Besorgungen (vgl. Kap. 5.5.2).

- *Die Rund-um-die-Uhr-Beschäftigung:*

Hiervon sind hauptsächlich teilzeitbeschäftigte Mütter betroffen. Sie arbeiten fast immer außerhalb ihrer Berufsarbeit, sei es vor oder nach der Arbeit, sei es an ihren freien Tagen oder am Wochenende. Gleichwohl nutzen sie ihre Pausen im Betrieb in der Regel zur Erholung.

- *Die gleichmäßige Verteilung über die Werktage:*

Auf diese Weise erledigt der größte Teil der Frauen trotz unterschiedlicher Lebenslagen die Haus- und Beziehungsarbeit. Was jedoch vor allem die außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Frauen auszeichnet, ist die Fähigkeit und Möglichkeit, begrenzt Freiräume zu schaffen und zu nutzen, so an ihren freien Tagen und am Sonntag. Auch die Pausen im Betrieb dienen fast ausschließlich der Regeneration.

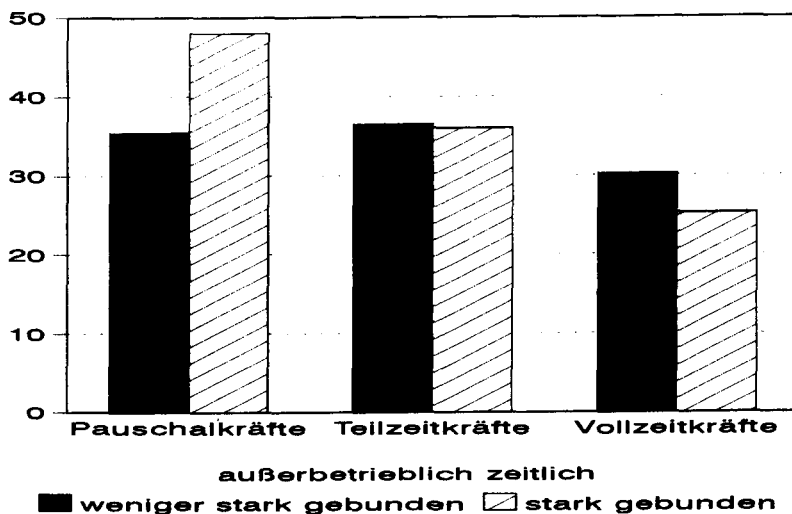
Die Arbeitsaufgaben

Insgesamt verwenden die Frauen mit eigenem *Haushalt* durchschnittlich 34,6 Stunden in der Woche für die Hausarbeit, wobei sich entlang der Untersuchungsgruppen gravierende Abweichungen ergeben (vgl. Schaubild 8).

Während unter den geringfügig beschäftigten Frauen die außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen deutlich mehr im Haushalt tun als die weniger gebundenen, kehrt sich dieser Zusammenhang aufgrund der zeitlichen Restriktionen durch die Erwerbsarbeit bei den Vollzeitkolleginnen um. Erstaunlicherweise haben die außerbetrieblichen Anforderungen durch die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen kaum einen Einfluß auf den Umfang der Hausarbeit bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten. So leisten die zeitlich weniger stark gebundenen unter ihnen durchschnittlich sogar noch etwas mehr Hausarbeit als ihre geringfügig beschäftigten Kolleginnen, deren außerbetriebliche Lebenssituation vergleichbar ist. Was hier vermutlich zum Tragen kommt, sind die hohen Standards der Frauen und die Ansprüche ihrer Partner, die die Teilzeitbeschäftigten veranlassen, den Haushalt so zu führen, als wären sie nicht erwerbstätig (vgl. Kap. 5.4.3).

Die zeitliche Dauer und Lage der *Kinderbetreuung* ist in dieser Form nicht quantifizierbar, da ein Großteil der Aufgaben gleichzeitig mit Hausarbeiten bewältigt wird und die Grenzen zwischen zwingend notwendigen bzw. gewohnheitsmäßigen Pflichten und freiwilligen Aufgaben bzw. Frei-

**Schaubild 8:
Durchschnittliche wöchentliche
Hausarbeit der Frauen in Stunden**



zeitaktivitäten fließend sind. Auch wenn der zeitliche Umfang je nach Alter und Anzahl der Kinder, nach Umfang und Güte der Unterstützung durch den Partner und/oder durch andere Personen, nach institutionellen Betreuungsangeboten, nach Erziehungsstandards der Eltern und dem Grad der Selbständigkeit der Kinder stark variiert, sind typische zeitliche Anforderungen charakteristisch für diese Arbeit: Aufgrund der weitgehenden Alleinzuständigkeit der Mütter für die Versorgung der Kinder wird diese - vor allem in den ersten Lebensjahren - zu einem Rund-um-die-Uhr-Bereitchaftsdienst. Das ständige Dasein für andere spiegelt sich in der Permanenz der Unterbrechungen wider. Dies betrifft sowohl den Wechsel des Arbeitsrhythmus zwischen rational-effektiv und emotional-geduldig als auch die Störungen in den Entspannungs- und Erholungsphasen. Die zeitlichen Anforderungen durch die *Versorgung von Angehörigen* weisen je nach Grad ihrer Pflegebedürftigkeit ähnliche Merkmale auf (vgl. Kap. 5.4.1). Außerdem unterliegen sie häufig unvorhersehbaren Schwankungen und nehmen in der Regel mit der Zeit stetig zu.

5.5 Wirkungszusammenhänge von zeitlichen Belastungen, Bewältigungen und Beanspruchungen

5.5.1 Wahrnehmung von Belastungen und Beanspruchungen

Belastungen schlagen sich im Bewußtsein und Befinden von Menschen nicht reflexartig nieder, vielmehr werden die Beanspruchungen durch kognitive Prozesse der Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung gefiltert (vgl. Kap. 2). Da diese Deutungsleistungen der Subjekte nicht nur wesentliche Voraussetzung, sondern selbst Bestandteil des komplexen Bewältigungsgeschehens sind, stand die Erhebung der Beanspruchungswahrnehmung am Beginn dieses Untersuchungsteils. Ferner ist davon auszugehen, daß Interpretationen von Belastungen und Beanspruchungen beeinflusst werden von gesellschaftlichen Normen darüber, welche Arbeiten jeweils als belastend gelten und welche nicht, und von der im privaten/beruflichen Umfeld ausgesprochenen oder vorenthaltenen Anerkennung hierfür. Dies ist für unsere Frauengruppe insofern von Bedeutung, als sowohl ihre Berufsarbeit als Verkäuferin, als auch ihre reproduktive Hausarbeit, als auch ihre immaterielle Beziehungs- und Betreuungsarbeit im öffentlichen Bewußtsein weitgehend das Image von wenig anspruchsvoller, leichter Arbeit haben.

Für die Interpretation der Ergebnisse zum Zusammenhang von Belastungen, Bewältigungen und Beanspruchungen sind die folgenden Dimensionen von vorrangiger Bedeutung: *situative Bedingungen*, unter denen die Frauen leben und arbeiten, das *Lebensalter* und der *subjektive Umgang* mit Belastungskonstellationen. Hinsichtlich der situativen Bedingungen konzentrieren wir uns auf die Zugehörigkeit zu den drei *Arbeitszeitgruppen* der Vollzeit-, Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten, da sie die tägliche bzw. wöchentliche (oder bei der letzten Gruppe auch seltenere) Dauer der Zeit normiert, in der die Frauen mit den Anforderungen der Berufsarbeit konfrontiert sind. Von der Lage der Arbeitszeit hängt ab, wie die erwerbsarbeitsfreien Zeiträume für regenerative Tätigkeiten genutzt werden können und ob die zeitliche Koordination mit anderen in befriedigender Weise zu realisieren ist. Ferner ist die Einteilung der Frauen in *außerbetrieblich zeitlich weniger* und *außerbetrieblich zeitlich stark gebundene* aussagekräftig im Hinblick auf Belastungen und Beanspruchungen, die aus verbindlichen Aufgaben im Reproduktionsbereich resultieren. Die *Altersgruppenzugehörigkeit* ist in mehrfacher Hinsicht relevant. Zum einen verfügen die Befragten je nach Lebensalter über unterschiedliche Erfahrungshintergründe für

die Interpretation dessen, was als Beanspruchung erlebt wird, und in der Bewältigung von Belastungen und Anforderungen. Zudem verändern sich Beanspruchungen mit zunehmendem Lebensalter, weist z.B. nachlassende Schnelligkeit auf den natürlichen Alterungsprozeß hin. Gleichzeitig werden die langfristigen Folgen der eigenen Bewältigungsstrategien gesundheitlich spürbar. Schließlich sind sozialisationsbedingte Generationsunterschiede bei der Beanspruchungsdeutung wirksam. Da wir es nicht mit Frauen im gesamten Lebensaltersspektrum zu tun hatten, sondern mit den Jahrgängen von erwerbstätigen Frauen, nahmen wir folgende Altersgruppeneinteilung vor: Die bis zu 29 Jahre alten Befragten, welche ihre ersten Berufsjahre erleben und in der Regel noch keine eigenen familiären Verpflichtungen haben, sind "*die Jungen*". Bei den Frauen zwischen 30 und 44 Jahren, den "*Mittleren*", konzentrieren sich hauptsächlich diejenigen, die durch Kinderbetreuung und teilweise zusätzlich durch die Versorgung von Eltern außerbetrieblich belastet sind. Die zwischen 45- bis 64jährigen sind die "*Älteren*"; sie schauen bereits auf mehrere Jahrzehnte Erwerbstätigkeit zurück, haben keine Kinderbetreuungsverpflichtungen mehr, pflegen aber zum Teil ihre hochbetagten Eltern. Auf den unterschiedlichen Einfluß, den die handelnden Subjekte auf das Bewältigungsgeschehen und seine Folgen nehmen, wird im Kapitel 5.5.5 eingegangen.

Von allen befragten Frauen nennen gut zwei Fünftel ihre Erwerbstätigkeit beanspruchend, die Hälfte sagt dasselbe über ihren Arbeitsbereich Familie. Die Schnittmenge aus beiden Gruppen - also Frauen, die sowohl ihre Berufs- als auch ihre reproduktive Arbeit als beanspruchend wahrnehmen - umfaßt 28 %. Demgegenüber fühlen sich 14 % nicht primär durch ihre einzelnen Arbeitsbereiche beansprucht, sondern durch das Zusammenwirken der in der Erwerbsarbeit und zu Hause an sie gestellten Anforderungen. Lediglich 7 % aller Befragten geben an, in beiden Bereichen nicht beansprucht zu sein. Analog wurden auch die Partner befragt, wo sie Beanspruchungen im Alltag ihrer Frauen sehen. Die Antworten der Männer belegen nicht nur eindrucksvoll, wie selbst in der engsten Umgebung die Belastungen der Frauen unterschätzt werden, sondern wie sich die Selbst- und die Fremdwahrnehmung hinsichtlich der Beanspruchungen aus Hausarbeit und der Versorgung von Menschen unterscheiden. So vermutet ein Viertel der befragten Männer, daß ihre Partnerinnen durch die Arbeit im Betrieb beansprucht sind gegenüber 47 % der Frauen. Den Arbeitsbereich Familie sehen nur 12 % der Partner (49 % der Frauen) als belastend an. Das Verhältnis derjenigen Frauen, die sich durch jeden der beiden Arbeitsbereiche beansprucht fühlen, zu den Männern, die dies ebenfalls so einschätzen, beträgt

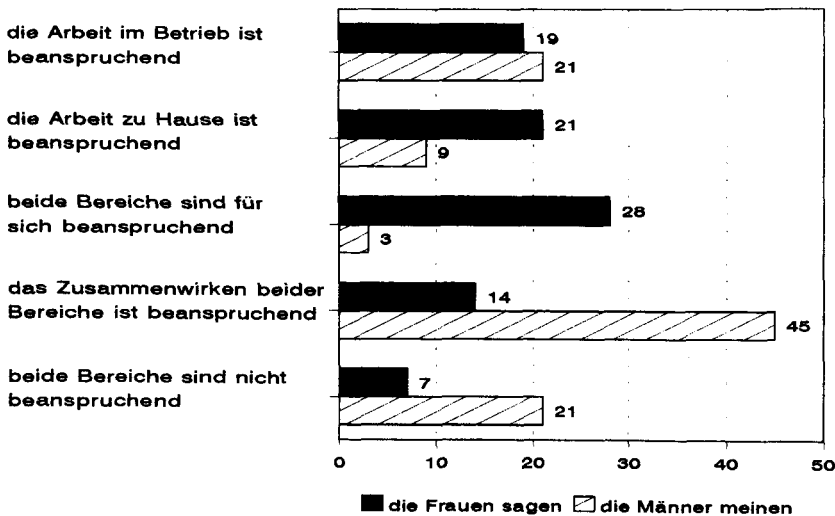
gar neun zu eins. Als Konsequenz ergibt sich, daß prozentual dreimal so viel Männer wie Frauen meinen, Beanspruchungen resultierten erst aus dem Zusammenwirken zweier für sich genommen nicht belastender Arbeitsbereiche, und prozentual dreimal so viel Männer glauben, ihre Frauen fühlen sich gar nicht beansprucht, wie dies von Frauen selbst geäußert wird (vgl. Schaubild 9). Ein Mann, dessen Partnerin detailliert eine Vielzahl von betrieblichen und außerbetrieblichen Belastungen geschildert hat, kommt zu der knappen Einschätzung:

"Ja, ich finde beide Arbeiten relativ leicht, den Haushalt so wie ihre Arbeit auch, weil sie hat keine schwere körperliche Arbeit, sie hat nur ebend 'ne sehr schlechte Arbeitszeit" (VZa/B1/M28).

Zu dieser systematischen Unterschätzung insbesondere ihrer familiären Belastungen durch die Partner paßt, daß die Frauen für ihre reproduktive Arbeit nur selten Anerkennung erfahren (vgl. Kap. 5.4.2).

Bei der Aufschlüsselung, welche Frauen sich in welchem Arbeitsbereich beansprucht oder nicht beansprucht fühlen, ergibt sich je nach Alter ein differenziertes Bild. Zwar zeigen sich zunächst die erwarteten Effekte der Arbeitszeit und der außerbetrieblichen (Un-)Gebundenheit. So fühlen sich im Betrieb 68 % der Vollzeit- gegenüber 59 % der Teilzeitbeschäftigten beansprucht, von den geringfügig beschäftigten Frauen dagegen keine.

**Schaubild 9:
Beanspruchungsbereiche:
Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung**



Die Hälfte der Pauschalkräfte, deren Arbeit überwiegend aus Hausarbeit, Kinderbetreuung oder Pflege besteht, sieht in ihren gelegentlichen betrieblichen Einsätzen sogar eine angenehme Unterbrechung ihres Arbeitsalltags. Außerbetrieblich zeitlich stark gebundene Frauen fühlen sich seltener betrieblich beansprucht als weniger gebundene. Hinsichtlich des Arbeitsbereichs Familie verhält es sich annähernd umgekehrt: Hier sind vier Fünftel der geringfügig Beschäftigten und zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten gegenüber nur 29 % der Vollzeitbeschäftigten durch Reproduktionsarbeit beansprucht. Diese Einflüsse sind abhängig vom Alter, da unter den jungen Frauen besonders viel Vollzeitbeschäftigte, unter den mittleren Frauen dagegen mehr außerbetrieblich zeitlich stark gebundene Teilzeitbeschäftigte vertreten sind (vgl. Kap. 4.4). Bei den Frauen bis zu 44 Jahren spielt das Alter - wie sich fast durchgängig zeigt - sogar eine dominierende Rolle bei der Wahrnehmung und Verarbeitung beruflicher Belastungen. So sind 86 % der jungen gegenüber 37 % der mittleren Frauen durch ihre Erwerbsarbeit beansprucht. Dies kann nicht einfach an der höheren Konzentration von Vollzeitbeschäftigten unter den jungen Frauen und der Häufung von Teilzeitbeschäftigten über 30 Jahre liegen, also an einer Verschiebung des Arbeitsschwerpunkts durch Familiengründung und Arbeitszeitreduktion, wie die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse belegen (vgl. Tab. 12). So geben knapp zwei Drittel der Frauen mittlerer Jahrgänge an, betrieblich nicht beansprucht zu sein, auch nicht durch das Zusammenwirken mit ihren außerbetrieblichen Belastungen; von den jungen Frauen sagen dies lediglich 15 %. Außerdem steigt der Anteil betrieblich beanspruchter Frauen bei den Älteren wieder auf drei Fünftel an, ohne daß dies auf eine Zunahme von Vollzeitbeschäftigten zurückzuführen ist.

Tabelle 12:
Betriebliche Beanspruchung der Frauen bis zu 44 Jahren
 (standardisierte Beta-Werte)
 ($p < 0.05$)

Dauer der Arbeitszeit	a/b	Alter	multipl. R
0.068 n.s.	-0.063 n.s.	-0.600 0.000	0.443 0.000
a = außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebunden b = außerbetrieblich zeitlich stark gebunden			

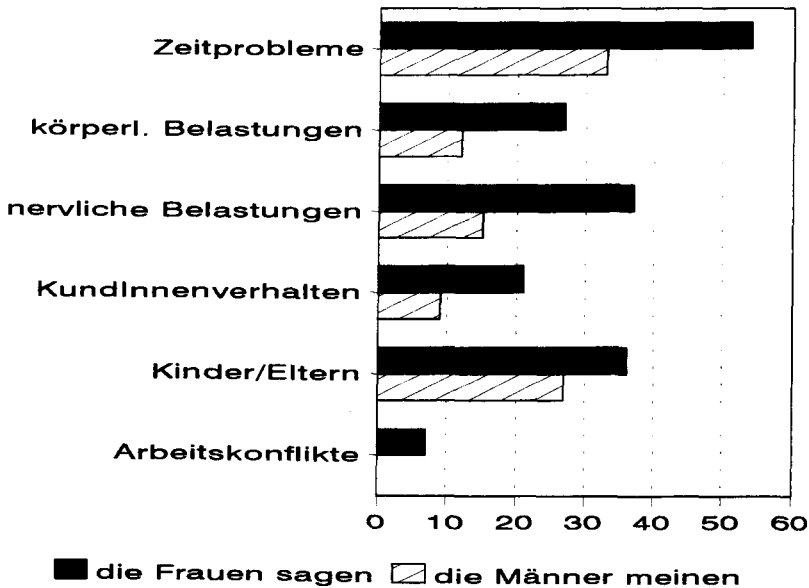
Gegen einen einfachen Zusammenhang zwischen Kinderbetreuungsphase und Beanspruchungsverlagerung spricht auch, daß bei den Frauen, die sich durch Familienarbeit beansprucht fühlen, die mittleren Jahrgänge zwar erwartungsgemäß mit 58 % den größten Anteil stellen, damit liegen sie aber nicht deutlich über den jungen, außerbetrieblich noch weniger gebundenen (48 %) und nur knapp über den älteren Frauen (55 %). Betrachtet man schließlich, daß unter den Frauen ab 45 deutlich mehr ihre betriebliche Arbeit für nicht beanspruchend halten als bei den unter 30jährigen, liegt folgende Interpretation nahe: Am meisten beansprucht fühlen sich die jungen Arbeitnehmerinnen, deren biographischer Abstand zur Schul- und Ausbildungszeit mit ihren anderen Zeitstrukturen und Freiräumen noch am kürzesten ist und die in der Regel noch keine starken außerbetrieblichen Anforderungen kennengelernt haben. In dem Lebensalter, in dem bei vielen Frauen familiäre Anforderungen die Gesamtbelastungen erhöhen, selbst wenn die betriebliche Arbeitszeit reduziert wird, entwickeln die Frauen der mittleren Jahrgänge in ihrer Arbeit Routine, gewöhnen sich an Belastungsfaktoren und nehmen sie kaum noch wahr, die den Berufsanfängerinnen noch zu schaffen machen. Früher als gravierend erlebte Beanspruchungen werden an aktuell hinzugetretenen, die früheren Beanspruchungen überlagernden Herausforderungen und Problemen relativiert. So kommt eine geringfügig beschäftigte Mutter von drei Kindern im rückblickenden Vergleich zu ihren Jahren als Vollzeitbeschäftigte ohne Kinder zu dem Schluß:

"Ich glaube, man kann sich das auch gar nicht vorstellen, was das heißt, überhaupt Mutter von drei Kindern zu sein. ... Früher kannte ich überhaupt keine Belastungen" (PKb/B1/30).

Die wenigen außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Frauen unter 30 Jahren fühlen sich stärker durch den Betrieb beansprucht als die Mütter über 30. Da es durch die zwingenden Anforderungen zu Hause auch kaum Handlungsspielräume gibt, Belastungen zu reduzieren, ist es naheliegend, sie in der eigenen Wahrnehmung herunterzuspielen, zu bagatellisieren (vgl. Kulms/Martiny 1981: 109). Sind die 45 Jahre überschritten, differenziert sich das Bild aus: Zwar gibt es zwei Fünftel, die dann weder betrieblich noch durch die Arbeit zu Hause beansprucht sind; jedoch fühlt sich mehr als die Hälfte betrieblich und/oder zu Hause durch die jeweilige Arbeit strapaziert, obwohl in dieser Altersgruppe ein hoher Anteil Teilzeit- und geringfügig Beschäftigter ist und Kinderbetreuungspflichten entfallen sind. Soweit sich diese hohe Zahl nicht aus Pflegebelastungen erklären läßt, deutet sich vielmehr an, daß Beanspruchungen in diesem Lebensalter eher wahrgenommen werden bzw. nicht mehr ignoriert werden können.

Bei der Aufschlüsselung der einzelnen Belastungsfaktoren ergibt sich, daß für 54 % der Frauen *Zeitprobleme* existieren, die somit die häufigste Belastungsart darstellen. Differenziert wurde, ob die jeweils geäußerten Beanspruchungen eher aus der *Lage der Arbeitszeiten*, eher aus *Zeitdruck* resultieren oder ob die *Fremdbestimmung über die eigene Zeit*, z.B. durch asynchrone Zeitstrukturen der übrigen Familienmitglieder, es den Frauen erschwert, eigene Rhythmen einhalten zu können. Dabei spielt der *Zeitdruck* die relativ größte Rolle. Im Betrieb wird er in Folge der Personalknappheit als gesteigerte Arbeitsintensität und fehlende Zeit zum Bedienen erlebt, während sich zu Hause *Zeitdruck* vor allem in der Notwendigkeit

Schaubild 10:
Belastungsfaktoren:
Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung



bzw. dem Anspruch darstellt, Hausarbeit in kurzen Zeiträumen bewältigen zu müssen, für Vollzeitbeschäftigte am einzigen freien Tag. Eine eindeutige Tendenz, wonach die Frauen je nach Gruppenzugehörigkeit spezifische *Zeitprobleme* hätten, wie es sich in der Pilotstudie andeutete (vgl. Raehlmann u.a. 1990a: 25 f.; 1990b), läßt sich in der Haupterhebung nicht ausmachen; vielmehr hat jede fünfte der Befragten in ihrem Alltag auch mit

kumulierenden Zeitproblemen unterschiedlicher Art gleichzeitig zu kämpfen. *Nervlichen Beanspruchungen*⁹ und *Anforderungen durch Kinder und Eltern* sind jeweils ein gutes Drittel ausgesetzt, unter den Teilzeitbeschäftigten sogar zwei von drei Frauen. Es folgen *körperliche Belastungen* mit gut einem Viertel, wobei es wiederum die jungen Frauen sind, die diesen Faktor am häufigsten nennen, während sich die mittlere Generation am seltensten so äußert. Beanspruchungen, die aus dem *Verhalten von KundInnen* erwachsen, empfindet ein Fünftel. Nur etwa jede 20. Befragte dagegen leidet unter *Konflikten am Arbeitsplatz*, ein Neuntel unter *sonstigen Beanspruchungen*. Auch in der Einschätzung dieser einzelnen Belastungsfaktoren ihrer Frauen kommen die Partner zu deutlich niedrigeren Werten als die Betroffenen, insbesondere, wenn es um die Hausarbeit geht (vgl. Schaubild 10). Ihre eigenen Arbeitsbelastungen hingegen, sofern aufgrund unterschiedlicher Fragen vergleichbar, rangieren in ihrer Selbstwahrnehmung deutlich höher.

Das häufig zur Charakterisierung von Frauenarbeitsplätzen beschriebene Phänomen der quantitativen Überforderung bei gleichzeitiger qualitativer Unterforderung (vgl. Rummel 1982: 58 f.) tritt in unserer Untersuchung nur vereinzelt bei einigen jüngeren Kolleginnen auf. So klagen einige Kassiererinnen über ein "non-challenge-of-potentials" (Becker-Schmidt 1981: 35), d.h. konkret über ein Nicht-mehr-Abrufen ihrer Konzentrationsfähigkeit nach Einführung der Scanner-Kassen. Ansonsten treten Gefühle von *Unterforderung* für knapp ein Zehntel gelegentlich bei geringer KundInnenfrequenz auf. Dagegen ist *Überforderung* im Betrieb für viele Frauen ein phasenweise oder generell auftretendes Thema. Die Altersgruppenverteilung offenbart hier eine interessante Widersprüchlichkeit: Obwohl doppelt so viele Frauen über 30 Jahre überfordernde Situationen kennen wie die jüngeren Kolleginnen (41 % zu 19 %), ist deren wahrgenommene Beanspruchung höher. Dies ist ein weiteres Indiz dafür, wie Frauen in der mittleren Altersspanne sich trotz objektiver Überforderung bemühen, durch "angestregtes Nicht-Beachten ... die Alltagsorganisation aufrechtzuerhalten" (Kulms/Martiny 1981: 110). Während bei den Frauen bis zu 44 Jahren Überforderungen als vorübergehende Phasen aufgrund branchenspezifischer Besonderheiten, wie der Vorweihnachtszeit, erlebt werden, finden

9 Den Begriff "nervliche Beanspruchungen" benutzen wir so, wie ihn die Frauen selbst in ihren Aussagen verwenden: Bezeichnet wird damit jener Teil der psychischen Beanspruchungen, der ihnen buchstäblich "an die Nerven geht", d.h. zu Nervosität und Gereiztheit als Folge des Verhaltens von Kindern oder Angehörigen führt. Der Begriff "psychische Beanspruchungen" umfaßt demgegenüber das gesamte Spektrum psychisch erlebter Belastungswirkungen wie Nervosität, Aggressivität, Niedergeschlagenheit, psychische Erschöpfung oder Lustlosigkeit.

sich bei den älteren Frauen die relativ meisten, für die das Gefühl, überfordert zu sein, ständiges Merkmal ihrer Arbeitssituation ist.

Noch krasser als im Betrieb fällt das Urteil über die Anforderungen in der privaten Arbeitssphäre aus: Unterfordert fühlt sich keine Frau, überfordert dagegen jede Dritte, wobei erwartungsgemäß die außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit das differenzierende Kriterium darstellt. Dabei sind mit drei Fünftel der Betroffenen relativ mehr Mütter durch Kinderbetreuung überbeansprucht, als dies Frauen von sich sagen, die Angehörige betreuen (44 %). Dieser Unterschied kann daher rühren, daß nicht alle Angehörigen mit verbindlichem, regelmäßigem Zeitaufwand versorgt werden müssen. Nach Dauer der Arbeitszeit betrachtet sind es in allen drei Betrieben zwei von drei außerbetrieblich stark gebundenen Teilzeitbeschäftigten, die somit auch häufiger als ihre Vollzeit- und geringfügig beschäftigten Kolleginnen das Problem häuslicher Überforderung haben. Von den zehn außerbetrieblich stark gebundenen Vollzeitbeschäftigten fühlt sich die Hälfte überfordert.

Die Analyse körperlich akut spürbarer Beanspruchungssymptome macht berufliche Anpassungsprozesse sichtbar: Bei fast allen in nennenswertem Umfang artikulierten *physischen Anzeichen* sind die jungen Frauen tendenziell überrepräsentiert, die älteren bilden meistens das Schlußlicht bei den wahrgenommenen Beeinträchtigungen; eine Ausnahme stellen hier lediglich die von den älteren Frauen am häufigsten genannte körperliche Erschöpfung und die insgesamt selten genannten Herzprobleme dar. Auch die *psychischen Beanspruchungssymptome* weisen interessante Altersunterschiede auf: Charakterisieren Nervosität und Aggressivität die psychische Verfassung der jüngeren Frauen unter großer beruflicher Anspannung, so weichen sie mit zunehmendem Alter Niedergeschlagenheit und psychischer Erschöpfung mit teilweise depressiven Zügen als häufiger Reaktion auf Belastungen (vgl. Schaubild 11, 12). Diese biographischen Veränderungsprozesse, die hinter den Wahrnehmungsunterschieden bei körperlichen und psychischen Beanspruchungssymptomen zu vermuten sind, interpretieren wir als nachlassende Sensibilität gegenüber Beeinträchtigungen des eigenen Wohlbefindens, die bei den Berufsanfängerinnen noch höher ausgeprägt sind, da sie noch "Ansprüche auf das Freisein von Beschwerden (stellen)" (Kulms/Martiny 1981: 111), während sich die älteren Arbeitnehmerinnen an die von ihnen erwartete Rolle überangepaßt und eher resigniert haben (vgl. Psychologinnengruppe München 1978: 231, 233). Allerdings ist zu vermuten, daß neben individuellen Veränderungen auch Generationsunterschiede zum Tragen kommen. Da das aufopfernd-traditionelle Frauen-

Schaubild 11:
Physische Anzeichen aktueller
Beanspruchungen (in %)

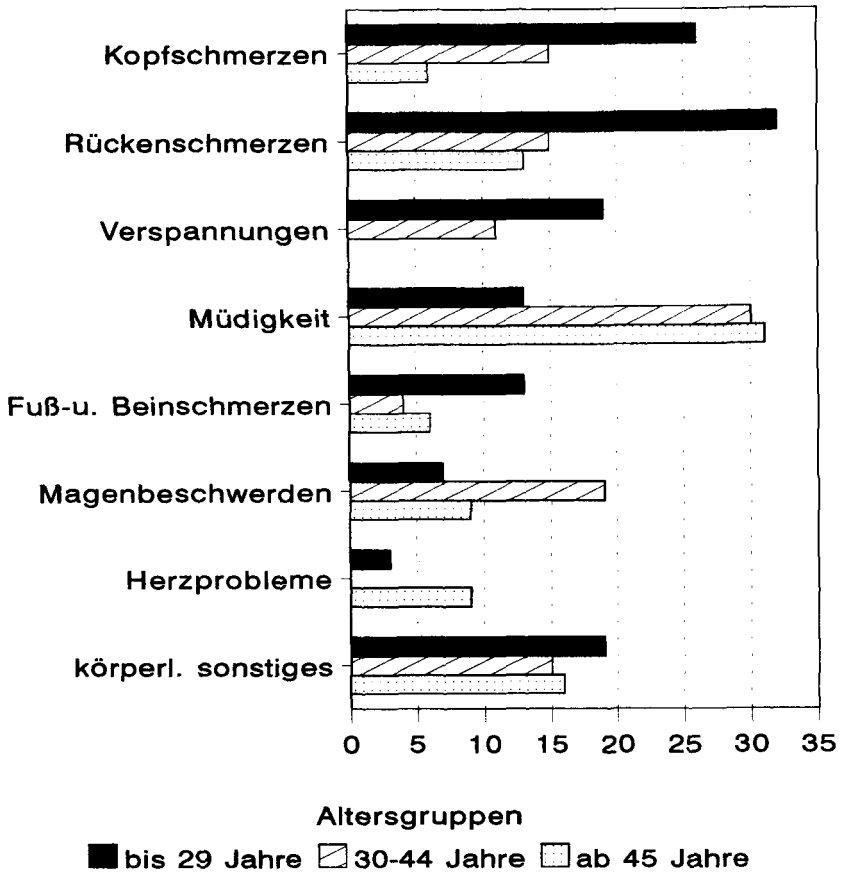
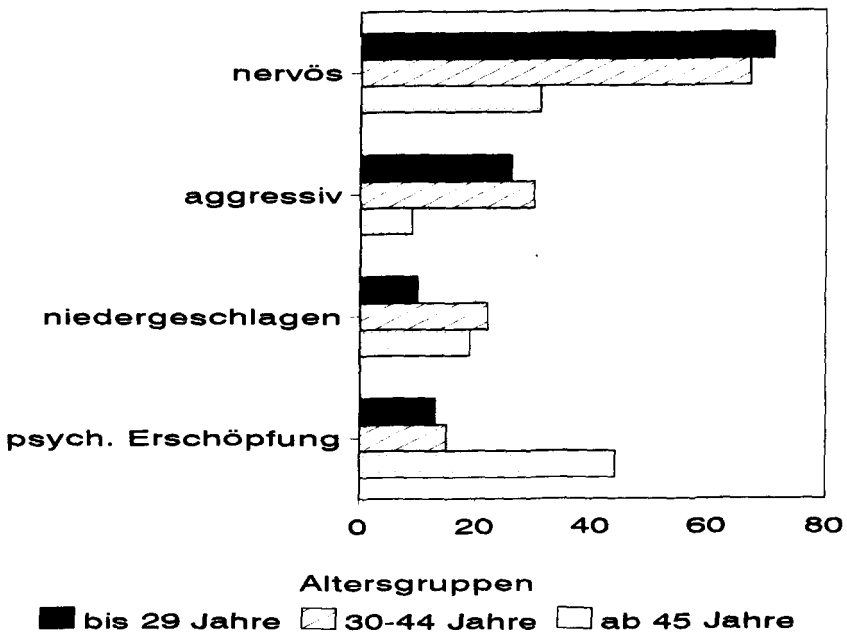


bild bei der jungen Frauengeneration kaum mehr ein positives Image hat, bleibt die Frage offen, ob sich die skizzierten Anpassungsprozesse in dieser Weise wiederholen werden.

Auch das tendenzielle Nachlassen von Aggressivität und Nervosität muß nicht nur positiv als Zugewinn an Gelassenheit gesehen, sondern durchaus auch als erzwungene Unterdrückung direkter, unmittelbar entlastender Ausdrucksformen kritisch betrachtet werden:

"Man verändert sich beim ständigen Verkehr mit Kunden. Man kann sich's ja nicht leisten, Dampf abzulassen. Ich war früher z.B. ein Typ, ich hab' rumgeschnauzt, und mir ging's danach besser. Heute schluck' ich das, und es geht mir heute vielleicht deswegen auch manchmal schlechter" (VZa/B1/6).

**Schaubild 12:
Psychische Anzeichen aktueller
Beanspruchungen (in %)**



Ein Drittel der befragten Frauen versucht generell, Beanspruchungssymptome zu ignorieren. Weitere 29 % bemühen sich, indem sie sich informelle Pausen organisieren oder Arbeit liegenlassen, kurzfristig zu regenerieren. Und wiederum jede Dritte setzt sich bewußt mit der wahrgenommenen Beanspruchung auseinander, bemüht sich um innere Gelassenheit oder sucht das Gespräch mit anderen. Während diese kognitive Auseinandersetzungsform vor allem von außerbetrieblich zeitlich wenig gebundenen Frauen praktiziert wird, ist das Unterdrücken von Beanspruchungssymptomen, vermutlich auch in Folge fehlender Handlungsspielräume, ein vor-

herrschendes Verhalten von Frauen mit Betreuungsverpflichtungen. Bei allen handelt es sich offenbar um weitgehend interne Bewältigungsstrategien, denn gleichzeitig stellen drei von vier Frauen den Anspruch, wahrgenommene Beanspruchungssymptome unter Kontrolle zu halten und sie der Umgebung keinesfalls mitzuteilen (vgl. Kulms/Martiny 1981: 106). Hierfür sind nicht nur die die Erwerbsarbeit allgemein charakterisierenden Zwänge verantwortlich, die dazu führen, daß das Zeigen vermeintlicher "Schwächen" das Image der eigenen Leistungsfähigkeit schmälert. Das gängige Bild einer guten Verkäuferin, die stets freundlich und geduldig zur Verfügung zu stehen hat, untersagt das Äußern von Gefühlen der Erschöpfung, Aggressivität oder Lustlosigkeit zusätzlich in spezifischer Weise; Verstöße hiergegen werden nach Aussagen der Frauen von ihren Vorgesetzten negativ sanktioniert. Allerdings räumt jede Dritte ein, daß es ihr nicht immer gelingt, ihre Umgebung über ihre Befindlichkeit im Unklaren zu lassen. Einige jüngere Frauen, die auch im Betrieb ihre Gefühle von Anspannung und Ärger nicht unterdrücken wollen und können, sind hingegen die Ausnahme. Wenngleich es erwartungsgemäß mehr Frauen gibt, die es wichtig finden, gegenüber ihrem Partner und ihren Kindern empfundene Erschöpfung oder Nervosität ausdrücken zu können und dies auch, teilweise explosiv, tun, so bleibt doch ein Drittel Frauen, die sich bemühen, möglichst unbemerkt von KollegInnen und der eigenen Familie, ihre Beanspruchungsanzeichen zu unterdrücken. Dies kann auch die Diskrepanz in den Belastungseinschätzungen zum Teil erklären (vgl. Schaubilder 9, 10). Im Sinne eines schonenden Umgangs mit den eigenen gesundheitlichen Ressourcen muß es als problematisch angesehen werden, wenn jede Dritte auf die Frage, ob sie empfundene Überbeanspruchungen oder Konflikte zum Ausdruck bringt, etwa folgendermaßen antwortet:

"Nein, nie. Das ist ein großes Problem. Mach' ich nicht. Das spürt keiner. ... Ich gelte eigentlich als ziemlich lustig. ... Ich weiß nicht, wann die (Kolleginnen) auch mal merken, daß jetzt wirklich der Zeitpunkt gekommen ist" (PKb/B1/30).

Die Möglichkeit, durch das Signalisieren von Beanspruchungen zugleich Grenzen gegenüber weiteren Anforderungen der Umgebung zu setzen, kann so nicht wahrgenommen werden.

Eine wichtige Bedeutung kommt dem *Attributionsgeschehen* im Bewältigungsprozeß zu. Aus den Antworten auf die Frage, ob an negativen Ereignissen oder Umständen primär äußere Faktoren "schuld" sind (*externe Attribution*), oder ob man sich selbst dafür verantwortlich macht (*interne Attribution*), leiten sich möglicherweise unterschiedliche Konse-

quenzen ab (vgl. Herrmann 1988: 97 ff.). Tatsächlich treten deutliche Unterschiede bei der Attribution von Ursachen auf, wenn die Frauen im Betrieb oder bei ihrem häuslichen Arbeitspensum mit ihrer Zeit nicht zu Rande kommen. Von den 75 Frauen, für die dieses Problem überhaupt existiert, nennt die Hälfte externale Gründe für betrieblich auftretende Zeitnot, wie Personalknappheit oder branchentypische Phasen; jede Dritte schreibt sich einen Eigenanteil zu, wenn sie in zeitliche Bredouille gerät. Zu Hause fallen die Ursachenzuschreibungen umgekehrt aus: Nur ein Drittel nennt externale Faktoren wie störende Kinder oder BesucherInnen, welche Unterbrechungen und Zeitnot produzieren, drei von fünf hingegen sehen die Ursache hierfür in sich selbst begründet. Dabei geben sie entweder spezifische Gründe, wie momentane Lustlosigkeit und fehlenden Schwung, an oder äußern das eher globale Problem, den eigenen Ansprüchen generell zeitlich nie gerecht zu werden. Wir erklären diese Attributionsunterschiede folgendermaßen: In beiden Arbeitsbereichen sind es primär strukturelle Bedingungen, welche hohe Belastungen und Beanspruchungen, die im wesentlichen als Zeitdruck spürbar werden, entstehen lassen. Zu der hohen Arbeitsintensität im Betrieb gesellt sich im privaten Haushalt häufig Überforderung durch die Alleinzuständigkeit erwerbstätiger Frauen für die materielle und immaterielle Versorgung mehrerer Personen. Diese wird aber individuell, nicht im Kollektiv einer Belegschaft, erfahren und die mangelnde Unterstützung von Männern und Kindern als normal angesehen. Hinzu kommt bei vielen eine hohe Selbstbeanspruchung durch ihre Hausarbeitsstandards (vgl. Kap. 5.4.3). So ist der Blick auf die gesellschaftliche Dimension häuslicher Belastungen erschwert, die selbstbezogene Schuldzuweisung naheliegend:

"Meistens denke ich dann, es liegt an mir selbst. Daß ich das eben falsch angepackt habe, was ich mach'. (Und im Vergleich zu einer Freundin) ... Aber die bewunder' ich dann wieder. Da denke ich: Wie macht sie das?" (TZb/B3/29).

5.5.2 Strategien zur Bewältigung von Belastungen und Beanspruchungen

Bei der Wahl von *Techniken zur Bewältigung von Zeitknappheit* ist es wichtig, eine auf die Aufgabe und Situation bezogene geeignete Methode zu wählen, soll sie zum Erfolg führen. Das stellt Verkäuferinnen, insbesondere solche, die Personen zu versorgen haben, vor ein Dilemma, denn:

"Widersprüchliche Verhaltenszumutungen sind auf Grund divergenter Funktionszuweisungen aber nicht nur zwischen den Bereichen Familie/Erwerbssphäre angesiedelt. Beide Bereiche sind immanent widersprüchlich strukturiert - das ihnen jeweils zugewiesene Ensemble von Funktionen ist nämlich nicht einheitlich, sondern in sich kontrovers" (Becker-Schmidt 1981: 38). So wie sich die Zuwendung zu kleinen Kindern einer zeitlichen Effektivierung verschließt, so läßt sich auch das Bedienen nicht beliebig intensivieren, soll der angestrebte Verkaufsabschluß nicht gefährdet werden:

"Denn man berät ja die Kunden, ... und manche, die können sich so schlecht entschließen ..., da kann man nicht sagen: 'So jetzt mach' mal ganz schnell, daß Du fertig wirst!', also das kann man gar nicht beeinflussen, würd' ich sagen, dann muß man eben die Zeit mitbringen" (PKa/B1/23).

Die Hälfte der Befragten reagiert auf betrieblichen Zeitdruck mit *schnellerem Arbeiten*, jede achte davon in dem Bewußtsein, daß dies ineffektiv ist. Das *gleichzeitige Erledigen von mehreren Tätigkeiten* wird von 37 % praktiziert, obgleich wiederum ein Fünftel an der Sinnhaftigkeit zweifelt. Jeweils ein Viertel lehnt diese beiden selbstintensivierenden Strategien, berufliche Zeitknappheit zu mindern, dafür aber die Selbstbeanspruchung zu erhöhen, ab. Als entlastende Strategien dagegen sind das *Setzen von Prioritäten* sowie das *Delegieren von Aufgaben* zu sehen. Ersteres wird von der Hälfte der Frauen praktiziert. Da die Frauen in der betrieblichen Hierarchie nicht über eine Position verfügen, die ihnen das Delegieren von Arbeiten ermöglicht, können sie nur kurzfristig und auf der Basis von Gegenseitigkeit eine Kollegin um die Übernahme von Aufgaben bitten (vgl. Kap. 5.2.2).

Im privaten Arbeitsbereich dominieren die Techniken zur Arbeitseffektivierung, welche die Beanspruchungen steigern:

"Das ist wahrscheinlich auch ein Fehler von mir, ich versuche mich dann so zu beeilen, daß ich's meistens noch geregelt krieg', und dadurch wird man natürlich noch hektischer" (TZb/B1/9).

Wie sie versuchen sieben von zehn Frauen, schneller zu arbeiten, um ihr Arbeitspensum zu schaffen: "Einkauf schnell, hetz, hetz, renn, renn." (TZa/B2/26). Drei von fünf Frauen erledigen mehrere Hausarbeiten gleichzeitig, obwohl sie diese Strategie wegen häufig damit verbundener Mißerfolge auch teilweise problematisch finden: "Dann manchmal verbuddelt man sich dann auch, dann denkste, wo machst Du jetzt weiter" (VZa/B2/6). Dabei kann es nicht überraschen, daß diese beiden beanspruchungsverschärfenden Techniken besonders häufig von außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen

Teilzeitbeschäftigten praktiziert werden. Neben der *Selbstintensivierung* von Arbeit wird von einzelnen Frauen auch die *Extensivierung* ihrer betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitszeit praktiziert, indem sie morgens früher aufstehen, tagsüber Pausen ausfallen lassen oder abends später ins Bett gehen - jeweils in dem Bestreben, auf Kosten regenerativer Zeiträume mehr Aufgaben erledigen zu können (vgl. Kap. 5.4.5). Daß zu Hause auch häufiger (70 %) Prioritäten gesetzt werden als in der Berufsarbeit, deutet auf die trotz hoher Arbeitsbelastung vielfach im eigenen Haushalt vorhandenen größeren Spielräume hin. Während 43 % der Frauen manchmal oder häufig häusliche Arbeiten an Familienmitglieder delegieren, kann oder will jede dritte Frau auf diese Entlastung nicht zurückgreifen. Daß die Frauen der älteren Generation von ihren Männern am seltensten, die jungen Vollzeitbeschäftigten am häufigsten Hilfe erfahren, ist zu erwarten, ist aber vor dem Hintergrund interessant, daß die Jungen trotz ihrer besseren Möglichkeiten, Entlastungsstrategien zu realisieren, sich tendenziell am meisten beansprucht fühlen. Vielleicht ist für sie aber auch das Signalisieren hoher Beanspruchung gerade die Voraussetzung dafür, dem Partner gegenüber Entlastungsinteressen erfolgreich durchsetzen zu können.

Der erwartete Zusammenhang zwischen internaler Attribution und der Bevorzugung selbstintensivierender Techniken tritt hingegen nicht auf; offenbar greifen die Frauen zu solchen Strategien unabhängig davon, wen sie für ihre Zeitknappheit verantwortlich machen. Dies läßt sich als Dominanz des für viele Frauen objektiv vorhandenen Drucks interpretieren und ihrer geringen Spielräume, sich diesen Anforderungen zu entziehen. Es ist aber anzunehmen, daß diejenigen Frauen, die sich selbst dafür verantwortlich machen, wenn sie mit ihrem Arbeitspensum zeitlich nicht fertig werden, durch diese Schuldzuschreibung einem zusätzlichen Belastungsfaktor ausgesetzt sind.

Mit diesem eher technisch-organisatorischen Umgang mit Zeitknappheit auf der Handlungsebene ist der Bewältigungsprozeß nicht erschöpfend erfaßt. Insbesondere dann, wenn Belastungen für einen befristeten Zeitraum so groß sind, daß sie sich dem offensiv-handelnden Einfluß entziehen, kommt der *kognitiven Auseinandersetzung* eine entscheidende Bedeutung zu, damit das Subjekt nicht von den Belastungen überwältigt wird und gelernte Hilflosigkeit als Resultat sinkender Kontrollerwartung auftritt (vgl. Seligman 1979: 103 ff.; Hohner 1984: 150 ff.). Situationen, in denen sie keine Handlungskontrolle mehr über ihre Belastungen verspürt, erlebt jede zweite Frau gelegentlich, ein Drittel sogar häufig, worunter die jungen überrepräsentiert sind. Da ihnen offenbar noch die von den Älteren in vie-

len Lebenssituationen erworbene generalisierte Kontrollüberzeugung fehlt, problematische Phasen letztlich immer bewältigen zu können, neigen sie vermutlich eher dazu, eine belastende Situation als nicht kontrollierbar zu definieren (vgl. Mayring 1988: 146). Phasen ohne direkte Einflußmöglichkeiten werden auf betrieblicher Ebene von den meisten in der Vorweihnachtszeit erlebt, zu Hause vor allem dann, wenn Krankheiten von Kindern und Angehörigen ihr überdurchschnittliches Engagement erfordern. Drei von fünf Frauen, die solchen Belastungen ausgesetzt sind, erleben sie als negativ, gut jede Dritte jedoch kann ihnen teilweise oder ausschließlich Positives abgewinnen, da sie Befriedigung aus ihrer hohen Leistungsfähigkeit zieht, denn:

"Ich bin ja gerne hier und verkaufe auch gern. Aber daß ich das als Belastung empfinde, nicht. Nur - wie gesagt - nachher, wenn man wieder Ordnung schafft, dann klappt man vielleicht zusammen und denkt, wenn man abends nach Hause geht: gut, daß das nicht immer so ist" (TZa/B2/29).

Zu dieser positiven Wahrnehmung trägt bei, daß die Frauen am ehesten unter solchen zugespitzten Belastungsbedingungen die ansonsten eher spärlich ausgesprochene berufliche Anerkennung durch ihre Vorgesetzten erfahren (vgl. Kap. 5.2.1). Während 29 % versuchen, sich mit Durchhalteparolen den Rücken zu stärken, "Einfach durchbeißen, durchbeißen, durchbeißen, da ändert man gar nichts dran" (VZb/B2/14), überwiegen mentale Strategien, d.h. die Frauen setzen sich mit den wahrgenommenen hohen Beanspruchungen auseinander mit dem Ziel, sie zu relativieren, innere Distanz zu den akut empfundenen Zwängen aufzubauen und dadurch zugleich die subjektive Kontrollüberzeugung wiederzugewinnen (vgl. Mayring 1988: 143 f.). So denkt die Hälfte der Betroffenen in solchen Phasen über die Ursachen für die Belastungsverdichtung nach und sucht auf diesem Weg nach Problemlösungsstrategien. Unter den Jüngeren bemüht sich jede Dritte, durch Selbstinstruktionen innere Gelassenheit zu erlangen:

"Ich versuch' das alles mit Ruhe angehen zu lassen und denk' immer, das schaffst Du schon irgendwie. Und irgendwie klappt's auch meistens" (VZa/B2/11).

Über ihre Beanspruchungen mit einem oder mehreren anderen Menschen zu sprechen, ist für 85 % der Befragten eine regelmäßige und selbstverständliche Form, sie zu verarbeiten, nur eine Minderheit zieht es bewußt vor oder muß es mangels nahestehender Personen hinnehmen (vgl. Kap. 5.4.4), sich mit niemanden über die eigenen Belastungen kommunikativ auszutauschen. Differenzen zwischen den Frauen in der Wahl der Bezugs-

personen hängen hier vor allem mit dem Lebensalter und der hiermit wiederum bei vielen verbundenen Lebensweise zusammen. So ist bei den über 45jährigen mit einem Viertel der Anteil derjenigen am größten, die gar keine/n GesprächspartnerIn haben. Unter den jungen Frauen, die teilweise noch bei den Eltern leben, nimmt ein Drittel nicht nur gegebenenfalls den Partner, sondern auch Eltern, Kolleginnen und weitere Verwandte als AnsprechpartnerInnen wahr. In der mittleren Altersspanne und hier insbesondere bei den geringfügig und teilzeitbeschäftigten verheirateten Frauen haben die außerfamiliären Sozialkontakte aufgrund ihrer vielfältigen Arbeitsbelastungen und ihrer geringeren betrieblichen Integration abgenommen, so daß der Ehemann für 80 % zum alleinigen Diskussionspartner bei beruflichen und familiären Beanspruchungen geworden ist. Dabei sind nicht alle Partnerschaften vom wechselseitigen Austausch über die von beiden empfundenen Alltagsbelastungen geprägt, wie dies ein Mann von seiner Ehe schildert:

"Also ich glaube, es gibt bei uns kein Thema, wo nit drüber gesprochen wird. Ob es mich betrifft, ob es sie betrifft, ob es ihre Arbeit betrifft, meine Arbeit betrifft, also Schule, Kinder, usw. usf. Wir sind also in der Beziehung viel sprechend" (TZb/B3/M29).

Mehr als ein Drittel der Frauen mit festem Partner - bei den Älteren sind es sogar drei von fünf - kritisieren jedoch, daß ihre Männer nie oder nur selten und widerwillig bereit sind, sich über deren Alltagserfahrungen und -sorgen mitzuteilen und auszutauschen, so daß die Kommunikation über Arbeit und Beanspruchungen in diesen Beziehungen einseitig verläuft. Hierfür spielt nicht nur eine Rolle, daß Männer in ihrer Sozialisation weit weniger kommunikative Kompetenzen erwerben als Frauen. Offenbar haben die Befragten auch stärker den Wunsch, berufliche Beanspruchungen strikt aus dem Familienleben herauszuhalten und sie, anders als ihre Frauen, gerade durch diese Trennung zu bewältigen (vgl. Kap. 5.3).

Innere Gelassenheit und Ausgeglichenheit gegenüber belastenden Situationen anzustreben bzw. zu bewahren, ist ein Ziel, das fast alle Befragten eint. Wie widersprüchlich diese kognitive Bewältigungsstrategie jedoch bei den meisten verläuft, belegen die Antworten zu diesem Themenkomplex. So bemüht sich in allen Altersgruppen jeweils die Hälfte der Frauen, die Dinge generell locker zu sehen; hinzu kommen weitere zwei Fünftel der bis zu 44jährigen und ein Fünftel der Älteren, denen dieser gelassene Umgang nur bedingt gelingt. Häuslichen Anforderungen können die meisten gelassener begegnen als betrieblichen, kann doch ein dort unterlaufener

Mangel an Genauigkeit zu antizipierten oder tatsächlichen negativen Sanktionen führen:

"Und wenn in der Firma was Wichtiges ist, Differenzen in der Kasse, ... das belastet mich dann auch, ... das läßt mich also nicht kalt, daß ich denk', na und, ist doch nicht mein Geld oder so" (TZb/B3/7).

22 % sehen ihre inzwischen für die Alltagsbewältigung erworbene Gelassenheit als Resultat biographischer Veränderungsprozesse, in deren Verlauf es ihnen gelang, früher existierende Ansprüche zu relativieren oder sogar zu überwinden. Allein bei der älteren Generation findet sich ein Viertel, die eine solche Strategie, Probleme zu entdramatisieren, ablehnt. Deutlich anders stellen sich die Reaktionen dar, wenn es darum geht, ein konkretes Problem ruhen lassen zu können, auf dessen Lösung momentan kein Einfluß genommen werden kann. In diesem Fall sagen nur 27 % der Befragten, es gelingt ihnen, vorübergehend von dem Problem abzuschalten; weiteren 28 % gelingt es je nach Art des Problems bedingt. Knapp die Hälfte dagegen dringt auf eine Klärung und hat ihre innere Ruhe nicht eher wiedergewonnen, bis es gelöst ist:

"Weil es belastet mich doch schon, das ist doch immer im Hinterkopf, und dann schlaf' ich schlecht und so" (TZa/B3/20).

Im folgenden soll erörtert werden, wie die Frauen mit unspezifischen, psycho-physischen Erschöpfungszuständen und dem Gefühl des Ausgelaugtseins fertig zu werden versuchen. Wir teilen die Annahme Rolf Dieter Trautmann-Sponsels, daß es sich bei dem aus der Depressionsforschung bekannten Konstrukt "antidepressiver Aktivitäten" (Hautzinger 1984: 153) nicht um auf die Verhinderung chronischer Depressionen beschränkte Verhaltensweisen handelt, sondern "um eine grundsätzliche Klasse von Bewältigungsreaktionen ..., die für die Auseinandersetzung mit verschiedenartigsten emotionalen Problemen hilfreich sein könnte" (Trautmann-Sponsel 1988: 107). Dabei war unsere Fragestellung, wie ausdifferenziert und umfangreich das *Repertoire an Bewältigungsfertigkeiten* der Befragten aussieht, welches die meisten Menschen zur Überwindung emotionaler Verstimmungen oder zur psychischen Prophylaxe in für sie zufriedenstellender Weise einsetzen (vgl. ebd.). Voraussetzung hierfür sind neben dem sozial geteilten Wissen darüber, welche Verhaltensweisen hilfreich sind, und der individuellen Bereitschaft und Kompetenz, sie auszuüben, auch zeitliche Ressourcen. Bei den befragten Frauen ist diese wesentliche Bedingung für Verhaltensweisen, die dem aktuellen psychischen Gleichgewicht und dem

langfristigen psycho-physischen Gesundheitserhalt dienen, aber ein knappes Gut (vgl. Kap. 5.3). So bezeichnen 35 % der Befragten die an einem Erwerbsarbeitstag verbleibende Zeit zur Regeneration als ausreichend bis viel (vgl. Tab. 13). Erwartungsgemäß ergeben sich gravierende Abweichungen entlang der Untersuchungsgruppen: Während vor allem die außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebundenen Teilzeit- (83 %) und geringfügig Beschäftigten (67 %) über genügend zeitliche Ressourcen zur Erholung und Entspannung verfügen, mangelt es daran besonders bei den Vollzeitkolleginnen, die zusätzlich Angehörige versorgen. In den Gruppen der außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Teilzeit- und der weniger stark gebundenen Vollzeitbeschäftigten haben vergleichbar wenig Frauen (23 % und 24 %) hinreichend Zeit zur Regeneration.

Tabelle 13:
An einem Erwerbsarbeitstag verbleibende Zeit zur Regeneration
 (Angaben in Prozent)

	PKa	PKb	TZa	TZb	VZa	VZb
sehr wenig		14	8	27	3	45
wenig	33	43	8	50	72	33
genügend		29	42	23	10	22
viel	67	14	42		14	

a = außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebunden
 b = außerbetrieblich zeitlich stark gebunden

Auf die Frage nach der Eigenzeit antworten nur 29 % der Frauen, daß ihnen genügend bzw. viel Zeit verbleibt, um ihren eigenen Interessen und Bedürfnissen nachzugehen. Auch hier ist der Einfluß der betrieblichen und außerbetrieblichen zeitlichen Anforderungen besonders stark (vgl. Tab. 14): So geben alle Vollzeitbeschäftigten, die Kinder betreuen oder Angehörige versorgen, an, zu wenig Eigenzeit zu haben. Typisch ist auch die Antwort einer teilzeitbeschäftigten Mutter zweier Kinder:

"Wenig, also ganz wenig. Da bin ich manchmal ganz froh, wenn ich mir da selbst 'ne Stunde stehle, wo ich dann für mich persönlich Zeit habe" (TZb/B1/9).

Tabelle 14:
Die Eigenzeit der Frauen
 (Angaben in Prozent)

	PKa	PKb	TZa	TZb	VZa	VZb
keine				4	7	11
sehr wenig		43	8	44	10	44
wenig	33	29	31	33	53	44
genügend	67	29	15	11	10	
viel			46	7	20	

a = außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebunden
 b = außerbetrieblich zeitlich stark gebunden

Diese häufig über viele Jahre erlebten massiven Einschränkungen der individuellen Freiräume führen nicht selten dazu, daß die Frauen dann, wenn ihnen mal Zeit zur Verfügung steht, diese nicht mehr zu nutzen wissen:

"Wenn ich wirklich mal 'nen freien Tag zu Hause bleibe, und mein Haushalt ist ruck-zuck fertig, dann steh' ich da manchmal, da denk' ich, mein Gott, da könnteste was machen, und du weißt eben nicht mehr was." (VZb/B2/3).

Unter der ständigen Anforderung, für andere da zu sein, genießen einige allein den Umstand, einmal für sich sein zu können:

"Aber so genieß' ich schon, wenn ich mal einen Abend so für mich bin, ... daß mich überhaupt gar keiner fragt ... oder daß dir keiner auf die Finger guckt. ... Ja, ja, das genieß' ich schon so" (TZb/B2/25).

Hinzu kommt, daß aufgrund betrieblicher und außerbetrieblicher Belastungsfaktoren, wie langes tägliches Stehen, die für außerhäusliche Aktivitäten notwendige Energie vielfach abends nicht mehr vorhanden ist:

"Also, was mir bei mir z.B. immer auffällt, daß also wirklich der Nerv abends fehlt, noch was zu machen. Da ist dann irgendwann der Vorsatz wirklich ..., und wenn's dann abends halb sieben ist, sieben Uhr zu Hause, dann denk' ich, oh, Couch oder Sport? Dann nehm' ich Couch" (VZa/B1/6).

Die in diesen Worten zum Ausdruck kommende Dominanz des Bedürfnisses nach passiver Regeneration gegenüber anderen, ebenfalls für sinnvoll erachteten Tätigkeiten ist nicht nur für Verkäuferinnen typisch, sondern trifft auch für einen Großteil erwerbstätiger Frauen mit anderen Berufen zu.

Weder die Arbeitszeit noch die außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit, noch das für die Beanspruchungswahrnehmung so bedeutsame Lebensalter spielen eine nennenswerte Rolle, wenn es darum geht, wie sich Verkäuferinnen von körperlicher und psychischer Erschöpfung erholen. Generell ist das Repertoire an Tätigkeiten gering, und es kommt in steter Wiederholung routinemäßig zur Anwendung. Vier von fünf Frauen bevorzugen, *passiv zu regenerieren*, indem sie baden, schlafen oder sich hinlegen; 77 % davon greifen immer auf dieselbe Form des Ausruhens zurück. An zweiter Stelle stehen für drei Fünftel *entspannende Tätigkeiten*, die sie zurückgezogen zu Hause ausüben, wie Fernsehen, Musik hören, Lesen oder Handarbeiten. Auch hierbei ist der Anteil derjenigen, die stets dieselbe Tätigkeit ausüben, mit drei Viertel der Betroffenen sehr hoch. Bei *außerhäuslichen Aktivitäten*, wie einem Stadtbummel oder Schwimmen, erholt sich ein Drittel der Frauen, darunter in der Tendenz mehr jüngere als ältere; zwei von dreien haben stets dasselbe Ziel. Während die zuvor genannten Verhaltensweisen von den Frauen allein praktiziert werden, suchen nur 18 %, darunter jede dritte der mittleren Generation, die *Kommunikation* mit ihrem Partner, Kind/ern oder einer Freundin, um ihr momentanes Tief zu überwinden, obwohl Gespräche ansonsten bei den meisten einen hohen Stellenwert genießen. Zu den *Genußmitteln* Kaffee, Zigaretten und Alkohol greift altersunabhängig ein Viertel der Befragten, ohne daß die Interviewsituation Aufschluß darüber erlaubt, ob es sich eher um seltene Ausnahmen handelt oder eher um eine verselbständigte Reaktion, die als risikoreiches Verhalten zu interpretieren ist (vgl. Ellinger u.a. 1985: 37). Die Mehrzahl der Frauen neigt nicht nur, wie gezeigt, innerhalb der einzelnen Verhaltensklassen zu stets wiederholten einzelnen Tätigkeiten, auch das Spektrum von körperlich-regenerierenden über entspannende Tätigkeiten bis hin zu aktiv-kommunikativen Bewältigungsfertigkeiten wird von den meisten nicht ausgeschöpft. So beschränken sich zwei Fünftel stets auf passiv-regenerative oder häuslich-entspannende Tätigkeiten. Nur 9 % dagegen realisieren außerhäusliche Aktivitäten und stellen kommunikative Situationen her; und nur jede vierte Frau wendet zu ihrer Erholung ein Bewältigungsrepertoire an, daß sich abwechselnd aus drei verschiedenen Rubriken (ohne Genußmittel) möglicher Tätigkeiten speist. Das von vielen Frauen gesehene geringe Spektrum ihres Bewältigungsrepertoires wird häufig mit den zeitlichen und beruflichen Beanspruchungen begründet, die insbesondere zu Lasten der aktiven Verhaltensweisen gehen (vgl. Kap. 5.5.3, 6). Es bleibt festzuhalten, daß die Mehrheit der befragten Frauen über kein großes und differenziertes Polster an Bewältigungsressourcen verfügt, das geeignet ist, dem

langfristigen Verschleiß durch berufliche und familiäre Beanspruchungen entgegenzusteuern.

5.5.3 Belastungen und Beanspruchungen im Lebenslauf

Daß dies bei den meisten Frauen durchaus nicht immer so war, belegen ihre Schilderungen über Veränderungen in der Gesamtheit der Handlungen, die sie früher zur Bewältigung von Beanspruchungen ausübten. Von der ehrenamtlichen Kirchenarbeit über die Zugehörigkeit zu einem Spielmannszug, von der aktiven Mitgliedschaft in der DLRG über den Karate-, Fußball- oder Kegelsverein bis hin zum Schachclub, vom Yoga-Kurs über Seidenmalerei und Bodybuilding bis hin zur Versorgung des eigenen Schrebergartens reicht das ursprünglich weit gefächerte Spektrum an Ausgleichsaktivitäten. Sieben von zehn haben diese für ihr Wohlbefinden wichtigen Tätigkeiten im Laufe der vergangenen Jahre teilweise oder ganz aufgegeben; unter ihnen sind 58 %, die auf ein Hobby verzichtet haben, 19 % stellten zwei regelmäßige Beschäftigungen ein und 23 % sogar drei bis im Extremfall sieben Aktivitäten. Dabei erfüllen viele dieser heute nicht mehr praktizierten Handlungen nicht nur eine, sondern mehrere Ausgleichsfunktionen, verbinden sportliche oder künstlerische Betätigung mit der Pflege von Sozialkontakten oder der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. 45 % der Betroffenen, darunter vor allem die außerbetrieblich zeitlich wenig gebundenen Vollzeitbeschäftigten, machen die Lage ihrer Arbeitszeit für den Verlust von Freizeitaktivitäten verantwortlich, insbesondere solche im institutionellen Rahmen (vgl. Kap. 6). Für 9 % sind sowohl zeitliche als auch andere Gründe, für 16 % allein andere Gründe für die Einschränkung ihres Repertoires ausschlaggebend. Diese bestehen im wesentlichen aus zwingenden außerbetrieblichen Anforderungen durch zu betreuende Personen und werden daher häufig von teilzeitbeschäftigten Frauen mit Kindern genannt. Hinzu kommen gesundheitliche Gründe oder auch die ersatzlose Schließung eines nahe dem Kaufhaus gelegenen Hallenbades, wodurch für einen Teil seiner Beschäftigten das regelmäßig in einer Clique betriebene Schwimmen entfällt. Auffällig ist hier der Unterschied zwischen den meist jüngeren, außerbetrieblich zeitlich wenig gebundenen Vollzeit- und den Teilzeitbeschäftigten mit familiären Verpflichtungen: Vier Fünftel der ersteren erleben arbeitszeitbedingt eine Aufgabe an Aktivitäten im öffentlichen Raum mit vorgegebenen Zeitstrukturen, die von vielen als Verlust geschildert werden, den ihnen der Eintritt ins Berufsleben abverlangt:

"Da wurd' mir dann das (Bodybuilding) einfach zu stressig, ... also dann kam man um sieben nach Hause, um halb acht hieß dann Tasche packen und zum Sport" (VZa/B1/6).

Während dieser Gruppe jedoch die erwerbsarbeitsfreie Zeit für andere, nicht an feste Zeitvorgaben gebundene Tätigkeiten zur Verfügung bleibt, schließen sich die zeitlichen Poren für teilzeitbeschäftigte Mütter dicht (vgl. Kap. 5.4.5): Anteilsmäßig haben dreimal so viel Teilzeit- wie Vollzeitbeschäftigte im Laufe der Zeit mehrere oder alle Ausgleichsbeschäftigungen aufgegeben, von denen sie sagen, daß sie ihnen früher gut getan haben; unter den geringfügig Beschäftigten sind es nur halb so viele:

"Wie das Kind noch nicht da war, man hatte mehr persönlichen Raum gehabt, ... so muß ich mich also zwei- bis dreiteilen ... (Seufzer). Ich bin dann zur Sauna gegangen, hab' auch Sport getrieben, ich hab' viel gelesen, gemalt, getöpfert ... oder mal ins Theater oder das alles ... oder im Biergarten mal einfach sitzen. Das ist einfach nicht" (TZb/B1/20).

Daß sich in der Gruppe der 30- bis 44jährigen neun von zehn Frauen aus jeglichem kollektiven Freizeitzusammenhang herausgezogen haben, steht in Einklang mit der an anderer Stelle erläuterten starken Konzentration dieser Gruppe auf den Mann als einzigen Kommunikationspartner (vgl. Kap. 5.5.2). Wenn 18 % ihr Freizeitrepertoire als in der Vergangenheit unverändert bezeichnen, bringt dies allerdings weniger zum Ausdruck, daß hier eine bewußte Prioritätensetzung und erfolgreiche Verteidigung eigener Interessen gegenüber anderen Anforderungen stattgefunden hat, als daß diese vielfach älteren Frauen noch nie über mehr Zeit verfügt haben. Andere können aufgrund der Lage ihrer Arbeitszeiten gar nicht erst an die Aufnahme regelmäßiger Tätigkeiten denken:

"(Seufzen) ... es gibt so viele Sachen, die man machen möchte, aber die fangen zu früh an. Wenn Sie jetzt bei der Volkshochschule was machen wollen, ... die Turnvereine, die fangen um 18.00 Uhr mit ihren Veranstaltungen an, ... da können Sie als Verkäuferin nicht teilnehmen. ... Wollen die keine Verkäuferinnen dabei haben, oder was ist los?" (TZb/B1/20).

Jede zehnte Frau hingegen erläutert, wie sie nach Ende der intensiven Kinderbetreuungsphase ihr Spektrum an erholsamen Betätigungen erneut erweitern konnte; zwei Frauen "mußten" sich erst scheiden lassen, um sich wieder die Zeit hierfür nehmen zu können. So schildert eine geschiedene Frau, die während ihrer Ehe in ihrer erwerbsarbeitsfreien Zeit überwiegend geputzt hat, wie sie heute ihren freien Tag für sich nutzt:

"Meistens gehe ich (heute) um elf an meinem freien Tag in die Sauna, von elf bis halb zwei ... oder Massage oder sonstwas. Ach, das ist richtig schön" (VZa/B2/22).

Gerade dieses letzte Beispiel relativiert zugleich die *Absolutheit der Bedeutung von Zeit* bei der Organisation und Durchführung von psychophysischen Ausgleichsbetätigungen. Keine Zeit für etwas zu haben ist nicht nur unveränderbares Resultat beispielsweise der betrieblichen Arbeit am Langen Donnerstag oder am Langen Samstag, welche die Teilhabe an zeitgleich stattfindenden Veranstaltungen verhindert. Betrachtet man die extremen Einschränkungen der meisten Teilzeitbeschäftigten und sieht zugleich, wie viele Männer trotz ihrer Vollzeitberufstätigkeit mehrere regelmäßige Freizeitbeschäftigungen ausüben (vgl. Kap. 5.4.1), so ist der Mangel an Zeit im wesentlichen auch Ergebnis der in fast allen Beziehungen praktizierten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung häufig in Kombination mit hohen Hausarbeitsstandards. Ob die Ursache dabei eher in einem familiären Machtverhältnis begründet liegt, welches Aushandlungsversuche der Frauen über Zeit erfolglos enden lassen, oder ob die Frauen selbst den weitgehenden Verzicht auf die langfristige Verfolgung eigener (Bewältigungs-)Interessen als selbstverständlichen Bestandteil ihrer weiblichen Rolle verinnerlicht haben, so daß sie von sich aus keinerlei Ansprüche auf eigene Termine mehr stellen, kann aufgrund der Interviews nicht beurteilt werden. Einige der interviewten Partner sehen die Vernachlässigung ausgleichender Tätigkeiten eher in der hohen Selbstbeanspruchung ihrer Frauen als in objektiven Zwängen begründet:

"Daß sie immer irgendwo, wie man sagt, unter Strom steht. ... Eher die andern zuerst, bevor sie selbst kommt" (TZb/B3/M29).

Eine andere Erklärung für den ausgerechnet bei den entspannenden Elementen ihres Lebens verbuchten "Zeitgewinn" kann paradoxerweise im Bestreben liegen, Belastungen kurzfristig zu reduzieren: "Gewöhnlich beginnt der Rückzug ausgerechnet dort, wo ein eher geringer Druck herrscht, Anforderungen nachzukommen. Es werden dann gerade besonders intensive und restriktive Forderungen weiter betrachtet, während reproduktive Momente mehr und mehr ausgespart werden" (Kulms/Martiny 1981: 111). Stellt man die geringe Zahl derjenigen, die bei nachlassenden zeitlichen Beanspruchungen wieder an früher ausgeübte Verhaltensweisen anknüpfen, der großen Häufigkeit gegenüber, mit der sie aufgegeben werden, wird zugleich deutlich, daß der oft jahrzehntelang währende Verzicht auf individuelle Freiräume für sportliche, musische, künstlerische und Weiterbildungsinteressen offenbar zu einer weitgehend endgültigen Einschränkung an Le-

bensqualität führt, welche nicht ohne weiteres rückgängig gemacht werden kann (vgl. Lehr 1982: 120). Die teilzeitbeschäftigte Mutter von zwei Kindergartenkindern, die auch nach den Geburten einen Teil ihrer sportlichen Hobbys weiter ausübt und dies als Erfolg ihrer von Beginn der Partnerschaft an vorangetriebenen Aushandlungsprozesse betrachtet, stellt in der Untersuchungsgruppe eine Ausnahme dar:

"Dat ist, von Anfang an wurde das (die Kinderbetreuung durch den Vater) so gemacht, weil ich auch am Anfang sehr viel so direkt nach den Kindern abends Sport gemacht habe, sogar bei dem zweiten dreimal die Woche ..., er hat dat akzeptiert, dat ich dat gern möchte, und dann ist das automatisch" (TZb/B3/13).

Bei der weiteren Betrachtung der Belastungsgeschichte der Frauen unterschieden wir zwischen *beruflichen und/oder privaten Belastungsveränderungen* auf der einen und den wahrgenommenen Veränderungen bei den *körperlichen und psychischen Beanspruchungen* auf der anderen Seite. Während mit ersterem Veränderungen gemeint sind, die sich auf objektive Entwicklungen oder Zäsuren im gesamten Aufgabengebiet der Frauen zurückführen lassen, geht es bei der Beanspruchungsveränderung darum, ob das subjektive Erleben von Beanspruchungen - möglicherweise auch unter gleichbleibenden Belastungsbedingungen - biographischen Veränderungen unterliegt.

In der Retrospektive sagen mehr Frauen über ihre beruflichen Belastungen, daß diese in den vergangenen Jahren konstant geblieben sind, als über diejenigen im Privatbereich (49 % zu 30 %). 22 % haben durch Arbeitsintensivierung in Folge betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen oder durch Aufstockung ihrer Arbeitszeit eine berufliche Belastungszunahme erlebt, 9 % sagen, ihre betrieblichen Belastungen haben abgenommen. Im privaten Arbeitsbereich sind es die Heirat oder Scheidung, die Geburt eines Kindes oder der Auszug eines/r Herangewachsenen, die neu hinzugekommene Versorgung eines Pflegefalls oder der Tod einer zu versorgenden Person gewesen, die Belastungsveränderungen verursachen. Hier stehen 30 % der Frauen, deren familiäre Belastungen sich in den vergangenen Jahren erhöht haben, nur 12 % gegenüber, für die Zäsuren in der Familienbiographie eine Belastungsabnahme bedeuten. Dabei sagen prozentual mehr als vier mal so viel außerbetrieblich zeitlich gebundene wie ungebundene Frauen, sie haben heute mehr Belastungen zu Hause als früher (49 % zu 11 %), ohne daß dies mit einer anteilmäßig stärkeren betrieblichen Belastungsabnahme korrespondiert; hierin unterscheiden sich teilzeitbeschäftigte nicht von vollerwerbstätigen Frauen. Daß es zwischen diesen beiden Arbeitszeit-

gruppen keine deutlichen Unterschiede in der beruflichen Belastungsveränderung gibt, kann an der für Teilzeitarbeitsplätze charakteristischen hohen Arbeitsintensität liegen, welche eine Entlastung durch Stundenreduzierung nicht spürbar werden läßt. Dieses Ergebnis ist ein Indiz mehr dafür, daß die Kombination aus einer Teilzeitbeschäftigung und außerbetrieblichen Verpflichtungen nicht zu einer Belastungsverlagerung führt, sondern zu einer Erhöhung der Gesamtbelastungen, und zwar insbesondere dann, wenn die Arbeitszeitverkürzung mit einem Verlust an privater Unterstützung einhergeht (vgl. Kap. 5.4.2, 6):

"Seit ich nur noch Teilzeitkraft bin eigentlich, da fing das an, daß mein Mann immer weniger mitgeholfen hat, weil ich irgendwie mehr zu Hause bin als früher. Da fing das auch an, daß ich manchmal nicht mehr klarkam mit der Arbeit" (TZb/B2/19).

Von allen Befragten fühlen sich 29 % heute weniger durch ihre Arbeiten beansprucht als vor einigen Jahren, 38 % erleben dies umgekehrt. 19 % empfinden die Veränderungen ihrer Beanspruchungen ambivalent, differenzieren entweder zwischen Beanspruchungen aus Berufs- und privater Arbeit, die sich verschieden entwickelt haben, oder zwischen körperlich und psychisch wahrgenommenen Veränderungen. Nur unter den mittleren Jahrgängen sagen dreimal so viel Frauen, sie fühlen sich heute weniger beansprucht als früher, wie solche, die eine Beanspruchungszunahme verzeichnen (44 % im Vergleich zu 15 %). Durch ihre berufliche Sozialisation an die Erwerbsarbeit gewöhnt, vielfach auch inzwischen in der Betreuung von Kindern und der Organisation eines Haushalts erfahren, bewältigen sie routiniert ihr Leben, wie diese 39jährige:

"Ja nun, man wird älter. ... Ich bin der Meinung, ich bin heute belastbarer, als ich das vielleicht vor zehn oder fünfzehn Jahren war (bezüglich) Familie und Berufstätigkeit, das ist eine wichtige Sache, das ist vielleicht auch eine positive Einstellung" (TZb/B1/15).

Die Frauen zwischen 30 und 44 Jahren unterscheiden sich damit nicht nur tendenziell von den jüngeren, die seltener von einer Verringerung ihrer Beanspruchungen als von deren Erhöhung sprechen. Besonders krass fällt der Unterschied zu den Älteren aus. Hier sprechen nur noch 16 % davon, daß sie heute nicht mehr so beansprucht sind wie in früheren Jahren, während 59 % der Frauen über 45 sagen, daß sie sich stärker beansprucht fühlen. Die außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit spielt hierbei keine Rolle. Vielmehr verhält es sich sogar vermutlich so, daß erst nach Wegfall familiärer Verpflichtungen objektiv und subjektiv die Möglichkeit besteht, sich wie diese 60jährige, nachdem sie zwei Kinder allein groß gezogen, ihre

Mutter gepflegt hat und nun unmittelbar vor ihrer Verrentung steht, einzustehen: "Ich kann nicht mehr!" (VZa/B1/3). Sie gehört zu den beiden Frauen der Untersuchungsgruppe, die sich trotz geringer gewordener Belastungen heute mehr beansprucht fühlen als in den intensiven Belastungsphasen ihres Lebens; offenbar fordert das jahrzehntelange Ignorieren-Müssen von Beanspruchungssignalen nun, da die äußeren Zwänge nach und nach entfallen, in Form genereller und chronischer Erschöpfung Tribut (vgl. Bartholomeyczik 1988: 90). Bei der biographischen Entwicklung der Beanspruchungswahrnehmung ist jedoch zu unterscheiden zwischen *körperlichen* und *psychischen Veränderungen*. Die Hälfte der Frauen äußert sich konkret über Beanspruchungsveränderungen, die bei körperlichen Arbeiten, wie Bücken, Heben, Putzen, oder allgemein durch körperliche Anzeichen spürbar geworden sind; von diesen Frauen fallen 95 % der über 45jährigen, aber nur jede zweite Frau der mittleren Generation körperliche Arbeiten schwerer. Hinsichtlich der Veränderung psychischer Beanspruchungen, die zwei Drittel der Befragten erlebt haben, ergibt sich ein differenziertes Bild. Auch hier sind es mit 63 % die Älteren gegenüber 26 % bei den 30- bis 44jährigen, deren psychische Beanspruchungen mit den Jahren zugenommen haben. Teilweise hängt dies mit der Wahrnehmung ihrer nachlassenden körperlichen Leistungsfähigkeit zusammen, wie aus den Worten einer 56jährigen deutlich wird:

"Sicher, ich schieb' immer alles auf mein Alter, daß das nicht mehr so klappt wie früher. Früher ging das alles wunderbar von der Hand, heute braucht man ein bißchen länger. Wenn man schon morgens aufsteht und hat so ein Kopf, dann denkt man, oh Gott, das wird ja ein Tag, schaffst wieder gar nichts" (TZb/B1/18).

Ihnen stehen auf der andern Seite aber auch 37 % der Älteren gegenüber, die dem Leben heute gelassener gegenüberstehen, sich durch das Entfallen von Sorgen um die Kinder heute weniger psychisch beansprucht fühlen als früher; in bezug auf die Reduzierung körperlicher Beanspruchungen sagt dies nur eine einzige der älteren Frauen. Auch einschneidende Ereignisse, wie der Tod des Partners, können zur Relativierung früher als beanspruchend empfundener und heute als weniger wichtig wahrgenommener Belange führen. Die relativ stärkste psychische Beanspruchungsabnahme ist mit drei Viertel der Betroffenen wiederum bei den Frauen zwischen 30 und 44 Jahren zu verzeichnen, wobei dahingestellt bleiben muß, ob es sich um eine durch Erfahrung, Routine und innere Auseinandersetzung erworbene Lebenseinstellung handelt, oder ob es bei einigen - wie in bezug auf

körperliche Beanspruchungen - eher auf die fehlende Zeit, sich mit Problemen überhaupt zu befassen, zurückzuführen ist.

Von allen Frauen, die sich konkret zu körperlichen und psychischen Veränderungen bei den von ihnen wahrgenommenen Beanspruchungen äußern, ist für sieben von zehn die Ambivalenz dieses Prozesses charakteristisch: Während es mit steigendem Lebensalter zunehmend weniger gezeugnet werden kann, daß körperliche Belastungen stärker wirksam werden als in der Mitte des Berufslebens, nimmt ihre Gelassenheit dennoch, vielleicht auch gerade aufgrund des Akzeptieren-Müssens der eigenen Beanspruchungsgrenzen, zu:

"(Früher) hat mir das Stehen (weniger) ausgemacht, nur rein körperlich merke ich die Belastungen stärker, Beine, Füße. ... Ich glaub', der Rücken macht sich jetzt bemerkbar. ... Ich bin im Laufe der Jahre so nervlich stabiler geworden, ausgeglichener geworden; muß heute mal nen bißchen dicker kommen, ehe ich mal so richtig ausklinke oder so" (VZa/B1/14).

Zusammenfassend läßt sich also festhalten: Die erlebten Belastungsveränderungen werden aus Sicht der Frauen auf strukturelle Bedingungen und einschneidende Ereignisse zurückgeführt; bei der Veränderung der Beanspruchungswahrnehmung spielt hingegen, wie schon bei der aktuellen Beanspruchungswahrnehmung (vgl. Kap. 5.5.1), das Lebensalter die dominierende Rolle.

5.5.4 Gesundheitliche Beschwerden und Gesundheitsverhalten

Zur Behandlung des Zusammenwirkens von Belastungen, Bewältigungen und Beanspruchungen gehört die Erörterung der Ergebnisse zum gesundheitlichen Wohlbefinden und zum Umgang mit Beschwerden. Damit wird von der Annahme ausgegangen, daß zeitliche Belastungen und Beanspruchungen sich langfristig auf die psycho-physische Gesundheit auswirken.

Jede zehnte Frau bezeichnet ihr *körperliches und psychisches Allgemeinbefinden* als sehr gut. Der am häufigsten, nämlich von 52 %, zur Umschreibung des eigenen Befindens bemühte Begriff ist "eigentlich gut". Die Einschränkung bezieht sich zum Teil auf kleinere Beschwerden, die dem Gefühl, insgesamt gesund zu sein, keinen größeren Abbruch tun. Bei anderen Frauen drückt sie eher das diffuse, nicht spezifizierbare Empfinden aus, nicht "hundertprozentig in Ordnung" zu sein, sondern "offensichtlich vital, hoffentlich bin ich es wirklich" (VZa/B2/23) oder "Ich könnt' nen bißchen

fitter sein" (VZa/B1/4). 38 % der Frauen sagen, ihr Gesundheitszustand ist psychisch und/oder körperlich angeschlagen.

Die Aufschlüsselung des Befindens nach Alter und außerbetrieblicher zeitlicher Gebundenheit ergibt ein differenziertes Bild. Die bis 29jährigen und die über 50jährigen haben gemeinsam, daß sie sich am häufigsten labil und angeschlagen fühlen (43 % bzw. 50 %). Bei den 30- bis 39jährigen geht der Anteil auf 36 % zurück, bei den Frauen zwischen 40 und 49 Jahren sind es sogar nur noch 14 %, die ihr Allgemeinbefinden als angeschlagen bezeichnen. Damit deckt sich diese zur Lebensmitte hin abfallende und bei den älteren Frauen wieder steil ansteigende Kurve mit den Resultaten zur Beanspruchungswahrnehmung (vgl. Kap. 5.5.1; 5.5.3) und den Ergebnissen einer Untersuchung von Sabine Bartholomeyczik u.a. zu Gesundheitsproblemen von Industriearbeiterinnen und Krankenhausangestellten. Bei geringfügig anderer Alterszusammenfassung kommen sie zu dem Ergebnis, "daß sich viele Belastungen im Beruf in relativ kurzer Zeit in Gesundheitsproblemen niederschlagen. So lange diese nicht zu Einschränkungen im Alltag oder zur Arbeitsunfähigkeit führen, werden sie verdrängt. Bei vielen Frauen ist einfach keine Zeit und Kraft vorhanden, um sich noch Gedanken darüber zu machen" (Bartholomeyczik 1988: 90), bis sich die chronifizierten Krankheiten im Alter nicht mehr verdrängen lassen.

Wie die Definition des eigenen Befindens mit den vorhandenen Handlungsspielräumen zusammenhängt, wird noch deutlicher, wenn man die außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit ausdifferenziert in Kinderbetreuung und Betreuung/Pflege von Angehörigen. Von denjenigen Frauen, die weder in der Vergangenheit noch in der Gegenwart Kinder zu betreuen haben bzw. hatten, sind 49 % labil und angeschlagen, von den Frauen mit aktuellen Betreuungspflichten ist es nur jede fünfte. Daß in dieser Gruppe so viele ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder eigentlich gut definieren, ist als psychische Rationalisierung anzusehen, denn "als Hausfrau und Mutter kann man nicht krank sein" (TZb/B2/21). Anders sieht das Bild bei Frauen aus, die Angehörige aktuell betreuen oder pflegen: Unter ihnen fühlt sich jede zweite gesundheitlich angeschlagen, was über den Häufigkeiten von Frauen ohne Betreuungs- oder Pflegeaufgaben liegt. Daß die Verantwortlichkeit für kleine Kinder oder für Angehörige nicht in gleicher Weise die Wahrnehmung des eigenen Gesundheitsbefindens filtert und Befindlichkeitsstörungen in beiden Fällen eher ausblendet, läßt sich unseres Erachtens auf zwei Bedingungen zurückführen. Einerseits sind die Handlungsspielräume der Mütter von kleinen Kindern, Beschwerden wahrzunehmen und sich dann zu schonen, noch geringer als bei einigen Frauen mit derzeit

nicht sehr arbeitsaufwendigen Betreuungsfällen. Zum andern sind die Frauen, die sich um Angehörige kümmern oder sie pflegen, im Schnitt deutlich älter, so daß das höhere Lebensalter und die bereits erlebte Belastungsgeschichte für die wahrgenommenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine dominierende Rolle spielt.

Aber auch die jüngeren Mütter haben es nicht völlig in der Hand, quasi durch die Strategie, die eigene Gesundheit als stabil zu definieren, weil sie stabil sein muß, von Krankheiten verschont zu bleiben, wie der Blick auf die Verteilung *ernsthafter Krankheiten in den vergangenen fünf Jahren* zeigt. 62 % der Frauen, die in diesem Zeitraum keine schwerwiegende Krankheit haben, stehen 31 % gegenüber, auf die dies zutrifft; weitere 7 % sind zu einem weiter zurückliegenden Zeitpunkt schwer erkrankt. Während das Alter für die Verteilung keine Rolle spielt, sind es vor allem die Teilzeitbeschäftigten mit zurückliegenden oder aktuellen Kindererziehungsaufgaben, die häufiger ernsthaft erkrankt sind. Hierfür bieten sich zwei Erklärungen an. Da diese Gruppe von Frauen über wenig zeitliche Möglichkeiten verfügt, auftretenden gesundheitlichen Störungen sofort Beachtung zu schenken und sie auszukurieren, kann es bei ihnen eher zu manifesten Erkrankungen kommen als bei denjenigen Frauen, die in der Lage sind, auf wahrgenommene Befindlichkeitsstörungen durch schonendes Verhalten zu reagieren. So berichtet eine der Betroffenen von der operativen Entfernung eines Magengeschwürs, obwohl sie nie zuvor Magenbeschwerden verspürt hat. Andererseits können ernsthafte Erkrankungen, die eine Krankschreibung, gegebenenfalls einen Krankenhausaufenthalt und die Rücksichtnahme der Familienmitglieder erfordern, auch als Protest interpretiert werden (vgl. Franssen 1981: 90 ff.) und als die für Frauen mit starken beruflichen und außerbetrieblichen Belastungen vielfach einzige Chance, sich diesen sie überfordernden Anforderungen zeitweise zu entziehen.

In Form einer Fragebatterie¹⁰ erhoben wir, welche *Beschwerden* die Frauen nie, gelegentlich, häufig oder ständig haben. Dabei zeigt sich, daß *Rückenschmerzen, Verspannungen, Fuß- und Beinleiden, Verschleißerscheinungen, niedriger Blutdruck* und *Herzrhythmusstörungen* diejenigen gesundheitlichen Störungen darstellen, unter denen die meisten Frauen häufig oder ständig leiden, nämlich jeweils zwischen 40 und 50 %. Rund jede Dritte hat regelmäßig mit Durchblutungs-, Kreislaufstörungen oder Kopfschmerzen zu tun. Während jede Vierte über Nervosität oder Allergien klagt, trifft dies bezüglich des Gefühls der Lustlosigkeit und Augenbe-

10 In diese Fragebatterie gingen Befindlichkeitsstörungen, die als frauenspezifisch bekannt (vgl. Böhm/Erdmann-Rebhann 1981: 83 f.) oder als berufsbedingt nachgewiesen worden sind (vgl. GESA 1989), ein.

schwerden auf jede Fünfte zu. Von geringer Bedeutung sind bei den Befragten hingegen hoher Blutdruck, Appetitstörungen und Magenbeschwerden, Atemwegs- und Sehnenerkrankungen sowie Ängste, die jeweils in weniger als 20 % der Fälle genannt werden (vgl. Tab. A.11). Heben sich die älteren Frauen deutlich durch die Häufigkeit empfundener Verschleißerscheinungen ab, ist Abgespanntheit und Lustlosigkeit eine charakteristische Beeinträchtigung der jungen Frauen. Um das Zusammenwirken der einzelnen Beschwerden erfassen zu können, wurden die Ergebnisse einer Faktorenanalyse unterzogen. Dabei wurden die extrem schief verteilten Items ausgeschlossen; hierunter fallen alle von weniger als 20 % genannten Beschwerdetypen sowie Kreislaufstörungen. Im Ergebnis erhalten wir eine Drei-Faktorenlösung, wobei sich die Items niedriger Blutdruck und Allergien als statistisch unabhängige Einzelbeschwerden erweisen (vgl. Tab. A.12): Der Faktor *venöse Beschwerden* umfaßt Durchblutungsstörungen, Verschleißerscheinungen sowie Fuß- und Beinleiden. Wer mit *nervösen Beschwerden* regelmäßig zu tun hat, leidet in der Regel gleichzeitig unter Nervosität, Unruhe, Herzbeschwerden und Kopfschmerzen bzw. Migräne. Häufige oder ständige *Beschwerden des Stützapparats* bestehen aus Rückenschmerzen und Verspannungen. Diese von den Frauen wahrgenommenen Beschwerden werden aus dem Wechselspiel zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt erklärt (vgl. Kap. 8).

In welchem Ausmaß die Frauen abends von beruflichen und privaten Belangen *abschalten können*, wurde bereits erörtert (vgl. Kap. 5.3). Die Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bestätigen sich bei den Antworten auf die Frage nach *Schlafstörungen*. Wie beides zusammenhängt, veranschaulicht die folgende Aussage:

"Dann sind das manchmal solche intensiven (Verkaufs-) Gespräche, die gehen wie ein Mühlrad durch den Kopf, die können Sie nicht abschalten. Da schlafe ich auch nachts nicht. ... Sie sind ... körperlich so müde und sind dann trotzdem im Kopf eben noch hellwach" (TZb/B1/11).

Unter den 27 % der Frauen, die häufig oder ständig unter Schlafproblemen leiden, sind mehr vollzeit- als teilzeitbeschäftigte Frauen; offensichtlich haben letztere aufgrund der erheblichen physischen Anstrengungen, mit denen die Kinderbetreuung verbunden ist, geringere Schwierigkeiten, abends einzuschlafen. Die Hälfte der Frauen mit Schlafstörungen versucht, diese mit Entspannungstechniken zu bewältigen, die andere greift häufig oder regelmäßig zu Schlaftabletten.

Als wichtige Indikatoren dafür, ob die Frauen einen eher protektiven, d.h. schützenden Umgang mit ihrer Gesundheit pflegen oder eher risikoreich mit ihr umgehen, sehen wir die *Häufigkeit und Regelmäßigkeit von Arztbesuchen* sowie den *Konsum frei verkäuflicher Arzneimittel*. 37 % der Frauen suchen bei auftretenden Beschwerden regelmäßig den Arzt/die Ärztin auf. Jede zweite hingegen schiebt die Arztbesuche möglichst lang hinaus, "weil mir einfach die Zeit zu schade ist, die ich dann beim Arzt sitzen muß" (TZb/B1/15). Angesichts der üblichen langen Wartezeiten haben nicht nur Frauen mit Betreuungsverpflichtungen, sondern insbesondere die Vollzeitbeschäftigten zeitliche Probleme, wenn sie zum Arzt/zur Ärztin gehen wollen. Wie auch in den Gruppendiskussionen deutlich wird (vgl. Kap. 6), wirkt hier die soziale Kontrolle der Kolleginnen disziplinierend:

"Bei Erkältungen und so haben wir uns das angewöhnt, nicht gleich zum Arzt zu rennen, denn dann wären wir ja praktisch ständig nur beim Arzt. Und genauso ist es dann, wenn ... ich mir mal den Hals verrenkt (habe) und so. Dann warte ich erst mal ab, geh' erstmal zur Arbeit und so, und wenn es ... so starke Schmerzen (sind), die man nicht mehr aushalten kann, dann gehe ich eventuell ... während der Arbeitszeit zum Arzt" (VZa/B2/10).

Nicht für alle Frauen ist das Nicht-Inanspruchnehmen schulmedizinischer Hilfe gleichbedeutend damit, daß sie ihre Beschwerden ignorieren. Denn ein Viertel der Befragten bemüht sich, sich je nach Beschwerdetyp mit *Hausmitteln*, wie Heizkissen, Franzbranntwein, Dampfbädern oder ähnlichem, zu helfen oder sich durch Entspannungstechniken, (Heil-)Gymnastik und Massagen Linderung zu verschaffen:

"Ja erstmal versuch' ich selbst, das zu managen ... mit den Füßen, Fußbad, eincremen, Hornhaut wegmachen. Mit dem Rücken, sich ein bißchen danach wieder grade Haltung, ... oder (daß) ich hier zu meinem Mann sag', 'Komm', massier' mich mal ein bißchen!' oder eben dann ja, läuft dann wieder der Gang zum Arzt" (TZa/B2/26).

Auf diese Weise erhoffen sich die Frauen möglichst den Verzicht auf eine medikamentöse Behandlung, der viele kritisch gegenüberstehen. Gleichzeitig ist den geschilderten eigentherapeutischen Maßnahmen gemeinsam, daß die Frauen sich bei der Anwendung für sich selbst Zeit nehmen (müssen), was möglicherweise schon einen regenerierenden Effekt hat. Diese Zeit, die eigene Gesundheit pfleglich zu behandeln bzw. wieder herzustellen, haben vor allem die außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Frauen, wie diese Alleinerziehende, nicht:

"Ich habe keine Zeit dazu, (die Beschwerden) auszukurieren, ... ich hatte letztens eine Grippe ..., daß ich zu Hause gelegen habe, dann zeitweilig gedöst habe, aber dann springt mein Sohn durch die Gemeinde und der räumt mir dann die Bude auf links, so daß ich also warte, bis er im Bett ist, um mich auszukurieren" (VZb/B2/30).

Unter den 23 % derjenigen Frauen, die bei Beschwerden zu *frei verkäuflichen Arzneimitteln* greifen, sind besonders viele, die aus Zeitmangel nicht zum Arzt gehen. Ob sich dieser riskante Umgang mit Beschwerden erst biographisch durch zunehmende Zeitknappheit entwickelt hat, oder ob hier aufgrund einer vorgängig vorhandenen Ignoranz gegenüber Schmerzsignalen das Argument fehlender Zeit vorgeschützt wird, läßt sich nicht auseinanderhalten; vermutlich vermischt sich auch beides - fehlende Spielräume und das subjektive Verdrängen - miteinander. Einem Teil der Befragten nützt ihr Wissen um protektives und schädigendes Gesundheitsverhalten offenbar wenig, sich auch entsprechend zu verhalten, wie dieser Mutter von drei kleinen Kindern:

"Ich gehe nicht sofort zum Arzt. Das ist ein Problem. Ich geh' da zu lasch mit um. Wenn jetzt wirklich der Tag kommt, an dem ich zum Orthopäden gehen muß, das ist der Tag, an dem ich wirklich nicht mehr aufrecht gehen kann" (PKb/B1/30).

5.5.5 Die Bewältigungsprofile

Abschließend sollen Gemeinsamkeiten zwischen den Frauen, die sie in ihren Beanspruchungsdeutungen, den von ihnen vorgenommenen Ursachenerklärungen für Zeitknappheit und in ihrem Bewältigungshandeln aufweisen, zum Ausgangspunkt der weiteren Auswertung genommen werden. Mithilfe der Clusteranalyse¹¹ lassen sich aus der Untersuchungsgruppe anhand der für das Bewältigungsgeschehen wichtigsten Variablen (vgl. Tab. A.13, A.14) fünf idealtypische Bewältigungsprofile erstellen. Wie insbesondere die Profile der "*Belastungsriesinnen*"¹² und der "*Widerständigen*"

11 Die Clusteranalyse ermöglicht, Gruppen von Frauen zu ermitteln, die sich in der Wahrnehmung und Bewältigung von Belastungen und Beanspruchungen stark ähnlich sind, während sich die Gruppen untereinander deutlich unterscheiden.

12 Annegret Kulms und Ulrike Martiny prägen den Begriff der "Belastungsriesinnen" für Frauen zwischen 45 und 50 Jahren, die sich bei bereits angeschlagener Konstitution bemühen, Beschwerden zu ignorieren und sie nicht zu problematisieren, um im Alltag weiter funktionieren zu können (vgl. Kulms/Martiny 1981: 109 f.). Da diese Charakterisierung in unserer Untersuchungsgruppe nicht so altersspezifisch

zeigen, stellt sich auch bei dieser methodischen Herangehensweise heraus, daß situative Bedingungen und die mit ihnen verbundenen Handlungsspielräume auf der einen und subjektives Bewältigungshandeln auf der anderen Seite kein voneinander unabhängiges Gegensatzpaar sind. Es spricht vieles dafür, daß je nach Lebenssituation das Auftreten bestimmter Bewältigungsmuster wahrscheinlich ist. Deshalb beschränken wir die Verwendung des Begriffs der *Bewältigungsprofile* oder *-stile* auf die Skizzierung aktuell vorfindbarer Muster kognitiver Deutungen, Auseinandersetzungsformen, Bewältigungshandlungen und psycho-physischer Befindlichkeitsstörungen. Sie sind nicht als statische, persönlichkeitspsychologische Festschreibungen mißzuverstehen. So deutet der Vergleich zwischen den *"Unselbständigen"* und den *"Gelassenen"* auf biographische Lernprozesse in der Bewältigung von Belastungen und Beanspruchungen hin, worin auch die Dynamik von Lebensläufen zum Ausdruck kommt. Ebenso wenig ist mit der Hinwendung zu Verarbeitungsmustern intendiert, die Bedeutung zeitlicher Belastungen zu relativieren, etwa in der Absicht, "die subjektiven Verarbeitungsformen zu verändern ..., ohne die objektiven Belastungen anzutasten" (Maschewsky 1982a: 337). Die Aufmerksamkeit auf langfristig problematische Bewältigungsstrategien der handelnden Subjekte zu richten, kann nicht heißen, von belastenden situativen Bedingungen zu abstrahieren.

"Die Widerständigen"

"Also ich versuch' mir dann immer zu sagen, langsam und ruhig gehen lassen und nicht dran stören, rechts rein, links raus (Auflachen), mit solchen Methoden dann, ... jetzt hörst Du dann mal halb nur hin und solche Sachen. ... Dann wird das Unwichtigste liegen gelassen von der Arbeit, die man zu erledigen hat. Wird dann aussortiert, was (ist) wichtig, und was ist nicht wichtig, also muß man Prioritäten setzen" (VZa/B1/2; verheiratet, 25 Jahre).

Frauen, die sich weigern, möglichst reibungslos und unbemerkt von ihrer Umgebung alle an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen, finden sich in jeder Altersgruppe und Arbeitszeitform; sie sind mehrheitlich nicht durch Betreuungsverpflichtungen gebunden. Auf ihre sowohl in Berufs- und Hausarbeit an sich empfundenen Beanspruchungen reagieren sie sensibel mit Kopfschmerzen, Nervosität, die Jüngeren auch mit Aggressionen oder Magenbeschwerden. Gleichwohl fühlen sie sich im Betrieb eher unter- als überfordert, da ihre beruflichen Ansprüche nicht immer erfüllt werden.

auftritt, sondern eher auf Frauen mit verbindlichen familiären Aufgaben zutrifft, verwenden wir den Begriff in dieser leicht abweichenden Weise.

Nicht nur in der Privatsphäre, sondern auch im Betrieb bringen sie empfundene Anspannung in direkter Form zum Ausdruck und suchen sich kollegiale Unterstützung, um Beanspruchungen abzubauen. Mithilfe selbstintensivierender Techniken die Berufsarbeit zu bewältigen, lehnen sie ab, und zu Hause beziehen sie den Partner in die Hausarbeit ein. Mit den Ursachen für Zeitnot setzen sie sich in beiden Arbeitsbereichen differenziert auseinander, sehen jeweils das Zusammenwirken externer Faktoren, die sich ihrem Einfluß entziehen, und eigener Anteile. Extreme Belastungsphasen, die sie als durchgängig negativ empfinden, versuchen sie kognitiv durch Gespräche und Nachdenken sowie durch ausgleichende Aktivitäten zu bewältigen. Bemüht, die Dinge locker zu sehen, schaffen es eher die Älteren unter ihnen, Probleme ruhen zu lassen. Der Umfang ihres Bewältigungsrepertoires ist vergleichsweise hoch. Regelmäßige Arztbesuche sowie das Meiden von Arznei- und Genußmitteln sind als Ausdruck eines schonenden Umgangs mit der eigenen Gesundheit anzusehen. Wenn sie ihr Gesundheitsempfinden dennoch heterogen einschätzen, so steht dies wiederum in engem Zusammenhang mit ihrem Lebensalter und ihren außerbetrieblichen Verpflichtungen: Während die Frauen mit Kindern über 30 Jahre sich gesundheitlich gut bis sehr gut fühlen, äußert sich die hohe Sensibilität für Beanspruchungen bei den jüngeren, außerbetrieblich zeitlich wenig gebundenen Frauen eher in einem eingeschränkten, teilweise angeschlagenen Befinden.

"Die Belastungsriesinnen"

"Meistens muß ich einfach drüber (Befindlichkeitsstörungen) wegsehen. Wenn die Möglichkeit besteht ..., dann leg' ich mich auch hin. Im Bett schon oder wenn ich dann wieder aufstehe, ist die Belastung wieder doppelt so groß, weil ich dann denke: In der Zeit hättest Du das jetzt machen können, und ich liege immer noch da. Deswegen lege ich mich selten hin. ... Ich versuche, das möglichst zu ignorieren. Ich sage mir: Dann und dann ist es vorbei, es ist nicht zu ändern. Dann geht das schon" (TZb/B3/29; verheiratet, 2 Kinder, 32 Jahre).

In annähernd gegenteiliger Weise wie die *"Widerständigen"* bewältigen die *"Belastungsriesinnen"* ihren Alltag. In jedem Alter, besonders aber in den mittleren Jahrgängen anzutreffen, sind es vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern, die diesen Stil praktizieren. Alle sehen ihre familiäre Arbeit als Belastung an, durch die sie sich häufig überfordert fühlen; hinsichtlich der Berufsarbeit trifft dies eher für die Vollzeitbeschäftigten zu. Zeitdruck macht ihnen häufig zu schaffen. Mit Ausnahme von Nervosität spüren diese Frauen mehrheitlich keinerlei psycho-

physische Beanspruchungssymptome; daß ein Teil von ihnen als Tribut für hohe Belastungen unter Rückenschmerzen, Verspannungen und Müdigkeit leidet, deutet eher auf Verdrängungsprozesse bei den übrigen als auf völlige Beschwerdefreiheit hin. So ist auch für die meisten Frauen das Unterdrücken von Beanspruchungssymptomen die vorherrschende Form des Umgangs mit ihnen. Ebenso wichtig ist ihnen, weder Kolleginnen noch Familienmitglieder ihre hohen Beanspruchungen spüren zu lassen; allerdings mißlingt vielen dieser Kontrollanspruch, so daß es zu explosionsartigen Entladungen angestauter Erschöpfung und Aggressionen kommt. Mit den Ursachen ihrer hohen zeitlichen Beanspruchungen im Betrieb und zu Hause haben sie sich entweder nicht auseinandergesetzt, oder sie sind zu dem Schluß gekommen, selbst hierfür verantwortlich zu sein. Sie reagieren in beiden Arbeitsbereichen unter Zeitdruck mit Selbstintensivierung; Unterstützung durch Kolleginnen bzw. Familienangehörige nehmen sie nicht in Anspruch. Von konkreten Problemen können sie bedingt abschalten, wie auch die kognitive oder kommunikative Auseinandersetzung in ihrem Bewältigungsstil keine Rolle spielt. Daß sie Phasen mit Belastungszuspitzungen teilweise als befriedigend empfinden, weil sie sich dann richtig verausgaben können, ist als problematisch anzusehen, denn die Frauen ignorieren und überschreiten offenbar häufig ihre Beanspruchungsgrenzen, statt ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Weitgehend reduziert haben sie hingegen ihr früheres Bewältigungsrepertoire, von dem allein eine Form der passiven Regeneration und bei vielen außerdem Genußmittel übrig geblieben sind. Zeit für einen Arztbesuch bringen sie nur im äußersten Notfall auf; wenn sie auf Befindlichkeitsstörungen überhaupt reagieren, greifen sie eher zu Haus- oder frei verkäuflichen Arzneimitteln. Unter ihnen finden sich die meisten Frauen, die ihr Gesundheitsempfinden selbst als gut bis sehr gut beschreiben (vgl. Kap. 5.5.4).

"Die Angeschlagenen"

"Beschwerden hat man im Grunde immer. Nur es gibt gewisse Dinge, ... wo Sie mit leben müssen, und wenn Sie nicht solche Schmerzen haben, daß es Ihnen schlecht wird, denn man lernt ja ... auch mit 'ner solchen Sache zu leben. ... Ich glaube nicht, daß Sie das merken, daß ich jetzt Schmerzen hab' oder so. Das sind so Sachen, die hat man dann nachher im Griff" (VZb/B2/2; ledig, betreut beide Eltern, 52 Jahre).

Frauen mit diesem Bewältigungsstil weisen eine starke Ähnlichkeit mit der vorherigen Gruppe auf - mit dem Unterschied, daß sie im Schnitt deutlich älter sind, anstelle kleiner Kinder zum Teil hochbetagte Eltern versor-

gen und daß die *"Angeschlagenen"* - anders als die oben skizzierten jungen bis mittleren Frauen - nicht mehr über eine unbeschädigte Konstitution verfügen. Nachdem sie ihr bisheriges Leben vermutlich als *"Belastungsriesin"* geführt haben, fordern jahrelange Überanstrengung und Selbstüberforderung nun Tribut. Obwohl sie betriebliche und häusliche Beanspruchungen als "normal", d.h. nicht besonders erwähnenswert bagatellisieren, fühlen sich doch gleichzeitig alle durch ihre Berufsarbeit überfordert, teilzeitig Arbeitende ebenso wie Vollzeitbeschäftigte. Ihre Beanspruchungen machen sich als Müdigkeit, Niedergeschlagenheit, zum Teil in Form von Rückenschmerzen und Nervosität bemerkbar. Aus der Angst heraus, als ältere Arbeitnehmerin leistungsmäßig nicht mehr mithalten zu können, und im Bestreben, keine Schwächen zu zeigen, unterdrücken sie im Betrieb Beanspruchungssymptome, intensivieren ihre Arbeit, statt kürzer zu treten. Sofern sie über die Ursachen zeitlicher Überbeanspruchungen nachgedacht haben, halten sie sich nicht nur zu Hause, sondern auch in der Berufsarbeit für die Alleinverantwortlichen. Anders als die *"Belastungsriesinnen"* können die *"Angeschlagenen"* ihre hohe Arbeitsintensität aber nicht mehr grenzenlos durchhalten. Während sie sich im Betrieb zum Teil mit Durchhalteparolen antreiben und extreme Belastungen auch positiv erleben, wählen sie zu Hause eher entlastende Strategien, indem sie Arbeiten liegen lassen und die Regeneration nachholen, die sie sich im Beruf nicht ansatzweise zugestehen. Wenn sie es überhaupt erstrebenswert finden, die Dinge locker zu sehen und von Problemen abzuschalten, fällt es ihnen schwer. Sie fühlen sich heute stärker beansprucht als in früheren Jahren, leiden unter Verschleißerscheinungen und fühlen sich mehrheitlich angeschlagen. Dennoch zögern sie Arztbesuche hinaus, wenden eher Hausmittel an. Ihr Bewältigungsrepertoire, das nie sehr umfangreich war, besteht heute aus Ausruhen und einer entspannenden Tätigkeit in den eigenen vier Wänden; bei einigen kommen Genußmittel hinzu.

"Die Gelassenen"

"Was man schafft, schafft man, und das, was man nicht schafft, wird den nächsten Tag weiter gearbeitet, ... man muß dann nicht in Panik geraten. Das bringt doch überhaupt nichts. Mag es jetzt nur vorkommen, daß man älter ist ... oder sagt: 'Laß es doch liegen, morgen ist auch noch ein Tag!' ... In Hektik arbeiten, bringt ja überhaupt nichts" (VZb/B2/12; ledig, pflegt ein Elternteil, 59 Jahre).

Diese Frauen, die alle über 40 Jahre alt sind, unterscheiden sich hinsichtlich der situativ vorgegebenen Belastungsbedingungen nur wenig von den *"An-*

geschlagenen". Zwar gibt es etwas weniger Vollzeit- und mehr geringfügig Beschäftigte, dafür versorgen sie häufiger Pflegefälle als die zuvor dargestellten Frauen. Auch beschreiben sie die beruflichen und häuslichen Belastungen ähnlich wie ihre etwa gleichaltrigen Kolleginnen. Jedoch nehmen sie Beanspruchungen anders wahr und bewältigen sie auch anders. So fühlen sie sich durch ihren Alltag nicht ständig überfordert. Wenn sie sich stark beansprucht sind, bemühen sie sich, dieses Empfinden durch Regeneration, Gespräche und Nachdenken zu bewältigen. Weder im Betrieb noch zu Hause setzen sie sich unter Druck, sie plädieren in allen Lebensbereichen dafür, die Dinge langsam und mit Ruhe anzugehen. Dabei kommt ihnen zu Hilfe, daß sie sich für zeitliche Engpässe nicht primär die Schuld geben, sondern vor allem im Betrieb außerhalb ihrer eigenen Kontrolle liegende Faktoren sehen. Daß sie sich Leistungsgrenzen setzen und einhalten, kann auch erklären, warum sie, anders als alle anderen Frauen, keine psychophysischen Symptome wie Verspannungen und Kopfschmerzen aufweisen, die bei den anderen häufig das Ignorieren von hohen Beanspruchungen signalisieren. Anders als den *"Angeschlagenen"* gelingt es dieser Gruppe, von Problemen abzuschalten und die Dinge generell gelassen zu sehen, obwohl auch sie sich heute eher mehr beansprucht fühlen als früher. Dennoch haben sie ihr Bewältigungsrepertoire nicht eingeschränkt, es besteht aus Regeneration, entspannenden Hobbys und außerhäuslichen Aktivitäten; zu Genußmitteln greift keine. Mit Ausnahme von Verschleißerscheinungen empfinden sie ihren Gesundheitszustand als *"eigentlich gut"*. Während sie sich regelmäßig ärztlich untersuchen lassen, lehnen sie die Einnahme freiverkäuflicher Arzneimittel ab.

"Die Unselbständigen"

"Bestimmte Zeiten wie Karneval bin ich überwiegend zeitlich belastet. Dann ist mir die Arbeit, dann muß ich grad mal 'ne Stunde länger bleiben und dann muß ich schon wieder mit dem Verein weg, und dann komm' ich also mit nix mehr zu Rande, dann steht man unheimlich unter Zeitdruck" (VZa/B3/19; ledig, bei Eltern lebend, 20 Jahre).

Diese kleine Gruppe von meist vollzeitbeschäftigten Frauen in den 20er, die als Nesthockerinnen bei ihren Eltern leben und gleichzeitig noch als Berufsanfängerinnen gelten können, stellen ein Kuriosum innerhalb der Untersuchungsgruppe dar. Sie haben weder Kinder noch Betreuungsfälle, noch einen Partner, noch sich selbst zu versorgen, da sie ihre gesamte eigene Reproduktionsarbeit von ihren Müttern erledigen lassen. Gleichwohl

fühlen sie sich stärker beansprucht und gesundheitlich schlechter als die *"Belastungsriesinnen"*. Hierin drückt sich nicht nur die aufgrund geringer Lebenserfahrung fehlende Relativierung eigener Beanspruchungen an diejenigen der meisten Frauen mit eigener Haushaltsführung und zu versorgenden Personen aus, sondern dieses Phänomen zeigt auch anschaulich, wie sensibel die jungen Frauen vor allem für berufliche Beanspruchungen noch sein können, so lange nicht weitere, noch größere Belastungen und Beanspruchungen deren Verdrängung erfordern. So empfinden die *"Unselbständigen"* nicht nur ihre Berufsarbeit, sondern teilweise auch die Situation zu Hause als beanspruchend, womit eher Konflikte mit den Eltern als Arbeitsbelastungen gemeint sein dürften. Daß die Erwerbsarbeit nicht nur von allen als überfordernd, sondern zum Teil auch als unterfordernd erlebt wird, deutet wie bei den *"Widerständigen"* auf noch vorhandene Ansprüche an die Inhalte des Berufs hin. Bei starken Beanspruchungen werden sie nervös und aggressiv und bringen dies sowohl gegenüber Kolleginnen als auch gegenüber ihrer Familie zum Ausdruck. Unter Belastungsspitzen, für die sie betriebliche Gründe verantwortlich machen, reagieren sie mit Selbstintensivierung und versuchen so häufig wie keine andere Gruppe - wahrscheinlich aus Mangel an Erfahrung, wie kontraproduktiv diese Methode ist -, mehrere Arbeiten gleichzeitig anzufangen; jedoch schaffen sie sich auch durch die Unterstützung von KollegInnen Entlastung. Dabei empfinden sie hoch belastete Phasen als ausschließlich negativ. Mangels eigener Zuständigkeit für ihre Reproduktionsarbeit spielen Zeitnot und Techniken zu deren Bewältigung zu Hause dagegen keine Rolle. Insgesamt nehmen sie, nachdem der Berufseinstieg geschafft ist, allmählich eine Abnahme ihrer Beanspruchungen wahr. Untypisch für ihre Alters- und Lebenssituation ist, daß sie überwiegend keine außerhäuslichen und kommunikativen Aktivitäten ausüben, obwohl sie nicht wie die meisten ihrer älteren Kolleginnen durch außerbetriebliche Verpflichtungen hieran gehindert sind. Stattdessen beschränken sie sich auf passive häusliche Regeneration und zurückgezogene Entspannung, woran ihre ungünstigen Arbeitszeiten als Vollzeitbeschäftigte sicherlich einen Anteil haben. Sie fühlen sich häufig abgespannt und gesundheitlich angeschlagen, ohne deshalb den Arzt/die Ärztin zu konsultieren oder sich sonst in irgendeiner ausgleichenden oder pfleglichen Weise mit ihrer Gesundheit zu beschäftigen. Da sie aber auch nicht kompensatorisch zu Genuß- oder Arzneimitteln greifen, ist ihr gesundheitliches Handeln weder protektiv noch risikoreich.

Nicht unerwähnt bleiben soll, daß wir in unserer Untersuchungsgruppe keinerlei Anzeichen für eine im öffentlichen Bewußtsein und in der Lite-

ratur als "typisch weiblich" geltende Strategie gefunden haben: den defensiven Rückzug auf depressiv-hilfloses Verhalten als indirekte Form, durch Jammern und Klagen Anforderungen abzuwehren und Mitleid zu erheischen (vgl. Psychologinnen-Gruppe München 1978: 233 ff.; Chesler 1977: 41 ff.). Energisch vertreten die Frauen vielmehr den Standpunkt, "man kann sich unwahrscheinlich in Sachen reinsteigern, wenn man sehr viel jammert, ... (so) wird das Problem immer größer, immer schlimmer" (VZa/B1/28).

Die abschließende Betrachtung von Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen den fünf Bewältigungsprofilen führt zu folgendem Resümee: "*Widerständige*" und "*Belastungsriesinnen*" können als Frauen mit annähernd entgegengesetzten Bewältigungsstilen bezeichnet werden, die sich zugleich auch in ihren außerbetrieblichen Lebensbedingungen unterscheiden. Zu beiden existiert ein "älteres Pendant": Kann man "*Angeschlagene*" quasi als die älteren Schwestern der "*Belastungsriesinnen*" deuten, weisen "*Widerständige*" und "*Gelassene*" Ähnlichkeiten im passiven Widerstand gegenüber als zu hoch empfundenen Anforderungen auf. Jedoch lassen die retrospektiven Schilderungen "*gelassener*" Frauen vermuten, daß bei einigen erst durch lebensgeschichtlich einschneidende Ereignisse - wie den Tod der Partners - zuvor existierende hohe Selbstbeanspruchungen in Frage gestellt und überwunden werden konnten. Unter den "*Gelassenen*" läßt sich daher nicht nur der früher praktizierte Bewältigungsstil der "*Widerständigen*", sondern möglicherweise auch der von "*Belastungsriesinnen*" annehmen. Der Vergleich von "*Angeschlagenen*" und "*Gelassenen*" unterstreicht die Bedeutung des subjektiven Bewältigungshandelns, da sich die Frauen kaum hinsichtlich ihrer situativen Lebensbedingungen unterscheiden. Daß eine ähnliche Beanspruchungsdeutung nicht auch in die gleichen Bewältigungsstrategien münden muß, veranschaulicht schließlich der Vergleich zwischen "*Widerständigen*" und "*Unselbständigen*": Alle so bezeichneten, überwiegend jungen Frauen weisen eine hohe Sensibilität gegenüber beruflichen Belastungen und Beanspruchungen auf; während "*Widerständige*" auf der kognitiven und der Handlungsebene sich offensiv verhalten, reagieren "*Unselbständige*" eher mit passiver Unzufriedenheit.

Dieser Vergleich von Bewältigungsstilen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensbedingungen und differierendem Lebensalter verdeutlicht, daß der Bewältigungsprozeß im Lebenslauf spannungsvoll bleibt. Er kann durch Veränderungen der Lebensumstände ebenso beeinflußt werden wie durch Lernprozesse und ist jedenfalls kein Ausdruck eines einmal erworbenen statischen Könnens.

6 Ergebnisse der Gruppendiskussionen mit den Frauen

Rücksichten, die wir bei der Vorbereitung auf einen störungsfreien Geschäftsbetrieb zu nehmen hatten, erwiesen sich für die Qualität der Diskussion als günstig. So sollte auf Bitte der Geschäftsleitung nicht mehr als eine Frau pro Abteilung an dem innerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Termin teilnehmen. Hierdurch werden Spannungen zwischen Kolleginnen, wie sie aus einigen Abteilungen bekannt waren, von vornherein aus der Gruppendiskussion herausgehalten, wo sie sich auf die allgemeine Gesprächsbeteiligung und die Bereitschaft, auch heiklere Themen zu vertiefen, negativ hätten auswirken können. Gleichzeitig erreichen wir mit der erforderlichen Streuung der Teilnehmerinnen über mehrere Abteilungen in allen drei Betrieben eine Mischung der auch in der Interviewphase untersuchten Arbeitszeitformen und der unterschiedlichen außerbetrieblichen Belastungsarten.

Das Gesprächsklima ist in allen drei Diskussionen freundlich und entspannt, was außer auf die Zusammensetzung auch darauf zurückzuführen ist, daß den Teilnehmerinnen mindestens eine der beiden Gesprächsleiterinnen aus den Interviews bekannt ist. Gelegentliches Gelächter und heitere Zwischenrufe - durch unsere Vortragsform durchaus beabsichtigt - unterstreichen die unverkrampfte Atmosphäre. Über die in allen drei Betrieben vorhandene Bereitschaft, sich zuzuhören und ausreden zu lassen, hinaus fällt im Textilkaufhaus eine hohe Fähigkeit der Teilnehmerinnen zur Perspektivenverschränkung auf (vgl. Ottomeyer 1977: 32 ff.). Während das Diskussionsmuster in den beiden anderen Betrieben in einer abwechselnd stärkeren Beteiligung der besonders vom augenblicklichen Thema Betroffenen und einer entsprechenden Zurückhaltung der weniger Betroffenen besteht, versetzen sich die Frauen aus dem Textilkaufhaus häufig in eine zu ihrem Lebenszusammenhang konträre Rolle und versuchen, aus dieser Perspektive heraus zu argumentieren und sich aufeinander zu beziehen. Wenngleich mit unterschiedlicher Häufigkeit und Länge der Beiträge beteiligen sich alle Frauen an den Diskussionen. Potentiellen "Schweigerinnen", die entweder kein Interesse mehr an der Untersuchung oder Hemmungen hatten, sich in eine Gruppendiskussion einzubringen, war es aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme von vornherein möglich, sich dieser Situation zu entziehen. Insofern stellen die teilnehmenden Frauen, insbesondere im SB-Warenhaus, eine Positivauswahl dar, welche der Untersuchung nach wie

vor aufgeschlossen gegenüber stehen und über ein hohes Artikulationsvermögen verfügen.

Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt (vgl. Kap. 3), waren die Gruppendiskussionen inhaltlich strukturiert in die drei Themenblöcke *"Die Arbeitszeiten - Wünsche und Wirklichkeit"*, *"Leben und Arbeiten zu Hause"* und *"Was Sie belastet - und wie Sie es bewältigen"*. Jede dieser gut halbstündigen Einheiten umfaßte eine Ergebnispräsentation seitens der Gesprächsleitung und eine anschließende Diskussion in der Gruppe. Dabei wurden unterschiedliche Darstellungsformen gewählt, um das Interesse der Frauen durch einen abwechslungsreichen Verlauf aufrechtzuerhalten. Zusätzlich erhielt jede Teilnehmerin zu den drei Themen ein Papier mit ausgewählten Kurzergebnissen. Für den Diskussionsverlauf der drei Themenbereiche waren seitens der Diskussionsleitung Fragen vorbereitet worden. Diese wurden zum Teil so offen gestellt, daß sie den Frauen eine betriebspezifische und/oder individuelle Akzentuierung der Problematik ermöglichen. Zum Teil waren sie geschlossen und zielgerichtet, um zu einzelnen Fragestellungen trotz der betrieblichen Unterschiede und unterschiedlicher Verläufe der Diskussionen zu gemeinsamen, überbetrieblichen Aussagen kommen zu können. Schließlich wurden zum Komplex Arbeitszeitgestaltung in jeder Diskussion betriebspezifische Nachfragen gestellt, insbesondere zu den seit Durchführung der Interviews eingeführten Arbeitszeitänderungen.

Die Arbeitszeiten - Wünsche und Wirklichkeit

Auf einer großen Wandtafel wurden den Teilnehmerinnen die drei Arbeitszeitmodelle vorgestellt. In der vergleichenden Erörterung wurde ihr Augenmerk auf den unterschiedlich fortgeschrittenen Flexibilisierungsgrad bei der Arbeitszeitgestaltung, auf Unterschiede bei der diesbezüglichen Einflußnahme, auf die Pausengestaltung und die Praxis der Einführung des Lagen Donnerstags in den jeweils beiden anderen Betrieben gelenkt. Als Beispiel für überbetrieblich gleiche, aber gruppenspezifisch unterschiedliche Beschäftigteninteressen wurden ihnen die Wünsche von teilzeitbeschäftigten Müttern genannt sowie aus deren Perspektive günstige und ungünstige Arbeitszeitvereinbarungen. Inhalt des zum Themenblock Arbeitszeiten verteilten Papiers waren schließlich ausgewählte überbetriebliche, kollektive Gemeinsamkeiten in den Einstellungen aller Frauen. Hierdurch erhielten sie eine Rückmeldung auf ihre in den Interviews geäußerte Einstellung zur Samstagarbeit, Beanspruchung durch den Lagen Donnerstag,

Prognose der weiteren Arbeitszeitentwicklung. Ferner standen ihre genannten Arbeitszeitwünsche zur Diskussion. Entsprechend der Unterschiede in der Arbeitszeitgestaltung nehmen die Gruppendiskussionen einen unterschiedlichen Verlauf.

So dominieren im Textilkaufhaus die vor einem Jahr eingeführte *spätere Ladenöffnung* (von 9.00 auf 9.30 Uhr) und deren nach Arbeitszeit und außerbetrieblicher Lebensform unterschiedliche Auswirkungen die erste Diskussionsrunde. Während die Frauen mit kleinen Kindern den entlastenden Charakter dieser Arbeitszeitverschiebung, welche bei der morgendlichen Prozedur des Kinderanziehens und -wegbringens Zeitdruck reduziert, betonen, sieht sich die Untergruppe der vollzeitbeschäftigten Frauen in ihrer vorgängigen Skepsis bestätigt. Für sie wirkt sich die spätere Öffnung in Kombination mit der gleichzeitig verschärften Kontrolle der maximal zulässigen Plus- und Minusstunden in mehrfacher Hinsicht belastungsverstärkend aus: Die Einschränkung der wöchentlichen Öffnungszeiten um zweieinhalb Stunden verlangt ihnen, um auf ihr monatliches Stundensoll zu kommen, den vermehrten Einsatz am Langen Donnerstag ebenso ab wie die Kürzung ihrer Pausen; demgegenüber wird die morgens gewonnene Zeit insbesondere von den Alleinlebenden als sozial wertlos empfunden. Die Methode des *Einsparens von Pausen*, die nach Meinung der Anwesenden von einigen Beschäftigten über das notwendig gewordene Maß hinaus praktiziert wird, um zusätzlich freie Tage "zusammenzusparen", eint die gesamte Gruppe: "Leute, die sammeln, machen den andern die Arbeitszeiten kaputt" (VZa/B1/6). Da hierin eine längerfristige Gefahr für das variable Arbeitszeitsystem gesehen wird, wird dieses Verhalten einhellig als un-solidarisch kritisiert. Von Zustimmung begleitet weist eine geringfügig beschäftigte Rentnerin auf die zusätzliche Beanspruchung durch Wegfall der Arbeitsunterbrechungen hin:

"Und ich finde, die Frühstückspause und die Mittagspause, die ist nötig, in diesem Rummel, immer mit Menschen, auch mal einfach nur mal gucken können, oder auch mal unbeobachtet die Arme übereinander schlagen, wir werden doch immer beobachtet, ne, jeden Schluck Wasser, den man außerhalb der Kantine trinkt, da hat man schon einen, 'was macht die da, die trinkt was', ne, darum denk' ich immer, das ist immer so schade, daß dann so was auf Pausen auch noch geht. ... Und wenn junge Leute jetzt noch glauben, 'ach, ich kann das und die Viertelstunde macht nichts ...', das macht was aus. Man ist hinterher wieder aufgelöster, man ist wieder irgendwie bereiter" (PKa/B1/26).

Die augenblickliche *Pausengestaltung* und mögliche Alternativen werden auch im Kaufhaus ausgiebig diskutiert, allerdings widersprüchlicher. Wird zunächst mit Blick auf das im Textilkaufhaus praktizierte Modell kritisiert, daß im eigenen Betrieb die einstündige Pause außer am Langen Donnerstag unteilbar ist, und werden die Vorteile mehrerer kürzerer Pausen erörtert, wollen auf Nachfrage doch die meisten nicht auf die einstündige Arbeitsunterbrechung verzichten; lange Wege- und Wartezeiten bei der Essensausgabe mindern den Erholungswert kürzerer Pausen. Wie hoch die Bedeutung sowohl einer längeren als auch mehrerer Pausen für einige ältere Kolleginnen rangiert, wird in der auf Abteilungsebene praktizierten Lösung deutlich, wonach sie am Langen Donnerstag morgens eine halbe Stunde eher anfangen als betriebsüblich, um zwei Pausen nehmen zu können. Die Entscheidung, ihre Beanspruchungen am von vielen Teilnehmerinnen als besonders strapaziös empfundenen Langen Donnerstag durch "freiwilligen" früheren Arbeitsbeginn zu entzerren, wird durch die von mehreren Frauen empfundene Wertlosigkeit der Morgenstunden von 9.00 bis 11.00 Uhr begünstigt, die angesichts langer Wartezeiten weder für Arzt- noch Behördengänge zu nutzen sind. In den Beiträgen zur *Arbeitszeitregelung am Langen Donnerstag* wird die Widerständigkeit einiger Frauen gegenüber einer rationelleren, effektiveren Nutzung von Zeit deutlich: hektische Erledigungen vor Beginn der Arbeit lehnen sie ebenso ab wie die von einigen Frauen im Textilkaufhaus favorisierte Alternative, dann doch von 9.00 bis 20.30 Uhr zu arbeiten, um Zeit zu gewinnen. Die einzige Übereinstimmung aller Diskussionsteilnehmerinnen in diesem Themenkomplex besteht in dem Urteil, daß der Lange Donnerstag - abgesehen von der Vorweihnachtszeit - überflüssig ist.

Entsprechend des im SB-Warenhaus geringen Personalbedarfs am Langen Donnerstag, der zudem vor allem durch Aushilfen abgedeckt wird, spielt das für die übrigen Frauen bedeutende Thema in dieser Diskussionsrunde keine Rolle. Gegenstand des kollektiven Unmuts ist vielmehr die kurz zuvor abgeschlossene *Betriebsvereinbarung über das "Superlange Wochenende"* allein für Vollzeitbeschäftigte (vgl. Kap. 4.2), von dessen Inanspruchnahme mit Ausnahme der einzigen anwesenden Frau aus dieser Gruppe alle übrigen ausgeschlossen sind:

"Ich bin jetzt im 13. Jahr da. Ich hab' weder Ostern noch Pfingsten oder Weihnachten, überhaupt noch kein frei gekriegt, und die Langen Samstage immer da. Weil kein Ersatz da ist. Weil man zum Wochenende gebraucht wird. Weil man mit voller Besetzung sein muß" (TZa/B3/27).

Damit spricht sie zugleich betriebliche Sachzwänge an, wegen derer auch die wenigen Berechtigten häufig die ihnen zustehende Regelung nicht wahrnehmen können (vgl. Kap. 7). Möglicherweise liegt es an diesem Umstand, daß aus der ungerechten Regelung, so wird sie von allen Teilnehmerinnen gewertet, nicht stärkerer Zündstoff für den Betrieb entsteht. Außerdem gibt es keine direkte Vertretungsregelung für die am Wochenende fehlenden Vollzeitkräfte, so daß für die verbleibenden Teilzeitbeschäftigten die entstehende Arbeitsintensivierung nicht unmittelbar erfahrbar ist: "Die Regale bei mir oben werden halt donnerstags ganz voll gekloppt, dann ist da halt niemand" (VZa/B3/19). Kennzeichnend für das niedrige Informationsniveau über Tarifangelegenheiten ist die Diskussionssequenz über unsere Nachfrage, wie denn die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung für die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten umgesetzt worden ist. Daß sie mehr Geld bekommen, ist allen Frauen bekannt, *ab wann* dies gilt und *in welcher Höhe*, darüber herrscht Unklarheit. Die *Pausenregelung* im Kassenbereich wird auch in der Gruppendiskussion thematisiert. Obwohl selbst nicht betroffen, stimmen alle Frauen darin überein, daß die ständig wechselnden, unberechenbaren, gegen gesetzliche Vorschriften verstößende Pausenregelung eine große Belastung ist, da es unmöglich ist, *geregelt Mahlzeiten* einzuhalten. Insbesondere das erzwungene Pausemachen am Arbeitsanfang konterkariert den Sinn von Erholungspausen.

Die einzige überbetriebliche Gemeinsamkeit kann treffender als "fehlende Gemeinsamkeit" charakterisiert werden: was allen einzeln interviewten und in den Gruppen befragten Frauen fehlt, sind dezidierte Vorstellungen und Forderungen darüber, welche *institutionellen Zeiten* aus ihrer Perspektive geändert werden sollen, um die zeitlichen Restriktionen von Verkäuferinnen zu beseitigen bzw. zu mildern. Die Antwort einer Teilnehmerin, "vielleicht wollen wir den andern nicht zumuten, was uns zugemutet wird" (TZa/B3/14), veranschaulicht die für diese Frauengruppe typische Zurückhaltung in der Formulierung und Durchsetzung eigener Bedürfnisse. Das Fehlen kollektiver Verbesserungsvorschläge läßt sich sowohl auf rationale Begründungen als auch auf konkrete Erfahrungshintergründe zurückführen, die die Entstehung gemeinsamer Forderungen erschweren, verhindern oder als überflüssig erscheinen lassen. Mehrere Beschäftigte des Textilkaufhauses halten Veränderungen anderer Zeitstrukturen für nicht erforderlich, da die freien Tage der Vollzeit- und die erwerbsarbeitsfreie Zeit der Teilzeitbeschäftigten für behördliche Erledigungen ausreichen; zusätzliche Öffnungszeiten und Sprechstunden nach 19.00 Uhr werden von den Frauen des Einzelhandels schon wegen der hinter ihnen liegenden Tagesbe-

lastungen nicht in Anspruch genommen. Die verbreitete verinnerlichte Haltung, persönlich und individuell für die Überwindung struktureller Zeitinkompatibilitäten verantwortlich zu sein, kommt in den Worten zum Ausdruck:

"Wenn ich im Einzelhandel bin, muß ich vorher wissen und planen, kann ich arbeiten gehen, hab' ich jemand für mein Kind, anders geht das nicht. ... Als Einzelhandelsbeschäftigte kann ich ja nicht fordern, daß der Kindergarten so lange geöffnet haben soll" (TZb/B1/13).

Im Kaufhaus wird unsere Frage nach verbesserungsbedürftigen institutionellen Zeiten zwar aufgegriffen, um - wie schon in vielen Interviews - detailliert die eigenen Zeitröte in der Bewältigung einer Vielzahl notwendiger Besorgungen zu schildern, nicht aber, um Entlastungsvorschläge zu entwickeln. Auch im SB-Warenhaus, dessen dezentrale Lage die schlechten Busverbindungen zum naheliegenden Kritikpunkt der Gruppe hätte werden können, sind es die individuell getroffenen Arrangements, die selbst das konkrete Anliegen beschäftigtenfreundlicherer Fahrpläne nicht vordringlich genug erscheinen lassen, um sich kollektiv um eine Änderung zu bemühen.

Leben und Arbeiten zu Hause

Als Rückvermittlung der in den Interviews geschilderten außerbetrieblichen Belastungen und Beanspruchungen spielten wir den Teilnehmerinnen einen aus Originalzitaten montierten Dialog zweier Verkäuferinnen vor, in welchem zwei idealtypische Lebensweisen und die dazugehörigen Belastungen und Beanspruchungen pointiert zum Ausdruck kamen. Das zu diesem Thema erstellte Ergebnispapier verdeutlicht vor allem den *geringen Anteil der Männer an der Reproduktionsarbeit* sowie die *hohe (Selbst-)Beanspruchung der Frauen durch Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege*.

Den kollektiven Erfahrungshintergrund der Frauen hinsichtlich ihres privaten Lebens stellen nicht, wie im Betrieb, gemeinsame Arbeitserfahrungen dar, sondern eine - mit generationsbedingt unterschiedlichen Nuancen - erfahrene Sozialisation als Mädchen und Frauen in einer auf der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung basierenden Gesellschaft. Während die Älteren noch nicht auf eine längerfristige Erwerbstätigkeit hin erzogen wurden, sind die jüngeren in der Vereinbarkeitsideologie aufgewachsen, nach der sie neben ihrer Berufstätigkeit allein für den reproduktiven Arbeitsbereich verantwortlich sind. So benennt eine Frau unter lebhafter Zustimmung der Gruppe ihre Ansprüche in ihren ersten Berufsjahren: "Man

will es ja schaffen, man will berufstätig sein und gleichzeitig eine gute Hausfrau" (PKb/B1/27). Ausgehend von dieser allen Frauen gemeinsamen Motivation zu Beginn ihrer Berufs- und Familienbiographien haben sich die Einstellungen zur Hausarbeit, innerfamiliären Arbeitsteilung, die Erwartungen an den Partner und das eigene Verhalten bei vielen ausdifferenziert und verändert, wie aus den häufig kontrovers verlaufenden Gruppendiskussionen hervorgeht. Dabei verteilen sich die geschilderten Erfahrungen und geäußerten Meinungen so heterogen auf ältere und jüngere, Teilzeit- und Vollzeitfrauen sowie auf solche mit und ohne Kinder, daß eine Zusammenfassung von Gruppen- oder Untergruppenmeinungen in keinem der drei Betriebe möglich ist; ausschlaggebend für die vertretenen Auffassungen, so wird aus fast allen Äußerungen deutlich, sind die Erfahrungen mit dem *eigenen* Mann, den *eigenen* Kindern bzw. bei alleinlebenden Frauen Erfahrungen mit Familien in ihrer unmittelbaren Umgebung. Die überwiegend von den in Partnerschaft lebenden Frauen praktizierte klassische Teilung bei der häuslichen Arbeit wird in allen drei Gruppen ausführlich und differenziert diskutiert und nicht - wie von uns erwartet - aus Loyalität mit dem Partner oder aus Schutz für das eigene Selbstbild tabuisiert. Kritisiert wird an den Männern - gemeint ist explizit oder implizit der eigene -, daß die bei einigen ansatzweise vorhandene Bereitschaft zur egalitären Arbeitsteilung mit der Geburt des ersten Kindes schlagartig aufhört, obwohl der Umfang der Reproduktionsarbeit gerade dann stark zunimmt. So geben diejenigen Frauen, die nach dem Erziehungsurlaub einen Wechsel von Voll- auf Teilzeit vorgenommen haben, an, die Summe der von ihnen im Betrieb und zu Hause zu leistenden Arbeit ist *nach* der Arbeitszeitverkürzung größer als vorher. Einige schreiben sich selbstkritisch einen Eigenanteil an dieser Verfestigung traditioneller Rollen zu, wenn sie die *Reduktion ihrer Arbeitszeit* mit einem *gleichzeitigen Ansteigen ihrer Hausarbeitsstandards* in Verbindung bringen:

"Sobald Kinder da sind, und man nicht mehr diese volle Zeit arbeiten geht, wie gesagt, dann kommt dann die Einstellung, 'Ich muß meine Wohnung blitzblank haben, da hat er nicht richtig Staub geputzt, da hat er die Betten nicht richtig zusammengelegt - da mach' ich's lieber allein!' Und dann ist ja dieser Streß dann auch wieder da" (TZb/B1/20).

Beanspruchungen zu reduzieren ist demgegenüber das Motiv einer vollzeitbeschäftigten Kollegin, aus welchem heraus sie die Alleinzuständigkeit für Hausarbeit der Alternative eines ständigen Machtkampfs um die Definition der Sauberkeitsstandards vorzieht:

"Wenn meiner sagt, 'Ich hab' gespült.', da krieg' ich immer epileptische Anfälle, wenn ich das Gespülte seh'. (Zwischenruf: Da muß man ihm alles wieder hinstellen, zum Wegspülen, bis er das lernt!) Eh, weißt Du, bevor ich mir jeden Tag Theater anhöre, mach' ich das lieber selber" (VZb/B2/30).

Mit dieser Absage an Aushandlungsprozesse hinsichtlich der Qualität von Hausarbeit erntet sie vielfachen Widerspruch; die Mehrzahl der Frauen ist zumindest theoretisch bereit, eigene Hausarbeitsstandards zu hinterfragen, wenn ihre Männer Bereitschaft zur teilweisen Arbeitsübernahme zeigen. Gleichzeitig erleichtern die Kinder, die einerseits Hausarbeit verursachen, ihren Müttern andererseits die Relativierung oder *Aufgabe vorgängiger Hausarbeitsstandards*. Bei manchen geschieht dies notgedrungen, weil ihre Einhaltung bei kleinen Kindern illusorisch ist:

"Weil, ich hab' alles blitzblank, und meine Kinder kommen nach Hause, putzen sich nicht die Füße ab, gehen über die Fliesen, und überall sind Fußstapfen. Hab' ich mich gefragt, dafür hast Du Dich den ganzen Morgen gesputet? Ich tu' es nicht mehr, ... ich seh's nicht mehr ein" (TZb/B1/20).

Andere Frauen setzen bewußt *zeitliche Prioritäten zugunsten der Kinder* (vgl. Kap. 5.4.3) und kritisieren, daß ihre Männer dies vielfach nicht teilen. So grenzen sich die Väter über die sich aus ihrer Vollzeitberufstätigkeit ergebenden zeitlichen Restriktionen hinaus gegenüber den Ansprüchen ihrer Kinder ab - und zwar im Gegensatz zu ihren Frauen erfolgreich. Eine Frau stellt unter zustimmendem Gemurmel anderer Mütter fest, wie unterschiedlich bereits ihr Fünfjähriger das Regenerationsbedürfnis seiner berufstätigen Eltern respektiert bzw. ignoriert:

"Sobald ich nach Hause komme, ich hab' keinen Feierabend. Mein Sohn würde niemals, wenn der Papa von der Arbeit kommt, den sofort bestürmen, weil der ganz einfach weiß, 'Oh, wenn ich den jetzt gleich anfall, dann gibt's Theater in der Hütte.' Mir gesteht er diese Pause nicht zu" (TZb/B1/20).

So offen und kontrovers viele Frauen solche Konflikte in ihren Beziehungen schildern, so wenig bereit sind die anwesenden Vertreterinnen hoher Hausarbeitsstandards, ihre Maßstäbe gruppenöffentlich zu vertreten. Die bei den jüngeren Frauen mit Kindern stattgefundene Prioritätenverschiebung von *hohen Sauberkeitsstandards* hin zu einer (*zeitlich*) *intensiven Kinderbetreuung* äußert sich auch in spöttischen Kommentaren über von uns referierte Beispiele hoher Standards beim Putzen. Diese Atmosphäre läßt es den anwesenden Frauen mit sehr traditionellen Hausarbeitsplänen

wahrscheinlich opportuner erscheinen, ihre in der Gruppenmeinung als anachronistisch erscheinenden Normen nicht zu verteidigen.

Unterrepräsentiert sind in allen drei Gruppen diejenigen Frauen, die durch die *Pflege von Angehörigen* außerbetrieblich zeitlich stark beansprucht sind. Dennoch wird dieses Thema im Textilkaufhaus und im Kaufhaus von vielen Teilnehmerinnen engagiert und ernsthaft aufgegriffen, wobei fast jede auf Erfahrungen bei (ehemaligen) Kolleginnen verweisen kann. Übereinstimmung herrscht darin, daß die häusliche Altenpflege der Kinderbetreuung in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung und Wertigkeit gleichzusetzen ist. Unsere Nachfrage, ob diese gleichrangige Bewertung auch in einer zum Erziehungsurlaub analogen gesetzlichen Freistellungsregelung mit Teilzeitmöglichkeit und Kündigungsschutz für Zeiträume intensiver Pflege umgesetzt werden soll, wird zwar von vielen reaktiv bejaht; zugleich wird jedoch auch Skepsis gegenüber der betrieblichen Umsetzbarkeit von Freistellungsansprüchen mit ungewisser Zeitperspektive geäußert. Als besonders vordringlich thematisieren die Frauen selbst zumindest die *Anrechnung von Pflegezeiten in der Rentenversicherung*.

Was Sie belastet - und wie Sie es bewältigen

Den Auftakt zur letzten Diskussionsrunde lieferte ein Referat, das zum einen die maßgeblichen *Belastungen und Beanspruchungen* der Frauen und zum andern ihre bevorzugten *Techniken im Umgang mit Zeitnot* zusammenfaßt. Schließlich wurden sie mit den kontrastierenden *Bewältigungsstilen* der *"Belastungsriesin"* und der *"Gelassenen"* konfrontiert mit der Intention, sie zur Kommentierung dieser Verarbeitungs- und Handlungsweisen zu ermuntern. Dabei waren die Charakterisierungen der beiden Stile so wertneutral wie möglich gewählt, um nicht durch eine etikettierende Darstellung von vornherein eine kollektive Distanzierung vom Typ der *"Belastungsriesin"* zu provozieren; wir vermuteten, daß eine öffentliche Identifikation mit diesem Bewältigungsverhalten den betreffenden Frauen ähnlich schwer fällt wie zuvor den Vertreterinnen hoher Hausarbeitsstandards. Diese Befürchtung war gänzlich unbegründet, denn die informellen Gruppenmeinungen fallen im Textilkaufhaus und im Kaufhaus eindeutig aus: Trotz der gesundheitlich negativen Auswirkungen ihres Bewältigungsverhaltens hat die *"Belastungsriesin"* in diesen beiden Gruppen ein uneingeschränkt positives Image. Dabei engt sich die Diskussion über das Respektieren oder Überschreiten der eigenen Grenzen der Beanspruchbarkeit allerdings auf die unterschiedliche Bereitschaft, sich schnell krankzuschreiben zu lassen,

ein. Dies erklärt die hohe Konformität der Diskussionsbeiträge, die häufig mit der Versicherung beginnen, man selbst bleibt nur bei "richtiger" Krankheit zu Hause, geht auch mit Erkältungen und Schmerzen zur Arbeit. Der *schonende Umgang mit den eigenen gesundheitlichen Ressourcen* gewinnt vor dem Hintergrund der dünnen Personaldecke bei allen Frauen die Bedeutung des *unkollegialen Verhaltens*, das negativ sanktioniert wird:

"Das wird von allen negativ gesehen, wenn man nicht so flott ist." (TZb/B1/13) und "Auch von den Kolleginnen wird das nicht akzeptiert, wenn man in der dicksten Arbeit sagt 'Ich kann nicht mehr!'" (TZb/B1/09).

Neben der offenbar gut funktionierenden sozialen Kontrolle, welche die Beschäftigten untereinander ausüben, wird vielfach positiv Bezug genommen auf die mit der eigenen Erziehung erworbene hohe Arbeitsmoral, die häufige Arztbesuche und Fehltage nicht einreißen läßt. Daß das Ignorieren gesundheitlicher Beeinträchtigung in der Wahrnehmung älterer Kolleginnen als Voraussetzung für das innerbetriebliche "Überleben" angesehen wird, schildert unter vielfacher Zustimmung eine 63jährige:

"Es ist schon so: wenn man als Ältere noch mit voll da sein soll, das ist eben, also, so hab' ich das immer empfunden, also krank sein war nicht angesagt, ne, ... 'Was will die noch hier, in dem Alter?', nicht. 'Jetzt ist sie auch wieder krank.' oder so, ne, also, das hat mich immer davon abgehalten, diese Dinge eben auch so lang auszukurieren" (PKa/B1/26).

Sympathie für den *Stil der Langsamkeit* wird nur vereinzelt und in indirekt-distanzierter Form geäußert, z.B. als Verständnis für andere, häufig jüngere Kolleginnen, die regelmäßiger zum Arzt gehen als man selbst. Eine die beiden Strategien in ihr jeweiliges Gegenteil verkehrende Interpretation nimmt - unter lachender Zustimmung ihrer Kolleginnen - eine Teilnehmerin vor, die die schnelle Arbeitsweise als Vortäuschung von Beanspruchungen und damit als Schutzstrategie gegenüber dem Aufbürden zusätzlicher Arbeiten deutet; demgegenüber provoziert die ruhig und gelassen arbeitende Kollegin durch ihre Erscheinung geradezu, daß ihr Mehrbelastungen zugemutet werden:

"Weil die Kolleginnen glauben, der würde überhaupt nichts ausmachen und der könnten sie noch mehr aufbürden, weil die ja mehr verkraften kann. Leute, die nervöser sind und so, die belastet man nicht so stark" (VZa/B2/10).

Ist es also im Textilkaufhaus und im Kaufhaus kaum möglich, gegen die existierende Gruppennorm offensiv den eigenen Gesundheitserhalt höher

zu bewerten als den störungsfreien Arbeitsablauf, eint genau diese Prioritätensetzung die Frauen im SB-Warenhaus. Hier sprechen die Diskussions- teilnehmerinnen tabufrei über eigene Erfahrungen mit längeren Krankhei- ten und Arztbesuchen, und sogar das - in den beiden anderen Gruppen ver- pönte - zwei- bis dreitägige Fehlen wird als angemessene Genesungsstrate- gie angesehen. Zum Verständnis solcher Gegensätzlichkeiten sind einige wesentliche Unterschiede zwischen den Betrieben zu beachten. So fehlen die für das Textilkaufhaus und das Kaufhaus charakteristische langjährige Betriebszugehörigkeit; die hiermit zusammenhängende *Kollegialität in ih- rer Ambivalenz von Unterstützung und sozialer Kontrolle* ist im dritten Be- trieb bei weitem nicht so ausgeprägt. Beispiele unterlassener Hilfeleistun- gen seitens ihrer KollegInnen nehmen hier einen breiten Raum in der Dis- kussion ein. Statt der auch von Vorgesetzten erfahrenen Anteilnahme im Krankheitsfall, wie sie Frauen der anderen Betriebe schildern, berichten die Teilnehmerinnen aus dem SB-Warenhaus von der durchgängigen Unter- stellung ihrer Vorgesetzten, krankheitsbedingtes Fehlen ist erschlichener Zusatzurlaub. Im Unterschied zu den anderen Betrieben dominiert hier das Bewußtsein von der eigenen Ersetzbarkeit. Weder KollegInnen noch dem Arbeitgeber zu Loyalität verpflichtet, fällt die Rücksichtnahme auf die ei- gene Beanspruchbarkeit leichter:

"Der eine kann mehr arbeiten wie der andere, das ist von Mensch zu Mensch verschieden. Man muß das merken, wie viel man kann. Irgendwann muß man sich mal damit auseinandersetzen, ne, man soll sich nicht ständig überfordern. Vor allem, man muß wissen, was mir wichtiger ist, ne, meine Gesundheit oder die Firma. Man ist immer zu ersetzen. ... Zu ersetzen ist jeder" (TZb/B3/13).

Die in den Interviews häufig thematisierten Einschränkungen des *Be- wältigungsrepertoires* aus Zeitgründen veranlaßte uns zu der Nachfrage, ob *allein* die Arbeitszeit hierfür verantwortlich ist oder ob auch andere Fakto- ren ausschlaggebend sind, wie sich verändernde Interessen, Betreuungsver- pflichtungen oder zunehmende Bequemlichkeit. Die präzisierenden Stel- lungnahmen zeugen von der unterschiedlichen Betroffenheit der Frauen. So insistieren die Vollzeitbeschäftigten auf der ursächlich negativen Wirkung ihres Arbeitszeitendes, das viele zur Aufgabe regelmäßiger Aktivitäten im institutionellen Rahmen zwingt. Dabei vertreten viele Frauen die Ansicht, daß selbst ein der Erholung dienendes Vorhaben eines *regenerativen Vor- laufs* von ein bis zwei Stunden bedarf, damit der Wechsel von der Arbeit zu Sport oder Kultur in Ruhe vollzogen werden kann und nicht selbst in Frei- zeitstreß ausartet:

"Wenn man so hinter dem Bus herlaufen muß nach der Arbeit, um den zu kriegen, damit man den Anschluß kriegt, damit man hinterher in seinen Turnschuhen steht (Lachen), dann steh'n Sie wahrscheinlich schief in den Turnschuhen. ... Diese Hetze, man ist völlig fix und fertig, und dann vielleicht noch zwei Stunden aktiv Sport zu machen, ist Selbstmord" (VZb/B2/30).

Demgegenüber räumen die durch ihre Arbeitszeit weniger direkt restringierten Teilzeitbeschäftigten ein, eher durch eigene Bequemlichkeit und durch familiäre Beanspruchungen frühere Aktivitäten aufgegeben zu haben. Gegen diese automatische Unterordnung eigener Freizeitinteressen unter die von der Familie gestellten Anforderungen spricht sich eine Mutter von zwei Vorschulkindern energisch aus. Daß ihr erfolgreiches Aushandeln von Eigenzeit in der Partnerschaft von ihren Kolleginnen weniger als eine gelungene und berechtigte *Strategie* für diskussionswürdig angesehen wird, sondern eher als ein nicht verallgemeinerbarer, *glücklicher Zufall*, den sie ihrem Mann verdankt, wird aus ihren zweifelnden Zwischenrufen deutlich:

"Also, ich finde, man sollte sich nicht so von der Familie so in bestimmte Bahnen reinzwängen lassen. Also ich finde schon, wenn die Frau Lust hat, Sport zu machen, dann soll sie auch abends gehen. Ob der Mann dann die ersten zwei Mal vielleicht ein Gesicht zieht oder nicht. (eine Kollegin: Ja gut, Du hast jetzt 'nen ziemlich lieben Mann.) Ja, aber trotzdem. Also ich war immer sportlich aktiv und ich hätt' mir das auch nicht nehmen lassen. (eine andere: Wenn das Kind klein ist, bist Du auch erst mal zu Hause.) Warum? Wenn das klein ist, kann der Mann auch mal auf das Kind aufpassen" (TZb/B3/13).

Eine andere Kontroverse entwickelt sich zwischen zwei (45- und 55-jährigen) Frauen, die hochbetagte Eltern versorgen, auf der einen und mehreren jüngeren Frauen auf der andern Seite. Ausgiebig wird über die Frage diskutiert, ob die Pflegenden zugunsten der von ihnen abhängigen Person auf *jegliche* eigene Regeneration verzichten oder ob sie nicht umgekehrt gerade auch im Interesse der zu Versorgenden auf Freiräumen für die eigene Erholung bestehen müssen. Daß es zu keiner Annäherung der Standpunkte kommt, zeugt weder von der mangelnden Lebenserfahrung der jüngeren noch von der Uneinsichtigkeit der älteren überbeanspruchten Frauen. In den folgenden Diskussionssequenzen offenbart sich vielmehr, wie bedrückend ausweglos einige Frauen mit Dauerbelastung durch häusliche Pflege ihre Situation empfinden. Alle von den nicht-betroffenen Frauen vorgeschlagenen Entlastungsmöglichkeiten werden unter Hinweis auf die *mangelnde Zeit* und *fehlende soziale Unterstützung* zurückgewiesen:

"Wenn abends ein 85jähriger Vater wartet, kann man nicht mehr weg, er wartet ja; morgens um fünf muß ich ihn versorgen, auch wenn man frei hat" (TZb/B1/18). "Aber irgendwann kann man doch selbst nicht mehr? Man muß sich doch selbst mal ausruhen!" (VZa/B1/6). "Nein, hab' ich keine Zeit für, das geht ja nicht" (TZb/B1/18). "Aber wenn Sie mal zur Ruhe kämen, vielleicht ging's dann besser. Vielleicht wäre Ihre Migräne dann gar nicht vorhanden, wenn Sie mal zur Ruhe kämen" (VZa/B1/6). "Möglich, aber da fragt ja keiner" (TZb/B1/18).

Daß sie mit ihrer ständigen Überbeanspruchung das Eintreffen gerade des Ereignisses riskieren, das sie unbedingt verhindern wollen, ist ihnen einerseits bewußt, andererseits verdrängen sie dieses Wissen in ihrem Alltag:

"Und wenn Sie jetzt auch nicht mehr können?" (TZb/B1/20). "Dann kommt sie (die 84jährige Mutter) ins Heim, ganz einfach" (PKb/B1/27). "Dann wär's doch besser, daß man dann mal zum Sohn oder zur Tochter sagt, mach' das mal für mich mit" (TZb/B1/20). "Wie denn? Ich bin ganz allein, ich hab keine Geschwister, da bleib' nur ich" (TZb/B1/18).

Dem Druck ihrer permanenten Überforderung entziehen sie sich erst, wenn die psycho-physischen Warnsignale unüberhörbar sind:

"Drum setz' ich mich, wenn's bis oben kribbelt, einfach hin und laß alles liegen, weil ich einfach die Erfahrung hab', sonst geht's ja gar nicht mehr" (PKb/B1/27).

Beim abschließenden Resumée der in den Diskussionen artikulierten *Veränderungsvorschläge* ist theoretisch zu unterscheiden zwischen *kollektiven betrieblichen* und *kollektiven überbetrieblichen* Vorschlägen. Während erstere als Ausdruck von gemeinsamen Veränderungsinteressen der Frauen innerhalb einer *Belegschaft* anzusehen sind, sind überbetrieblich feststellbare Übereinstimmungen verallgemeinert als Forderungen einer *Berufsgruppe* zu interpretieren, mit denen aus der Perspektive der weiblichen Beschäftigten des Einzelhandels ihre zeitlichen Belastungen und Beanspruchungen abzubauen sind. Solche Gemeinsamkeiten zwischen den Frauen aller drei Betriebe sind aus unseren Diskussionsprotokollen jedoch nicht zu generieren. Initiativ von den Frauen erhobene Forderungen beziehen sich stets auf ganz konkrete, individuell im eigenen Betrieb erfahrene und zudem krasse Mißstände. Dabei handelt es sich um die geforderte *Abwendung arbeitsschutzrechtlicher Verstöße*, wie das Ersetzen defekter Kassenstühle, die Beendigung einer gesetzwidrigen Pausenregelung oder die Anschaffung von Hubwagen, um die ständige körperliche Belastung und Beanspruchung zu beseitigen. Die Homogenität innerhalb eines Betriebs, wie sie angesichts

solcher Beispiele unter den Teilnehmerinnen existiert, endet aber bereits bei konkreten Änderungsvorschlägen hinsichtlich der *Arbeitszeit*. So stoßen alle von Einzelnen formulierten Alternativvorschläge, etwa zur praktizierten Pausenregelung (im Kaufhaus und im SB-Warenhaus) oder zur Einführung eines Gleitzeitmodells auf Widerspruch oder zumindest Zurückhaltung. Fast immer werden die von den Arbeitnehmerinnen verinnerlichteten betriebswirtschaftlichen Machbarkeits- und Kostenargumente angeführt, um die Realisierbarkeit eines geäußerten Vorschlags in Frage zu stellen. Daß die einmal vereinbarten Ladenöffnungs-, Arbeits- und Pausenzeiten von den meisten Frauen als kaum im eigenen Interesse veränderbar wahrgenommen werden, ist insbesondere vor dem Hintergrund bemerkenswert, daß gerade die Zeitstrukturen im Handel durch eine Vielzahl von Veränderungen in den letzten Jahren den Anschein der "Naturgesetzlichkeit" verloren haben müßten. Vielleicht sind es aber gerade diese Erfahrungen, bei den zurückliegenden Veränderungen des Ladenschlußgesetzes und der Betriebszeiten als Verliererinnen abgeschnitten zu haben, welche die defensive Besitzstandswahrung vordringlicher und opportuner erscheinen läßt, als mit eigenen Vorstellungen erneut eine womöglich riskante Beweglichkeit in die Arbeitszeitauseinandersetzung zu bringen. Weitergehende Forderungen, die oberhalb der betrieblichen Ebene, also *tarifpolitisch* oder *gesetzlich*, geeignet sind, die zuvor diskutierten Belastungen und Beanspruchungen abzubauen, werden seitens der Frauen nicht artikuliert. Zwar finden die von der Diskussionsleitung eingebrachten Anregungen zu (*arbeits-)**zeitlichen* und *finanziellen Entlastungsmöglichkeiten* für ArbeitnehmerInnen mit *häuslichen Pflegefällen* oder *Kleinkindern* in allen Betrieben reaktive Zustimmung; auch diese wird jedoch durch skeptische Kommentare hinsichtlich ihrer praktischen Umsetzbarkeit und Kosten eingeschränkt. Das zögernde Nicken ist jedenfalls nicht als Ausdruck einer eigenständigen und kollektiven politischen Willensbildung zu verstehen mit dem Ziel, daß die stärkere Berücksichtigung außerbetrieblicher Belastungen und Beanspruchungen - hauptsächlich der weiblichen Beschäftigten - vorrangiger Gegenstand künftiger Arbeitszeitgestaltung sein soll. Mit einem gemeinsamen Anliegen, welches sich betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Regelungen verschließt und viel eher eine Sensibilisierung der Gesellschaft voraussetzt, beschließen die Frauen aus dem Kaufhaus die Gruppendiskussion; und mehrere gleichlautende Äußerungen in den beiden anderen Betrieben deuten darauf hin, daß breite Übereinstimmung in der Problembetroffenheit existiert. Eindringlich kritisiert wird nicht nur, daß sich das *gesellschaftliche Image des Verkaufsberufs* in den vergangenen Jahren verschlechtert

hat, sondern insbesondere, in welchen rücksichtslosen, aggressiven *Verhaltensweisen von KundInnen* bis hin zur *sexuellen Belästigung* diese Geringschätzung ihren Ausdruck findet. Eine Kollegin erntet für ihre bittere Feststellung viel Zustimmung: "Ich glaube manchmal, ich steh' hier an 'ner ganz bestimmten Straße und nicht in einem Kaufhaus" (VZb/B2/30). Von mehreren Frauen wird der Hoffnung Ausdruck verliehen, daß mit der vorliegenden Untersuchung dazu beigetragen werden kann, existierende Klischees und Vorurteile über Verkäuferinnen in der Öffentlichkeit abzubauen.

7 Ergebnisse der Gruppendiskussionen mit den VertreterInnen der Betriebsparteien

Mit diesen Diskussionsrunden beabsichtigten wir, zur *Umsetzung der Forschungsergebnisse und der Gestaltungsvorschläge* beizutragen. Die Betriebsparteien sind bei den Gesprächen verschieden stark vertreten. Anwesend sind ein bis zwei Personen aus dem Management, wie der Geschäftsführer, der Personalleiter, der Marktmanager des SB-Warenhauses sowie der für diesen Bereich zuständige Personalleiter aus der Unternehmenszentrale; hinzu kommen die Betriebsratsvorsitzenden und, abgesehen vom SB-Warenhaus, wo eine Frau dem Betriebsrat vorsteht, weitere weibliche Mitglieder des Betriebsrats.

Je nach betrieblicher Position der TeilnehmerInnen werden die Forschungsergebnisse unterschiedlich wahrgenommen, wiewohl es bei vielen Punkten auch zu einer gemeinsamen Auffassung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat kommt. Auffällig ist die nicht einheitliche Resonanz der drei Betriebe auf unsere Ergebnisse und Vorschläge. Im Kaufhaus und Textilkaufhaus kann am ehesten eine Umsetzung einzelner Vorschläge erwartet werden, hingegen ist eine solche Bereitschaft beim SB-Warenhaus eher skeptisch zu beurteilen. So bittet der Geschäftsführer des Kaufhauses um weitere Exemplare unserer Ergebnisdarstellungen, um diese in den Abteilungen mit den Beschäftigten, vor allem aber auch mit den Abteilungsleitungen zu erörtern. Der Personalleiter aus der Unternehmenszentrale hingegen versucht, unsere Ergebnisse zu relativieren mit dem Ziel, betriebs- und branchenspezifische Probleme zu bagatellisieren und mithin Verbesserungen der Arbeitsbedingungen als unnötig bzw. als nicht möglich abzuwehren. Unstrittig haben Personalkosten einen sehr hohen Stellenwert in der betrieblichen Kostenrechnung, und sie spielen bei der Umsetzung von Gestaltungsvorschlägen eine große Rolle. Das gilt auch für die drei Untersuchungsbetriebe. Es ist aber eine besonders auffällige Tendenz im SB-Warenhaus, unsere Vorschläge nahezu durchgängig mit Kostenargumenten abzuweisen und daher als nicht machbar hinzustellen. Im Unterschied dazu werden vor allem im Textilkaufhaus auf der Grundlage eines seit Generationen gewachsenen Selbstverständnisses, das der Tradition sozial fortschrittlichen Unternehmertums entstammt, soziale Belange der Beschäftigten im unternehmerischen Handeln stärker berücksichtigt. Diese Unterschiede in den betrieblichen Strategien werden im folgenden ausführlich dargelegt.

Vor- und Nachteile der drei Arbeitszeitmodelle lassen sich an der mittlerweile *zweijährigen Erfahrung mit dem Langen Donnerstag* und den damit einhergehenden Problemen festmachen. In allen drei Betrieben kommt es in der Zeit zwischen 17.30 und 20.30 Uhr zu guten bis sehr guten Umsätzen: "Dann machen wir die Umsätze, die wir den ganzen Tag und darüber hinaus machen" (Geschäftsführer, B1). "Wir machen im Durchschnitt im Jahr immer über 20 % des Tagesumsatzes zwischen 18.30 und 20.30 Uhr" (Geschäftsführer, B2). Der positiven Umsatzentwicklung im Textilkaufhaus und Kaufhaus stehen aber Umsatzrückgänge - im Vergleich zu früher - am Freitag und Samstag gegenüber. Im SB-Warenhaus hat sich mit der Einführung des Langen Donnerstags das Kaufverhalten grundlegend geändert. Waren die Umsätze vorher in der Woche gleichmäßiger verteilt, so sind die umsatzstärksten Tage nunmehr der Donnerstag, Freitag und Samstag. An diesen drei Tagen werden 63 % des Umsatzes erzielt. Der Lange Donnerstag ist mittlerweile bei den Beschäftigten aller Betriebe insoweit akzeptiert, als Probleme bei der Besetzung dieser zwei Stunden marginal sind, was sicherlich auch mit der hohen Anpassungsbereitschaft der Frauen, dem Überstundenzuschlag sowie einer Prämienzahlung im Textilkaufhaus zusammenhängt.

Unter Belastungsaspekten ist das im Kaufhaus praktizierte Verfahren, mit versetzten Schichten zu arbeiten, im Vergleich zu den beiden anderen Arbeitszeitmodellen günstiger, wiewohl die Personaldecke in den Morgen- und Abendstunden ausgedünnt wird. Gleichwohl klagen auch hier einige Befragte über Belastungen, die aus unzureichender KundInnenfrequenz resultieren. Dieses Ergebnis ist für den Geschäftsführer Antrieb, eine noch genauere Personaleinsatzplanung in den Abteilungen durchzuführen. Im Textilkaufhaus ist die Situation mit Blick auf Belastungen und Beanspruchungen eine völlig andere. Aufgrund des Arbeitszeitmodells kommt es bei den Beschäftigten zu überlangen Anwesenheits- und Arbeitszeiten, d.h. bis zu 11 Stunden. Viele dieser Beschäftigten sind auch am Freitag ab 9.30 Uhr wieder im Betrieb. Diese Situation war Ausgangspunkt für eine intensive Diskussion über Probleme einer flexiblen bzw. kapazitätsorientierten Arbeitszeit. Zunächst stellen Geschäftsführer und Betriebsrat übereinstimmend fest, daß ein so langer Arbeitstag aus ihrer Sicht keineswegs erwünscht und auch für die Beschäftigten nicht notwendig ist, um ihr Arbeitszeitsoll zu erreichen:

"Man muß nicht von morgens früh ... halb zehn bis abends halb neun da stehen, man kann es sich einteilen. ... Dann kann der Mitarbeiter, der abends bis halb neun hier war, der muß nicht morgens um sieben oder halb sieben aufstehen und wieder um neun oder halb zehn wieder hier sein, der kann um 11 oder um 12 kommen. Immer in Verbindung und in Absprache mit der Abteilung ist das zu machen" (Geschäftsführer, B1).

Die Beschäftigten machen, wie unsere Daten belegen, von diesen Möglichkeiten nicht bzw. kaum Gebrauch. Das erklärt der Betriebsratsvorsitzende so:

"Es will keiner rein (in die flexiblen Arbeitszeiten), die wollen alle nur in die Ladenöffnungszeiten rein, es will keiner in die Flexibilität. ... Es wird alles im Grunde zum Damoklesschwert" (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten von 11 Stunden werden also von den Beschäftigten bewußt als Strategie gegen die Durchsetzung kapazitätsorientierter Arbeitszeit gewählt, auch um den Preis zusätzlicher Belastungen und Beanspruchungen. Zudem werden die wenigen Stunden am Vormittag bis 11.00, 12.00 Uhr als wert- und nutzlos erlebt:

"Gerade mit dem Donnerstag, ich sehe das so: Für die Vollzeitbeschäftigten, für die ist das so, die sind einmal weg, machen genau ihre Stunden voll und nehmen dann mal lieber einen anderen Tag zusätzlich frei. ... Es ist aber, wenn du jeden Tag arbeiten gehst, als Hausfrau ein zusätzlicher Tag mal ganz anders, als ... die paar Stunden" (Betriebsrätin, B1).

Das Ansparen von Zeit, wozu, was noch auszuführen ist, auch die Pausen genutzt werden, soll zu zusätzlichen freien Tagen führen, die vorzugsweise als Block genommen werden. Mit dieser Praxis wird das Arbeitszeitmodell "total unterlaufen" (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Im SB-Warenhaus geht die Einführung des Langen Donnerstags mit der Gewährung des "Superlangen Wochenendes" für Vollzeitbeschäftigte einher (vgl. Kap. 4.2). Da aber gleichzeitig eine unvorhersehbare Konzentration des wöchentlichen Umsatzes auf den Donnerstag, Freitag und Samstag erfolgt, wird das "Superlange Wochenende" nicht umgesetzt, da Personalaufstockungen von seiten des Managements ausgeschlossen werden.

"Die dieses Wochenende vielleicht in Anspruch nehmen könnten, machen's nicht, weil angeblich ja zu wenig Leute sind, sind ja auch zu wenig Leute. ... Es sind vielleicht drei oder vier Leute im gesamten Monat, die dieses lange Wochenende haben. ... Aber es

ist ganz klar, es liegt an den Personalkosten, ... wenn mehr Personalkosten wär', würden wir, könnten wir mehr Leute einstellen, und dann würde das auch gehen" (Betriebsratsvorsitzende, B3).

Dieser Einschätzung wird vom Marktmanager nicht widersprochen. Ob diese Tendenzwende für das Gesamtunternehmen gilt bzw. sich durchsetzen wird, muß hier offen bleiben. Damit würde ein attraktives Angebot an die Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel, Teilzeitbeschäftigte sind von vornherein nicht einbezogen, wieder zurückgenommen.

Auch bei der *Pausengestaltung* lassen sich in allen drei Betrieben Problempunkte aufzeigen, die sehr ausführlich unter Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert werden. Im Kaufhaus wird von den Beschäftigten die, abgesehen vom Langen Donnerstag, starre Pausenregelung, für jede Beschäftigte eine Stunde zwischen 12.00 und 15.00 Uhr, kritisiert und der Wunsch geäußert, kürzere Pausen zwischendurch machen zu können, und zwar nicht informell, sondern auf legale Weise. Der Geschäftsführer hält diesem Ergebnis entgegen, "daß jeder mindestens zwei Pausen machen kann" (Geschäftsführer, B2), während der Personalleiter immerhin einräumt:

"Es ist noch nie jemandem gesagt worden, wenn der sagt, 'Ich geh' mal einen Kaffee trinken für 'ne viertel Stunde.' ... 'Du darfst nicht gehen.' Es gibt vielleicht Ausnahmen im Hause, wo es nicht erlaubt ist" (Personalleiter, B2).

Daraufhin konstatiert dann auch der Geschäftsführer: "Das ist auch ein heißes Eisen" (Geschäftsführer, B2), denn in der Konsequenz gehen zusätzliche offizielle Pausen zu Lasten der Freizeit, konkret: zusätzliche freie Tage, die allemal für die Mehrzahl der Beschäftigten attraktiver sind als weitere tägliche Pausen. Aber der Vorschlag des Betriebsratsvorsitzenden, mehr Optionen bei der einstündigen Pause einzuräumen, etwa "40 Minuten Pause und 20 Minuten Kaffee" (Betriebsratsvorsitzender, B2), stößt zumindest derzeit an Grenzen: "Damit kommt wieder das Problem der Kantinenöffnung, ... daran können wir im Moment, einfach aus Kostengründen, nichts ändern" (Geschäftsführer, B2). Seine Absicht, die Pausengestaltung in Gesprächen und Verhandlungen zu thematisieren, bekundet der Geschäftsführer in einem diesen Diskussionspunkt abschließenden Statement:

"Grundsätzlich müssen wir es auch im Hause einfach diskutieren, wenn so ein Wunsch da ist, wie wir das regeln, ... bieten wir Alternativen an, aber wie gesagt, zusätzlich geht ... auf Kosten der Zeit" (Geschäftsführer, B2).

Das variable Arbeitszeitmodell im Textilkaufhaus, das den Beschäftigten vielfältige individuelle Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit

bietet, leistet zugleich der Tendenz Vorschub, Zeit zu sammeln. Das zeigt sich nicht nur am Langen Donnerstag, sondern auch bei der Pausengestaltung. Übereinstimmend beklagen Geschäftsführung und Betriebsrat die Neigung vieler Arbeitskräfte, keine ausreichenden Pausen zu machen. Pausen werden verkürzt oder übergangen, um Zeit zu sparen. Einen Extremfall stellt die Gruppe der Schwerbehinderten dar, die die ihr eingeräumte tägliche zusätzliche Pause von zehn Minuten nicht in Anspruch nimmt. Diese Tendenz kommentiert der Betriebsratsvorsitzende so:

"Was machen sie mit der Pause? ... Die sammeln die Pausen auch. Die nehmen nicht die zehn Minuten, um sich zu regenerieren und zu erholen. Sie sammeln sie auch da wieder an, die machen eine sogenannte Blockpause daraus und wollen dafür freie Tage haben. Daß das auch die Gefahr ist, daß sie jetzt verschwindet, ist doch auch logisch. ... Es muß eine Festschreibung erfolgen" (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Eine solche Festschreibung, die die Handlungsspielräume der Beschäftigten zugunsten von Erholzeiten einschränkt, muß sich sowohl auf die Pausen, aber auch auf die Gestaltung des Langen Donnerstags bzw. Freitags beziehen. Daß entsprechende Festschreibungen bei den Beschäftigten auf Widerspruch und Widerstand stoßen und die Autorität und Akzeptanz des Betriebsrats untergraben, weiß der Vorsitzende nur zu gut: "Dann wird's problematisch. Dann wird gesagt: 'Was geht Dich eigentlich meine Gesundheit an? Ich will lieber, wenn ich die Stunden sammel' und mach' da einen Tag für'" (Betriebsratsvorsitzender, B1). Dieses unter Gesundheitsaspekten vielfach risikoreiche Verhalten der Beschäftigten hat, wie der Betriebsratsvorsitzende verdeutlicht, eine wesentliche Ursache in dem variablen Arbeitszeitmodell, das vermutlich zeitlich absehbar auf eine kapazitätsorientierte Arbeitszeitpraxis hinausläuft:

"Die Uhr ist so mein Sklave ..., oder ich bin Sklave der Uhr. ... Und das ist mein Problem im Hinterkopf. ... Nur früher war es so, als wir die roulierende Freizeit hatten, da hatten wir mehr Pausen. ... Ich habe mehr genommen als mir zustand. Und heutzutage mache ich weniger als mir zusteht, weil ich sie ja selbst bezahlen muß - von meiner Zeit. ... Früher hätte ich die eineinviertel Stunden nämlich genommen. ... Ja, und dann würde ich sie auch nehmen, wenn ich schwerbehindert wäre, wenn ich Thrombose hätte am Bein" (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Mit einem neuen Modell, das den Einsatz der Pauschalkräfte regelt, wird die kapazitätsorientierte Arbeitszeit weiter ausgebaut. Neu ist, daß die Tagesaushilfen ein festes monatliches Entgelt erhalten, eingesetzt werden

sie jedoch wie bisher, also nur dann, wenn die Umsätze am höchsten sind. Das kann zur Folge haben, daß dieser Personenkreis einige Monate im Jahr überhaupt nicht arbeitet, während in der Vorweihnachtszeit die Dauer der Arbeitszeit sich einer Vollerwerbstätigkeit annähern kann. Unter Belastungsaspekten handelt es sich um ein durchaus problematisches Modell:

"Die Gefahr ist doch dabei, daß ich, wenn viel zu tun ist, oft komme und wenn wenig zu tun ist, dann nicht komme. ... D.h. die Auslastung ist doch viel höher" (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Im SB-Warenhaus ist die Pausengestaltung bei den Kassen problematisch. Der Kassenbereich ist die zentrale Stelle im Markt. Im Extremfall, so die Äußerungen befragter Frauen, beginnt der Arbeitstag im Betrieb mit der Pause, da die KundInnenströme erst später einsetzen. Während der Marktmanager diese Praxis für eine Ausnahme, vor allem am Samstag, hält, ist es für die Betriebsratsvorsitzende eher die Regel, obwohl beide Betriebsparteien das nicht für wünschenswert halten. Die Interessengegensätze treten in dem folgenden Diskussionsabschnitt klar hervor:

"Falsch ist natürlich, dann den Schwerpunkt der Pausen zu legen, wo dann der Kundenandrang da ist" (Marktmanager, B3).

"Aber falsch ist auch, wenn eine Kassiererin fünf und noch mehr Stunden an der Kasse sitzt, das ist vollkommen falsch. ... Doch, das ist ja die Regel, ... das ist aber hier bei uns die Regel" (Betriebsratsvorsitzende, B3).

Betriebliche Interessen - wie keine Erhöhung der Personalkosten, sondern weitere Reduktion, der Anspruch, eine äußerst schnelle Bedienung bei der Kasse zu gewährleisten, die Tatsache, daß samstags zwischen 12.00 und 14.00 Uhr soviel umgesetzt wird wie in den Stunden zuvor - räumen einer durchgängig angemessenen Pausengestaltung wenig Chancen ein, zumal der Umfang des Regelungsbedarfs von den Betriebsparteien höchst unterschiedlich eingeschätzt wird.

Belastungen, Beanspruchungen und gesundheitliche Beschwerden

Ausgangspunkt der Diskussion war die Beschwerdetabelle (vgl. Kap. 5.5), wonach rund die Hälfte der befragten Frauen häufig oder ständig unter Rückenschmerzen, Verspannungen sowie Fuß- und Beinbeschwerden leiden. Die betriebliche Arbeitsschutzpolitik steht im Textilkaufhaus angesichts des Umgangs der Beschäftigten mit dem variablen Arbeitszeitmodell vor einem Dilemma. Die Dringlichkeit, in diesem Feld aktiver zu werden,

steht für beide Betriebsparteien außer Frage, darauf deuten auch die bereits erwähnten möglicherweise durchzuführenden Festschreibungen über die Dauer der Arbeitszeit bzw. der Pausen hin. Die Notwendigkeit von mehr Aufklärung wird gesehen:

"Ja, das ist ja das Problem, weil die Leute, die denken gar nicht darüber nach, ... weil man da gar nicht drüber spricht, ... die sehen wirklich nur ihre Zeit, die denken nur jetzt und die Jungen doch schon gar nicht" (Betriebsrätin, B1).

Im weiteren Verlauf der Erörterung stellt der Betriebsratsvorsitzende resigniert fest: "Und das ist das, was ich vorhin schon sagte, und auch meine Kollegin mal sagte, wir bringen es nicht rüber" (Betriebsratsvorsitzender, B1). Hier deutet sich ein spannungsvolles und möglicherweise auch konfliktreiches Verhältnis zwischen Betriebsrat und zumindest Teilen der Belegschaft an. Eine wichtige Ursache dafür ist wohl der Umstand, daß sich der Betriebsrat in den Augen der Belegschaft zu sehr durch die Geschäftsführung vereinnahmen läßt. Durchaus selbstkritisch wird dazu ausgeführt:

"Das ist auch unser Problem eigentlich, wir haben uns auf ein Eis begeben, wo wir so unternehmerische Grundlagen mit bearbeiten, was gar nicht unsere Aufgabe ist. ... D.h., mit anderen Worten wird das uns auch irgendwo negativ angekreidet, auf der anderen Seite, wenn wir das nicht machen würden, würd's noch chaotischer werden. ... Viele sagen, Mensch, die sind schon unternehmerisch tätig" (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Die Ergebnisse zu diesem Themenfeld führen im Kaufhaus, vor allem bei der Geschäftsführung, zu Überlegungen, wie von seiten des Betriebs mehr für den Gesundheitserhalt der Beschäftigten getan werden kann. So sollen die Ergebnisse anhand unserer schriftlichen Materialien in den Abteilungen aufgearbeitet werden. Damit soll ein risikoreicher Umgang mit Belastungen bewußt gemacht und möglicherweise reduziert werden. Auf Veränderungen des Bewältigungshandelns zielen auch die weiteren Überlegungen und Vorschläge:

"Und wenn ich sehe, Rückenschmerzen, 50 %. Da muß eine Möglichkeit, mal so eine Rückenschule, ... ja es ist so einfach, wissen Sie, mit ein paar einfachen Tricks den Rücken zu entlasten. Aber man muß die kennen. ... Das ist für mich eine Anregung mal mit dem Betriebsrat darüber nachzudenken, ob man nicht im Hause mal solche Arbeitskreise macht und sagt, macht doch mal so ein Entspannungstraining" (Geschäftsführer, B2).

Im SB-Warenhaus war der Diskussionsverlauf zu diesem Problemfeld ein völlig anderer. Der für die SB-Warenhäuser zuständige Manager aus der Unternehmenszentrale entwickelt als Reaktion auf die Beschwerdetabelle eine Argumentation, die darauf hinausläuft, die konkreten Arbeitsbedingungen im SB-Warenhaus als Gegenstand der Kritik und als Ansatz für Verbesserungen auszublenden. Argumentiert wird, daß die Beschwerden der Frauen keinen arbeitsbedingten Anteil haben: "Das ist aber keine spezifische Geschichte des Handels. Das ist 'ne effektive gesundheitliche Gesamtsituation" (Personalleiter Großfläche, B3). Im weiteren Verlauf der Diskussion wird diese Aussage mit dem Verweis auf Arbeitsplätze in der Produktion relativiert, wobei mit diesem Vergleich der konkrete Handlungsbedarf im SB-Warenhaus keineswegs bestätigt, sondern eher abgelehrt wird.

"Ich mein', ich widersprech' dem nicht, das ist so, dann ist es für mich net erschreckend, wenn Sie in Industrieunternehmen gehen, haben Sie die gleichen prozentualen Probleme. Das ist also nichts Spezifisches im Handel" (Personalleiter Großfläche, B3).

Vom Marktmanager werden immerhin die Augenleiden (20 %) im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen gesehen: "Ja, stimme ich zu, weil mit dem Neonlicht, auf die Jahre gesehen, führt zu Problemen" (Marktmanager, B3).

Ein in den Interviews und Gruppendiskussionen von den Beschäftigten angeführter Kritikpunkt, nämlich die unzureichende Ausstattung des Marktes mit Hubwagen zum Transport schwerer Lasten, wird so nicht akzeptiert:

"Wir verfügen über 15 Hubwagen und selbst, wenn sie jetzt noch fünf oder zehn Hubwagen anschaffen, werden auch diese Hubwagen nicht ausreichen. Das Phänomen ist folgendes: Verschiedene Mitarbeiter verstecken diese Hubwagen ... im Kühlhaus ..., in Ecken, binden sie an mit 'nem Seil oder mit 'nem Schloß" (Marktmanager, B3).

Diese Reaktion ist aus Sicht der Beschäftigten angesichts des ihre Arbeitssituation belastenden Mangels durchaus verständlich und mithin rational. Das gesteht nur die Betriebsratsvorsitzende ein: "Darum vermutlich ja auch diese Reaktion" (Betriebsratsvorsitzende, B3). Abhilfe verspricht sich der Marktmanager nicht durch mehr Hubwagen, sondern dadurch, daß diese wie bereits die Einkaufswagen mit einem Schloß versehen und gegen eine Gebühr von fünf DM benutzt werden können.

"Ja, was ich sagen will, ich glaube schon, wenn wir das System haben, wenn's ... wegen der fünf Mark, ja von mir aus gebe ich sie im voraus, nur sie muß abends wiedergegeben werden. ... Nur dann glaube ich schon, daß die Verfügbarkeit des Hubwagens wieder vorhanden ist" (Marktmanager, B3).

Vorschläge zur Arbeitszeitgestaltung

Unsere Vorschläge basieren auf dem Grundsatz, betriebliche VerliererInnen und GewinnerInnen zu vermeiden, d.h. gruppen- und personenspezifische Begünstigungen wie Benachteiligungen auszuschließen. Diesem Ziel soll eine kollektive Rahmenregelung in Form einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung dienen. Darin sind folgende Bereiche zu regeln:

1. Dauer und Lage der Arbeitszeit:
 - Festschreibung von Grenzwerten über eine zulässige Arbeitszeitdauer (Ober- und Untergrenzen der täglichen, wöchentlichen, monatlichen Arbeitszeit),
 - Einflußmöglichkeiten auf die Arbeitszeitplanung erhöhen, kurzfristige Planungszeiträume vermeiden,
 - Gleichbehandlung hinsichtlich Urlaub, Arbeit am Samstag und am Langen Donnerstag.

2. Durchsetzungschancen für eine individuelle Arbeitszeitgestaltung erhöhen unter Vermeidung nachteiliger Folgen, wie keine Gefährdung der Weiterbeschäftigung und Aufstiegschancen, Rückkehroptionen, d.h. Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt. Alle Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, individuelle Arbeitszeitpräferenzen zu realisieren:
 - eine zeitlich begrenzte Stundenreduzierung in bestimmten Lebenslagen (z.B. zur Pflege von Angehörigen),
 - einen zeitlich befristeten Ausstieg in bestimmten Lebenslagen (z.B. zur Pflege von Angehörigen),
 - individuelle Vereinbarungen zur Dauer und Lage der Arbeitszeit, um unverschiebbare und zwingende außerbetriebliche Anforderungen optimaler erledigen zu können.

3. Zur Verbesserung der Situation erwerbstätiger Mütter wird die Gründung eines ganztägigen Kindergartens in Zusammenarbeit mit anderen Einzelhandels- bzw. Dienstleistungsbetrieben vorgeschlagen.

Angesichts des hohen Stellenwerts von Arbeitszeit im Kontext betrieblicher Rationalisierung im Einzelhandel bzw. Dienstleistungssektor erstaunt nicht, wenn unsere Vorschläge zur optionalen, d.h. individuellen Arbeitszeitgestaltung, im Mittelpunkt der Diskussion stehen. Es geht vor allem um den in einer Betriebsvereinbarung festzuschreibenden Sachverhalt, allen Beschäftigten unter bestimmten Bedingungen, d.h. im Rahmen eines zwischen den Betriebsparteien auszuhandelnden Kriterienkatalogs, eine Stundenreduzierung bzw. eine unbezahlte Beurlaubung einzuräumen mit der Möglichkeit, beides wieder rückgängig machen zu können. Übereinstimmend erklären die Betriebsparteien in allen drei Betrieben, daß sie diese Möglichkeit, zumindest in Einzelfällen, bereits anbieten. Für eine breitere, öffentliche Diskussion hierüber, eventuell sogar über den Betrieb hinaus, ist jedoch kein Unternehmen bereit. Der Geschäftsführer im Kaufhaus ist immerhin gewillt, die Belegschaft darüber besser zu informieren: "Da sollte man schon ein bißchen öffentlicher werden" (Geschäftsführer, B2). Die betriebsübergreifende Zurückhaltung wird begründet mit dem privaten Charakter der zu regelnden Situation, und fürsorgliches Handeln gegenüber der Belegschaft soll im Außenraum nicht demonstriert werden:

"Man schmeißt sich da nicht in die Brust" (Geschäftsführer, B2).

"Ich würde mich innerlich scheuen, dies jetzt zu veröffentlichen als Großtat des Unternehmens" (Personalleiter Großfläche, B3).

"Aber das ist nicht publik, ... das wollen wir auch gar nicht. ... Das sind Errungenschaften, aber die kann man nicht hier in irgendwelchen Broschüren zusammenfassen" (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Bei dieser durchgängigen Zurückhaltung sind die Chancen für kollektive Regelungen gering, obwohl zum Zeitpunkt unserer Gespräche unter der Schlagzeile "IBM macht Pflegepause möglich" (FR 26.11.1991) entsprechende Vereinbarungen bereits getroffen werden. Daß sich der Handel bzw. Dienstleistungsunternehmen mit solchen Regelungen besonders schwer tun, kann bei der Relevanz von Arbeitszeit für betriebliche Rationalisierung nicht ausgeschlossen werden. In allen drei Betrieben ist es nur eine geringe Zahl von Beschäftigten, die von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle wechseln bzw. zurückkehren wollen. Die beschriebene Zurückhaltung ist also keineswegs frei von unternehmerischen Interessen. Alle drei Betriebe möchten es bei informellen Regelungen belassen, um den damit gegebenen Handlungsspielraum bei der Personalplanung zu erhalten.

"Wenn Mitarbeiterinnen solche Ansinnen an uns stellen, ... machen wir das auch in der Regel. Ich sag' bewußt in der Regel. Es mag immer mal einen Zeitpunkt geben, wo man's nicht machen kann, warum auch immer, und die Rückkehr an den Arbeitsplatz ist von der Sache her in der Regel auch gewährleistet, ja. Es gibt auch Ausnahmen, das sag' ich auch völlig deutlich, man ist auch manchmal froh, wenn jemand nach Hause geht und die muß man net unbedingt wieder einstellen, ne? Das, sowas gibt's auch!" (Personalleiter Großfläche, B3).

Auch eine Rückkehrmöglichkeit auf eine Vollzeitstelle ist mehr als fraglich: "Wenn sie einmal Teilzeit haben, dann ist es sehr, sehr schwierig, wieder auf Vollzeit zu kommen" (Betriebsratsvorsitzende, B3). "Das wollen wir nicht, ich bin ehrlich. Ich möchte hier kein Pharisäer sein" (Marketmanager, B3). Auch im Textilkaufhaus zeichnet sich ein ähnlicher Trend ab, und nur in Einzelfällen werden Rückkehroptionen zur Vollzeit zugelassen:

"Ich freue mich, wenn ich unrecht hätte. Aber der Trend (ist) auf Teilzeit (zu) gehen, würden sofort die Vertragsänderung bekommen. Wenn aber morgen einer kommt, der will von 110 Stunden auf 163 (Stunden), der kriegt 'se nicht" (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Bei den erwähnten Einzelfällen handelt es sich um Frauen mit einer "besonderen Qualifizierung, besonderen Begabung" (Betriebsratsvorsitzender, B1). In der gleichen Richtung äußert sich der Geschäftsführer:

"Wenn jetzt so eine langjährige Mitarbeiterin einen gewissen Bonus hat, der resultiert aber dennoch daraus, daß sie Fähigkeiten hat, ... das können die anderen dann nicht und dann ist man auf diese Personen, ... die braucht man. Da wird unter Umständen großzügig geregelt" (Geschäftsführer, B1).

Die Beibehaltung von informellen Regelungen hat zur Konsequenz, daß eine Polarisierung der Belegschaft in Gewinnerinnen und Verliererinnen in allen drei Betrieben nicht ausgeschlossen werden kann, und die Rückkehr zur Vollerwerbstätigkeit eine absolute Ausnahme bleiben wird. Dabei werden Frauen mit für den Betrieb wichtigen Qualifikationen und mit einer langjährigen Zugehörigkeit wohl die besten Verhandlungspositionen haben und mithin ihre Interessen am ehesten durchsetzen können.

Unser Vorschlag, einen ganztägigen Kindergarten zusammen mit anderen Handels- bzw. Dienstleistungsbetrieben einzurichten, um die immer mehr auf den Nachmittag und frühen Abend sich konzentrierenden Arbeitszeiten der Beschäftigten mit einem Betreuungsangebot für ihre Kinder

attraktiver zu gestalten, wird in allen drei Betrieben als Idee zwar begrüßt, aber die Realisierungschancen als gering eingeschätzt. "Das ist Zukunftsmusik und das ist ein Wolkenkuckucksheim, ob das realisiert werden kann, ... weiß ich nicht, aber wir werden versuchen" (Geschäftsführer, B2). Eine solche Einrichtung kann dazu beitragen, den Beruf der Verkäuferin attraktiver zu machen und helfen, den weit verbreiteten "Negativ-Touch des Einzelhändlers" zu überwinden (Geschäftsführer, B1). Folglich können Rekrutierungsprobleme reduziert und Fachkräfte gehalten werden: "Weil es sein kann, daß wir dadurch qualifizierte Leute (halten können). Das ist doch der Hintergedanke" (Betriebsratsvorsitzender, B1). Mittlerweile gibt es eine Initiative auf kommunaler Ebene von seiten des Jugendhilfeausschusses, die vor allem für die Beschäftigten im Einzelhandel einen betriebsübergreifenden Kindergarten vorsieht, wobei die Öffnungszeiten zwischen 7.00 und 18.00 Uhr liegen sollen (vgl. WAZ 24.1.1992). Auch der Marktmanager des SB-Warenhauses hätte längst einen Betriebskindergarten eingerichtet, wären da nicht die zu erfüllenden Auflagen und die Kosten.

Vorschläge zur Personal- und Organisationsentwicklung

Die Fähigkeit zur Planung, Gestaltung und Aushandlung von Bedürfnissen und Interessen, insbesondere mit Blick auf die Arbeitszeit, wird für das mittlere Management zunehmend wichtiger, um die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen zu bewältigen. Dazu bedarf es nicht nur fachlicher, sondern auch sozialer Kompetenzen, die jedoch - das zeigen unsere Forschungsergebnisse - bei den Führungskräften unzureichend ausgebildet sind und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen notwendig machen.

Die sachliche Notwendigkeit, dezentral, also auf Abteilungsebene den Arbeitsablauf, die Arbeitszeit, das Warensortiment und die Warenpräsentation zu planen und zu gestalten, unterstützt Regelungsstrukturen, die sich zu *Gruppenkonzepten weiter entwickeln* lassen. Dafür muß der *Handlungs- und Gestaltungsspielraum der Beschäftigten erweitert* werden, und zwar durch:

- Berücksichtigung und Förderung der Beschäftigtenkompetenz bei der Planung und Gestaltung der oben genannten Regelungsbedarfe,
- Vermeidung von Über- und Unterforderung,
- Vermeidung einseitiger, wenig abwechslungsreicher Tätigkeit,
- Anerkennung von Leistung,
- Erhöhung der Transparenz betrieblicher Gesamtabläufe und mithin Abbau von Informationsdefiziten,

- Verbesserung der Informationsbeschaffung über Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze bis hin zu Regelungen und Angeboten zur Bewältigung außerbetrieblicher Anforderungen.

Die unterschiedlichen Lenkungsstile auf Abteilungsebene, in allen drei Unternehmen festgestellt, veranlassen den Geschäftsführer des Kaufhauses auf die damit verbundenen problematischen Folgen aufmerksam zu machen:

"Hier haben wir so einen Bruch zwischen einer Gruppe von Abteilungsleitern, die das erkannt haben und sagen, 'Ich nehme Mitarbeiter mit in die Verantwortung.' und andere haben wir noch oder hatten sie in sehr starkem Maße, die gesagt haben, 'Was geht die das an, das ist mein Job, die sollen mal ihren machen. Mein Job ist einkaufen, ... den Preis bestimmen und dahinstellen, und die haben's zu verkaufen.' So geht's heute nicht mehr, das ist völlig klar. Sie müssen heute einen hohen Identitätsgrad zwischen der Ware ... und dem Mitarbeiter herstellen, damit er diese Identifikation auf den Kunden übertragen kann. Denn brauchen tut kein Mensch was" (Geschäftsführer, B2).

Wieweit diese Beteiligung der MitarbeiterInnen gewünscht wird, verdeutlicht der Betriebsratsvorsitzende:

"Wir sagen immer wieder unseren Abteilungsleitern und Einkäufern: 'Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter mit auf Ausstellungen, auf Messen, zu Lieferanten!' Wir sagen es immer wieder" (Betriebsratsvorsitzender, B2).

Angesichts dieser Differenzen bei der Leitung, Planung und Gestaltung von Arbeitssystemen ist es nicht erstaunlich, wenn die Beziehungen zwischen Abteilungsleitungen und Beschäftigten häufig nicht frei von Spannungen sind: "Die Konflikte sind größer als die Abteilungsleiter es zugeben. Auf jeden Fall" (Betriebsratsvorsitzender, B2). Um diese abzubauen, gibt es für den Geschäftsführer nur einen Weg: "Wenn ich diese möglichen Konflikte auf ein Minimum reduzieren will, dann muß ich den Mitarbeiter zu einem wirklichen Mitarbeiter machen" (Geschäftsführer, B2). Dazu gehören auch offene und durchgängige, also abteilungsübergreifende Informations- und Kommunikationsstrukturen. Diese sind bislang unzureichend vorhanden und stellen ein zentrales Problem im Betriebsalltag dar. Das angesprochene Problembündel bzw. unsere Vorschläge, wie diese zu reduzieren bzw. zu bewältigen sind, beabsichtigt die Geschäftsleitung, verstärkt in Angriff zu nehmen:

"Aber das bestätigt eigentlich, da laufen unsere Erkenntnisse sehr parallel. ... Wir haben das im Hause ja eigentlich schon lange erkannt und haben jetzt auch uns den Ruck gegeben zu sagen, wir wollen das ändern" (Geschäftsführer, B2).

Im Textilkaufhaus werden Leitungs- und mithin soziale Kompetenzen von den Abteilungsleitungen kaum bzw. nicht mehr abgefordert, da ihr Aufgabenfeld immer mehr auf den Einkauf eingeschränkt wird: "Es gibt keine Abteilungsleitung mehr, ... (hier) sind alle nur Einkäufer, das ist das allerschlimmste. D.h. insofern ist hier ein Manko" (Betriebsratsvorsitzender, B1). Eine Folge davon ist, daß Verkäuferinnen, ohne dafür bezahlt zu werden, Aufgaben einer Substitutin übernehmen und z.B. den Personaleinsatz planen. Unser Vorschlag, den Handlungs- und Gestaltungsspielraum bei den Beschäftigten zu vergrößern, wird vom Betriebsrat und der Geschäftsleitung zwar als richtiger Ansatzpunkt gesehen, ohne jedoch zugleich konkrete Maßnahmen ins Auge zu fassen.

"Wir verschenken hier 30 % des Potentials des Mitarbeiters, weil die Führung nicht mit dem (Human)kapital umgehen kann. Das finde ich hervorragend, ... das deckt sich mit meinen ganzen Hypothesen und leider ist es so, weil wir nicht führen können. ... Das ist es, ... und hier kommt einfach dieser nichtgeschulte Aspekt raus" (Betriebsratsvorsitzender, B1). "Man sieht nicht die Qualifikation des Betreffenden" (Geschäftsführer, B1).

Während im Kaufhaus die Kassensarbeitsplätze der Lebensmittelabteilung bewußt mit anderen Tätigkeiten angereichert werden, um Einseitigkeit und Monotonie zu vermeiden, wird im SB-Warenhaus eine solche Möglichkeit, da angeblich nicht machbar, ausgeschlossen:

"Jetzt packt die Mitarbeiterin ... gerade die Schokolade aus. Dann hat die grad' den zweiten Karton aufgerissen, und dann schreit irgendjemand: 'An die Kasse!', so und was machen wir dann? Dann lassen wir den angebrochenen Karton mitten im Gang stehen und lassen die Kunden vorbeirennen, das kann keine Verkaufspsychologie sein. Also das kann man gar net machen von der Sache her, was wollen Sie denn machen. Welche Tätigkeit wollen Sie dann so jemanden zuweisen, halt in 'nem großflächigen Markt, wir sprechen ja immer von der Großfläche, denn im kleinen Markt ist es 'ne ganz andere Situation, die macht das nämlich auch" (Personalleiter Großfläche, B3).

Der auch im SB-Warenhaus verbreitete autoritäre Führungsstil wird durchaus gesehen: "Gut, es ist auch ein Problem, da sind die Menschen dazu zu verschieden." (Marktmanager, B3). Zwar gibt es im Unternehmen

verschiedene Schulungsprogramme, durch die MitarbeiterInnen an leitende Positionen herangeführt werden, aber eine regelmäßige Weiterbildung im Bereich Personalführung findet nicht statt: "Wenn sie mal sitzen (d.h. eine leitende Position eingenommen haben), ist es weg. Das ist klar, das muß man der Fairneß halber schon zugeben" (Marktmanager, B3).

Unser Vorschlag, auf Abteilungsebene stärker Gruppenarbeit zu fördern, findet im SB-Warenhaus kein positives Echo. Mit dem Argument, auch in der Produktion würden solche Konzepte schon wieder zurückgenommen, wird eine solche Perspektive abgeschnitten. Unser Verweis auf OPEL, wo Gruppenarbeit kürzlich erst eingeführt wurde, verändert die Position nicht:

"Aber warten Sie mal ab, wie lang das OPEL durchhält. ... Aber die machen das nach einem halben Jahr auch wieder weg. Sie müssen sich mal mit einem Fließbandarbeiter unterhalten, was der Ihnen erzählt" (Personalleiter Großfläche, B3).

In einem weiteren Vorschlag ging es um die *Verbesserung der Karrieremöglichkeiten für Frauen*. Beruflicher Aufstieg setzt in der Regel Betriebswechsel voraus, dies gilt auch für den Einzelhandel. Die im Vergleich zu Männern häufig geringere Mobilitätsbereitschaft von Frauen - eine Konsequenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung - führte unsererseits zu folgendem Vorschlag: Einzelhandelsbetriebe einer Region entwickeln ein gemeinsames, also betriebsübergreifendes Qualifizierungskonzept für zukünftiges Leitungspersonal. Nur im Textilkaufhaus wird dieses Modell aufgenommen und auf seine Tragfähigkeit hin diskutiert. Aus mehreren Gründen müssen die Umsetzungschancen als äußerst gering eingeschätzt werden. Mit der räumlichen Nähe sind Konkurrenzbeziehungen zu entsprechenden Einzelhandelsbetrieben gegeben, und das regionale Umfeld kann den Erfahrungshorizont nur sehr begrenzt erweitern, denn KundInnenstruktur, Kaufverhalten und Warensortiment ähneln sich. Erwartet wird eine Mobilität "einmal quer von Schleswig bis Berchtesgaden" (Geschäftsführer, B1) für einen Zeitraum von ein bis zwei Jahren. Mit Blick auf die Mobilitätsbarrieren von Frauen stellt der Geschäftsführer dann fest: "Aber ich glaube nicht, daß es stattfinden würde. Das muß ich auch dazu sagen" (Geschäftsführer, B1). Das gemeinsame Anliegen von Geschäftsleitung und Betriebsrat ist, Wege zu finden, um Frauen für leitende Positionen zu gewinnen. Daß sie in der Vergangenheit dafür vielleicht zu wenig getan haben, ist beiden klar, denn qualifizierte und aufstiegsorientierte weibliche Fachkräfte sind wohl nicht selten zu Banken und Sparkassen abgewandert.

Da Fachkräfte im Handel gesucht werden und Frauen Aufstiegschancen erhalten sollen, hat der Marktmanager im SB-Warenhaus vor kurzem alle weiblichen Beschäftigten schriftlich zu einem Gespräch über die weitere berufliche Entwicklung eingeladen. Gemeldet hat sich eine Beschäftigte. Außer Mobilitätsbarrieren sind auch die Arbeitszeiten ein wesentlicher Grund für die Reserve der Frauen:

Für "Führungspositionen braucht man geänderte Arbeitszeiten. Also da fängt's nämlich an, schon zu scheitern. ... Und wenn ich dann sag', ... wenn Du dann irgendwann ... Marktleiter (bist), ... dann ist 37,5 (Stunden) auch nicht mehr relevant. ... Da gibt's also sehr, sehr wenig Leute, die bereit sind, tatsächlich die Karriere hier zu machen" (Marktmanager, B3).

Alternativen zu diesem Modell der überlangen Arbeitszeiten, wie Job-Sharing, werden nicht in Erwägung gezogen und spielen unserer Erfahrung nach im Einzelhandel bislang keine Rolle.

Eine weiterer wichtiger Punkt, der weibliche aber auch männliche Beschäftigte von einer gezielten Karriereplanung abhält, sind subjektive Veränderungsbarrieren, die die Mobilitätshemmnisse verstärken können. Es kommt zu Aussagen wie:

"'Ich fühl' mich dazu net in der Lage.' ... oder aus dem Angstgefühl heraus, wenn ich diese Qualifizierungsmaßnahme habe, dann muß ich damit rechnen, ... zu gehen, das ist ein Riesenproblem" (Personalleiter Großfläche, B3).

In den letzten zwei, drei Jahren zeichnen sich aber Auflockerungen ab, die dazu führen, vermehrt Frauen zur Abteilungs- und Marktleiterin sowie zu einer leitenden Tätigkeit in der Verwaltung auszubilden.

8 Forschungsperspektiven. Das sozialwissenschaftliche Konzept der integrierten Belastung im Kontext unserer Untersuchungsergebnisse

Im folgenden werden zentrale Annahmen des Belastungskonzepts im Lichte unserer Ergebnisse geprüft und weitere Forschungsperspektiven entwickelt (vgl. Kap. 2). Ausgangspunkt sind die sich aus dem Zusammenhang von Belastungen und Bewältigungen ergebenden gesundheitlichen Beschwerden (vgl. Tab. A.11, A.12, Kap. 5.5.4). Es geht darum, die von den Frauen wahrgenommenen Beanspruchungen aus dem Wechselspiel zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt zu erklären. Dabei konzentrieren wir uns zunächst auf die am häufigsten genannten Beschwerden, so auf solche des Stützapparats sowie auf venöse und nervöse Beschwerden. Zusätzlich betrachten wir Magenbeschwerden, da die Zusammenhangsanalyse dieser Beanspruchung aufschlußreiche Ergebnisse liefert. Auf der Grundlage der im Konzept der integrierten Belastung enthaltenen zentralen Annahmen zur Erklärung von Bewältigungsprozessen werden die in Tabelle 15 aufgeführten Faktoren berücksichtigt.

Für die *Beanspruchungen des Stützapparats* gibt es ein eindeutiges Erklärungsmuster. Sie sind im wesentlichen auf die Dauer und den Umfang der bisherigen Erwerbsarbeit - gemessen in Frau-Jahren an Erwerbsbeteiligung - zurückzuführen und nicht auf außerbetriebliche Belastungen durch Kinderbetreuung und Pflegefälle, obwohl diese von den Frauen häufig als körperlich beanspruchend angeführt werden (vgl. Kap. 5.5.1). Aufgrund der diskontinuierlichen Berufsbiographie weisen Befragte gleichen Alters unterschiedliche Frau-Jahre auf. Der nicht nachweisbare Einfluß des Lebensalters macht deutlich, daß es sich bei diesen Beanspruchungen um erwerbsarbeitsbedingte, in der Regel irreversible Beschwerden handelt, die typisch für eine Tätigkeit als Verkäuferin im Einzelhandel und im wesentlichen unabhängig von den praktizierten Bewältigungsstilen sind. Diese Beanspruchungen können sich verstärken, wenn im außerbetrieblichen Arbeitsbereich ohne Erholungspausen, besonders aufgrund von hohen Standards, gearbeitet wird. Indiz dafür ist das Problem der Frauen, Arbeit liegen zu lassen.

Bei den *venösen Beschwerden* zeigt sich ein differenzierteres Bild. Wiederum spielen Dauer und Umfang der bisherigen Erwerbsbeteiligung eine wichtige Rolle. Entlastende Wirkung hat eher eine Berufsunterbrechung - trotz gleichzeitiger Zunahme außerbetrieblicher Beanspruchungen - als eine Reduktion der Arbeitszeit. Dieser Zusammenhang bestätigt sich

auch mit Blick auf die letzte Erwerbsphase in der Berufsbiographie der Frauen. Je länger die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist, umso eher treten venöse Beschwerden auf. Auch die betriebstypenbedingten unterschiedli-

Tabelle 15:

Erklärungsmodell für die gesundheitlichen Beschwerden

gesundheitliche Beschwerden:	<ul style="list-style-type: none"> - Beschwerden des Stützapparats - venöse Beschwerden - nervöse Beschwerden - Magenbeschwerden
biographische Aspekte:	<ul style="list-style-type: none"> - Alter - Dauer und Umfang der bisherigen Erwerbsarbeit - Dauer und Umfang der bisherigen außerbetrieblichen Anforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung - Pflege von Angehörigen
zeitliche Belastungen:	<ul style="list-style-type: none"> - Untersuchungsgruppen - die gesamte wöchentliche Arbeitszeit
betriebliche Lebenswelt:	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeitmodelle <ul style="list-style-type: none"> - Planungszeitraum - Lage der Arbeitszeit - Qualifikationsanforderungen - Handlungsspielräume <ul style="list-style-type: none"> - bzgl. Arbeitszeit - bzgl. Arbeitsorganisation - Arbeitsbeziehungen <ul style="list-style-type: none"> - vertikal - horizontal - Dauer der Betriebszugehörigkeit - berufliche Zukunftswünsche
außerbetriebliche Lebenswelt:	<ul style="list-style-type: none"> - Haushaltszusammensetzung - wöchentliche Hausarbeitszeit - Arbeitsteilung - soziale Netzwerke - Hausarbeitsstandards - Regenerationszeit - Eigenzeit - private Zukunftswünsche

chen Tätigkeitsanforderungen haben einen Einfluß. In den bedienungsin-
tensiven Betrieben dominieren einseitig statische Belastungen aus stehen-
den Tätigkeiten, die häufig venöse Beschwerden hervorrufen, während im
SB-Warenhaus diese Belastungen durch dynamische aus Auffüllarbeiten
mit langen Wegstrecken ergänzt werden. Möglichkeiten individueller Ar-
beitszeitgestaltung beeinflussen die Bewältigungschancen positiv. Von
durchschlagender Bedeutung ist das Lebensalter; ab dem 35. Lebensjahr
nehmen die Beschwerden deutlich zu, wobei sich ein zusätzlicher ver-
stärkter Anstieg ab dem 55. Lebensjahr abzeichnet. Besonders problema-
tisch wirkt sich in diesem Zusammenhang die Tatsache der aktuellen au-
ßerbetrieblichen zeitlichen Gebundenheit durch die Betreuung und Pflege
von Angehörigen aus, zumal diese häufig mit körperlichen Belastungen
einhergeht. Hingegen zeigt die Tatsache der Kinderbetreuung keinen Ef-
fekt. Hierbei sind die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse mit
ausschlaggebend. Junge Mütter arbeiten, von wenigen Ausnahmen abgese-
hen, Teilzeit, während ältere Frauen mit Pflegeaufgaben häufig voll er-
werbstätig sind (vgl. Kap. 4.4). Zurückliegende Pflegeanforderungen schei-
nen aktuell weniger bedeutsam, so daß es sich vermutlich um reversible
Beanspruchungen handelt.

Während die Beschwerden des Stützapparats und die venösen Be-
schwerden auf Belastungen im Lebenslauf und in besonderen Phasen zu-
rückzuführen sind, stehen *nervöse Beschwerden* im deutlichen Zusammen-
hang mit den Bewältigungsstilen (vgl. Kap. 5.5.5). Es kristallisieren sich
drei unterschiedliche Gruppen heraus. Nervöse Beschwerden treten zum
einen bei jungen, noch außerbetrieblich zeitlich wenig gebundenen Voll-
zeitbeschäftigten auf, die kaum über Erfahrung und Routine bei der Berufs-
und Hausarbeit verfügen, zum anderen führen hohe Hausarbeitsstandards
bei außerbetrieblich zeitlich wenig gebundenen Teilzeitkräften mittleren
Alters zu solchen Beschwerden. Schließlich lassen sie sich bei den außer-
betrieblich zeitlich stark gebundenen Teilzeitbeschäftigten zudem auf die
lange, teilweise über 70 Stunden umfassende wöchentliche Arbeitszeit zu-
rückführen.

Magenbeschwerden als physiologischer Ausdruck für eine als span-
nungsvoll und konfliktreich erlebte psycho-soziale Situation zeigen sich am
häufigsten in der Gruppe der aktuell außerbetrieblich zeitlich wenig gebun-
denen Frauen. Sie treten bei Frauen verstärkt zutage, die Erziehungs- und
Pflegephasen abgeschlossen haben und die es sich nun "erlauben" können,
Beschwerden zuzulassen (vgl. Kap. 5.5.4). Von den berücksichtigten be-
trieblichen Aspekten der Arbeitsbedingungen sind allein die vertikalen Ar-

beitsbeziehungen relevant. Magenbeschwerden und ein autoritärer Führungsstil stehen in einem eindeutigen Zusammenhang, der sich weder mit zunehmendem Alter noch mit wachsender Berufserfahrung, noch mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Grad der betrieblichen Integration relativiert. Damit werden die engen sozialen Grenzen für ein beanspruchungsminderndes Handeln deutlich und mithin die Notwendigkeit betrieblicher Veränderungen sichtbar (vgl. Kap. 7). Außer der Vergangenheit als Belastungsgeschichte und -dynamik werden hier auch Zukunftsperspektiven bedeutsam. Deutet man Magenbeschwerden wie oben beschrieben, so wird verständlich, warum sie eng mit Veränderungswünschen in der privaten Lebenssphäre verbunden sind. Diese Tendenz zeigt sich bei allen Altersgruppen und ist angesichts der Vielfalt von Lebensentwürfen - gerade auch bei Frauen - nicht verwunderlich. Dennoch gibt es allein bei den jüngeren Frauen Veränderungswünsche hinsichtlich des Berufs. In dieser Tatsache kommt u.a. zum Ausdruck, daß die Berufsperspektiven für Frauen (im Einzelhandel) aufgrund betrieblicher Strategien und außerbetrieblicher Anforderungen begrenzt sind und mit zunehmendem Alter generell weiter eingeschränkt werden.

Im folgenden problematisieren wir jene *Variablen, bei denen kein Einfluß auf alle hier thematisierten Beschwerden nachgewiesen werden konnte* (vgl. Tab. 15). Damit ist nicht gesagt, daß die mit Hilfe der Variablen erfaßten Bedingungen und Beziehungen keine Bedeutung für den Bewältigungsprozeß haben. Die statistische Unwirksamkeit läßt sich sowohl methodisch als auch inhaltlich begründen.

Während im Zusammenhang mit den betrieblichen Handlungsspielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung ein Einfluß auf gesundheitliche Beschwerden nachgewiesen werden kann, tritt ein solcher Effekt bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation nicht auf. Dies ist ein Indiz dafür, daß der dispositive Anteil bei den Tätigkeitsanforderungen für Verkäuferinnen unabhängig vom Betriebstyp gering ist. Für die Belastungsbewältigung ist nicht das in den Betrieben praktizierte Arbeitszeitmodell entscheidend, sondern die Chance zur individuellen Arbeitszeitgestaltung. Im Gegensatz zu den vertikalen Arbeitsbeziehungen haben die horizontalen Arbeitsbeziehungen einschließlich kollegialer Hilfeleistungen keinen Einfluß auf die Beschwerden. Das läßt sich damit erklären, daß kollegiale Unterstützungen in unseren Betrieben insofern ambivalent sind, als Entlastungen sehr häufig mit zusätzlichen Belastungen einhergehen (vgl. Kap. 5.2.2).

Bei der Beurteilung der außerbetrieblichen Einflußfaktoren ist die positive Auswahl der befragten Frauen zu beachten. Voraussetzung für ihre

Erwerbsarbeit ist, daß sie außerbetriebliche und betriebliche Anforderungen irgendwie vereinbaren können. Fast alle Mütter verfügen über ein ausreichendes soziales Netz für die Betreuung ihrer Kinder, während für die Pflege von Angehörigen dies so nicht gegeben ist. Daher kann es nicht erstaunen, wenn die sozialen Netzwerke keinen statistischen Einfluß auf die Verteilung der Beschwerden haben. Die Gruppe der Frauen mit Pflegeverpflichtungen ist so klein, daß statistische Vergleiche nicht durchgeführt werden können (vgl. Kap. 5.4.1, 5.4.4). Diese Problematik zeigt sich auch, betrachtet man den Einfluß von Arbeitsteilung im Hause. Paare, die eine partnerschaftlich orientierte Arbeitsteilung praktizieren, sind eine Ausnahme und verteilen sich auf alle Arbeits- und Lebensformen. Da die Regenerations- und Eigenzeit fast aller Frauen gering ist, kann die Relevanz von mehr oder weniger Zeit für die Beanspruchungsfolgen nicht offen gelegt werden.

Welche *weitergehenden Forschungsperspektiven* lassen sich aus diesen Ergebnissen ableiten? Die Bildung der Untersuchungsgruppen entlang der Kriterien Beschäftigungsverhältnis und außerbetrieblicher zeitlicher Gebundenheit hat sich für die Analyse der Wirkungszusammenhänge zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt mit gewissen Einschränkungen als forschungsstrategisch sinnvoll und aussagekräftig erwiesen. Während für die betriebliche Lebenswelt differenzierte und komplexe Wirkungszusammenhänge aufgezeigt werden konnten, war dies für die außerbetriebliche Lebenswelt nur mit Einschränkung möglich. Unser objektives Unterscheidungskriterium, die außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit, relativiert sich durch die Lebenspraxis der Frauen. So können gut funktionierende soziale Netzwerke Mütter derart entlasten, daß ihre außerbetrieblichen Anforderungen deutlich geringer werden. Andererseits kann eine außerbetrieblich zeitlich weniger gebundene Teilzeitbeschäftigte, deren Mann sich kaum an der Hausarbeit beteiligt und deren Standards hoch sind, sehr beansprucht sein. Tendenziell ist bei allen Frauen mit eigenem Haushalt aufgrund der nach wie vor dominierenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung von einer außerbetrieblich relativ hohen Grundbelastung auszugehen. Die Auswahl der Frauen nach bestimmten aktuellen zeitlichen Belastungen vernachlässigt zwangsläufig die sich als sehr wirksam erweisende Belastungsgeschichte und -dynamik.

Will man die Bedeutung der außerbetrieblichen Lebenswelt für das Zusammenwirken von Belastungen, Bewältigungen und Beanspruchungen angemessen erschließen, so ist die Forschungsstrategie dahingehend zu erweitern, wie sie im ersten Projektantrag vorgesehen und bereits in den An-

fängen der Arbeitswissenschaft selbstverständlich war (vgl. Fürstenberg 1991: 210 f.; Raehlmann 1992). Unumgänglich ist die *zusätzliche Berücksichtigung von Männern, die - wie die Frauen - unter vergleichbaren betrieblichen Arbeitsbedingungen erwerbstätig sind*. Diese Gruppe würde für den außerbetrieblichen Bereich als die eigentliche Kontrollgruppe fungieren und mithin die Chance eröffnen, diesen Lebensbereich ebenso umfassend und im Detail zu erforschen, wie uns das für den betrieblichen Bereich möglich war. Bei der Auswahl der Methoden sind jedoch die strukturellen Unterschiede der beiden Lebenssphären zu berücksichtigen, die sich kennzeichnen durch Privatheit versus Öffentlichkeit sowie den geringen versus hohen Grad an Verrechtlichung. Umgekehrt läßt sich mit Hilfe der komparativen Analyse die Bedeutung der betrieblichen Lebenswelt auch für Männer grundlegend erfassen. Unstreitig ergeben sich aus einem solchen Forschungsdesign deutlich höhere Anforderungen an die Durchführung der Untersuchung. Diese erweiterte und vertiefte *Lebensweltperspektive* würde sich für eine zukunftsorientierte sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung als fruchtbar erweisen.

Literatur

- Adam, Barbara: Feminist social theory needs time. Reflections on the relation between feminist thought, social theory and time as an important parameter in social analysis. In: *The Sociological Review*; 1989, S. 458 - 473
- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA): Die Entwicklung der Beschäftigung vom 30.6.1974 bis 30.6.1989, Nr. 10; Nürnberg 1990
- Angestelltenkammer Bremen (Hrsg.): *Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen*; Bremen 1989
- ARIEL: Betriebs- und mitarbeitergerechte Arbeitszeitregelungen im Einzel- und im Großhandel. Eine Untersuchung des Deutschen Handelsinstituts Köln; Einzelhandel Teil 1 und Teil 2; Köln 1990 (unveröffentlichtes Manuskript)
- Badura, Bernd (Hrsg.): *Soziale Unterstützung und chronische Krankheit. Zum Stand sozialepidemiologischer Forschung*; Frankfurt/Main 1981
- Badura, Bernd; Pfaff, Holger: Stress, ein Modernisierungsrisiko? Mikro- und Makroaspekte soziologischer Belastungsforschung im Übergang zur postindustriellen Zivilisation. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*; 4/ 1989, S. 644 - 668
- Baethge, Martin; Eßbach, Wolfgang (Hrsg.): *Soziologie. Entdeckungen im Alltäglichen*; Frankfurt/Main, New York 1983
- Baethge, Martin; Oberbeck, Herbert: *Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektive in Büro und Verwaltung*; Frankfurt/Main, New York 1986
- Bartholomeyczik, Sabine (Hrsg.): *Beruf, Familie und Gesundheit bei Frauen*; Berlin 1988
- Batzer, Erich; Täger, Uwe: Einzelhandel. Anhaltender Strukturwandlungs- und Konzentrationsprozeß. In: *ifo-Schnelldienst-Wochenberichte*; 1+2/ 1985, S. 3 - 15
- Becker-Schmidt, Regina: Überforderung durch Doppelbelastung - Unterforderung durch Segregation. In: Schneider, Ulrike (Hrsg.): *Was macht Frauen krank? Ansätze zu einer frauenspezifischen Gesundheitsforschung*, Frankfurt/Main, New York 1981, S. 33 - 40
- Becker-Schmidt, Regina; Brandes-Erlhoff, Uta; Karrer, Marva; Knapp, Axeli G.; Rumpf, Mechthild; Schmidt, Beate: *Nicht wir haben die Mi-*

- nuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie; Bonn 1982
- Berger, Johannes (Hrsg.): Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren; Soziale Welt, Sonderband 4; Göttingen 1986
- Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria (Hrsg.): Kleinbetriebe im wirtschaftlichen Wandel; Frankfurt/Main, New York 1990
- Berger, Johannes; Offe, Claus: Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors. In: Offe, Claus: "Arbeitsgesellschaft". Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven; Frankfurt/Main, New York 1984, S. 229 - 270
- Berger, Ulrike; Schmidt, Volker H.; Wiesenthal, Helmut: Neue Technologien - verschenkte Gelegenheiten? Über sozialverträgliche Arbeitszeitmuster, Alternativen der CAD. Einführung und die Einflußchancen von Beschäftigten. In: Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Sozialverträgliche Technikgestaltung 19; Opladen 1991
- Blass, Wolfgang: Zeitbudget-Forschung. Eine kritische Einführung in Grundlagen und Methoden; Frankfurt/Main, New York 1980
- Böcker, Franz: Handelskonzentration. Ein partielles Phänomen? - oder: Irreführende Handelsstatistiken. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft; 7/1986, S. 654 - 660
- Böhm, Reingard; Erdmann-Rebhann, Claudia: Befindlichkeitsstörungen bei Frauen. In: Schneider, Ulrike (Hrsg.): Was macht Frauen krank? Ansätze zu einer frauenspezifischen Gesundheitsforschung; Frankfurt/Main, New York 1981, S. 83 - 89
- Braun, Rudolf; Fischer, Wolfram; Großkrank, Helmut; Volkmann, Heinrich (Hrsg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution; Köln 1973
- Brock, Dittmar; Vetter, Hans-Rolf: Was kann der Belastungsbegriff leisten? Anmerkungen zu den soziologischen Dimensionen von Belastung. In: Soziale Welt; 3+4/1982, S. 303 - 327
- Brüderl, Leokadia (Hrsg.): Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung; Weinheim, München 1988
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels e. V. (BAG): Vademecum des Einzelhandels 1990; Köln 1990
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (BMA): Hauptergebnisse des BMA-Forschungsprojekts "Sozialversicherungsfreie Beschäftigung"; Bonn 1989 (unveröffentlichtes Manuskript)
- Chesler; Phyllis: Frauen - das verrückte Geschlecht?; Reinbek bei Hamburg 1977

- Deutscher Bundestag (Hrsg.): Beschlußempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung - Drucksachen 11/2973, 11/3004 - Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Dienstleistungsabends; Drucksache 11/4649, Bonn (31. 5.) 1989
- Eggers, Brigitte; Müller, Verena: Bewältigungshandeln berufstätiger Frauen. In: Schneider, Ulrike (Hrsg.): Was macht Frauen krank? Ansätze zu einer frauenspezifischen Gesundheitsforschung; Frankfurt/Main, New York 1981, S. 121 - 130
- Eggers, Brigitte; Müller, Verena: Weibliche Auseinandersetzungsformen im Umgang mit Arbeitsbelastungen. In: Friczewski, Franz; Maschewsky, Werner; Naschold, Frieder; Wotschack, Petra; Wotschack, Winfried (Hrsg.): Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern; Frankfurt/Main, New York 1982, S. 399 - 435
- Elias, Norbert: Über die Zeit; Frankfurt/Main 1984
- Ellinger, Sybille; Karmaus, Wilfried; Kaupen-Haas, Heidrun; Schäfer, Karl-Heinz; Schienstock, Gerd; Sohn, Eveline: Büroarbeit und Rheuma. Wie Frauen mit Gesundheitsrisiken umgehen; Frankfurt/Main, New York 1985
- Engfer, Uwe: Rationalisierungsstrategien im Einzelhandel. Widersprüche der Organisation von Dienstleistungsarbeit; Frankfurt/Main, New York 1984
- Engfer, Uwe: Rationalisierungskonzepte im Dienstleistungssektor: Kontinuität oder Wandel? In: Faber, Christel; Wehrsig, Christof (Hrsg.): Informatisierung und Rationalisierung. Konzepte und Befunde zum Einsatz von Warenwirtschaftssystemen im Handel; Werkstattbericht Nr. 66, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; Bielefeld 1989, S. 27 - 44
- Faber, Christel; Krüger, Heidemarie: Organisationswandel und Wandel der Frauenarbeit im Einzelhandel. In: Faber, Christel; Wehrsig, Christof (Hrsg.): Informatisierung und Rationalisierung. Konzepte und Befunde zum Einsatz von Warenwirtschaftssystemen im Handel; Werkstattbericht Nr. 66, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; Bielefeld 1989, S. 73 - 85
- Faber, Christel; Wehrsig, Christof (Hrsg.): Informatisierung und Rationalisierung. Konzepte und Befunde zum Einsatz von Warenwirtschaftssystemen im Handel; Werkstattbericht Nr. 66, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; Bielefeld 1989

- Franssen, Marianne: Krankheit als Konflikt - Krankheit als Protest. In: Schneider, Ulrike (Hrsg.): Was macht Frauen krank? Ansätze zu einer frauenspezifischen Gesundheitsforschung; Frankfurt/Main, New York 1981, S. 90 - 99
- Friczewski, Franz; Maschewsky, Werner; Naschold, Frieder; Wotschack, Petra; Wotschack, Winfried (Hrsg.): Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern; Frankfurt/Main, New York 1982
- Friczewski, Franz; Maschewsky, Werner; Naschold, Frieder; Wotschack, Petra; Wotschack, Winfried: Herz-Kreislauf-Krankheiten und industrielle Arbeitsplätze; Frankfurt/Main, New York 1987
- Friedmann, Georges: Der Mensch in der mechanisierten Produktion; Köln 1952
- Friedmann, Georges: Grenzen der Arbeitsteilung; Köln 1959
- Funder, Maria; Raehlmann, Irene: Kontrolle und Konsens in der Arbeits- und Lebenswelt. In: Glatzer, Wolfgang (Hrsg.): 25. Deutscher Soziologentag 1990. Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Sektionen, Arbeits- und Ad hoc-Gruppen, Ausschuß für Lehre; Opladen 1991, S. 159 - 161
- Fürstenberg, Friedrich: Sozialwissenschaftliche Perspektiven zur Arbeitsgestaltung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft; 4/ 1991, S. 209 - 212
- Gensior, Sabine: Arbeitskraft als unbestimmte Größe? Frauenarbeit als Leerstelle in Forschung und Politik. In: Jürgens, Ulrich; Naschold, Frieder (Hrsg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit; Opladen 1984, S. 112 - 132
- GESA informiert: Schwerpunktthema Heben und Tragen, Informationsblatt des Projektes GESA "Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Groß- und Einzelhandel", Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (Hrsg.); Düsseldorf 1989
- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) (Hrsg.): Wirtschaftsdaten Einzelhandel; Düsseldorf 1988
- Godel, Rainer: Rationalisierung im Einzelhandel; Frankfurt/Main 1978
- Glanz, Alexander: Markenartikel "Flexibilität" - made in USA. Strategien zur Arbeitsgestaltung im Dienstleistungssektor am Beispiel des Einzelhandels. In: Sozialer Fortschritt; 8/ 1990, S. 179 - 186

- Glatzer, Wolfgang (Hrsg.): 25. Deutscher Soziologentag 1990. Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Sektionen, Arbeits- und Ad hoc-Gruppen, Ausschuß für Lehre; Opladen 1991
- Groß, Hermann; Thoben, Cornelia; Bauer, Frank: Arbeitszeit '89. Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativbefragung zu den Arbeitszeitstrukturen und Arbeitszeitwünschen der abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. von: Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; Köln 1989
- Güther, Bernd: Anmerkungen zu einem 'integrierten, dynamischen' Belastungskonzept. In: Friczeweki, Franz; Maschewsky, Werner; Naschold, Frieder; Wotschack, Petra; Wotschack, Winfried (Hrsg.): Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern; Frankfurt/Main, New York 1982, S. 223 - 238
- Habermas, Jürgen: Zur Logik der Sozialwissenschaften; Tübingen 1967
- Hahn, Alois; Klein, Clemens; Steffes, Helmut: Wirkliche und fiktive Übereinstimmung. Eine Analyse der Antwortkonstellationen zwischen Ehepartnern. In: Meulemann, Heiner; Reuband, Karl Heinz (Hrsg.): Soziale Realität im Interview. Empirische Analyse methodischer Probleme; Frankfurt/Main, New York 1984, S. 157 - 184
- Hautzinger, Martin: Antidepressives Verhalten bei stationären und ambulanten Patienten. In: Wolfersdorf, Manfred; Straub, Roland; Hole, Günter (Hrsg.): Depressiv Kranke in der psychiatrischen Klinik; Regensburg 1984, S. 153 - 159
- (Hernes, Helga Maria (Hrsg.): Frauenzeit - Gebundene Zeit; Bielefeld 1988
- Herrmann, Claudia: Die Rolle von Attribution im Bewältigungsgeschehen. In: Brüderl, Leokadia (Hrsg.): Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung; Weinheim, München 1988, S. 88 - 106
- Hinrichs, Karl; Offe, Claus; Wiesenthal, Helmut: Der Streit um die Zeit. Die Arbeitszeit im gesellschaftspolitischen und industriellen Konflikt. In: Offe, Claus; Hinrichs, Karl; Wiesenthal, Helmut (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit; Frankfurt/Main, New York 1983 (2. Auflage), S. 8 - 31
- Hohner, Hans-Uwe: Zwischen Kontrolle und Ohnmacht in einem zunehmend restriktiven Arbeitsmarkt. Thesen zur psychologischen Bestimmung von Kontrollbewußtsein. In: Moser, Helmut; Preiser, Siegfried (Hrsg.): Umweltprobleme und Arbeitslosigkeit. Gesellschaftliche Herausforderungen an die Politische Psychologie; Weinheim, Basel 1984, S. 150 - 166

- Honrath, Rita; Müller, Ursula: Verkaufen kann doch Jede! Verkäuferin - ein "typischer" Frauenberuf. In: Mayer, Christine; Krüger, Helga; Rabe-Kleeberg, Ursula; Schütte, Ilse (Hrsg.): Mädchen und Frauen - Beruf und Biographie; München 1984, S. 99 -114
- Hopf, Christel: Soziologie und qualitative Sozialforschung. In: Hopf, Christel; Weingarten, Elmar (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung; Stuttgart 1984 (2. Auflage), S. 11 - 37
- Hopf, Christel; Weingarten, Elmar (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung; Stuttgart 1984
- ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (Hrsg.): Hauptergebnisse des BMA-Forschungsprojekts "Sozialversicherungsfreie Beschäftigung"; Köln 1988
- Jürgens, Ulrich; Naschold, Frieder (Hrsg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit; Opladen 1984
- Karmaus, Wilfried: Bewältigung arbeitsbezogener Belastungen und Beschwerden. Eine medizinsoziologische Untersuchung; Frankfurt/Main, New York 1984
- Kern, Horst; Schumann, Michael: In der Fremde - als Industriesoziologen "im Feld". In: Baethge, Martin; Eßbach, Wolfgang (Hrsg.): Soziologie. Entdeckungen im Alltäglichen; Frankfurt/Main, New York 1983, S. 267 - 290
- Keupp, Heinrich; Zaumseil, Manfred (Hrsg.): Die gesellschaftliche Organisation psychischen Leidens. Zum Arbeitsfeld klinischer Psychologen; Frankfurt/Main 1978
- Kohli, Martin: Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne. In: Berger, Johannes (Hrsg.): Die Moderne - Kontinuität und Zäsuren; Soziale Welt, Sonderband 4; Göttingen 1986, S. 183 - 208
- Krell, Gertraude: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft; Frankfurt/Main, New York 1984
- Krüger, Helga; Born, Claudia: Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifität: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf. In: Mayer, Karl-Ulrich; Allmendinger, Jutta; Muinink, Johannes (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie; Frankfurt/Main, New York 1991, S. 142 - 161
- Krüsselberg, Hans-Günter; Auge, Michael; Hilzenbrecher, Manfred: Verhaltenshypothesen und Familienzeitbudgets - Die Ansatzpunkte der "Neuen Haushaltsökonomik für Familienpolitik"; Schriftenreihe des

Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 182; Stuttgart 1986

- Kulms, Annegret; Martiny, Ulrike: Verlaufsformen gesundheitlicher Störungen bei Frauen mittleren Alters mit Belastungen aus Erwerbs- und Hausarbeit: Ein Problemaufriß. In: Schneider, Ulrike (Hrsg.): Was macht Frauen krank? Ansätze zu einer frauenspezifischen Gesundheitsforschung; Frankfurt/Main, New York 1981, S. 101 - 112
- Kurz-Scherf, Ingrid: Teilzeitarbeit: Individuelle Notlösung und/oder Vorbote einer neuen Zeitordnung? Plädoyer für die Entpatriarchalisierung der herrschenden Zeit-Ordnung. In: Müller, Ursula; Schmidt-Waldherr, Hiltraud (Hrsg.): FrauenSozialKunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein; Bielefeld 1989, S. 42 - 57
- Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung; München, Weinheim 1988
- Lehr, Ursula: Zur Lebenssituation von älteren Frauen in unserer Zeit. In: Mohr, Gisela; Rummel, Martina; Rückert, Dorothee: Frauen. Psychologische Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation; München, Wien, Baltimore 1982, S. 103 - 122
- Lemmermöhle-Thüsing, Doris; Otto, Karl A.: Arbeit und Arbeitsverhältnisse im Beschäftigungsbereich "Einzelhandel" - Ein Beitrag zur Berufsorientierung unter den Bedingungen von Rationalisierung und Humanisierung der Arbeit; FSP "Zukunft der Arbeit" an der Universität Bielefeld (Hrsg.); Bielefeld 1989
- Levy, René: Der Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive; Stuttgart 1977
- Luhmann, Niklas: Die Knappheit der Zeit und die Vordringlichkeit des Befristeten. In: Die Verwaltung; 1/ 1968, S. 3 - 30
- Luhmann, Niklas: Lob der Routine. In: Luhmann, Niklas (Hrsg.): Politische Planung. Aufsätze zur Soziologie von Politik und Verwaltung; Opladen 1971, S. 113 - 142
- Luhmann, Niklas: Vertrauen. Ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität; Stuttgart 1973 (2. erweiterte Auflage)
- Marstedt, Gerd; Mergner, Ulrich: Psychische Belastungen in der Arbeitswelt; Opladen 1986
- Maschewsky, Werner: Zum Stand der Belastungs- und Beanspruchungsforschung. In: Soziale Welt; 3+4/ 1982a, S. 328 - 345
- Maschewsky, Werner: Zur Möglichkeit der Analyse von Belastungsstrukturen. In: Friczewski, Franz; Maschewsky, Werner; Naschold, Frieder;

- Wotschack, Petra; Wotschack, Wilfried (Hrsg.): *Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern*; Frankfurt/Main, New York 1982b, S. 25 - 47
- Mayer, Karl-Ulrich; Allmendinger, Jutta; Muinink, Johannes (Hrsg.): *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*; Frankfurt/Main, New York 1991
- Mayer, Christine; Krüger, Helga; Rabe-Kleeberg, Ursula; Schütte, Ilse (Hrsg.): *Mädchen und Frauen - Beruf und Biographie*; München 1984
- Mayring, Philipp: *Kontrollüberzeugung*. In: Brüderl, Leokadia (Hrsg.): *Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung*; Weinheim, München 1988, S. 139 - 148
- Mayring, Philipp: *Einführung in die qualitative Sozialforschung*; München 1990
- Mehrtens, Martin; Moll, Reinhard: *Die alltägliche Flexibilität - Arbeitszeiten von Frauen im Handel zwischen Wunsch und Wirklichkeit*. In: *Angestelltenkammer, Bremen (Hrsg.): Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen*; Bremen 1989
- Meulemann, Heiner; Reuband, Karl-Heinz (Hrsg.): *Soziale Realität im Interview. Empirische Analyse methodischer Probleme*; Frankfurt/Main, New York 1984
- Mohr, Gisela; Rummel, Martina; Rückert, Dorothee: *Frauen. Psychologische Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation*; München, Wien, Baltimore 1982
- Moser, Helmut; Preiser, Siegfried (Hrsg.): *Umweltprobleme und Arbeitslosigkeit. Gesellschaftliche Herausforderungen an die Politische Psychologie*; Weinheim, Basel 1984
- Müller, Ursula; Schmidt-Waldherr, Hiltraud (Hrsg.): *FrauenSozialKunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein*; Bielefeld 1989
- Müller-Wichmann, Christiane: *Zeitnot. Untersuchungen zum "Freizeitproblem" und seiner pädagogischen Zugänglichkeit*; Weinheim, Basel 1984
- Myrdal, Alva; Klein, Viola: *Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf*; Köln, Berlin 1956
- Naschold, Frieder: *Gesellschaftliche Entwicklung der Belastungsstruktur*. In: Friczewski, Franz; Maschewsky, Werner; Naschold, Frieder; Wotschack, Petra; Wotschack, Winfried (Hrsg.): *Arbeitsbelastung und*

- Krankheit bei Industriearbeitern; Frankfurt/Main, New York 1982, S. 9 - 24
- Naschold, Frieder; Tietze, Barbara: Arbeitsgestaltungspolitik durch rechtliche Normierung, Veröffentlichungsreihe des IIVG am WZB; Berlin 1978
- Nave-Herz, Rosemarie: Kontinuität und Wandel in der Bedeutung in der Struktur und Stabilität von Ehe und Familie in der Bundesrepublik Deutschland. In: Nave-Herz, Rosemarie (Hrsg.): Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland; Stuttgart 1988, S. 61 - 94
- Nave-Herz, Rosemarie (Hrsg.): Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland; Stuttgart 1988
- Nowotny, Helga: Eigenzeit; Frankfurt/Main 1989
- Nießen, Manfred: Gruppendiskussion. Interpretative Methodologie, Methodenbegründung, Anwendung; München 1977
- Offe, Claus: "Arbeitsgesellschaft". Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven; Frankfurt/Main, New York 1984
- Offe, Claus; Hinrichs, Karl; Wiesenthal, Helmut (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit; Frankfurt/Main, New York 1983 (2. Auflage)
- Ottomeyer, Klaus: Ökonomische Zwänge und menschliche Beziehungen. Soziales Verhalten im Kapitalismus; Reinbek bei Hamburg 1977
- Paasch, Ulrich: Selbständig oder abhängig? Deregulierung von Arbeitsbedingungen per Statusdefinition. In: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria (Hrsg.): Kleinbetriebe im wirtschaftlichen Wandel; Frankfurt/Main, New York 1990, S. 129 - 158
- Psychologinnengruppe München: Spezifische Probleme von Frauen und ein Selbsthilfe-Ansatz. In: Keupp, Heinrich; Zaumseil, Manfred (Hrsg.): Die gesellschaftliche Organisierung psychischen Leidens. Zum Arbeitsfeld klinischer Psychologen; Frankfurt/Main 1978, S. 221 - 265
- Raehlmann, Irene: Flexible Arbeitszeit und ihre Folgen für die Arbeits- und die außerbetriebliche Lebenswelt. Eine Untersuchung über Belastungen/Beanspruchungen durch Zeit, Ruhr-Universität Bochum, Forschungsantrag; Bochum 1988
- Raehlmann, Irene: Wirkungszusammenhänge zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt - eine neue Perspektive in der Arbeitsforschung? In: Raehlmann, Irene; Meiners, Birgit; Glanz, Alexander;

- Funder, Maria (Hrsg.): Alles unter einen Hut? Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der "Dienstleistungsgesellschaft"; Hamburg 1992
- Raehlmann, Irene; Funder, Maria; Glanz, Alexander; Meiners, Birgit: Belastungsabbau durch Entwicklung menschengerechter, flexibler Arbeitszeitmodelle. Eine Untersuchung über Belastung/Beanspruchung durch Zeit. Sachstands- und Zwischenbericht zum Vorhaben 01 HG 038/7; Bochum 1990a
- Raehlmann, Irene; Funder, Maria; Glanz, Alexander; Meiners, Birgit: Flexible Arbeitszeiten und ihre Folgen für die Arbeits- und die außerbetriebliche Lebenswelt. Erste Ergebnisse einer Untersuchung über Belastungen/Beanspruchungen durch Zeit. In: Sozialer Fortschritt; 12/1990b, S. 279 - 283
- Raehlmann, Irene; Funder, Maria; Glanz, Alexander; Meiners, Birgit: "Aber am Abend ist dann der Ofen aus...". Der Lange Donnerstag und seine Folgen. In: Die Mitbestimmung; 8+9/1991, S. 599 - 601
- Raehlmann, Irene; Meiners, Birgit; Glanz, Alexander; Funder, Maria: Zeit neu gestalten!; Hamburg 1992
- Raehlmann, Irene; Meiners, Birgit; Glanz, Alexander; Funder, Maria (Hrsg.): Alles unter einen Hut? Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der "Dienstleistungsgesellschaft"; Hamburg 1992
- Rinderspacher, Jürgen: Gesellschaft ohne Zeit. Individuelle Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit; Frankfurt/Main, New York 1985
- Rousseau, Jean-Jacques: Emile oder über die Erziehung; Paderborn 1987 (8. Auflage)
- Rummel, Martina: Frauenarbeit - Merkmale, Auswirkungen. In: Mohr, Gisela; Rummel, Martina; Rückert, Dorothee: Frauen. Psychologische Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation; München, Wien, Baltimore 1982, S. 55 - 77
- Schmid, Thomas (Hrsg.): Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit; Berlin 1985
- Schmidt, Volker H.: Neue Technologien und Arbeits(zeit)organisation: Entscheidungsspielräume und Chancen für sozialverträgliche Regelungen. In: Berger, Ulrike; Schmidt, Volker H.; Wiesenthal, Helmut: Neue Technologien - Verschenkte Gelegenheiten? Über sozialverträgliche Arbeitszeitmuster, Alternativen der CAD Einführung und die Einflußchancen von Beschäftigten. In: Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Sozialverträgliche Technikgestaltung 19; Opladen 1991, S. 4 - 28

- Schneider, Ulrike (Hrsg.): Was macht Frauen krank? Ansätze zu einer frauenspezifischen Gesundheitsforschung; Frankfurt/Main, New York 1981
- Schöps, Martina: Zeit und Gesellschaft; Stuttgart 1980
- Seligman, Martin E.P.: Erlernte Hilflosigkeit; München, Wien, Baltimore 1979
- Seltz, Rüdiger: "Systematische Rationalisierung" im Handel. In: Faber, Christel; Wehrsig, Christof (Hrsg.): Informatisierung und Rationalisierung. Konzepte und Befunde zum Einsatz von Warenwirtschaftssystemen im Handel; Werkstattbericht Nr. 66, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; Bielefeld 1989, S. 13 - 26
- Spitz, René: Vom Säugling zum Kleinkind. Naturgeschichte der Mutter-Kind-Beziehungen im ersten Lebensjahr; Stuttgart 1974 (4. Auflage)
- Spöhring, Walter: Qualitative Sozialforschung; Stuttgart 1989
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 1989, Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland: Bundeszentrale für politische Bildung; Bonn 1989
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 1990 für die Bundesrepublik Deutschland; Stuttgart 1990
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 1991 für die Bundesrepublik Deutschland; Stuttgart 1991
- Stück, Heiner: Einkommens- und Freizeitpräferenzen der Angestellten. Ergebnisse einer Befragung im Lande Bremen. In: Angestelltenkammer Bremen (Hrsg.): Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen; Bremen 1989
- Szinovacz, Maximiliane E.: Differierende Antwortmuster in Ehepartnerbefragungen. Ein theoretischer und empirischer Erklärungsversuch. In: Meulemann, Heiner; Reuband, Karl-Heinz (Hrsg.): Soziale Realität im Interview. Empirische Analyse methodischer Probleme; Frankfurt/Main, New York 1984, S. 185 - 206
- Taylor, Frederick, W.: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung; München, Berlin 1919
- Tenbenschel, Bernd: Arbeit, Qualifikation und Kontrolle im Einzelhandel. Neue Technologien - eine Chance zur Reprofessionalisierung des Verkaufsberufs? Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund; Frankfurt/Main, New York 1987
- Thomas, Konrad: Analyse der Arbeit. Möglichkeiten einer interdisziplinären Erfassung industrialisierter Arbeitsvollzüge; Stuttgart 1969

- Thomssen, Wilke: Verarbeitung von beruflichen und betrieblichen Erfahrungen. Gruppendiskussionen mit Befragten der Maschinenschlosserstudie über ausgewählte Ergebnisse dieser Studie; Berlin 1981
- Thompson, E. P.: Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In: Braun, Rudolf; Fischer, Wolfram; Großkrank, Helmut; Volkmann, Heinrich (Hrsg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution; Köln 1973, S. 81 - 112
- Tornes, Kristin: Frauen und Zeit. In: Hernes, Helga Maria (Hrsg.): Frauenzeit - Gebundene Zeit; Bielefeld 1988, S. 13 - 42
- Trautmann-Sponsel, Rolf Dieter: Depression und antidepressives Verhalten. In: Brüderl, Leokadia (Hrsg.): Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung; Weinheim, München 1988, S. 107 - 114
- Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik; Tübingen 1924
- Weber, Max: Methodologische Einleitung für die Erhebungen des Vereins für Sozialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswahlen und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie (1908). In: Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik; Tübingen 1924, S. 1 - 60
- Weber, Max: Die protestantische Ethik; München, Hamburg 1965
- Wiesenthal, Helmut: Themenraub und falsche Allgemeinheiten. In: Schmid, Thomas (Hrsg.): Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit; Berlin 1985, S. 9 - 24
- Witzel, Andreas: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen; Frankfurt/Main, New York 1982
- Wolfersdorf, Manfred; Straub, Roland; Hole, Günter (Hrsg.): Depressiv Kranke in der psychiatrischen Klinik; Regensburg 1984

Anhang

Abkürzungen:

B1 = Textilkaufhaus

B2 = Kaufhaus

B3 = SB-Warenhaus

VZ = Vollzeitbeschäftigte

TZ = Teilzeitbeschäftigte

PK = Pauschalkraft

a = außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebunden

b = außerbetrieblich zeitlich stark gebunden

Tabelle A.1:
Beschäftigungsverhältnis - schriftliche Befragung
 (Absolute Zahlen, in Klammern Angaben in Prozent)

	Textilkaufhaus	Kaufhaus	SB-Warenhaus
Pauschalkräfte	6 (8)	1 (1)	1 (2)
Teilzeitbeschäftigte	30 (41)	29 (23)	32 (53)
Vollzeitbeschäftigte	37 (51)	94 (76)	27 (45)

Tabelle A.2:
Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren und
Betriebseintrittsalter - schriftliche Befragung
 (Arithmetisches Mittel, in Klammern Standardabweichung)

	Textilkaufhaus		Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Alter	33 (12)	42 (9)	34 (13)	44 (9)	27 (11)	38 (10)
Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren	11 (7)	13 (11)	14 (9)	16 (11)	4 (5)	7 (6)
Betriebseintrittsalter	22 (11)	28 (13)	21 (9)	28 (11)	23 (7)	31 (9)

Tabelle A.3:
Haushaltszusammensetzung - schriftliche Befragung
 (Angaben in Prozent)

	Textilkaufhaus		Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
kein eigener Haushalt	16		28		33	
Einpersonenhaushalt	22		19		4	13
Mehrpersonenhaushalt mit Partner, ohne Kind	51	47	40	66	44	16
Mehrpersonenhaushalt mit Partner, mit Kind(ern)	8	47	5	31	15	53
Mehrpersonenhaushalt ohne Partner, mit Kind(ern)		7	1	3	4	19
Mehrpersonenhaushalt ohne Partner, ohne Kind	3		6			

Tabelle A.4:
Außerbetriebliche Aufgaben, die die Frauen zeitlich stark binden
 - schriftliche Befragung
 (Angaben in Prozent, in Klammern für alle jeweils Betroffenen)

	Textilkaufhaus		Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Hausarbeit (mit eigenem Haushalt)	62 (74)	77 (77)	57 (78)	79 (79)	56 (78)	84 (84)
Betreuung der Kinder (mit Kindern)	5 (67)	37 (69)	2 (33)	14 (40)	15 (80)	47 (65)
Versorgung des Partners (mit Partnern)	38 (64)	77 (82)	26 (56)	72 (75)	41 (69)	44 (64)
Pflege von Angehörigen	16	13	7	14	13	
Ehrenamtliche Tätigkeiten	11	10	7		7	16
Aus- und Weiterbildung		3		2		4
sonstige Aufgaben	8	7	5		4	9

Tabelle A.5:

Untersuchungsgruppen - schriftliche Befragung

(Angaben in Prozent, in Klammern Angaben für Teilgruppen)

	Textilkaufhaus		Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebunden	78	60	79	66	85	53
außerbetrieblich zeitlich stark gebunden	22	40	21	34	15	47
- durch Kinderbetreuung		(27)	(2)	(7)	(15)	(31)
- durch die Versorgung von Angehörigen	(22)	(17)	(19)	(31)		(19)

Tabelle A.6:

Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren und Betriebseintrittsalter

(Arithmetisches Mittel, in Klammern Standardabweichung)

	Textilkaufhaus			Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	VZ	TZ	PK	VZ	TZ	VZ	TZ
Alter	33 (14)	40 (11)	47 (12)	40 (12)	40 (10)	22 (2)	38 (11)
Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren	10 (7)	11 (12)	11 (9)	18 (9)	14 (9)	3 (1)	7 (5)
Betriebseintrittsalter	23 (11)	29 (10)	35 (13)	22 (9)	26 (12)	19 (2)	32 (11)

Tabelle A.7:
Haushaltszusammensetzung
 (Angaben in Prozent)

	Textilkaufhaus			Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	VZ	TZ	PK	VZ	TZ	VZ	TZ
kein eigener Haushalt	20			20		70	
Einpersonenhaushalt	40			30			25
Mehrpersonenhaushalt mit Partner, ohne Kind	30	20	30	35	50	30	5
Mehrpersonenh. mit Partner, mit Kind(ern)		80	70	5	40		50
Mehrpersonenh. ohne Partner, mit Kind(ern)	10			5	10		15
Mehrpersonenh. ohne Partner, ohne Kind				5			5

Tabelle A.8:
Abschalten-/Ausspannen-Können und Beschäftigungsverhältnis
 (Angaben in Prozent)

	Pauschal- kräfte	Teilzeit- beschäftigte	Vollzeit- beschäftigte
im Betrieb von zu Hause	50	53	50
zu Hause vom Betrieb	90	33	29
abends	80	56	45
am Wochenende	40	49	74
im Urlaub	60	69	87

Tabelle A.9:
Abschalten-/Ausspannen-Können und außerbetriebliche zeitliche Gebundenheit
 (Angaben in Prozent)

	außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebunden	außerbetrieblich zeitlich stark gebunden
im Betrieb von zu Hause	52	50
zu Hause vom Betrieb	27	49
abends	48	60
am Wochenende	71	45
im Urlaub	91	59

Tabelle A.10:
Abschalten-/Ausspannen-Können und Alter der Frauen
 (Angaben in Prozent)

	bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 50 Jahre
im Betrieb von zu Hause	39	48	50	75
zu Hause vom Betrieb	30	38	62	35
abends	39	60	71	58
am Wochenende	55	56	69	61
im Urlaub	82	68	62	88

Tabelle A.11:
Beschwerden, unter denen die Frauen häufig oder ständig leiden
(Angaben in Prozent)

Rückenschmerzen	50
Verspannungen	50
Fuß- und Beinleiden	46
Verschleißerscheinungen	44
niedriger Blutdruck	41
Herzjagen/Herzstolpern	41
Durchblutungsstörungen	38
Kreislaufstörungen	36
Kopfschmerzen	31
Nervosität/Unruhe	26
Allergien	23
Abgespanntheit/Lustlosigkeit	20
Augenbeschwerden	20
Magenbeschwerden	14
Atemwegserkrankungen	12
Appetitstörungen	10
Bluthochdruck	9
Sehnen- und Muskelerkrankungen	9
Alpträume/Ängste	6

**Tabelle A.12:
Faktorenanalyse: Gesundheitliche Beschwerden**

I venöse Beschwerden	II nervöse Beschwerden	III Beschwerden des Stützapparats	Einzel- beschwer- den	Faktorladungen (rotiert)		
				I	II	III
Durchblutungs- störungen				0.81	0.17	-0.14
Verschleiß- erscheinungen				0.65	-0.09	0.45
Fuß- und Beinleiden				0.79	0.03	0.13
	Nervosität/ Unruhe			-0.01	0.81	-0.03
	Herzbeschwerden			0.14	0.80	0.08
	Kopfschmerzen			0.02	0.55	0.26
		Rückenschmerzen		0.17	0.04	0.81
		Verspannungen		-0.03	0.24	0.74
			niedriger Blutdruck	-	-	-
			Allergien	-	-	-
Erklärte Varianz in %				28.7	18.8	14.3

**Tabelle A.13:
Variablen der Clusteranalyse "Bewältigungsprofile"**

Situative Lebensbedingungen

Alter

Kinder < 16 Jahren

Pflege- oder Betreuungsfall

Beanspruchungswahrnehmung und -deutung

Beanspruchung durch Betrieb/zu Hause

Über-/Unterforderung im Betrieb/zu Hause

Zeitdruck

Beanspruchungsempfinden

- positiv
- ambivalent
- negativ

physische und psychische Beanspruchungsanzeichen

Umgang mit Beanspruchungssymptomen

- zeigen
- unterdrücken

Attribution von Belastungsursachen im Betrieb/zu Hause

- external
- internal

Umgang mit Beanspruchungen

Techniken zur Bewältigung von Zeitnot im Betrieb/zu Hause

- schneller arbeiten
- gleichzeitig arbeiten
- delegieren/Hilfe erbitten
- Prioritäten setzen

kognitive Auseinandersetzung

- Durchhalteparolen
- Nachdenken
- Selbstinstruktionen
- Gespräche

Probleme ruhen lassen

Dinge locker sehen

Gesundheitsverhalten und -empfinden

biographische Beanspruchungsveränderungen

Bewältigungsrepertoire

- passive Regeneration
- entspannende Tätigkeiten
- außerhäusliche Aktivitäten
- Kommunikation
- Genußmittel

Gesundheitsverhalten

- Arztbesuche
- Hausmittel
- frei verkäufliche Arzneimittel

Beschwerden

- Verschleißerscheinungen
- Abgespanntheit/Lustlosigkeit

Tabelle A.14:
Bewältigungsprofile
(Absolute Zahlen)

"die Widerständigen"	24
"die Belastungsriesinnen"	20
"die Angeschlagenen"	10
"die Gelassenen"	8
"die Unselbständigen"	9
nicht eindeutig zuzuordnen	19

AutorInnen

Irene Raehlmann,

PD Dr. phil., geb. 1943, Akademische Rätin am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, Arbeitsgebiete: Arbeitswissenschaft, Arbeits- und Organisationssoziologie

Birgit Meiners,

Dipl.-Psych., geb. 1956, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, Arbeitsgebiete: Frauenerwerbsarbeit, feministische Arbeitszeitpolitik

Alexander Glanz,

Dipl.-Math., geb. 1955, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, Arbeitsgebiete: Arbeits- und Betriebssoziologie, empirische Sozialforschung und Methoden

Maria Funder,

Dr. rer. soc., geb. 1956, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, Arbeitsgebiete: Organisations-, Industrie- und Betriebssoziologie