

Zeit neu gestalten!

Irene Raehlmann

Birgit Meiners

Alexander Glanz

Maria Funder

Das dieser Broschüre zugrundeliegende 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.

HerausgeberInnen/VerfasserInnen:

Irene Raehlmann, Birgit Meiners, Alexander Glanz, Maria Funder

Produktion: Ruth Kühn, Ruppichteroth

Gestaltung: Padberg Design, Bonn

Fotos: Regina Bermes, Jürgen Bindrim/laif (S. 6);

Regina Bermes/laif, Arn von der Osten Sacken/Joker (S. 22);

Petra Gall/Zebra, Manfred Linke/laif (S. 40);

Arn von der Osten Sacken/Joker, Jürgen Bindrim/laif (S. 52)

Satz: kipp Satz, Bonn

Druck: Druckerei Runge, Cloppenburg

Wir schicken Ihnen gern unsere Verlagsprospekte!

© VSA-Verlag 1992, Stresemannstraße 384a, W-2000 Hamburg 50

Alle Rechte vorbehalten

ISBN 3-87975-611-2

Inhalt

Zum Einstieg	4
Die betriebliche Lebenswelt	6
Personalabbau und Leistungsverdichtung Arbeitszeitgestaltung – Modelle und betriebliche Praxis Perspektiven zur Arbeitszeitgestaltung und Personalentwicklung	
Leben und Arbeiten zu Hause	22
Die Erfahrungen der Frauen Untersuchungsergebnisse Zeit neu gestalten!	
Was die Frauen belastet und wie sie es bewältigen	40
Bewältigungsstile der Frauen Gesundheitliche Beschwerden der Frauen und wie sie damit umgehen	
Wo lassen sich Zeiten neu gestalten?	52
Die private Lebenswelt Der Betrieb Die Tarifvertragsparteien Der Gesetzgeber	
Zum Weiterlesen	59
AutorInnen	62



Einleitung

In dieser Broschüre werden Kriterien für eine humane, betriebs- und mitarbeiterInnengerechte Arbeitszeitgestaltung vorgestellt. Dabei werden

Reproduktionsinteressen, wie Erhalt der Gesundheit, Sicherung des Einkommens, insbesondere von Ansprüchen aus der Sozialversicherung, der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Haus- und Beziehungsarbeit, ausreichend Zeit zur Teilhabe am politischen und kulturellen Leben sowie an Weiterbildungsangeboten, berücksichtigt.

Was wurde untersucht?

Flexible Formen der Arbeitszeit wirken sich auf die Organisation des betrieblichen und außerbetrieblichen Lebens aus. Die Betroffenen müssen, um Anforderungen aus beiden Bereichen erfüllen zu können, Planungs- und Koordinationsleistungen erbringen. Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die Erforschung von Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt:

Welche Fragen stellten sich?

- Anhand von drei betrieblichen Fallstudien im Bereich des Einzelhandels wurden die Folgen flexibler Arbeitszeit für zeitbedingte Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeits- und außerbetrieblichen Lebenswelt analysiert.
- Die Bedeutung betrieblicher, öffentlicher und privater Zeitstrukturen und daraus resultierende Belastungen und Beanspruchungen wurden erforscht.
- Da erwerbstätige Frauen angesichts der vorherrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in besonders zugespitzter Weise mit Problemen von Zeitknappheit konfrontiert sind, wurden Chancen und Zwänge ihrer Bewältigung behandelt.

Die Untersuchung fand in einer typischen Frauenbranche, dem Einzelhandel – und zwar in einem Textilkaufhaus, einem Kaufhaus und einem SB-Warenhaus – statt. Neben Literaturstudien, teilnehmenden Arbeitsplatzbeobachtungen, Dokumentenanalysen, einer repräsentativen Kurzbefragung und Gesprächen mit den Betriebsparteien wurden 90 Intensivinterviews mit vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen und ihren Lebenspartnern durchgeführt und ausgewertet. Wir untersuchten, ob die Frauen außerbetrieblich zeitlich weniger stark oder durch Kinderbetreuung und/oder die Pflege von Angehörigen zeitlich stark gebunden sind. Über die Ergebnisse der Untersuchung haben wir sowohl mit den Frauen, ihren Partnern als auch mit VertreterInnen der Betriebsparteien diskutiert.

Wie wurde
untersucht?

Der Abschlußbericht des Forschungsprojekts ist unter dem Titel „Flexible Arbeitszeiten – Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt“ im Westdeutschen Verlag/Opladen veröffentlicht worden.

Die vorliegende Broschüre richtet sich nicht nur an betriebliche PraktikerInnen, wie an UnternehmerInnen und BetriebsrätInnen, sondern auch an Parteien, Verbände, Kommunen und an alle, die sich für Fragen der Arbeitszeitpolitik interessieren.

An wen richtet
sich die
Broschüre?

Die Broschüre gliedert sich in fünf Kapitel. Zunächst werden Aspekte der betrieblichen Arbeitswelt, wie Personalabbau, Leistungsverdichtung und die Arbeitszeitgestaltung, behandelt. Es interessiert das Spannungsverhältnis zwischen Arbeitszeitmodellen, betrieblichen Anforderungen und individuellen Interessen und Bedürfnissen. Im zweiten Kapitel wird das Leben und Arbeiten zu Hause zum Thema. Das dritte Kapitel steht unter dem Motto, was die Frauen im Betrieb und zu Hause belastet und wie sie es bewältigen. Um die Gesundheit und das Gesundheitsverhalten erwerbstätiger Frauen geht es im vierten Kapitel. Abschließend werden unsere Vorschläge zur Arbeitszeitgestaltung und zur Entwicklung eines Qualifizierungskonzepts zusammenfassend auf den Punkt gebracht.

1

Die betriebliche Lebenswelt



Personalabbau und Leistungsverdichtung

Zeitprobleme sind einer der Hauptbelastungsfaktoren erwerbstätiger Frauen. Sie resultieren aus der Lage der Arbeitszeit, einem permanent erfahrenen Zeitdruck und der Fremdbestimmung über die eigene Zeit. Im Betrieb entsteht Zeitdruck aus der zunehmenden Personalknappheit, der steigenden Arbeitsintensität und der fehlenden Zeit zum Bedienen. Wie sich unter diesen Bedingungen der Arbeitsalltag von Verkäuferinnen geändert hat, beschreibt eine der befragten Frauen:

Wenn Zeit zur Belastung wird

*»Früher, das ist ja so ein Unterschied. Erstmals waren wir ja früher viel mehr Verkäuferinnen da, die Arbeit wurde ja ganz anders eingeteilt. Man hat ja gar nicht so viel Arbeit gehabt wie heute. Heute haben wir ja viel mehr. (...) Früher war das – meine ich – leichter. Man konnte sich zwischendurch mehr erholen und konnte die Arbeit mal in Ruhe machen. Heute ist das ja doch alles mehr hektischer geworden. Man möchte so viel schaffen und schafft es eben nicht. Ich werde dann nervös, wenn ich da drei, vier Kunden sehe, die ich nicht bedienen kann, und da hinten ruft jemand: Kommen Sie doch mal her, gucken Sie doch mal!« (TZa/B2/29).**

Der Leistungsdruck hat sich in allen Betrieben deutlich erhöht. Vor allem die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten sieht sich steigenden Leistungsanforderungen gegenüber. So hat der Umfang der Aufgaben zugenommen:

Leistungsdruck

»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).

*) Erklärung der im Text verwendeten Abkürzungen: VZ heißt Vollzeitbeschäftigte, TZ Teilzeitbeschäftigte und PK Pauschalkraft; a bedeutet außerbetrieblich zeitlich weniger stark gebunden, b außerbetrieblich zeitlich stark gebunden; M bezieht sich auf das Interview mit einem Lebenspartner; mit B1 ist das Textilkaufhaus gemeint, mit B2 das Kaufhaus und mit B3 das SB-Warenhaus; die Ziffer gibt die Nummer des Interviews an.

Ursachen

Ursächlich für diese Leistungsverdichtung ist der im Einzelhandel erkennbare tiefgreifende Strukturwandel, der verbunden ist mit der Einführung der Selbstbedienung, Unternehmenskonzentrationen, dem Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, wie Warenwirtschaftssystemen. Damit einher geht eine zunehmende Optimierung von Personaleinsatzkonzepten mit dem Ziel, diese soweit als möglich saisonalen, wöchentlichen und täglichen Kundenfrequenzschwankungen anzupassen.

Wandel der
Beschäftigten-
struktur

Diese Entwicklungstendenzen schlagen sich in einer Beschäftigtenentwicklung nieder, deren zentrales Kennzeichen der Abbau von Vollzeit- und die Zunahme von Teilzeitbeschäftigten darstellt. Die für den Einzelhandel mittlerweile typische Beschäftigtenstruktur läßt sich auch in unseren Untersuchungsbetrieben ausmachen: D. h. die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, wobei es sich nahezu ausschließlich um Frauen handelt, steigt; geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse gewinnen an Bedeutung. Der Wandel der Beschäftigten zeigt sich am deutlichsten in Betrieben, wo die Selbstbedienung dominiert. So fiel der Abbau von Vollzeitarbeitsplätzen im SB-Warenhaus besonders drastisch aus. Ihre Zahl reduzierte sich in einem Zeitraum von nur zwei Jahren um 66 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg die Teilzeitbeschäftigung um 86 Prozent. Demgegenüber ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in bedienungsintensiven Betrieben niedriger. Gleichwohl geht auch in diesen Betrieben der Trend verstärkt in Richtung Teilzeitarbeit: Die Zahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten sank im Kaufhaus innerhalb unseres zweijährigen Erhebungszeitraumes um mehr als 6 Prozent, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um mehr als 6 Prozent anstieg. Angestrebt wird, den Anteil der Teilzeitbeschäftigten von derzeit 26 Prozent auf 50 Prozent zu erhöhen. Im Textilkaufhaus nahm der Umfang der Vollzeitbeschäftigung sogar um 15 Prozent ab, während die Teilzeitbeschäftigung um mehr als 18 Prozent auf nunmehr fast 50 Prozent anstieg.

Viele Frauen reagieren auf den zunehmenden Leistungsdruck mit einer Steigerung ihres Arbeitstempos. *„Ja, Gott, wir müssen natürlich heute ein bißchen schneller arbeiten“ (TZa/B2/29)*. Nicht Unterforderung, sondern Überforderung im Betrieb ist für die meisten Frauen ein phasenweise oder generell auftretendes Thema.

Strategien der Frauen

Aufgrund der Personalknappheit, vor allem aus Kollegialität, gehen viele Frauen (82 Prozent) sogar im Krankheitsfall arbeiten:

»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).

»Ja, ich hab's ja oft mit der Bandscheibe. Das ist noch gar nicht lange her. (...) Da habe ich vielleicht noch keine Woche, bin ich zu Hause geblieben. Da habe ich zu Hause überlegt: „Du lieber Gott, was machst du jetzt, die haben so viel Arbeit und du liegst hier und kannst nicht helfen.“ Da habe ich gesagt: „Weißt du was, ich geh' doch wieder arbeiten.“ Dann bin ich freitags angefangen, ich konnte noch gar nicht richtig laufen, (...) daß man den Kollegen hilft. Ich bin so eingestellt, ich hätte keine Ruhe, wenn ich zu Hause wäre.« (TZa/B2/29).

Dieses gesundheitsschädigende Verhalten läßt sich aber nicht nur durch Loyalität gegenüber Kolleginnen erklären, eine andere Ursache stellt die Ausübung von Druck durch die Abteilungsleitung dar. So lautet die Aufforderung einer Abteilungsleiterin: *„Sieh' zu, daß Du morgen wieder auf der Matte stehst“ (TZb/B3/7)*. Hinzu kommt die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Eine weitere Forcierung des Personalabbaus könnte aber auch aus betrieblichen Gründen kontraproduktiv sein und sich z. B. negativ auf die Inventurkosten auswirken, da aufgrund der geringeren Kontrollichte eine ausreichende Sicherung des Warenbestandes nicht mehr gewährleistet werden kann. Zudem

Grenzen des Personalabbaus

kann die weitere Reduzierung von Bedienungsleistungen zu Akzeptanzproblemen bei KundInnen führen. Selbst im SB-Warenhaus werden daher wieder verstärkt Bedienungsabteilungen eingerichtet. Hier zeigt sich, daß der Entwicklungsprozeß im Einzelhandel nicht determiniert ist. Selbst Teilzeitarbeit kann – wie Erfahrungen im amerikanischen Einzelhandel deutlich machen – nicht beliebig ausgedehnt werden.

Da in Zukunft neue Konzepte der Personal- und Arbeitspolitik mehr und mehr ins Zentrum betrieblicher Strategien rücken, ist eine Erweiterung von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen für alle Beschäftigten einzufordern. Das setzt die Transparenz betrieblicher Gesamtabläufe und eine hohe soziale Kompetenz der Führungskräfte voraus. Unsere Forschungsergebnisse weisen diesbezüglich allerdings auf Defizite beim mittleren Management hin. Eine Möglichkeit, die Einflußchancen der Beschäftigten zu erweitern, stellt die Entwicklung von Gruppenkonzepten auf Abteilungsebene dar, wie sie informell bereits zur Regelung der Pausenplanung oder beim Arbeitszeittausch existieren.

Handlungs-
und
Gestaltungsspielräume
erweitern!

Arbeitszeitgestaltung – Die Modelle und die betriebliche Praxis

Wie wird die
Arbeitszeit
beurteilt?

Die Arbeitszeit im Einzelhandel wird von den meisten Beschäftigten negativ bewertet:

»Denn wir haben ja, wenn Sie so wollen, eine der blödesten Arbeitszeiten, die es eigentlich gibt« (VZa/B2/2).

So urteilen nicht nur Vollzeitbeschäftigte, sondern auch Teilzeitbeschäftigte:

»Also günstig an dieser Arbeitszeit ist gar nichts« (TZa/B2/26).

Kritik äußern die Frauen vor allem an den langen Öffnungszeiten, der Samstagsarbeit und dem Langen Donnerstag, den viele ohnehin als sehr beanspruchend erleben. Abgelehnt wird eine weitere Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten, d.h. weitere

Abend- und Sonntagsöffnungen oder eine Rund-um-die-Uhr-Öffnung. Hier sind vor allem der Gesetzgeber und die Tarifvertragsparteien gefordert, wie die Erfahrungen mit dem Langen Donnerstag gezeigt haben. So ist es den BetriebsrätInnen in keinem Fall gelungen, diesen zu verhindern.

Diese allgemeine Kritik der Arbeitszeiten im Einzelhandel läßt sich auf der betrieblichen Ebene noch weiter präzisieren. Schließlich haben die drei Untersuchungsbetriebe jeweils unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die spezifische Vor- und Nachteile aufweisen.

Die Arbeitszeitmodelle

Für das Kaufhaus gilt ein roulierendes Freizeitsystem, d. h. die Vollzeitbeschäftigten richten sich nach einem Jahresarbeitszeitplan, sie sind in sechs Freizeitgruppen eingeteilt, ihr freier Tag verschiebt sich jeweils um einen Tag in der Woche. Teilzeitbeschäftigte werden dann eingesetzt, wenn Vollzeitbeschäftigte ihren Rolltag haben.

Kaufhaus

Im SB-Warenhaus existiert kein roulierendes System, statt dessen wird die Lage des freien Tages ausgehandelt. Erst durch das im Zuge der Umsetzung des Langen Donnerstags eingeführte neue Arbeitszeitmodell soll Vollzeitbeschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, auch samstags freizunehmen. Es gibt im Prinzip feste Arbeitszeiten, wobei jedoch ein gewisses Maß an Flexibilität gefordert wird.

SB-Warenhaus

Im Textilkaufhaus wurde vor einigen Jahren ein System variabler Arbeitszeiten umgesetzt. D. h. die Beschäftigten verfügen über ein Arbeitszeitkonto, 20 Minus- und Plusstunden können auf den nächsten Monat übertragen werden; die Zahlung des Gehalts bleibt hiervon unberührt.

Textilkaufhaus

Diese Arbeitszeitmodelle sagen aber noch wenig über die betriebliche Praxis aus. D. h. Probleme der Arbeitszeitgestaltung, Vor- und Nachteile einzelner Arbeitszeitsysteme werden erst sichtbar, wenn man den Betriebsalltag betrachtet.

Modelle flexibler Arbeitszeit

Textilkaufhaus		Kaufhaus	
Mo–Mi, Fr	9.30–18.30 Uhr	Mo	10–18.30 Uhr
Do	9.30–20.30 Uhr	Di, Mi, Do	9.00–18.30 Uhr
Sa	0.00–14.00 Uhr	Do	9.00–20.30 Uhr
La Sa (Sommer)	9.00–16.00 Uhr	Sa	9.00–14.00 Uhr
La Sa (Winter)	9.00–18.00 Uhr	La Sa (Sommer)	9.00–16.00 Uhr
		La Sa (Winter)	9.00–18.00 Uhr

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 Stunden in die nächsten Monate übernommen werden.	feste Arbeitszeit, roulierendes Arbeitszeit-System von Mo–Sa, Jahresplanung
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
variable Arbeitszeit, nicht unter 4 Stunden, Möglichkeit der Arbeit auf Abruf	variable Arbeitszeit

SB-Warenhaus

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
Öffnungszeiten sind üblich.

Öffnungszeit

feste Arbeitszeit, ein freier Tag
– fest oder variierend je nach
Abteilung – in der Woche
von Mo–Fr

Vollzeit

feste Arbeitszeit, mit unterschied-
licher Lage oder Wechselschicht
Möglichkeit des flexiblen Einsatzes

Teilzeit

feste Arbeitszeit,
in der Regel 2 Stunden täglich,
Möglichkeit der Arbeit auf Abruf

Pauschal

Die betriebliche Praxis

Roulierende Arbeitszeiten

Dem roulierenden Arbeitszeitmodell entsprechend haben Vollzeitbeschäftigte zwar einen langfristigen Planungshorizont, dafür sind die Möglichkeiten, kurzfristig Arbeitszeitwünsche durchzusetzen, jedoch sehr eingeschränkt. Möchten Beschäftigte einmal nicht am vorgeschriebenen Rolltag freinehmen, sind sie auf KollegInnen angewiesen, die mit ihnen den freien Tag tauschen wollen. Stimmt das Arbeitsklima, ist dies in der Regel kein Problem; häufig verzichten sie aber darauf, ihren freien Tag zu verlegen. *„Also wir versuchen es allemal immer so reinzukriegen, daß wir in unserem Freizeitbereich drinbleiben“ (VZb/B2/2).*

Für Teilzeitbeschäftigte ergeben sich aus diesem Arbeitszeitmodell ganz andere Probleme. Sie haben einen relativ kurzen Planungshorizont, der zum Teil gerade sieben Tage beträgt. Auch sie können häufig nur dann Arbeitszeitwünsche realisieren, wenn KollegInnen bereit sind, ihren Freizeitplan mit ihnen abzustimmen.

Die Starrheit dieses Arbeitszeitmodells zeigt sich auch bei der Pausenregelung. Die Beschäftigten haben nur die Möglichkeit, im Zeitraum zwischen 12.00 und 15.00 Uhr eine einstündige Mittagspause zu machen; individuelle Gestaltungsmöglichkeiten sind nicht vorgesehen.

Beschäftigte verstärkt an der Personaleinsatzplanung zu beteiligen ist somit ein Weg, individuelle Interessen zu berücksichtigen und Ungleichgewichte zwischen Beschäftigtengruppen zu vermeiden. Denkbar sind weiterhin individuelle Regelungen über Arbeitsbeginn und -ende, um Zeitdruck zu minimieren, z. B. bei nichtdeckungsgleichen Betreuungs- und Arbeitszeiten. Mehr Flexibilität im Interesse der Beschäftigten gilt es auch im Hinblick auf die Pausenregelung umzusetzen.

Die Vorteile eines Modells fester Arbeitszeiten kommen im Prinzip nur dann zum Tragen, wenn es den Frauen gelingt, Arbeitszeitwünsche in den Verhandlungsprozeß einzubringen und zu realisieren. Dies gelingt allerdings nur den wenigsten. Mithin

sind die Chancen der Beschäftigten, ihre Bedürfnisse und Interessen durchzusetzen, abhängig von betrieblichen Rahmenbedingungen, der Situation auf dem Arbeitsmarkt, aber auch vom Lenkungsstil des Managements und der individuellen Verhandlungsposition, die wiederum von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Qualifikation und der Art des Beschäftigungsverhältnisses bestimmt wird.

Wie unsere Ergebnisse zeigen, werden ausgehandelte Arbeitszeiten im Betriebsalltag häufig zur Makulatur. Werden Personaleinsatzpläne von der Abteilungsleitung festgelegt, wie dies in der Regel der Fall ist, hängt die Umsetzung von Arbeitszeitwünschen häufig davon ab, ob diese auf individuelle Interessen Rücksicht nimmt oder „einfach einteilt“. Ein Verhalten, das vor allem – so eine Betriebsrätin – für Abteilungsleiter typisch ist:

»Frauen sprechen sich untereinander ab – Männer, die teilen ein, (...) die haben irgendwie weniger Verständnis« (Betriebsrätin, B3).

Vor allem Teilzeitbeschäftigten ist es in diesem Betrieb möglich, Arbeitszeitwünsche zu realisieren, während Vollzeitbeschäftigten ein höheres Maß an Flexibilität abverlangt wird. Hierfür lassen sich folgende Gründe anführen: Das Spektrum möglicher Arbeitszeiten ist im SB-Warenhaus aufgrund der langen Betriebszeiten wesentlich breiter als in den beiden bedienungsintensiven Betrieben. Für 70 Prozent der befragten Frauen im SB-Warenhaus liegt der Arbeitsbeginn vor der Ladenöffnungszeit. So konnten Frauen mit Kindern, die vormittags tätig sein wollten, Konzessionen gemacht werden, die jüngeren, ungebundenen, auf eine Vollzeitbeschäftigung angewiesenen Frauen nicht zugestanden werden. Mittlerweile hat sich die Einstellungspraxis des Betriebes verändert, und es werden nur noch Teilzeitbeschäftigte eingestellt, die bereit sind, auch nachmittags zu arbeiten.

Vorgeschlagen wird, allen Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, individuelle Arbeitszeitpräferenzen einzubringen. Hierdurch kann eine Belastungsreduzierung erreicht werden.

Gewährleistet werden muß ein Gleichbehandlungsgrundsatz, um die Herausbildung von VerliererInnen und GewinnerInnen bzw. von gruppen- und personenspezifischen Begünstigungen wie Benachteiligungen zu vermeiden. D. h. einer Vollzeitbeschäftigten, die Angehörige zu versorgen hat, sollen die gleichen Möglichkeiten der Einflußnahme auf die Arbeitszeitplanung zur Verfügung stehen wie einer teilzeitbeschäftigten Mutter.

Variable
Arbeitszeiten

Daß die Nachteile der beiden vorgestellten Modelle nicht schon per se mit der Einführung eines variablen Arbeitszeitmodells gelöst sind, zeigt sich im Textilkaufhaus. Zwar haben alle Beschäftigten, sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte, die Möglichkeit, Einfluß auf die Arbeitszeitgestaltung zu nehmen, die sie in den vier Jahren seit der Einführung dieses Arbeitszeitmodells schätzen gelernt haben: *„So z. B. die Mitarbeit im Freizeittlichen, daß sie mitbestimmen können, wann sie freinehmen möchten, und das nicht gleich vorgesetzt bekommen“ (VZa/B1/28)*. Gleichwohl wird der Handlungsspielraum angesichts der dünnen Personaldecke wieder eingeschränkt. Arbeitspläne werden kurzfristig umgeschmissen, „Plusstunden“ angeordnet, um personelle Engpässe zu überbrücken. Werden dann – wie im Fall einer Beschäftigten mit einem noch nicht schulpflichtigen Kind – aus 110 Monatsstunden stets 130 Stunden, wird das außerbetriebliche Arrangement hinsichtlich der Kinderbetreuung gefährdet und damit auch die Möglichkeit, weiterhin erwerbstätig zu bleiben. In diesem Fall half nur eine Stundenreduzierung und die Versetzung in eine Abteilung, deren Leiterin außerbetriebliche Problemlagen nicht vollends bei der Personalplanung ignoriert.

»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 heißt 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).

Die im Arbeitszeitmodell vorgesehenen 20 Minus- oder Plusstunden werden im betrieblichen Alltag zum Teil erheblich überschritten und haben sich bei einigen 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« (TZb/B1/9).

Wird darüber hinaus – entweder um Plusstunden zu sammeln oder um in Zeiten hohen KundInnenandrangs die Abwesenheit von der Abteilung zu verkürzen – an Pausenzeiten gespart, muß hierin eine äußerst problematische Entwicklung mit Blick auf den Gesundheitserhalt gesehen werden. Daß das variable Arbeitszeitmodell diese Tendenzen verstärken kann, betont auch der Betriebsratsvorsitzende:

»Ich bin der 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 ge-

nommen als mir zustand, sie wurden ja nicht vom Arbeitszeitkonto abgebucht. 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« (Betriebsratsvorsitzender, B1).

Nicht zuletzt wird in dem Einsparen von Pausen, soweit dies von Beschäftigten über das notwendige Maß hinaus praktiziert wird, auch eine Gefahr für das variable Arbeitszeitsystem gesehen: *„Leute, die sammeln, machen den anderen die Arbeitszeiten kaputt“ (VZa/B1/6).*

Durch die Einführung des Langen Donnerstags haben sich die Probleme noch verschärft. Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten von 11 Stunden sind keine Seltenheit, da insbesondere Vollzeitbeschäftigte davon ausgehen, sonst 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 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).

Hierin kommt auch eine Strategie der Beschäftigten zum Ausdruck, nämlich die Durchsetzung kapazitätsorientierter Arbeitszeit zu blockieren, wofür selbst zusätzliche Belastungen und Beanspruchungen in Kauf genommen werden. Ein späterer Arbeitsbeginn wird von vielen Frauen abgelehnt, da die wenigen Stunden am Vormittag als wert- und nutzlos erlebt werden:

»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).

Erforderlich sind kollektive Rahmenregelungen, z. B. in Form von Betriebsvereinbarungen, über Grenzwerte einer zulässigen Arbeitszeitdauer (Festlegung von Ober- und Untergrenzen der täglichen, wöchentlichen, monatlichen Arbeitszeit), insbesondere für den Langen Donnerstag, wie die Einhaltung von Pausenzeiten. Diese Regelungen sollten nicht nur für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gelten, sondern auch für die Gruppe der geringfügig Beschäftigten bzw. Pauschalkräfte, die in besonders hohem Maße von betrieblichen Kapazitätsanforderungen bzw. -schwankungen betroffen sind. Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten – als eine Extremform der Arbeitszeitgestaltung, die ausschließlich an betrieblichen Nutzenkalkülen orientiert ist – gilt es zu vermeiden.

Perspektiven zur Arbeitszeitgestaltung und Personalentwicklung

Erwerbstätige Frauen sind angesichts der vorherrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gezwungen, Anforderungen unterschiedlicher Lebenswelten vereinbaren zu müssen. Häufig bezahlen sie dafür mit zusätzlichen Zeitzwängen. Eine Möglichkeit, Zeitdruck zu reduzieren, wurde bereits genannt, die Chance, Einfluß auf die Personaleinsatzplanung wie die Arbeitszeit zu nehmen. Gestaltungsoptionen sollen allerdings nicht nur auf die Dauer und Lage der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeit beschränkt bleiben, sondern auch längere Zeiträume umfassen können. Gemeint ist nicht nur die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, wie er gesetzlich und in den Tarifverträgen für den Einzelhandel bereits festgeschrieben ist, vielmehr soll auch ein zeitlich begrenzter Ausstieg oder eine zeitweise Arbeitszeitreduzierung, z. B. für die Übernahme sozialer Aufgaben, wie der Pflege von Angehörigen, gewährlei-

Gestaltungsspielräume

stet werden mit der Möglichkeit, wieder zurückkehren zu können bzw. wieder als Vollzeitbeschäftigte/r tätig zu werden.

Einer Festschreibung solcher Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen stehen die Betriebe skeptisch gegenüber, gleichwohl unsere Ergebnisse zeigen, daß nur eine geringe Zahl von Beschäftigten, die von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle gewechselt sind, den Wunsch haben, wieder vollzeit zu arbeiten. Zu vermuten ist, daß informelle Regelungen, d. h. in besonderen Einzelfällen, die nicht publik gemacht werden, einen zeitlich begrenzten Ausstieg oder eine zeitweise Arbeitszeitreduzierung anzubieten, beibehalten werden sollen, um den Handlungsspielraum bei der Personalplanung nicht zu verringern.

Sollten solche Regelungen umgesetzt werden, muß darauf geachtet werden, daß die ohnehin schon geringen Karrierechancen von Frauen im Einzelhandel nicht noch weiter reduziert werden. Entwickelt werden müssen spezielle Förderprogramme für im Einzelhandel tätige Frauen. Schließlich ist auch hier beruflicher Aufstieg an eine hohe Mobilitätsbereitschaft geknüpft, die Frauen – eine Konsequenz der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung – nur selten erfüllen können. Erwartet wird eine Mobilität *„einmal quer von Schleswig bis Berchtesgaden“ (Geschäftsführer, B1)*. Bislang gibt es noch in keinem der Betriebe ein Frauenförderprogramm, obwohl sie den Großteil der Beschäftigten stellen und die Notwendigkeit, Frauen verstärkt für Führungspositionen zu gewinnen, durchaus erkannt wird. Ein Ansatz zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen kann der Aufbau einer betriebsübergreifenden, regionalen Kooperation zur Schaffung von Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungskonzepten darstellen. Da auch die zum Teil überlangen Arbeitszeiten von Führungspersonen ein wesentlicher Grund für die Zurückhaltung von Frauen sich weiterzuqualifizieren sind, müssen Alternativen entwickelt werden, wie Job-Sharing-Modelle für Führungspositionen.

Der Einzelhandel gehört immer noch zu den Branchen, in denen die niedrigsten Einkommen erzielt werden, wobei Frauen

Frauenförder-
programme

Weiterbildung

weniger als ihre Kollegen verdienen. Diese Lohnunterschiede resultieren daraus, daß Männer als Alleinernährer betrachtet werden und folglich mit einem Familienlohn rechnen können, unabhängig davon, ob sie tatsächlich eine Ehefrau oder Familie versorgen (müssen), während Frauen, selbst wenn sie für Angehörige oder Kinder allein sorgen müssen, weniger verdienen. Unterschiede zwischen Männern und Frauen sollten daher, insbesondere mit Blick auf die Reproduktionsrisiken für Frauen im Alter, vermieden werden. Eine eigenständige Existenzsicherung ist vor allem bei einer Teilzeitbeschäftigung nicht möglich, die Frauen sind auf zusätzliche Transferleistungen angewiesen; hierdurch erhöhen sich die Risiken der Frauen im Alter nochmals, denn sie werden kaum über eine ausreichende Rente verfügen.

**Einkommens-
verbesserungen für
Frauen**

2

Leben und Arbeiten zu Hause



Die Erfahrungen der Frauen

Gespräch zwischen vier Kolleginnen – Eine Montage aus Interviewzitat

Frau Klein:

25 Jahre, arbeitet als Vollzeit-Verkäuferin in einem Textilkaufhaus, lebt allein und hat einen Freund, der Berufskraftfahrer ist.

Frau Meyer:

54 Jahre, arbeitet als Vollzeit-Verkäuferin in einem Kaufhaus und lebt mit ihrer pflegebedürftigen Mutter, 73 Jahre, zusammen.

Frau Heinze:

58 Jahre, arbeitet als Teilzeitkraft in einem Kaufhaus, ist mit einem Pensionär verheiratet und hat einen 20jährigen Sohn, der noch zu Hause wohnt.

Frau Schmidt:

31 Jahre, arbeitet halbtags in einem SB-Warenhaus, ist mit einem Polizisten verheiratet und hat zwei Kinder, Jan, fünf Jahre, und Sarah, zehn Jahre.

Frau Schmidt:

Uff, das ist jetzt' das erste Mal, daß ich sitze.

Frau Klein:

Wieso, Du hast doch seit fünf Stunden Feierabend?

Frau Schmidt:

Feierabend, schön wär's. Wenn ich mittags nach Hause komm', geht's ohne Pause weiter. Dann hol' ich erst den Kleinen vom Kindergarten oder von der Oma ab, je nachdem, wann ich dann Schluß hab'. Dann schnell gekocht, damit das Essen fertig ist, wenn die Große heimkommt. Bis ich dann die Küche wieder in Ordnung hab' und immer den Kleinen zwischen den Füßen, der will ja auch was von seiner Mama haben. Ja, und dann sind die Schulaufgaben nachzugucken. Ja, und dann steht jeden Tag was anderes an: mal hab' ich die Waschmaschinen,

oder Putzen ist angesagt oder die Große muß zum Musikunterricht, jeden Mittwoch fahr' ich sie dahin ...

Frau Klein:

Also das könnt' ich mir überhaupt nicht vorstellen, nach der Arbeit noch Hausarbeit zu machen. Wenn ich abends nach Hause komm', dann ist der Ofen aus, dann leg' ich nur noch die Beine hoch, dann ist Feierabend.

Frau Schmidt:

Aber wie kommst Du dann mit allem rum? Du mußt doch auch mal saubermachen.

Frau Klein:

Das wird alles am freien Tag erledigt: die Wäsche, Bügeln, Einkaufen, Hausputz, je nachdem, manchmal lauf' ich noch auf die Ämter, dann wird's schon ziemlich eng. Und wenn ich dann bei mir durch bin, fahr' ich zu meinem Freund, hab' dann schon für ihn miteingekauft und putz' dann seine Wohnung schnell durch.

Frau Schmidt:

Was, Du mußt zwei Wohnungen putzen?

Frau Klein:

Was heißt: „muß“. Aber der Peter arbeitet immer sehr lang, kommt manchmal erst nach zehn nach Hause oder bleibt über Nacht weg, je nachdem was für 'ne Tour der hat, und überhaupt, der ist so'n Typ, der würde vor'm vollen Kühlschrank verhungern, oder wenn er schon mal saugt, dann darfst du aber nicht in die Ecken gucken.

Frau Heinze:

Ja, ja, das kenn' ich. Seitdem meiner in Pension ist, hilft er schon mal mit im Haushalt, zum Beispiel beim Putzen. Dann, ich bin da sehr eigen und dann, wenn das nicht ganz richtig ist, dann stehe ich da schon mal mit dem Leder wieder dahinter. Und dann schimpft er immer: „Du Putzteufel“. Aber weißt Du, ich fühle mich eben erst richtig wohl, wenn meine Wohnung in Ordnung ist, alles blitzblank ist.

Frau Schmidt:

Ich denk', die Männer könnten auch mehr tun im Haushalt. Es muß ja nicht gleich Fensterputzen sein, aber so Staubsaugen oder Spülen oder mal den Müll runtertragen. Früher, wo ich noch voll am arbeiten war, da war das ganz selbstverständlich. Das hat sich erst geändert, seit ich schwanger war, seit ich dann aufgehört hatte zu arbeiten, da wurd' das immer weniger, weil ich ja zu Hause war. Aber daß ich jetzt im Endeffekt weitaus mehr Arbeit hab' durch die Kinder, sieht der nicht, oder will es nicht sehen. Da kracht's auch schon mal, und wißt Ihr, was dann ist, dann hat er auf einmal jedes Wochenende Dienst und noch mehr Überstunden und hier ein Termin und da ein Termin. Dann denk' ich, sei lieber ruhig. Und ich krieg's ja auch einigermäßen gut geschafft mit den zwei Stunden eher aufstehen morgens und abends, wenn die Kinder im Bett sind.

Frau Heinze:

Ach nee, um meinen Haushalt kümmer' ich mich auch lieber selbst. Und Fensterputzen fänd' ich schon gar nicht gut, Fenster putzen, wenn ich auch da bin oder ich frei hab'. Also das ist grade keine Männerarbeit. Das könnte meiner auch gar nicht. Aber sehen sollten sie es wenigstens, wenn sie sauber sind und daß das viel Arbeit ist.

Frau Meyer:

Was klagst Du. Dir müßte es doch jetzt ganz gut gehen. Du hast Deine Kinder groß, Du arbeitest nur drei Tage die Woche. Ich weiß manchmal gar nicht, wo mir der Kopf steht, seit meine Mutter den Schlaganfall hatte. Ich schaffe das einfach nicht mehr. Manchmal denk' ich, irgend eines Tages, dann kipp' ich um. Und ich bin auch nicht mehr die Jüngste. Das ist sehr, sehr belastend. Das geht auch so ins Seelische.

Frau Heinze:

Ja, hast Du denn niemanden, der Dir hilft? Du mußt ja auch noch voll arbeiten.

Frau Meyer:

Nee, mein Bruder kommt schon mal zu Besuch. Ich mein', ich kann auch zu vielen Leuten gehen, aber mit meinen privaten Problemen werd' ich lieber alleine fertig.

Frau Schmidt:

Das versteh' ich nicht. Wenn ich die Oma nicht hätt', oder auch meine Schwiegereltern, ich wüßte gar nicht, wie das gehen sollte, wenn ich mal länger arbeiten muß oder die Kinder mal krank sind oder so. Obwohl, manchmal denk' ich auch, es wär' besser, daß ich eines Tages mal ganz aufhören könnte zu arbeiten. Wenn ich das so seh', Oma und hinein, meint die dem Jungen ja gut, aber für sein Alter ist er zu dick und überhaupt, die läßt auch viel durchgehen.

Frau Meyer:

Ja und meine Mutter läßt auch niemanden an sich ran. Die ist da ganz schwierig. Das wird eigentlich immer schlimmer.

Frau Heinze:

Und wenn Du auf Teilzeit gehst?

Frau Meyer:

Wie soll ich das machen. Ich kann ja nicht auf `ne halbe Stelle gehen und meinem Vermieter sagen: „Ich zahl' jetzt nur die halbe Miete, weil ich meine Mutter pflege.“

Frau Schmidt:

Da versorg' ich doch lieber meine Kinder. Es ist ja auch vieles schön mit denen: bei schönem Wetter schwimmen gehen oder einfach an der frischen Luft sein, wenn Ihr Euch die Beine in den Bauch steht oder mit Kunden rumärgert.

Frau Klein:

Ja, ja, dafür genieß ich aber abends auch die Ruhe, ganz für mich zu sein, daß mich überhaupt keiner fragt oder daß dir keiner auf die Finger guckt. (...) Sagt mal, habt Ihr denn auch mal Zeit für Euch alleine?

Frau Schmidt:

Wenig, also ganz wenig. Da bin ich manchmal froh, wenn ich mir da selbst 'ne Stunde stehle, wo ich dann für mich persönlich Zeit habe.

Frau Heinze:

Ach ja, wenn ich mal 'nen freien Tag hab' 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.

Frau Klein:

Was haltet Ihr davon, wenn wir mal zusammen schwimmen gehen?

Frau Meyer:

Ach, liebend gern.

Frau Schmidt:

Wie wär's mit nächsten Donnerstag?

Frau Klein:

Kann ich nicht, bin ich dran bis halb neun.

Frau Schmidt:

Und die Woche drauf?

Frau Meyer:

Da bin ich dran. Wie wär's denn freitags?

Frau Schmidt:

Da müßt' ich erst meinen Mann fragen, weil meine Mutter freitags immer ihre Schwester besucht.

Frau Heinze:

Schwierig, schwierig.

Frau Klein:

Ich wüßte eine Lösung.

Frau Schmidt:

Nämlich?

Frau Klein:

Wir schlagen für die nächste Tarifverhandlung die Einführung eines achten Wochentags für die Verkäuferinnen vor.

Frau Schmidt:

Und wozu soll der gut sein?

Frau Klein:

Na ist doch klar! Damit wir endlich mal Zeit haben, schwimmen zu gehen, spazieren zu gehen, in die Sauna zu gehen, unsere Schönheit zu pflegen, mal ein Buch zu lesen, mit Muße zu kochen, endlich den lang geplanten Englischkurs zu belegen, drei Stunden mit der besten Freundin zu klönen (...).

So oder so ähnlich haben ein Großteil der befragten Frauen geantwortet. Mögen die Lebenssituationen berufstätiger Frauen auch noch so verschieden sein, ihre Anforderungen, Einschränkungen und Probleme sind doch vielfach vergleichbar.

Untersuchungsergebnisse

Die Zeiten der Familienmitglieder

Viele Partner haben Arbeitszeiten, die von einer regelmäßigen Fünf-Tage-Woche stark abweichen. Sie machen häufig Überstunden: 29 Prozent arbeiten in der Regel zwischen 40 und 50 Stunden in der Woche, 2 Prozent zwischen 50 und 60 Stunden und 10 Prozent mehr als 60 Stunden. Dies führt dazu, daß 31 Prozent der erwerbstätigen Partner regelmäßig samstags und 14 Prozent sonntags arbeiten.

Arbeitszeiten
der Partner

Bei der Abstimmung der Familienzeiten stehen die Arbeitszeiten der Männer und häufig auch ihre Freizeitinteressen bis auf ganz wenige Ausnahmen nicht zur Disposition. Demgegenüber zeigen die Frauen eine hohe Anpassungsbereitschaft. Sie unterbrechen ihre Berufsarbeit und/oder reduzieren ihre Arbeitszeit, wenn es die außerbetriebliche Lebenssituation erfordert. Darüber hinaus richten sie die Lage ihrer Arbeitszeit nach der des Partners aus: Bei einem Drittel der Frauen liegen Beginn und Ende der Arbeitszeit innerhalb derjenigen des Mannes, bei fast einem weiteren Drittel gilt dies noch annähernd. Dabei hängen die Anpassungsmöglichkeiten von den betrieblichen Verhandlungspositionen der Frauen und den betrieblichen bzw. abteilungsspezifischen Rahmenbedingungen ab.

Anpassung
der Frauen an
die Zeiten der
Männer

Neben den privaten Betreuungs- und den öffentlichen Kindergarten- bzw. Schulzeiten haben die Kinder häufig weitere regelmäßige Nachmittagstermine. Die Mütter müssen durchschnittlich zweimal pro Woche dafür Sorge tragen, daß ihre Kinder pünktlich beim Schwimmkurs, Musik- oder Kommunionunterricht erscheinen. Für einige sind nicht nur Wege-, sondern auch Wartezeiten damit verbunden.

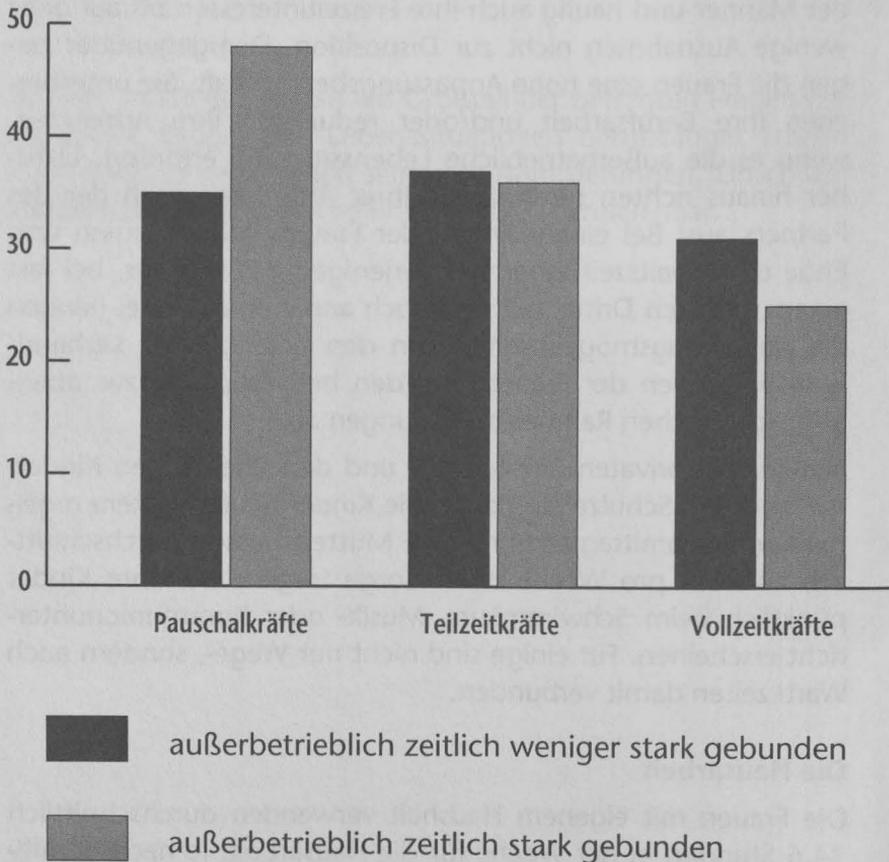
Zeiten der
Kinder

Die Hausarbeit

Die Frauen mit eigenem Haushalt verwenden durchschnittlich 34,6 Stunden in der Woche für die Hausarbeit. Je nach berufli-

Umfang

Durchschnittliche wöchentliche Hausarbeit der Frauen in Stunden



cher und familialer Lebenssituation ergeben sich starke Unterschiede: Während unter den geringfügig beschäftigten Frauen, die durch Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen außerbetrieblich zeitlich stark gebunden sind, deutlich mehr im Haushalt tun als die weniger gebundenen, kehrt sich dieser Zusammenhang aufgrund der zeitlichen Restriktionen durch die Erwerbsarbeit bei den Vollzeitkolleginnen um. Demgegenüber haben die außerbetrieblichen Anforderungen keinen Einfluß auf den Umfang der Hausarbeit bei den Teilzeitbeschäftigten. Ihre hohen Standards und die Ansprüche ihrer Partner veranlassen viele Teilzeitbeschäftigte, den Haushalt so zu führen, als wären sie nicht erwerbstätig.

Umfang

Gerade 19 Prozent der Männer beteiligen sich regelmäßig an der Hausarbeit. Typische „Männerarbeiten“ im Haushalt sind Spülen, Abtrocknen, Saugen, Einkaufen nach Zettel und das Anstellen der vorprogrammierten Waschmaschine. Häufig verwenden sie die Strategie, durch Überstunden und zusätzliche außerhäusliche Termine die Zeit für Hausarbeit möglichst knapp zu machen. Oder sie kokettieren mit ihrer Unfähigkeit und demonstrieren Ungeschicklichkeit.

Wie Männer
sich drücken

Die Frauen organisieren den Haushalt entlang ihrer Arbeitszeit und der des Mannes. Häufig erledigen sie vor Arbeitsbeginn einen Großteil der täglichen Hausarbeit. Der freie Tag ist für 80 Prozent 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. Das Wochenende wird eher hausarbeitsfrei gehalten. Dafür wird der gründliche Wochenendputz am Donnerstag oder Freitag erledigt. Dies geschieht auch, wenn die Frauen an diesen Tagen ihrer Berufsarbeit nachgehen müssen. Dann stehen sie halt um 5.00 Uhr auf.

Organisation
der Hausarbeit

Die Standards der Frauen, ihre gesetzten Maßstäbe und festgelegten Vorgehensweisen, bestimmen die Haushaltsführung erheblich. Zu den Frauen mit extrem hohen Standards gehören

Standards

die, die täglich Staub wischen (22 Prozent) oder saugen (19 Prozent), täglich die Wohnung (10 Prozent) oder wöchentlich die Fenster (13 Prozent) putzen, dreimal in der Woche bügeln (17 Prozent) oder einmal im Monat die Gardinen waschen (17 Prozent). Fast die Hälfte aller Frauen hat Probleme, Arbeiten liegen zu lassen, auch dann, wenn kein zeitlich zwingender Grund vorliegt.

Die Kinderbetreuung

Alleinverantwortung der Frauen

In der Regel sind die Frauen alleinverantwortlich für die Versorgung und Erziehung der Kinder. Über die Hälfte der Väter beteiligen sich selten oder nie an der Kinderbetreuung. Von den 33 befragten Partnern kann sich nur einer vorstellen, teilweise den Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Die Beteiligung der Väter beschränkt sich weitgehend auf eine Assistenz in bestimmten Bereichen. Während das Ausfahren der von den Müttern zurechtgemachten Babys im Kinderwagen zunehmend als chic unter den Vätern gilt, drücken sich fast alle davor, die Windeln zu wechseln. Hinzu kommt, daß die Partner sich aus dem Haushalt zurückziehen, sobald die Frauen wegen der Kinder ihre Berufsarbeit unterbrechen bzw. reduzieren. In Partnerschaften ohne Kinder übernehmen immerhin fast ein Drittel der Männer einen verbindlichen Anteil an der Hausarbeit, in Familien mit Kindern dagegen weniger als ein Fünftel.

Unzureichende
Betreuungsangebote

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. Bis auf ganz wenige Ausnahmen sind sie mehr oder weniger auf die zusätzliche Unterstützung von Verwandten – meist ihre Mütter und/oder Schwiegermütter – angewiesen, um überhaupt ihren Beruf ausüben zu können. Besonders schwierig für die Frauen wird die Situation meist dann, wenn das Kind in die Schule kommt, da deren Zeiten unregelmäßig und kürzer als die Kindergartenzeiten sind und die Kinder in den ersten Schuljahren noch eine ständige Betreuung benöti-

gen. Ist ein zweites Kind da, verschärfen sich im allgemeinen die Versorgungsprobleme, zumal bei den Verwandten die Bereitschaft, das zweite Kind zu betreuen oder gar beide, deutlich geringer zu sein scheint.

Aufgrund der weitgehenden Alleinzuständigkeit der Frauen für die Versorgung der Kinder wird diese – vor allem in den ersten Lebensjahren – zu einem Rund-um-die-Uhr-Bereitschaftsdienst. Drei Viertel aller Mütter arbeiten im allgemeinen ohne Pause weiter, wenn sie vom Betrieb kommen. 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. Dabei ist das Verhältnis von Haus- und Betreuungsarbeit oft spannungsvoll und konfliktreich: Spielende Kinder machen Unordnung, sich selbst und ihre Kleidung schmutzig, sie verlangen Aufmerksamkeit und Geduld, während die Hausarbeit die Aufrechterhaltung und Wiederherstellung von Ordnung und Sauberkeit beinhaltet.

Immer Dasein
für Kinder

Die Betreuung und Pflege von Angehörigen

22 der 90 befragten Frauen versorgten zum Zeitpunkt der Erhebung Angehörige, vor allem die eigenen Eltern, aber auch andere Verwandte und Bekannte sowie den Partner oder die behinderte Tochter. Die Hälfte von ihnen ist älter als 49 Jahre. 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.

Anforde-
rungen

Keine Chancen,
Berufsarbeit
zu reduzieren

Nicht selten sind die betroffenen Frauen aus finanziellen Gründen, wenn sie alleinstehend sind, oder aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes vollberufstätig.

Keine
Unterstützung

Kennzeichnend für die Betreuungssituation ist die fehlende Unterstützung durch Familienangehörige oder andere Verwandte: Fast die Hälfte der betroffenen Frauen erfüllt diese Aufgabe allein.

Zeit für sich

Zeit für sich –
ein Männer-
privileg?

Fast drei Viertel aller Frauen haben im Alltag wenig bzw. keine Zeit für sich zur Verfügung, während die Partner ihre Freizeitinteressen deutlich häufiger durchsetzen können. Dies betrifft vor allem Frauen, die Kinder betreuen und/oder Angehörige pflegen. Die Probleme verschärfen sich je umfangreicher ihre Erwerbsbeteiligung ist.

Von 249 in einer gesonderten schriftlichen Erhebung befragten Frauen bilden sich gerade vier regelmäßig weiter. 21 haben feste ehrenamtliche Tätigkeiten übernommen. Statt dessen versuchen die Frauen, sich in ihrer knappen Eigenzeit zu erholen. Demgegenüber nehmen 58 Prozent der Partner regelmäßige außerhäusliche Termine, wie Weiterbildung, ehrenamtliche Tätigkeiten und vor allem organisierte Freizeitaktivitäten, wahr.

Zeit neu gestalten!

Die Frauen brauchen mehr als eine Acht-Tage-Woche. Sie wollen teilnehmen am Erwerbsleben, an Kultur und Politik, ohne Heim und Herd, Mann und Kind aufzugeben. Um diese Interessen realisieren und die Anforderungen bewältigen zu können, bedarf es tiefgreifender Veränderungen in der Organisation der Arbeit und der Gestaltung des Lebens. Gefragt sind nicht nur der Gesetzgeber, die Tarifvertrags- und Betriebsparteien, sondern auch und vor allem die Frauen, die ihre Bedürfnisse und Interessen erkennen und gegenüber den Männern durchsetzen

müssen. Zeit gestalten, d. h. sein eigenes Verhalten und Handeln, die Verteilung der Arbeits-, Erhol- und Freizeit in der Partnerschaft, die sozialen Netzwerke und Rahmenbedingungen verändern. Wie frau/man das macht, wollen wir nicht durch Ratschläge oder Empfehlungen, sondern durch die Erfahrungen einiger befragter Frauen und Männer zeigen.

Das Verhalten und Handeln der Frauen

Eine Vollzeitbeschäftigte, die nach dem Tod des Partners ihre Hausarbeitsstandards in Frage stellt:

»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).

Hausarbeitsstandards reduzieren

Eine Pauschalkraft, die nach der Geburt ihres Kindes ihre Ansprüche reduziert:

»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).

Eine Teilzeitbeschäftigte nach der 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 Verteilung der Arbeits-, Erhol- und Freizeit in der Familie

Eine Vollzeitbeschäftigte, die zusätzlich den Haushalt ihres Vaters versorgen muß und aufgrund ihrer Belastungen den Partner verstärkt in die Hausarbeit einbezieht:

Hausarbeit delegieren und verteilen

»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 mußt 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).

Ein junger Partner, der vorher zwei Jahre selbständig einen Haushalt geführt hat:

»Ich hab' et mir schwer vorgestellt, aber wie ich 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).

Und seine vollzeitbeschäftigte Freundin:

»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.“« (VZa/B3/3).

Eine teilzeitbeschäftigte Mutter, die von Anfang an Ruhezeiten gegenüber ihren zwei Kleinkindern behauptet:

»(Wenn sie von der Arbeit nach Hause kommt,) dann gehen die (ihre Kinder) 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).

Eine andere teilzeitbeschäftigte Mutter, die konsequent kleinere Hausarbeiten an die Kinder delegiert:

»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, 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).

Eine Teilzeitbeschäftigte, die die Mithilfe ihres Ehemanns, eines Rentners, immer wieder aufs Neue einfordert:

»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).

Ein Partner, der mit seinem starken Engagement zu Hause nicht nur notwendige Pflichten und Einschränkungen seiner Freizeit verbindet, 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).

Eine teilzeitbeschäftigte Mutter, die ihre Freizeitinteressen durchsetzt:

»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. (...) Also ich war immer sportlich aktiv und ich hätt' mir das auch nicht nehmen lassen. Wenn das klein ist, kann der Mann auch mal auf das Kind aufpassen« (TZb/B3/13).

Soziale Unterstützung und Netzwerke

Eine Teilzeitbeschäftigte, die ihre schwer körperbehinderte Mutter versorgt und soziale Netzwerke in Anspruch nimmt:

Unterstützung
in Anspruch
nehmen

»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).

Eine teilzeitbeschäftigte Mutter, die eine Gesprächspartnerin sucht und findet:

»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).

Eine Teilzeitbeschäftigte, die in einem schweren Krankheitsfall die tatkräftige und emotionale Unterstützung ihres Freundeskreises erlebt hat:

»Da will ich jetzt mal gar nicht von reden, haben dann auch so im Haushalt mitgemacht und so (...), wie ich im Krankenhaus war. (...) Aber so alleine, daß man irgendwie nicht vergessen wurde, und grade wenn man in solchen Situationen ist, da fühlt man sich

irgendwie sowieso so alleingelassen. (...) Die haben mich zwei-, dreimal am Tag angerufen oder sind abends gekommen. Ja, und da hab' ich auch wirklich festgestellt, daß ich Freunde habe« (TZa/B2/15).

Institutionelle Rahmenbedingungen

Neben der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lassen sich die außerbetrieblichen Rahmenbedingungen für erwerbstätige Frauen wesentlich verbessern:

Solange das institutionelle Betreuungsangebot für Kinder unzureichend ist, sollten die Einzelhandelsunternehmen in Kooperation mit den Kommunen betriebsübergreifende Kindergärten/Horte für die Beschäftigten mit Öffnungszeiten von 7.00 bis 19.00 Uhr schaffen.

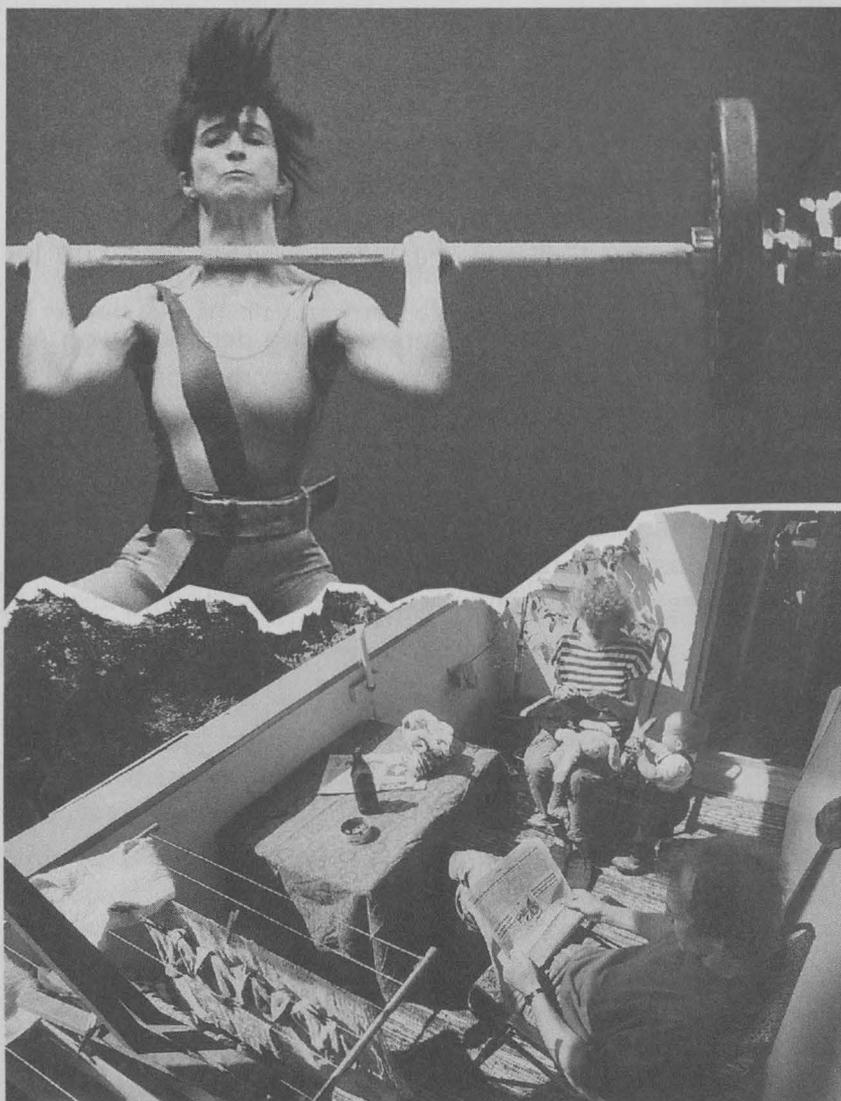
**Kinder-
betreuungs-
angebote**

Die formellen Netzwerke zur Unterstützung der Pflege von Angehörigen sind auszubauen. Hierzu gehören medizinische Hilfeleistungen, Unterstützungen bei der Körperpflege und bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten sowie die Urlaubspflege. Die bisherige Anspruchsberechtigung ist auszuweiten. Darüber hinaus fehlt es an Angeboten zur Information, Qualifikation und zum Erfahrungsaustausch für Betroffene. Hier sind die Betriebe, die Krankenkassen und die öffentlichen Bildungseinrichtungen gefordert.

**Unterstützung
bei der
Pflege von
Angehörigen**

3

Was die Frauen belastet und wie sie es bewältigen

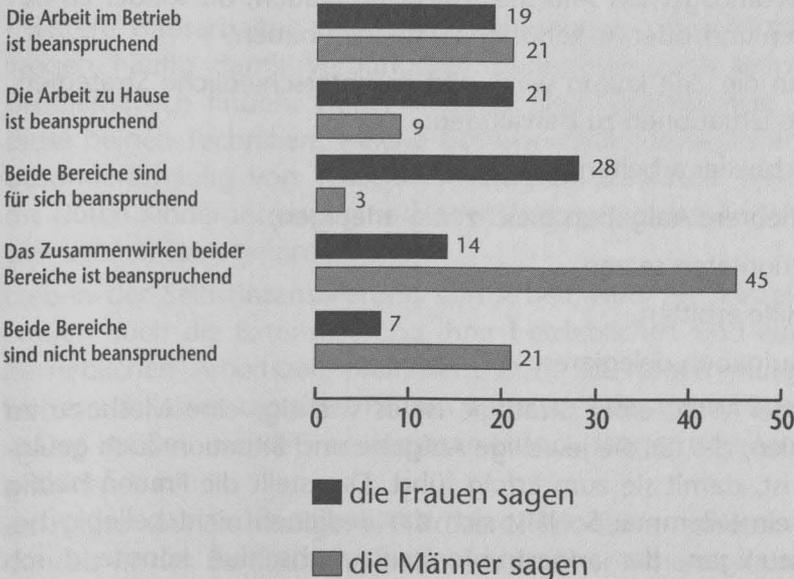


Sowohl die Berufsarbeit als Verkäuferin als auch die Hausarbeit haben in der Öffentlichkeit weitgehend das Image, wenig anspruchsvoll und leicht zu sein. Dieses Vorurteil und die fehlende Anerkennung sind eine alltägliche Erfahrung der befragten Frauen, dies zeigt sich sowohl im KundInnenverhalten als auch in der Einstellung der Partner. Und was sagen die Frauen selbst?

47 Prozent der Befragten nennen ihre Arbeit im Betrieb und 49 Prozent ihre Arbeit zu Hause beanspruchend. Darunter sind die 28 Prozent der Frauen, die beide Bereiche für sich als belastend wahrnehmen. Lediglich 7 Prozent sind überhaupt nicht beansprucht. Weitere 14 Prozent fühlen sich nicht primär durch ihre einzelnen Arbeitsbereiche beansprucht, sondern erst durch das Zusammenwirken der in der Erwerbsarbeit und zu Hause an sie gestellten Anforderungen, der sogenannten „Doppelbelastung“.

Beanspruchungsbereiche

Beanspruchungsbereiche: Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung



Unterschätzung durch den Partner

Die Lebenspartner unterschätzen häufig die Anforderungen ihrer Frauen. Für sie erscheinen weniger die einzelnen Arbeitsbereiche – vor allem die Hausarbeit – als beanspruchend. Vielmehr meinen sie, daß die Beanspruchungen erst aus der „Doppelbelastung“ resultieren. So verwundert es nicht, daß sie die Leistungen ihrer Frauen zu Hause selten anerkennen, was die Frauen häufig beklagen.

Überforderung im Betrieb

Überforderung im Betrieb ist für viele Frauen ein phasenweise oder generell auftretendes Thema. Die Wahrnehmung überfordernder Situationen ist stark altersabhängig: Jüngere Frauen erleben diese aufgrund mangelnder Routine stärker beanspruchend als Frauen mittleren Alters. Die älteren Kolleginnen haben es auch durch die Anforderungen zu Hause gelernt, Belastungen zu bewältigen, indem sie diese nicht beachten oder bagatellisieren. Weil aber gleichzeitig ihre Leistungsfähigkeit nachläßt, finden sich bei den älteren Frauen die meisten, die sich durch die Arbeitsanforderungen generell überfordert fühlen.

Überforderung zu Hause

Jede Dritte der Befragten ist durch die Hausarbeit überfordert. Erwartungsgemäß sind dies vor allem Frauen, die Kinder zu betreuen und/oder Angehörige zu pflegen haben.

Wenn die Zeit knapp wird, gibt es unterschiedliche Strategien, diese Situationen zu bewältigen:

Strategien im Umgang mit Zeitknappheit

- schneller arbeiten,
- mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen,
- Prioritäten setzen,
- Hilfe erbitten,
- Aufgaben delegieren.

Bei der Wahl einer Strategie ist es wichtig, eine Methode zu wählen, die für die jeweilige Aufgabe und Situation auch geeignet ist, damit sie zum Erfolg führt. Das stellt die Frauen häufig vor ein Dilemma: So läßt sich das Bedienen nicht beliebig beschleunigen, der angestrebte Verkaufsabschluß könnte durch

Ungeduld gefährdet werden. Und kleine Kinder benötigen Zuwendung und Geduld. Wer mit ihnen Zeit gewinnen will, hat meist verloren.

Die Hälfte der Befragten reagiert auf betrieblichen Zeitdruck mit schnellerem Arbeiten, jeder achten davon ist bewußt, daß dies ineffektiv ist. Das gleichzeitige Erledigen von mehreren Tätigkeiten wird von 37 Prozent praktiziert, obgleich wiederum ein Fünftel an der Sinnhaftigkeit zweifelt. Jeweils ein Viertel lehnt diese beiden Strategien ab: Diese Frauen wissen, daß sie hiermit ihre Arbeit selbst intensivieren würden. 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, aus der heraus sie Arbeiten an andere delegieren können, bitten sie auf der Basis von Gegenseitigkeit eine Kollegin um die Übernahme von Aufgaben.

im Betrieb

Im privaten Arbeitsbereich dominieren Strategien der Arbeitsintensivierung, die zu einer Erhöhung von Beanspruchungen beitragen: Sieben von zehn Frauen versuchen, schneller zu arbeiten, um ihr Arbeitspensum zu schaffen. Drei von fünf erledigen mehrere Hausarbeiten gleichzeitig, obwohl sie diese Strategie wegen häufig damit verbundener Mißerfolge auch teilweise problematisch finden. Dabei kann es nicht überraschen, daß diese beiden Techniken, welche Beanspruchungen verschärfen, besonders häufig von Teilzeitbeschäftigten praktiziert werden, die durch Kinderbetreuung und/oder Versorgung von Angehörigen zeitlich stark gefordert sind.

zu Hause

Neben der Selbstintensivierung von Arbeit wird von einzelnen Frauen auch die Extensivierung ihrer betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitszeit praktiziert. D. h. sie stehen morgens früher auf, lassen tagsüber Pausen ausfallen oder gehen abends später ins Bett, so daß sie insgesamt noch länger arbeiten als andere Frauen.

Zu Hause können häufiger (70 Prozent) Prioritäten gesetzt werden als in der Berufsarbeit, denn trotz hoher Arbeitsbelastung

sind vielfach im eigenen Haushalt größere Spielräume vorhanden. Während 43 Prozent der Frauen manchmal oder häufig häusliche Arbeiten an Familienmitglieder delegieren, kann oder will jede dritte Frau auf diese Entlastung durch Partner oder andere MitbewohnerInnen nicht zurückgreifen. Erwartungsgemäß erfahren die Frauen der älteren Generation von ihren Männern am seltensten, die jungen Vollzeitbeschäftigten am häufigsten Hilfe.

Bewältigungsstile der Frauen

Je nach Lebenssituation und Persönlichkeit entwickeln die Frauen eigene Bewältigungsstile, die sich durch Routine und Gewohnheit zu starren Verhaltensmustern verfestigen können. Wir richten nun die Aufmerksamkeit auf Stile, die sich in unserer Untersuchung als typische herausgestellt haben. Damit wollen wir jedoch nicht die belastenden Bedingungen aus den Augen verlieren, unter denen die Frauen leben und arbeiten. Dabei gehen wir der Frage nach, welche Bewältigungsstrategien sich langfristig als problematisch erweisen können.

Eine verheiratete teilzeitbeschäftigte Mutter von zwei Kindern, 32 Jahre:

»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).

Besonders Frauen in den mittleren Jahrgängen und vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern verhalten sich ähnlich wie diese Frau. Alle sehen ihre familiäre Arbeit als Belastung an, durch die sie sich häufig überfordert

Belastungen
leugnen

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 Beanspruchungssymptome. Daß ein Teil von ihnen als Tribut für hohe Belastungen unter Rückenschmerzen, Verspannungen und Müdigkeit leidet, deutet eher darauf hin, daß die übrigen solche Beschwerden (noch!) erfolgreich verdrängen, als daß sie völlig beschwerdefrei wären. So ist auch für die meisten Frauen die vorherrschende Form des Umgangs mit Beanspruchungssymptomen, diese zu unterdrücken. Ebenso wichtig ist ihnen, weder KollegInnen noch Familienmitglieder ihre hohen Beanspruchungen spüren zu lassen. Für ihre hohen zeitlichen Beanspruchungen im Betrieb und zu Hause machen sie sich häufig selbst verantwortlich. Sie reagieren in beiden Arbeitsbereichen unter Zeitdruck mit Selbstintensivierung; Unterstützung durch KollegInnen bzw. Familienangehörige nehmen sie dagegen nicht in Anspruch. Phasen mit Belastungszuspitzungen empfinden sie teilweise als befriedigend, weil sie sich dann richtig verausgaben können; dies 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 Repertoire an Ausgleichstätigkeiten, mit dem sie sich früher erfolgreich erholt haben. 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.

Eine verheiratete Vollzeitbeschäftigte, 25 Jahre:

»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).

Widerstand

Frauen, die sich wie diese 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 empfundenen Beanspruchungen reagieren sie sensibel mit Kopfschmerzen, Nervosität, die Jüngeren auch mit Aggressionen oder Magenbeschwerden. Nicht nur in der Privatsphäre, sondern auch im Betrieb bringen sie empfundene Anspannung in direkter Form, z. B. durch Schimpfen, zum Ausdruck und suchen sich kollegiale Unterstützung. Durch Selbstintensivierung 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. So sehen sie jeweils das Zusammenwirken äußerer Faktoren, die sich ihrem Einfluß entziehen, und eigener Anteile. Extreme Belastungsphasen empfinden sie als durchgängig negativ, und sie versuchen bewußt, durch Gespräche und Nachdenken sowie durch unterschiedliche ausgleichende Aktivitäten mit ihnen fertig zu werden. Generell bemühen sie sich, die Dinge locker zu sehen. Regelmäßige Arztbesuche sowie das Meiden von Arznei- und Genußmitteln sind als Ausdruck eines schonenden Umgangs mit der eigenen Gesundheit anzusehen. Zu diesen beiden Typen des Bewältigungsverhaltens existiert jeweils eine „ältere Schwester“. Eine ledige Vollzeitbeschäftigte, 52 Jahre, die ihre beiden Eltern betreut:

»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).

Frauen mit diesem Bewältigungsstil weisen eine starke Ähnlichkeit mit dem ersten Typ auf – mit dem Unterschied, daß sie im Schnitt deutlich älter sind, anstelle kleiner Kinder zum Teil hoch-

Belastungen
akzeptieren

betagte Eltern versorgen, und daß sie nicht mehr über eine unbeschädigte Gesundheit verfügen. Jahrelange Überanstrengung und Selbstüberforderung fordern nun Tribut. Obwohl sie betriebliche und häusliche Beanspruchungen als „normal“, d. h. als nicht besonders erwähnenswerte Bagatelle abtun, fühlen sich doch gleichzeitig alle durch ihre Berufsarbeit überfordert. 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. Sie halten sich nicht nur zu Hause, sondern auch in der Berufsarbeit bei zeitlicher Überbeanspruchung für die Alleinverantwortlichen. Im Betrieb treiben sie sich zum Teil mit Durchhalteparolen an und erleben extreme Belastungen auch positiv. Zu Hause wählen sie dagegen eher entlastende Strategien, indem sie Arbeiten liegenlassen und die Regeneration nachholen, die sie sich im Beruf nicht ansatzweise zugestehen. Heute leiden sie unter Verschleißerscheinungen und fühlen sich mehrheitlich angeschlagen. Dennoch zögern sie Arztbesuche hinaus, wenden eher Hausmittel an. Ausgleichende Tätigkeiten spielen heute wie früher keine Rolle in der Bewältigung ihrer Beanspruchungen.

Eine ledige Vollzeitbeschäftigte, 59 Jahre, die ein Elternteil pflegt:

»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, laßt es doch liegen, morgen ist auch noch ein Tag. (...) In Hektik arbeiten, bringt ja überhaupt nichts« (VZb/B2/12).

Gelassenheit

Diese Frauen, die alle über 40 Jahre alt sind, beschreiben ihre beruflichen und häuslichen Belastungen ähnlich wie ihre etwa gleichaltrigen Kolleginnen. Jedoch nehmen sie Beanspruchun-

gen anders wahr und bewältigen sie auch anders. So fühlen sie sich durch ihren Alltag nicht ständig überfordert. Wenn sie 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. Daß sie sich Leistungsgrenzen setzen und einhalten, kann auch erklären, warum sie, anders als andere Frauen, keine psycho-physischen Symptome wie Verspannungen und Kopfschmerzen aufweisen, die bei den anderen häufig dann auftreten, wenn sie hohe Beanspruchungen ignorieren. Sie bewältigen ihr Leben mit Hilfe von Regeneration, entspannenden Hobbys und außerhäuslichen Aktivitäten. Während sie sich regelmäßig ärztlich untersuchen lassen, lehnen sie die Einnahme freiverkäuflicher Arzneimittel ab.

Gesundheitliche Beschwerden der Frauen und wie sie damit umgehen

Jede zweite Frau leidet häufig oder ständig unter Beschwerden des Stützapparats wie Rückenschmerzen oder Verspannungen und fast jede zweite unter venösen Beschwerden wie Fuß- und Beinleiden, Verschleißerscheinungen und Durchblutungsstörungen. Es folgen nervöse Beschwerden, die sich durch Nervosität/Unruhe, Herzbeschwerden oder Kopfschmerzen zeigen, sowie niedriger Blutdruck. Gut jede Dritte hat regelmäßig mit Kreislaufstörungen zu tun.

Die Beanspruchungen des Stützapparats sind im wesentlichen auf die Dauer und den Umfang der bisherigen Erwerbsarbeit – unter Berücksichtigung von Unterbrechungszeiten – zurückzuführen und nicht auf außerbetriebliche Belastungen durch Kinderbetreuung und Pflegefälle, obwohl diese von den Frauen häufig als körperlich beanspruchend wahrgenommen werden.

Beschwerden
des
Stützapparats

Aufgrund der üblichen Unterbrechungen in Berufsbiographien von Frauen weisen Befragte gleichen Alters eine unterschiedlich lange Erwerbsbeteiligung auf. Daß das Lebensalter keinen nachweisbaren Einfluß hat, macht deutlich, daß es sich bei diesen Beanspruchungen um erwerbsarbeitsbedingte, in der Regel irreversible, d. h. nicht mehr auszukurierende 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 Sauberkeitsstandards, gearbeitet wird. Indiz dafür ist das Problem der meisten Frauen, Arbeit liegenzulassen.

Bei den venösen Beschwerden spielen wiederum Dauer und Umfang der bisherigen Erwerbsbeteiligung eine wichtige Rolle. Eine Berufsunterbrechung wirkt entlastender als eine Reduktion der Arbeitszeit – obwohl mit der Unterbrechung die außerbetrieblichen Beanspruchungen zunehmen. 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 unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen in den verschiedenen Betrieben haben einen Einfluß. In den bedienungsintensiven Betrieben dominieren einseitig statische Belastungen aus stehenden Tätigkeiten, die häufig venöse Beschwerden hervorrufen, während im SB-Warenhaus diese Belastungen durch dynamische aus Auffüllarbeiten mit langen Wegstrecken ergänzt werden.

Möglichkeiten individueller Arbeitszeitgestaltung beeinflussen die Bewältigungschancen positiv. Von durchschlagender Bedeutung ist das Lebensalter; ab dem 35. Lebensjahr nehmen die venösen Beschwerden deutlich zu, wobei sich dieser Anstieg ab dem 55. Lebensjahr zusätzlich verstärkt. Besonders problematisch wirkt sich in diesem Zusammenhang aus, wenn Angehörige zu betreuen und zu pflegen sind, zumal dies häufig

**Venöse
Beschwerden**

mit körperlichen Belastungen einhergeht. Hingegen zeigt die Arbeit der Kinderbetreuung keinen Effekt. Hierbei sind die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse mit ausschlaggebend. Junge Mütter arbeiten, von wenigen Ausnahmen abgesehen, Teilzeit, während ältere Frauen mit Pflegeaufgaben häufig voll erwerbstätig sind. Zurückliegende Pflegeanforderungen scheinen aktuell weniger bedeutsam, so daß es sich vermutlich um reversible Beanspruchungen handelt.

Während die Beschwerden des Stützapparats und die venösen Beschwerden auf Belastungen im Lebenslauf und in besonderen Phasen zurückzuführen sind, stehen nervöse Beschwerden im deutlichen Zusammenhang mit den Bewältigungsstilen. Es kristallisieren sich drei unterschiedliche Gruppen heraus: Nervöse Beschwerden treten zum einen bei jungen, außerbetrieblich noch zeitlich wenig gebundenen Vollzeitbeschäftigten 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 außerbetrieblich zeitlich stark gebundenen Teilzeitbeschäftigten zudem auf die Menge ihrer Arbeit zurückführen, die sie teilweise über 70 Stunden wöchentlich leisten.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse muß das Gesundheitsverhalten der meisten Frauen als risikoreich bis schädigend beschrieben werden. Jede zweite Frau schiebt nach eigenen Angaben bei auftretenden Beschwerden aus Zeitmangel einen Arztbesuch möglichst lange hinaus, und fast jede vierte greift zunächst zu frei verkäuflichen Arzneimitteln. Die Mehrzahl der Frauen geht, wie bereits angemerkt, wegen Personalknappheit und aus Kollegialität im Krankheitsfall arbeiten.

Diesem wenig schützenden Umgang mit Beschwerden entspricht auch das Gesundheitsempfinden der Frauen. Viele – vor allem die Mütter – definieren die eigene Gesundheit als stabil, weil sie stabil sein muß. Jede Zehnte bezeichnet ihr körperliches und seelisches Allgemeinbefinden als sehr gut, die Mehrheit,

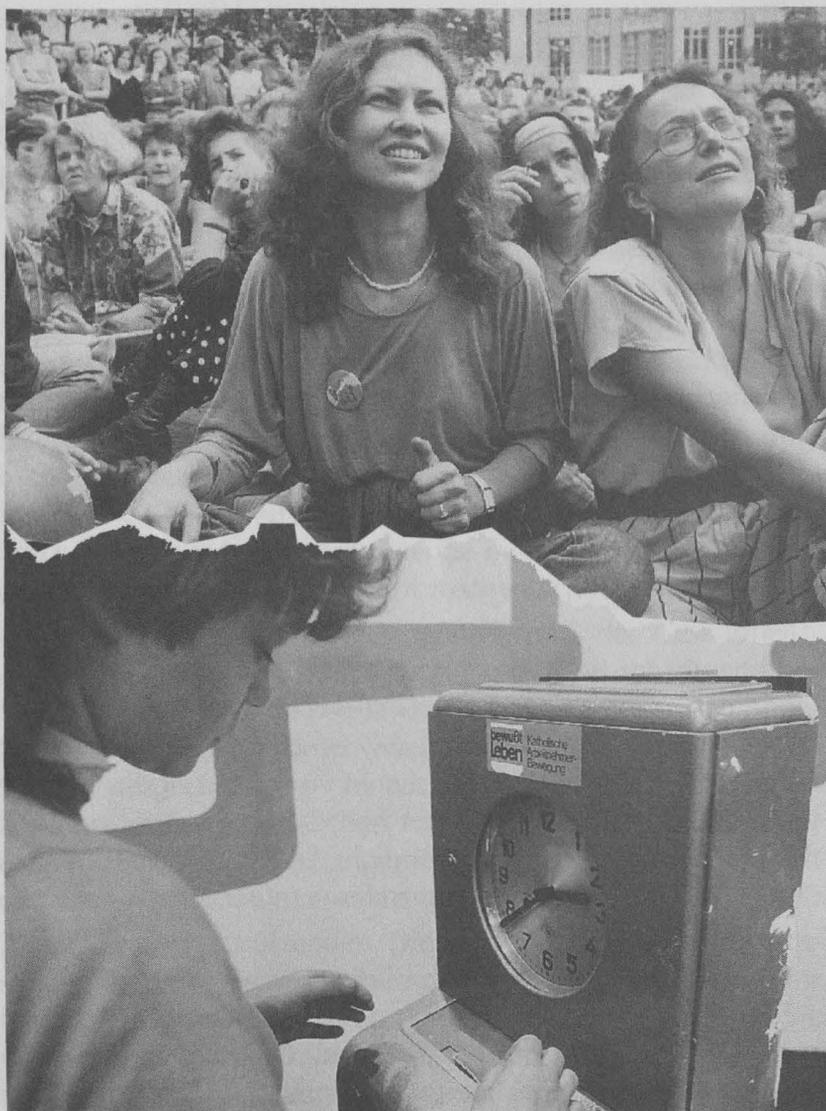
Nervöse
Beschwerden

Risikoreiches
Gesundheits-
verhalten

nämlich 52 Prozent, umschreibt das eigene Befinden mit „eigentlich gut“, und 38 Prozent sagen, ihr Gesundheitszustand ist seelisch und/oder körperlich angeschlagen.

4

Wo lassen sich Zeiten neu gestalten?



Unsere Ausführungen haben deutlich gemacht, daß es notwendig ist, die überkommenen Zeitstrukturen in der privaten, beruflichen und öffentlichen Lebenswelt zu verändern. Nur so werden Voraussetzungen geschaffen, damit Männer und Frauen gleichberechtigt in den verschiedenen Lebensbereichen tätig sein können. Unsere Vorschläge richten sich daher an solche Akteure, die an der Gestaltung von Zeit in unserer Gesellschaft maßgeblich beteiligt sind. Es werden im folgenden vier zentrale Aktionsfelder für eine solche Politik beschrieben: die Partner und Partnerinnen in der privaten Lebenswelt, die Betriebsparteien in den Betrieben, die Tarifvertragsparteien auf der tariflichen und der Gesetzgeber auf der staatlichen Ebene. Nur im gezielten Zusammenspiel dieser vier Akteure können die Zeitstrukturen im Sinne skizzierter Zielvorstellung verändert werden, denn ein Aktionsfeld ist in seiner Reichweite begrenzt, und eine ungleiche Verteilung von Verhandlungsmacht kann zu problematischen Ergebnissen führen.

Die private Lebenswelt

Bei diesen politischen Aushandlungsprozessen darf das Private nicht ausgeklammert werden. Das Zeitbudget der Männer, nämlich Zeit für sich zu haben, steht zur Disposition. Nur in der Teilung aller im Hause anfallenden Arbeiten, was die Unterstützung durch soziale Netzwerke nicht ausschließt, können Frauen ein Mehr an Zeit für Erwerbsarbeit, zur Teilhabe am politischen und kulturellen Leben, an Weiterbildung, die auch ein berufliches Fortkommen ermöglicht, gewinnen.

Der Betrieb

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 Rah-

**Vorschläge zur
Arbeitszeitge-
staltung**

menregelung 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, zu 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. Hierzu rechnen

- 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.

Vorschläge zur
Personal- und
Organisations-
entwicklung

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 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 weiterentwickeln 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 (z. B. Information über Einrichtungen zur Unterstützung bei Pflegefällen)
- Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Frauen. Dazu kann ein betriebsübergreifendes Qualifizierungskonzept für Führungspersonal beitragen, das Betriebe einer Region entwickeln. Zu prüfen ist, ob Führungsfunktionen im Rahmen von Job-sharing wahrgenommen werden können;
- Abschaffung von Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen bei gleicher betrieblicher Position;
- Festschreibung, Einhaltung und eine flexible Gestaltung von Pausen, die für den Gesundheitserhalt der Beschäftigten unumgänglich ist;

Vorschläge zur betrieblichen Gesundheitspolitik

- betriebliche Präventionsmaßnahmen, die in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen durchgeführt werden können. Vor allem die häufig auftretenden erwerbsarbeitsbedingten und irreversiblen Beschwerden des Stützapparats machen dies notwendig. Hierzu gehören neben einer umfassenden Aufklärung und praktischen Verhaltensanweisungen auch arbeitsplatzbezogene Veränderungen, wie die ergonomische Gestaltung der Kassenarbeitsplätze einschließlich ihrer Erweiterung bzw. Anreicherung durch andere Tätigkeiten, die Bereitstellung von Sitzmöglichkeiten.

Die Tarifvertragsparteien

Wie die Erfahrungen mit der Einführung des Langen Donnerstags belegen, konnten die Betriebsräte bestenfalls kurzfristig die Abendöffnung verhindern. Das ist ein Indiz für ihre diesbezüglich geringe Verhandlungsmacht. Insofern sind die Tarifvertragsparteien gefordert, wenn es zukünftig darum geht, weitere Ladenöffnungen – etwa an einem zweiten Abend oder gar am Sonntag – zu verhindern. Solche Tendenzen lassen zusammen mit der zunehmenden Frauenerwerbsarbeit, der Ausdehnung der Wochenendarbeit und der Nachtarbeit über gesellschaftlich notwendige Versorgungsbereiche, wie Krankenhaus, Polizei und Feuerwehr, hinaus kollektive Zeitbudgets schrumpfen. Gemeinsame Aktivitäten im privaten und öffentlichen Raum zu organisieren wird daher immer schwieriger und zum Teil sogar unmöglich. Damit einher gehen Prozesse gesellschaftlicher Vereinzelung, Isolation sowie Desintegration mit der Konsequenz, daß das Zusammenleben der Menschen nachhaltig gestört, ja sogar gefährdet wird.

Rückkehroptionen auf eine Vollzeitbeschäftigung werden, wie unsere Erfahrungen belegen, bei dem hohen Stellenwert der Arbeitszeit für betriebliche Rationalisierungsprozesse im Dienstleistungsbereich mit der Tendenz zur Teilzeitbeschäftigung wohl kaum in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden.

Dies gilt auch angesichts der geringen Zahl von vor allem weiblichen Beschäftigten, die eine solche Rückkehr wünschen. Insofern sind die Tarifvertragsparteien gefordert, nach einem auszuhandelnden Kriterienkatalog, etwa im Fall der Pflege, der beruflichen Weiterbildung, einen zeitlich befristeten Ausstieg, eine Stundenreduktion der Beschäftigten zu ermöglichen mit der tarifvertraglich abgesicherten Zusicherung, auf eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren zu können.

Die Einkommen der Beschäftigten sind in Tarifverträgen so zu regeln, daß geschlechtsspezifische Diskriminierungen verhindert werden. Bei gleicher beruflicher Position sind die Entgelte bei Männern und Frauen gleich.

Der Gesetzgeber

Auch der Gesetzgeber ist gefordert, die Ladenöffnungszeiten nicht weiter auszudehnen und das Ladenschlußgesetz beizubehalten. Gründe dafür sind die negativen Folgen einmal für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten und zum anderen für das gesellschaftliche Zusammenleben, das gemeinsame Zeiten der Menschen voraussetzt.

Die überkommenen Systeme sozialer Sicherheit sind auf Dauer so nicht aufrechtzuerhalten. Eine angemessene Versorgung im Alter ist in den meisten Fällen nur bei einer kontinuierlichen 30- bis 40jährigen Vollerwerbstätigkeit gegeben. Das ist in der Regel eine männliche Erwerbsbiographie, die gleichwohl durch Phasen der Erwerbslosigkeit mehr oder weniger unterbrochen sein kann, wobei negative Folgen für die Altersversorgung nicht auszuschließen sind. Solange die Hausfrauenehe das vorherrschende Lebensmuster darstellte, war die Versorgung der Frau durch den Mann als gegeben angesehen. Hiervon kann angesichts steigender Scheidungszahlen nicht mehr ausgegangen werden. Darüber hinaus sind die Witwenrenten deutlich geringer, und eine selbständige Existenzsicherung ist nicht immer gegeben. Die sich verstärkenden Tendenzen zu neuen Mustern

der Lebensführung, wie vermehrtes Zusammenleben ohne Trauschein, die steigende Zahl von Alleinlebenden, erfordern eine eigenständige Existenzsicherung der Frauen. Trotz der insgesamt wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen ist diese besonders im Alter kaum gewährleistet, da sie mit über 90 Prozent die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten bilden, nach wie vor – wenn auch kürzere – Unterbrechungsphasen ihrer Erwerbstätigkeit aufweisen, von Erwerbslosigkeit eher betroffen sind als Männer und häufig in Branchen und Positionen mit niedrigem Einkommen tätig sind. Diese Entwicklungen fordern zu neuen Überlegungen bei der Gestaltung der Systeme sozialer Sicherheit heraus. Dabei ist eine weitergehende Entkoppelung von Beitragsleistungen, wie sie beispielsweise Modelle der Grundsicherung vorsehen, geboten.

Zum Weiterlesen

■ Die betriebliche Lebenswelt

Duran, Marga; Klähn, Margitta; Nassauer, Melanie; Naumann, Jenny; Rudolph, Hedwig: Geteiltes Leid ist halbes Leid – Ein Binsenirrtum! Neue Formen kapazitätsorientierter Teilzeitarbeit im Berliner Einzelhandel in ihren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen; Berlin 1982

Engfer, Uwe: Rationalisierungsstrategien im Einzelhandel. Widersprüche der Organisation von Dienstleistungsarbeit; Frankfurt/Main, New York 1984

Goldmann, Monika; Müller, Ursula: Junge Frauen im Verkaufsbereich. Berufliche Sozialisation, Arbeits- und Lebensperspektiven; Berlin, Köln, Mainz 1986

Offe, Claus; Hinrichs, Karl; Wiesenthal, Helmut (Hg.): Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit; Frankfurt/Main, New York 1983 (2. Auflage)

Schmid, Thomas (Hg.): Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit; Berlin 1985

■ Leben und Arbeiten zu Hause

Becker-Schmidt, Gudrun; Knapp, Gudrun-Axeli; Schmidt, Beate: Eines ist zuwenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik; Bonn 1984

Hernes, Helga Maria (Hg.): Frauenzeit – Gebundene Zeit; Bielefeld 1988

Mayer, Karl-Ulrich; Allmendinger, Jutta; Huinink, Johannes (Hg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie; Frankfurt/Main, New York 1991

Müller, Ursula; Schmidt-Waldherr, Hiltraud (Hg.): FrauenSozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein; Bielefeld 1989

■ Was die Frauen belastet und wie sie es bewältigen

Bartholomeyczik, Sabine (Hg.): Beruf, Familie und Gesundheit bei Frauen; Berlin 1988

Rummel, Martina: Frauenarbeit – Merkmale, Auswirkungen. In: Mohr, Gisela; Rummel, Martina; Rückert, Dorothee (Hg.): Frauen. Psychologisches Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation; München, Wien, Baltimore 1982, S. 55–77

Schneider, Ulrike (Hg.): Was macht Frauen krank? Ansätze zu einer frauenspezifischen Gesundheitsforschung; Frankfurt/Main, New York 1981

■ Wo lassen sich Zeiten neu gestalten

Bielenski, Harald; Strümpel, Burghard: Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern. Fakten – Wünsche – Realisierungschancen; Berlin 1988

Elias, Norbert: Über die Zeit; Frankfurt/Main 1984

Heinze, Rolf-G.: Sozialstaat 2000; Bonn 1988

Kurz-Scherf, Ingrid; Breil, Gisela (Hg.): Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag; Hamburg 1987

Nowotny, Helga: Eigenzeit; Frankfurt/Main 1989

Przybylski, Hartmut; Rinderspacher, Jürgen (Hg.): Das Ende gemeinsamer Zeit – Risiken neuer Arbeitszeitgestaltung und Öffnungszeiten; Bochum 1988

Ravaioli, Carla: Die beiden Seiten des Lebens. Von der Zeitnot zur Zeitsouveränität?; Hamburg 1987

Weg, Marianne; Stein, Otti (Hg.): MACHT macht Frauen stark. Frauenpolitik für die 90er Jahre; Hamburg 1988

■ Weitere Informationen über unser Projekt

Funder, Maria; Raehlmann, Irene: Kontrolle und Konsens in der Arbeits- und Lebenswelt. In: Glatzer, Wolfgang (Hg.): 25. Deutscher Soziologentag 1990. Die Modernisierung moderner Ge-

sellschaften. Sektionen, Arbeits- und Ad hoc-Gruppen, Ausschuß für Lehre; Opladen 1991, S. 159–161

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, 12/1990, 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: Mitbestimmung, 8+9/1991, S. 599–601

Funder, Maria; Glanz, Alexander; Meiners, Birgit, Raehlmann, Irene: Belastungsabbau durch flexible Arbeitszeiten? Eine Untersuchung über Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt. In: RUBIN, Wissenschaftsmagazin der Ruhr-Universität Bochum, 2. Jg., SS 1992, 1/92, S. 36–39

Raehlmann, Irene, Meiners, Birgit, Glanz, Alexander; Funder, Maria: Wenn die Zeiten sich ändern ... Ergebnisse betrieblicher Fallstudien zum Langen Donnerstag, In: Hans Günther Meyer (Hg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991: Soziologie in Deutschland und die Transformation großer gesellschaftlicher Systeme; Berlin 1992, S. 1056–1065

Raehlmann, Irene; Meiners, Birgit; Glanz, Alexander; Funder, Maria (Hg.): Alles unter einen Hut? Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der „Dienstleistungsgesellschaft“; Hamburg 1992

Funder, Maria; Meiners, Birgit; Raehlmann, Irene: Flexible Arbeitszeiten im Einzelhandel. Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenswelt von Frauen. In: Klein, Gabriele; Treibel, Annette (Hg.): Begehren und Entbehren. Bochumer Beiträge zur Frauenforschung; Pfaffenweiler (im Erscheinen)

Raehlmann, Irene; Funder, Maria; Glanz, Alexander; Meiners, Birgit: Flexible Arbeitszeiten – Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Lebenswelt; Opladen 1992

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