

und für den Leser, die Leserin die Möglichkeit, eine Vielzahl von spannenden Aspekten und anregenden Argumenten kennenzulernen, die das Thema mehr und mehr erschließen, ohne zu einem Abschluß gelangen zu können.

((2)) Auffällig ist, daß einige Frauenforscherinnen zuweilen schrille Töne anschlagen, die betroffen machen und dies wohl auch sollen. Sie signalisieren die Spannbreite von politisch-praktischen Standorten und theoretischen Positionen, über die in der Frauenforschung und -bewegung heftig gestritten wird. Ich frage mich, ob wir es mit einer Auseinandersetzung von der Grundsätzlichkeit des Positivismusstreites in der Soziologie während der 60er Jahre zu tun haben? Immerhin erinnert mich ein Teil des Diskussionsklimas fatal daran. Im Rückblick hat der seinerzeit vorherrschende Stil in dieser Kontroverse - häufig polemische Zuspitzung bei gleichzeitiger Verkürzung von Argumenten - zumindest meine eigenen Lernmöglichkeiten in diesem Konflikt eher behindert als gefördert. Das gilt beispielsweise für die Erarbeitung einer in historischer Perspektive differenzierten Sicht des Positivismus. Ich hoffe, daß solche Barrieren, ein Resultat von erstarrten Fronten in Auseinandersetzungen, für die Frauenforschung nicht zu verallgemeinern sind, was für ihre Weiterentwicklung nicht förderlich wäre.

((3)) Die Kritiken lassen sich nach zwei, nicht immer zu trennenden Dimensionen unterscheiden. Einmal geht es um die eher inhaltliche Ergänzung und Weiterentwicklung und zum anderen um eine mehr theoretisch angeleitete Erörterung, in der zentrale gesellschafts- und wissenschaftstheoretische Annahmen und Voraussetzungen meiner Darlegungen beleuchtet werden. Nachdem ich in Abschnitt zwei mein Interesse und den Kontext meines Beitrages verdeutlicht habe, setze ich mich in den Abschnitten drei und vier mit den beiden Diskussionssträngen auseinander. Dafür wähle ich mir wesentlich und interessant erscheinende Argumentationsmuster aus.

## Replik

### 2. Interesse und Kontext meines Beitrages

((4)) Das Thema wird im Zusammenhang mit realutopischen Konzepten aufgenommen. Damit ist, wie Siegfried STEININGER ((1)) beklagt, "zu wenig (radikale) Neuorientierung" verbunden (vgl. auch SCHMIDT ((8))). Wolfgang C. FISCHER versucht, diesem Defizit zu begegnen. Er verändert die Blickrichtung total und knüpft an frühere Diskussionen über die Vergesellschaftung der Hausarbeit an. "Statt der Neuverteilung der Hausarbeiten" favorisiert er eine "weitgehende Auflösung der privaten Hauswirtschaft - ihre Zentralisierung" ((2)). Diese Debatte ist nicht ohne praktische Folgen geblieben. Dafür ist die Kibbuzbewegung ein eindrucksvolles Beispiel. Viele Versuche haben nur kurzzeitig überlebt. Ich bin äußerst skeptisch, ob ein solches Modell in entwickelten Industriegesellschaften gesamtgesellschaftliche Bedeutung erlangen könnte. Vielmehr begünstigen Individualisierungstendenzen den Wunsch nach sehr unterschiedlichen Wohnformen. Gleichwohl sind diese Ideen in den

### Neuorganisation der Arbeit - eine Fortsetzung.

Von den Problemen, eine geschlechtsungebundene Zuweisung durchzusetzen

Irene Raehlmann

### 1. Einleitende Anmerkungen: Art und Themen der Kritik

((1)) Die Aktualität der Thematik und meine Ausführungen fordern zu vielfältiger Kritik heraus. Damit ergibt sich für die Autorin die Chance, den Blick zu erweitern und zu vertiefen

Wohngemeinschaftsmodellen, wo gemeinsames Haushalten als Leitbild gilt, zumindest ansatzweise noch lebendig. Utopische Entwürfe, die Veränderungsperspektiven im Hier und Jetzt nicht ausloten, sich diesen Möglichkeiten nicht stellen, sind jedoch nicht mein Anliegen. Mein Erkenntnisinteresse richtet sich auf die Arbeits- und Lebensaussichten für überschaubare Generationen, d.h. es geht um meine jüngeren Kolleginnen in den Dreißigern, um meine Nichten in den Zwanzigern und um die heranwachsenden Töchter und Söhne meiner Freunde und Freundinnen. Ich beleuchte nicht "schwerpunktmäßig die Situation der 40-60jährigen berufstätigen Frauen" (GROTH ((2))). Sie sind für mich nur insoweit interessant, wie sie mit Problemen von Beruf und Familie konfrontiert sind. Kurzum: Meine Überlegungen haben in erster Linie jüngere, beruflich engagierte und ambitionierte Frauen im Blick, die unter einem verschärften Vereinbarkeitsdruck stehen, wenn sie Beruf und Familie, sprich Kinder, miteinander verbinden wollen. Damit ist zwar eine Familienorientierung, aber nicht zwangsläufig, wie Ulla TERLINDEN ((4)) annimmt, eine Eheorientierung verbunden, wiewohl die Mehrzahl der Frauen - bei aller Differenzierung von Lebensmustern - nach wie vor mit Männern zusammenlebt und im Lebenslauf durchaus mehrere, aufeinander folgende Partnerschaften eingeht.

((5)) In der DDR scheint die angeschnittene Problematik, wie Jutta GYSI ((1)) meint, nicht mehr gegeben zu sein, denn "solange die Frau voll berufstätig ist, leisten die meisten Männer heutzutage ohne viel Aufhebens ihren Anteil an der Haus- und Familienarbeit, und die häuslichen Gesamtpflichten der Familie sind zwischen den Geschlechtern einigermaßen gleich verteilt". Können wir also von der DDR lernen? Die Irritationen von Übersiedlerinnen aus der DDR über unsere völlig unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten weisen in diese Richtung. Wenn Günther BOHRING ((4)) in diesem Zusammenhang für systemvergleichende Forschung votiert, so möchte ich seine Aufforderung dahingehend erweitern und für einen Wettbewerb zwischen BRD und DDR bei der Lösung dieser vielfältigen praktischen Probleme plädieren.

((6)) Zu Recht betont GYSI ((2)), daß ich "im Visier eher kurz- und mittelfristige soziale Zielstellungen (habe), die an der vorgefundenen gesellschaftlichen Realität festgemacht werden". Aufgrund dessen teile ich auch die Position von BOHRING ((6)), wonach "Perspektiven gegen die Reproduktion geschlechtsgebundener Arbeitsteilung (...) in überschaubaren Zeiten, in konkreten Schritten und konkreten gesellschaftlichen Bedingungen entwickelt werden" müssen.

### 3. Inhaltliche Ergänzung und Weiterführung des Themas

((7)) Die Kritiken behandeln das Thema geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes unter verschiedenen Aspekten. Georg GROTH ((4)) weist eine unkritische Werbung für Frauen in Männerberufe zurück. Ich stimme ihm zu. Hierbei kann es sich nur um Berufsfelder mit Zukunft handeln und

nicht um solche, die an Bedeutung verlieren und in berufliche Sackgassen münden. GYSI ((3)) warnt vor "jeder Abqualifizierung der Frauenberufe", denn im Zuge des technisch-organisatorischen Wandels werden diese Berufe nicht verschwinden, wiewohl sie von Rationalisierungen nicht völlig verschont bleiben. Eher geraten sie in Bedrängnis durch eine, die Ausgaben für soziale Belange einschränkende staatliche Politik. Ob dieser Tendenz mit einer Rekrutierung von Männern wirksam begegnet werden kann, wage ich sehr zu bezweifeln (GYSI ((3))). Vielmehr ist diese ungleiche Befriedigung von Lebensbedürfnissen wohl eher der Funktionsweise eines sozialstaatlich regulierten kapitalistischen Systems geschuldet. Auf diesen Zusammenhang haben Vertreter der Disparitätentheorie überzeugend aufmerksam gemacht. Die Tatsache, daß seit Jahren auch Männer Frauenberufe anstreben - Alfred AMMEN ((6)) befürwortet diese Tendenz ebenfalls - hat für die weiblichen Beschäftigten höchst zwiespältige Folgen. Leitende und vorgesetzte Positionen, früher für Frauen in diesen Feldern selbstverständlich offen, werden mehr und mehr von Männern besetzt. Insofern ist dem Argument von TERLINDEN ((3)) beizupflichten, wenn sie die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen stärker beachtet sehen will. Ihren durchgängigen Pessimismus hinsichtlich der Realisierung widerlegen jedoch empirische Fakten (vgl. JÄGER ((4))). Dennoch ist unstrittig, daß Karrieremöglichkeiten für Frauen nach wie vor äußerst bescheiden sind. Hier liegt ein Ansatzpunkt für eine Antidiskriminierungspolitik, die das berufliche Weiterkommen auf allen Qualifikationsebenen, aber auch Fragen des Entgelts zum Gegenstand hat (vgl. KRAMER ((7)); HOPPE/TREUTNER ((7))). Zu diesen Maßnahmen zählen Frauenförderpläne der Tarifvertragsparteien, und zwar für die eigene Organisation, aber auch für die Arbeitswelt insgesamt, wobei diese sich in der betrieblichen Personalpolitik niederschlagen müssen (vgl. NEUBAUER ((6))). Für den öffentlich-politischen Bereich verweist Frigga HAUG ((3)) beispielhaft auf den Quotierungsbeschluß der SPD. Diese Strategien betrachte ich als wichtige und richtige Ansatzpunkte für die anvisierten Veränderungen, auch wenn ich in meinem Beitrag auf sie nicht näher eingegangen bin. In diesem Sinne erwarte ich "von den herrschenden Parteien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden" zwar keine "freiwillige Abschaffung patriarchatsspezifischer Arbeitsteilung", aber ich betrachte sie in der Tat als Träger sozialer Macht und Herrschaft und mithin als gewichtige, nicht zu umgehende gesellschaftliche Akteure, an die auch die Forderungen nach Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu richten sind (SCHRÖDER ((7))). Dabei macht mich der Vorwurf der "historische(n) Ignoranz, politische(n) Naivität und Verbreitung von Illusionen" zwar betroffen, aber er kann mich nicht treffen, denn eine von Theorie gespeiste politische Strategie, die die Zentren sozialer Macht und Herrschaft als strategische Ansatzpunkte für Veränderungen nicht und nicht gleichzeitig im Blick hat, läuft ins Leere (ebenda). Sie beläßt mithin alles beim Alten. Eher schiene mir der Vorwurf berechtigt, der das Stückwerk solcher Reformen und ihre Verbreitung im Schnecken-tempo kritisiert. Dazu sehe ich keine Alternative. Infolgedessen befürworte ich eine Politik,

die unterschiedliche Bereiche in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft ausmacht, um, davon ausgehend, entsprechende Reformen voranzutreiben. Ob es sich dabei um flankierende oder eigenständige Maßnahmen handelt, scheint mir von untergeordneter Bedeutung zu sein. Diese Differenz erledigt sich durch ein solches Konzept von selbst (vgl. KRAMER ((7)) ).

((8)) Ferner nimmt die Kritik die betriebliche Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen ins Visier. Wieland JÄGER ((3)), ((4)) diskutiert entlang empirischer Fakten die Folgen des technisch-organisatorischen Wandels für Kontrolle, Qualifikation, Belastung/Beanspruchung, Partizipation in maßgeblichen Sektoren und Branchen. Noch sind die Konsequenzen nicht eindeutig bestimmbar und schon gar nicht für Frauen. Sie sind eher als ambivalent einzuschätzen. Nur Verliererinnen sind Frauen in diesem Wandlungsprozeß keinesfalls - das aber ist ja wohl zu wenig. Dieser gesellschaftliche Umbruch ist kein Schicksal, sondern eröffnet Gestaltungschancen. Daher fordert Ekkehart FRIELING ((3)) neben quantitativen, also zeitlichen, auch qualitative Momente in der betrieblichen Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Er verbindet eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit der doch wohl sehr weit reichenden Hoffnung, daß dann "die Selbstselektion der Frauen für spezifische Berufe kein Problem" mehr ist ((8)). Aber solche Verbesserungen - Günter NEUBAUER ((4)) spricht hier von persönlichkeitsförderlicher Qualifizierung und vom präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz - werden, darauf ist hinzuweisen, grundsätzlich von betrieblichen Interessen und Strategien gebrochen und betriebswirtschaftlichen Rentabilitätskalkülen unterworfen, die im Ergebnis durchaus zwiespältige Folgen für die Beschäftigten und mithin auch für Frauen haben können, etwa Leistungsverdichtung, Kontrollverschärfung.

((9)) Einige Stellungnahmen identifizieren über Betrieb und Haus hinausgehende und von mir unberücksichtigt gelassene Probleme, die zur Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen bzw. diese erzeugen und verstärken. Alexander GLANZ ((5)) hebt hervor, daß in der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft Öffentlichkeit in erster Linie ein von Männern besetztes Terrain ist. In ihr entwickelt sich eine Entscheidungsstruktur, die an organisierten Interessen orientiert ist. "Private Belange lassen sich nur dann politisch realisieren, wenn sie von diesen organisierten Interessen stellvertretend aufgegriffen werden". Bei diesem Vermittlungs- und Durchsetzungsprozeß bleiben Frauen mit ihren durchaus unterschiedlichen Interessen außen vor. Diese Sicht sollte jedoch nicht den Blick verstellen für die vielfältigen, teilweise organisierten und durchaus erfolgreichen Versuche von Frauen in den letzten beiden Jahrzehnten, die Öffentlichkeit für sich, d.h. für die Durchsetzung eigener Interessen zu gewinnen und zu nutzen. Karlheinz SCHNEIDER vertieft diese Perspektive in Auseinandersetzung mit Max Webers "protestantischer Ethik" und bringt ebenfalls die Bedeutung von Politik ins Spiel. Er bilanziert: "Solange Zeitdiktat der Erwerbsarbeit und Bürde disparater Zeithorizonte den Frau-

en abverlangt werden, wird ihnen politische Freiheit verwehrt; sie bleiben in doppelter Weise dem anderen nicht zuletzt zeitlich ausgeliefert" (((8))); vgl. HAUG ((5)) ).

((10)) Heidrun HOPPE und Erhard TREUTNER machen ebenfalls auf von mir ausgesparte Entwicklungen aufmerksam. Die Bedingungen beruflicher Arbeit haben sich mit der Entfaltung der Industriegesellschaft verändert. Damit gehen neue Chancen und Risiken einher. Dazu zählen: "Traditionelle Bindungen, Anforderungen und Orientierungen spielen eine geringere Rolle, Qualifikationsprozesse sind zum Teil anspruchsvoller geworden, Berufswechsel werden häufiger, der Arbeitseinsatz flexibler, erhöhte Mobilität ist gefragt, berufliche Anforderungen variieren, die Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit hat sich verkürzt" ((9)). Tendenzen, die "Arbeitsmarktgesellschaft für alle" durchzusetzen, bringen neuartige Spannungen, Probleme in die Familie hinein und überfordern sie wegen ihres privaten Charakters (GLANZ ((9)) ).

((11)) Meine Sympathie, 30 Stunden in der Woche bzw. 6 Stunden am Tag mit Erwerbsarbeit zu verbringen, ist offenkundig, wiewohl ich nach wie vor sehr skeptisch bin hinsichtlich der Realisierungschancen. Insofern teile ich die von STEININGER ((3)) und Maria FUNDER ((8)) angemeldeten Zweifel. Daß ein Abbau der Arbeits- - richtiger Erwerbslosigkeit - nicht allein von einer - wenn auch drastischen - Arbeitszeitverkürzung erwartet werden kann, ist bekannt (FUNDER ((9)) ). Hierzu bedarf es einer Vielzahl von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und Maßnahmen. Dabei ist Arbeitszeitverkürzung nur ein Schritt, der, betrachtet man die Vergangenheit, mit gewünschten Effekten verbunden war und wohl auch sein wird. FUNDER ((8)) meint unter Bezug auf empirische Erhebungen, daß Arbeitszeitverkürzungen gegenüber Einkommenssteigerungen von nachgeordneter Bedeutung sind. Diese Argumentation spielt bereits jetzt in der Auseinandersetzung der Tarifvertragsparteien um die 35-Stunden-Woche eine zentrale Rolle. Sie ist interessenpolitisch stark besetzt. Ich halte es für fragwürdig, diese beiden Zielvorstellungen gegeneinander auszuspielen. Ihr weiteres Argument, Frauen würden eine Urlaubsverlängerung und eine Lebensarbeitszeitverkürzung vorziehen gegenüber einer Wochenarbeitszeitverkürzung, vermag ich so pauschal nicht zu teilen. Ich denke, daß das Plädoyer vor allem von gewerkschaftsorientierten Frauen für eine alltagsnahe Verkürzung der Arbeitszeit der Interessen- und Bedürfnislage noch vieler Frauen mit familialen Pflichten entspricht. Meine Annahme, eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit könnte die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung untergraben helfen, wird zum Teil höchst engagiert widersprochen (KRAMER ((6)); RABE-KLEBERG ((4))). Diese Maßnahmen "laufen immer Gefahr, weiße Salbe gegen schwarze Pest zu sein" (SCHNEIDER ((1)) ), sie führen "zu keiner neuen Perspektive in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung" und greifen "die patriarchalen gesellschaftlichen Strukturen nicht an" (TERLINDEN ((1)) ). Die Argumente sind nicht einfach beiseite zu schieben, zumal im historischen Rückblick Arbeitszeitverkürzungen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht verändert

haben (STACH ((4)) ). Die Einwände verdeutlichen, wie stark der Widerspruch und Widerstand sein wird. Unstreitig werden überkommene Macht- und Herrschaftsverhältnisse tangiert. Mögliche Fortschritte werden erst das Ergebnis harter Auseinandersetzungen sein. Die Ausgangslage für solche Verbesserungen kann sich aufgrund prekärer Folgewirkungen verschlechtern. So können Arbeitszeitverkürzungen Nebentätigkeiten attraktiver werden lassen, Überstunden können zunehmen (TEICHERT ((1)); STACH ((5))) eine Intensivierung der Arbeit ist nicht auszuschließen (FRIELING ((10)) ), der Zwang zu höherer Mobilität hat bereits jetzt die Wegzeiten verlängert. Daher unterstützt FRIELING ((11)) eine Arbeitszeitverkürzung durch kürzere Wegzeiten, und er will diese erreichen, indem Haus und Betrieb räumlich enger zusammenrücken. Schließlich weist Erika BOCK-ROSENTHAL ((4)) darauf hin, daß für Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, in denen Frauen kaum vertreten sind, eine 30-Stunden-Woche kaum zu realisieren ist. In der Tat wird es in diesen Berufsfeldern schwierig werden. Dennoch sind die überlangen Arbeitszeiten in diesen Bereichen zu hinterfragen. Es ist nicht auszuschließen, daß sie Einstellungen begünstigen und zementieren, die sich individuell als Rationalisierung und kollektiv als Ideologie entschlüsseln lassen. Der wohl schwerwiegendste Einwand gegen die 30-Stunden-Woche ist die Gefahr einer Ausweitung von Schichtarbeit, von Arbeitszeitflexibilisierung insgesamt (BOCK-ROSENTHAL ((3)); FUNDER ((10)) ). Unbestritten ist, daß etwa zur Aufrechterhaltung eines bestimmten Sicherheits- und Versorgungsstandards Schichtarbeit unumgänglich ist. Eine Ausweitung der Nachtarbeit, wie sie FRIELING ((1)) befürchtet, ist aus sozialen und mehr noch aus gesundheitlichen Gründen nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer abzulehnen und auf ein unbedingt erforderliches Minimum zu begrenzen. Einer generellen Ablehnung von Schichtarbeit bzw. von Arbeitszeitflexibilisierung - hier ist nur die Lage und nicht die Dauer der Arbeitszeit gemeint - vermag ich mich nicht anzuschließen. Unter der Voraussetzung eines 6-Stunden-Tages ohne Wochenendarbeit könnten im Rahmen eines Zweischichtsystems unter Beteiligung der Betroffenen sozialverträgliche Lösungen entwickelt werden, ohne die tradierten gesellschaftlichen Zeitrhythmen zu zerstören und mithin bleibt auch Zeit für ein "gemeinsames Leben" am Abend. Daher ist die vielfach festgestellte Ablehnung von Schichtarbeit nicht umstandslos auf einen 6-Stunden-Tag zu übertragen (FUNDER ((10)) ).

((12)) In einigen Beiträgen wird eine Alternative zur starren Arbeitszeitverkürzung, zur 30-Stunden-Woche entwickelt. Das Modell der "optionalen" Arbeitszeitverkürzung (FUNDER ((4)) ) und das Konzept der gesetzlich geschützten Teilzeitarbeit für beide Eltern (TEICHERT ((4)) ) zeichnen sich durch mehr Flexibilität aus. Sie stellen auf unterschiedliche und sich wandelnde Bedürfnis- und Interessenlagen von Männern und Frauen im Lebenszyklus ab. Auch in meinen Überlegungen spielen geschützte Teilzeitmodelle eine Rolle. FUNDER und Volker TEICHERT vertiefen jedoch meine eher globale Sicht unter Status quo Bedingungen. Ihre beson-

dere Aufmerksamkeit gilt den rechtlichen Rahmenbedingungen und alternativen Finanzierungsmöglichkeiten, wie Grundversicherung, Familienversicherung. Diese Modelle, die vor allem eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen bei derzeitiger und zukünftiger finanzieller Absicherung, werden vom Management vermutlich höchst zwiespältig aufgenommen, weil die betrieblichen Koordinations- und Integrationsprobleme als nicht gering zu veranschlagen sind, was sicherlich auch für die 30-Stunden-Woche zutrifft. Mit diesen Problemen sind auch die Beschäftigten konfrontiert. Ebenfalls stellt sich hier - m.E. verschärft - die Frage, ob diese Konzepte für leitende und vorgesetzte Positionen sowie für Beschäftigte mit Aufstiegsorientierung tauglich sind. Ferner ist zu prüfen, inwieweit diese Arbeitszeitmodelle dem verschärften Zwang, fachliche Qualifikationen nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern stets auf den aktuellen Stand zu bringen, Rechnung tragen.

((13)) Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich auf meine Rezeption von Forschungen zur Alternativökonomie (SCHMIDT ((4)); JÄGER ((5)), ((6)); TEICHERT ((1)), ((12)) ). Die Kritiken bringen ergänzende empirische Fakten in die Diskussion ein und nehmen einige Präzisierungen vor. Helgard KRAMER und Marianne ASSENMACHER betonen zu Recht eine wesentliche Funktion der Alternativökonomie bei der Entwicklung von Zukunftsperspektiven. Mit Blick darauf hat die Alternativökonomie Modellcharakter. Sie steht für den Versuch "eine(r) qualitative(n) Neuorientierung der Arbeit" (ASSENMACHER ((4)) ), "einer alternativen, selbstbestimmten Arbeitskultur" (KRAMER ((3)) ). Dabei begünstigt dieses Wirtschaften auch Sozialisationsprozesse "für sozial-innovative Arbeits- und Lebensformen, die ebenso eingeübt werden müssen wie im 18./19. Jahrhundert das protestantische Arbeitsethos im Zuge der Entwicklung zur Industriegesellschaft" (ASSENMACHER ((4)) ).

#### 4. Diskurs über gesellschafts- und wissenschaftstheoretische Annahmen und Voraussetzungen

((14)) AMMEN ((2)) verweist darauf, daß es "keine eindeutige Terminologie für den Begriff Arbeit gibt" und die Identifikation von Arbeit mit Erwerbsarbeit - davon sind auch meine Ausführungen, wie er anmerkt, nicht ganz frei - nach wie vor gegeben ist. Zweifellos ist die Differenzierung Erwerbsarbeit versus Haus-/Beziehungsarbeit bzw. Eigenarbeit ein Fortschritt, der gleichwohl ambivalente Folgen zeitigen kann. Es besteht nämlich die Gefahr einer inflationären Verwendung des Begriffs Arbeit. Damit würde der Begriff unscharf, an Eindeutigkeit verlieren und seine Benutzung in der Wissenschaft fragwürdig. Das Problem ist an dieser Stelle nicht zu lösen. Auf die Dringlichkeit einer Begriffsklärung ist jedoch aufmerksam zu machen sowie auf den dafür notwendigen Bedarf an theoretischer Reflexion und Diskussion. Das verdeutlichen auch die Darlegungen von AMMEN ((4)), wenn er u.a. unter Bezug auf die Philosophie von Hegel und Marx unter Arbeit "den Dialog des Menschen, die Auseinandersetzung mit der Natur, mit seinen Produkten und der

Umwelt" begreift und dann umstandslos, d.h. ohne diese allgemeine Bestimmung mit Blick auf die kapitalistische Gesellschaft zu konkretisieren, schlußfolgert: "In diesem Sinne wird auch in der Freizeit gearbeitet, weil sich das Individuum dort weitgehend selbstbestimmt mit der Umwelt und der Natur auseinandersetzt und seine Persönlichkeit formt". Es handelt sich hier um die von Erwerbsarbeit freie Zeit, die keineswegs "Freizeit" ist, sondern, was vielfach empirisch belegt ist, von erwerbstätigen Frauen nahezu vollständig mit Haus- und Beziehungsarbeit verbracht wird. "Freizeit" im eben gemeinten Sinn haben in der Regel erwerbstätige Männer, die nach wie vor die weiteren notwendigen Arbeiten zur eigenen Existenzsicherung von Frauen erledigen lassen: von Müttern, Freundinnen und Ehefrauen. Vor einer weiteren Fehleinschätzung ist zu warnen. "Weitgehend selbstbestimmt" ist die Arbeit in der erwerbsarbeitsfreien Zeit, wie AMMEN behauptet, keineswegs. Forschungen zur beruflichen Sozialisation haben gezeigt, daß das in der Berufsarbeit Gelernte auf die anderen Lebensbereiche generalisiert wird. Demzufolge setzen Menschen, die geistige, anspruchsvolle Tätigkeiten verrichten, ihre geistigen Kapazitäten nicht nur bei der Erwerbsarbeit ein, sondern auch in der davon freien Zeit. Dieses Zusammenwirken gilt selbstverständlich auch bei intellektuell wenig herausfordernder Erwerbsarbeit. Das spricht nachdrücklich für die bereits erwähnte, von NEUBAUER ((4)) empfohlene Strategie der persönlichkeitsförderlichen Qualifizierung. Deshalb gilt es, sich keineswegs - wie GROTH ((5)) nahelegt - "von der Vorstellung zu verabschieden, durch Berufsarbeit zu einer besseren Erfüllung des Lebens und zu einer Selbstverwirklichung zu kommen".

((15)) Das von mir unter Bezug auf Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner in die Erörterung eingebrachte Konzept "weibliches Arbeitsvermögen" hat zur Kritik herausgefordert (ASSENMACHER ((5)); HAUG ((4)); HOPPE/TREUTNER ((3)); KRAMER ((7)); TERLINDEN ((22))). Das ist nicht weiter erstaunlich. Handelt es sich doch um einen in der Frauenforschung höchst kontrovers diskutierten Ansatz. Obwohl die Einwände bei mir zu einer differenzierteren Sicht geführt haben, ist gleichwohl daran festzuhalten, daß er nicht ohne empirischen Gehalt ist. So bietet er eine Erklärung für die mangelnden beruflichen Aufstiegschancen und für die derzeitige Konzentration von Frauen in beruflichen Feldern des Dienstleistungssektors. Wohl kaum kann damit der Einsatz von Frauen in der Produktion erklärt werden. Auch Veränderungen der beruflichen Möglichkeiten, etwa die Öffnung und Schließung bestimmter Branchen/Berufe für Frauen im Zuge des gesellschaftlichen Strukturwandels, bleiben unklar. Dafür muß, so die kritische Anmerkung von Gert SCHMIDT ((2)), der Blick auf "soziologische und sozialökonomische Fragen der gesellschaftlichen Verursachungen, der sozialstrukturellen Voraussetzungen" gerichtet werden. Damit wird ein wesentliches Dilemma des Konzepts "weibliches Arbeitsvermögen" sichtbar. Dabei handelt es sich um ein allgemeines Problem soziologischer Theoriebildung, das hier eine besondere Ausprägung erfährt. Insofern ist der Streit in der Frauenforschung Teil einer

langandauernden Auseinandersetzung, in der um die angemessene Thematisierung des Subjekts in der Soziologie gerungen wird. In den letzten Jahrzehnten ist eine mechanistische Sicht, derzufolge sich das Subjekt bruchlos an vorgegebene soziale Strukturen anpaßt, mehr und mehr einer differenzierten Auffassung gewichen. Diese geht vom Bild eines aktiven, bewußt handelnden Menschen aus. Dabei besteht jedoch die Gefahr, strukturelle Zwänge, gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse auszublenden bzw. unterzubelichten. Diese Gefahr ist beim erwähnten Ansatz zweifellos gegeben. Daran knüpft ein Großteil der Kritik zu Recht an. Zudem drängt sich die weitergehende Frage auf, ob ein Verständnis, Frauen stets als bewußt Handelnde zu begreifen, die Entwicklung des Konzepts "weibliches Arbeitsvermögen" ausreichend angeleitet hat? Wird eine Sozialisationstheorie favorisiert, die sowohl die objektive als auch die subjektive Seite dieser Vergesellschaftung in ihrer wechselseitigen Verschränkung angemessen behandelt, so lassen sich auch gegenüber traditionellen Orientierungen veränderte Ziele und Interessen von Frauen im Kontext sozialen Wandels erklären (vgl. HOPPE/TREUTNER ((3)), ((4))). Auch gegenüber solchen Veränderungen scheint der diskutierte Ansatz an Erklärungskraft einzubüßen.

((16)) Dem Vorwurf, meine Ausführungen seien unter macht- und herrschaftsoziologischen Aspekten mangelhaft fundiert, ist zu widersprechen (vgl. HAUG ((3)), ((5)), ((6)); RABE-KLEBERG ((4)), ((5)), ((7)); SCHRÖDER ((7))). Richtig ist, daß ich die für eine kapitalistische Industriegesellschaft typischen Macht- und Herrschaftsstrukturen, die auch das Verhältnis der Geschlechter prägen, nicht abgeleitet, erklärt habe. Seit den 60er bzw. 70er Jahren gibt es für beide Themenbereiche eine Vielzahl von Abhandlungen. Daher setze ich ihre Kenntnis voraus - was vielleicht vor-schnell ist. Daraus nun zu schlußfolgern, meine Darlegungen würden Macht und Herrschaft ausblenden, halte ich nicht für gerechtfertigt. Mir unterstellte Auffassungen, wie das "Verhältnis der Geschlechter könne in Harmonie verändert werden" (RABE-KLEBERG ((4)), das Problem, "im Privaten" verankert, würde "harmlos (...) nur noch moralisch artikulierbar und lösbar in einfacher Interaktion" (HAUG ((3))), sind mir fremd, finden in meinem Text auch keinen Ausdruck. Immerhin ist das Private, das "private(n) Grundstück", auch das Politische (ebenda). Daß ich sehr wohl direkt, aber auch indirekt Macht und Herrschaft thematisiere, mögen einige meiner Formulierungen, hier natürlich aus dem Zusammenhang gerissen, zeigen: "Ungleichheit sozialer Chancen zwischen den Geschlechtern" ((2)), "Frauen haben keinen gleichberechtigten Status in der Arbeitswelt" ((5)), "diese Benachteiligung von Frauen manifestiert sich u. a. in der geschlechtsgebundenen Spaltung des Beschäftigungssystems" ((6)), "wie schwierig und vermutlich langwierig sowie konfliktträchtig es ist, die überkommene soziokulturelle Prägung der Geschlechterrollen zu verändern und mithin die geschlechtsgebundene Arbeitsteilung zu überwinden" ((13)), "die Umverteilung der Arbeit vollzieht sich, was unübersehbar ist, nicht ohne Spannungen und Konflikte zwischen den Geschlechtern" ((21)).

((17)) Macht und Herrschaft im Kontext konkreter gesellschaftlicher Verhältnisse spielen auch bei meinen zeitsoziologischen Überlegungen eine zentrale Rolle. Mithin hänge ich keinem "leere(n) und undifferenzierte(n) Zeit-Begriff" (SCHRÖDER ((7)) ) an. Die Position, Zeit "als zentrale Kategorie schlichtweg (als) überflüssig" zu erklären, kann ich nicht teilen (ebenda). Zeitstrukturen, daran ist zu erinnern, sind auch Ausdruck von Macht und Herrschaft, und folglich sind sie relevant für Erscheinungen sozialer Ungleichheit, auch zwischen den Geschlechtern (vgl. ((16)) ). Diese Auffassung führt mich zu der Unterscheidung von Frauen- und Männerzeiten. Daß sie "mehr irreführend als erhellend" (KRAMER ((5)) ) ist, vermag ich nicht nachzuvollziehen, zumal diese Gegenüberstellung auf der ungleichen Verfügung von Zeit gründet. Daher kann m.E. Zeit durchaus zur Lebensqualität beitragen (TERLINDEN ((5)) ). BOCK-ROSENTHAL ((7)) nimmt meine Argumentation auf, wenn sie feststellt, daß "die Verfügung über die eigene Zeit und über die Zeit anderer (...) ein wesentlicher Machtfaktor" ist, und mithin teilt sie mit anderen die These, daß ein Indikator ehelicher Macht die Verfügung über die Zeit ist. Der Hinweis von TERLINDEN ((4)), demzufolge gemeinsame Zeitbudgets (Feiertage, Sonntage) nach Erfahrungen der sozialen Dienste die Anwendung von Gewalt in der Familie, d.h. die Mißhandlung von Frauen und Kindern fördern, spricht keineswegs gegen kollektive Zeiten. Sie sind eine wesentliche Voraussetzung von Gesellschaft, sie verhindern gesellschaftliche Isolation und Desintegration. Vielmehr ist die Tatsache Mißhandlung ein deutliches Indiz dafür, wie sehr sich das Geschlechterverhältnis auf einer höchst ungleichen Verteilung von Macht und Herrschaft gründet.

#### Adresse

PD Dr. Irene Rachlmann, Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Postfach 10 21 48, D-4630 Bochum 1