

»Niemand schien zu merken, daß er, indem er Zeit sparte, in Wirklichkeit etwas ganz anderes sparte. ... Aber Zeit ist Leben. Und das Leben wohnt im Herzen. Und je mehr die Menschen daran sparten, desto weniger hatten sie.«

(M. Ende »Momo«, 72)

Das Problemfeld »Frauenarbeit« hat in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion inzwischen eine gewisse Tradition. Zur Klärung von Konzepten und zur Analyse von Bedingungsfaktoren trugen nicht unwesentlich Impulse aus der Neuen Frauenbewegung bei. Sie beleuchtete die Hausarbeit als »Arbeit« von Frauen, die das sog. weibliche Arbeitsvermögen zugleich formt und einfordert (Ostner 1978). Daß Frauen für Hausarbeit primär zuständig sind, prägt ihre Zeitstrukturen sowohl im Tageslauf als auch im Lebenszyklus. An eben diesen Sachverhalt knüpft das wesentliche Diskriminierungsmoment der Frauenerwerbsarbeit an, die Segmentierung der Arbeitsmärkte (Beck-Gernsheim 1976). Weil Frauen nur begrenzt zeitlich verfügbar sind und - jedenfalls im statistischen Durchschnitt - die Berufstätigkeit aus Familiengründen unterbrechen, werden Frauen überwiegend den sog. sekundären Arbeitsmärkten zugeordnet. In den schlechten Arbeitseinsatzbedingungen dieser Sektoren ist Fluktuation einkalkuliert.

Daß eine Arbeitsmarktpolitik im Interesse von Frauen bei der Segmentierung des Arbeitsmarktes ansetzen müßte, ist unbestritten und programmatisch auch akzeptiert. In der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion um Möglichkeiten zur Wohlfahrtssteigerung trotz des krisenbedingt verengten Handlungsspielraums knüpfen sich große Hoffnungen an eine Neugestaltung der Arbeitszeit. Unter dem Begriff »Neue Arbeitszeitpolitik« werden unterschiedliche Konzepte für veränderte Arbeitszeitstrukturen zusammengefaßt. Gemeinsam ist ihnen die Vorstellung, Dauer und Lage der Arbeitszeit weniger starr als bislang zu normieren. Die besonderen Zeitmuster von Frauen werden in diesem Diskussionszusammenhang ebenso häufig wie widersprüchlich thematisiert.

Eine Auseinandersetzung mit Konzepten der sog. neuen Arbeitszeitpolitik legt unterschiedliche Überlegungen nahe:

- Arbeitszeitpolitik wird als Instrument zur Kontrolle des Arbeitsangebotes vermutlich von steigender Bedeutung sein in den kommenden Krisenjahren. Frauen stehen erfahrungsgemäß in der Gefahr, in den nicht regulierten Grauzonen verschlissen zu werden.
- »Neue Arbeitszeitpolitik« könnte einen Ausgangspunkt bilden für veränderte Strategien der Lohnabhängigen im Verteilungskampf und zwar bezüglich der Forderungskriterien, der Verfahren wie auch der Handlungsebenen; dabei müssen Frauen ihre Interessen auch gegen das »Arbeitnehmerpatriarchat« in den Gewerkschaften durchsetzen.
- Unternehmerseitige Argumente für eine »Neue Arbeitszeitpolitik« »benutzen« die Si-

tuation erwerbstätiger Frauen; in der praktischen Handhabung könnte das Ergebnis jedoch eine weitere Marginalisierung von Frauen am Arbeitsmarkt bedeuten.

Entsprechend werden sich meine Ausführungen auf vier Fragen aus dem Problemfeld der Arbeitszeitpolitik konzentrieren:

- Wie fügt sich die »Neue Arbeitszeitpolitik« in die überkommenen Strukturen des patriarchalen Sozialstaats?
- Was erklärt die »Zurückhaltung« der Gewerkschaften in der Arbeitszeitfrage?
- Wie wurde die zeitliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen bislang »gelöst« - und mit welchen Kosten?
- Unter welchen Voraussetzungen könnten sich Frauen im Rahmen »neuer Arbeitszeitpolitik« bessere Lebensgewinnungschancen erschließen?

### 1. *Kontinuität im Wandel: die patriarchalen Strukturen des Sozialstaats*

Das »herrschende« Verständnis von Sozialpolitik lokalisiert sie an der Konfliktlinie zwischen Kapital und Arbeit: sie soll besonderen Gefährdungen der Arbeitskräfte vorbeugen bzw. ihre Folgen ausgleichen und *gleichzeitig* Voraussetzungen für die gesellschaftliche Durchsetzung und Absicherung von Lohnarbeit schaffen (Littek u.a. 1982). Die Risikolasten sollen auf die Gesamtheit der (potentiell) Betroffenen verteilt werden (Neumann und Schaper 1982); nicht beabsichtigt ist dagegen ein völliges Außerkraftsetzen des »Marktes«: »Der Nachrang der Sozialpolitik im Konfliktfall ist ordnungspolitisch vorentschieden« (ebenda, 23). Der Wandel von Institutionen und Leistungen des Sozialstaats markiert danach die Verschiebung von Konsensfeldern zwischen Kapital und Arbeit. So bedeutete beispielsweise die Einführung von Lohnersatzleistungen und die gesetzliche Absicherung der Aktionsräume der Tarifpartner eine (potentielle) Verschiebung der Machtverhältnisse: die Lohnabhängigen können (begrenzt) warten, stehen nicht unter bedingungslosem Zustimmungszwang. Andererseits liegt die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes auch im Interesse der Arbeitskraftnachfrager, und diese ist nur gewährleistet, »wenn bestimmte Elemente des Marktes, unter ihnen vor allem die Arbeitszeit, jenseits bestimmter Grenzen dem Tauschprozeß entzogen und außerökonomisch - institutionell fixiert werden« (Deutschmann 1982, 41). Die Verkürzung der Arbeitszeit und die Normierung des Arbeitstages entsprachen zwar den Interessen der Lohnabhängigen, ihre politische Durchsetzbarkeit verdankten sie jedoch »Gemeinwohlüberlegungen« (Schutz der volkswirtschaftlichen Arbeitskraft, Wehrfähigkeit) wie auch der Abwehr von Grenzbetrieben, die sich durch Überausbeutung der Arbeitskräfte am Markt zu halten versuchten (Mückenberger 1982).

Die patriarchale Struktur des Sozialstaats läßt sich insbesondere bei Sonderregelungen zum Schutz der weiblichen Arbeitskräfte aufzeigen. Zwei Beispiele solcher »Schutzgesetze«, die sich auf die Arbeitszeit beziehen, machen deutlich, daß es dabei weniger um die Sicherung weiblicher Arbeitskraft ging als um den Ausschluß von Frauen aus bestimmten Beschäftigungsbereichen bzw. aus dem Arbeitsmarkt überhaupt: das Verbot der Nachtarbeit für Arbeiterinnen (nicht dagegen von Angestellten und Beamtinnen!) und der Mutterschaftsurlaub bzw. sein Ausbau (und nicht die Einführung eines Elternurlaubs). Sozialpolitik erweist sich hier als materielle Basis des Patriarchats, d.h. sozialer Beziehungen zwischen Männern, die - ungeachtet interner Hierarchien - Zusammenhalt und Solidarität unter ihnen schaffen und die Unterdrückung von Frauen ermöglichen (Hartmann 1976).

Besondere Bedeutung für die Durchsetzung patriarchaler Interessen kommt der Familienpolitik zu. Sie erwies sich bislang als vielfältig funktionalisierbar, insbesondere auch dazu, Arbeitsmarktkonjunkturen in ihren Auswirkungen auf die Familie abzufedern. Die daraus abgeleiteten »Konjunkturen der Sozialpolitik« sollen weibliche Arbeitskräfte im jeweils erforderlichen Umfang für den Arbeitsmarkt »freistellen«, gleichzeitig aber gewährleisten, daß die Integration von Frauen in Lohnarbeit reversibel bleibt (Jurczyk 1977).

Die Existenz der Familienpolitik enthebt offenbar die Arbeitsmarktpolitik von einer besonderen Berücksichtigung der Belange erwerbstätiger Frauen. Obwohl Frauen als Zielgruppe im Arbeitsförderungsgesetz (§ 2 AFG vom 25.6.1969) eigens angeführt sind, gibt es kaum spezielle Förderungsprogramme.

Die Arbeitsmarktpolitik orientiert sich unbeirrt am Leitbild des männlichen, vollzeiterwerbstätigen, alleinverdienenden Familienvorstandes (Yeandle 1982; Alf 1982). Die Tatsache, daß nur Arbeitsverhältnisse ab einer bestimmten Wochenstundenzahl und oberhalb einer monatlichen Verdienstgrenze sozialversicherungspflichtig sind, ist nachgerade eine Aufforderung zum Unterlaufen. In dieser ungesicherten Grauzone des Arbeitsmarktes, deren Umfang nicht einmal statistisch erfassbar ist, arbeiten fast ausnahmslos Frauen!

Auch die Handhabung und Interpretation des Arbeitsförderungsgesetzes erfolgt zuungunsten der Frauen. Maßnahmen zur Erleichterung der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt werden ihnen seltener angeboten als Männern (BMJFG 1980). Die »Verfügbarkeit« für die Arbeitsvermittlung, als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsverwaltung (§ 100 AFG) wird für Frauen anders definiert und schärfer kontrolliert als für Männer (Weitzel 1982): Mütter, nicht aber Väter müssen nachweisen, daß die Kinderbetreuung befriedigend und kontinuierlich gelöst ist.

## *2. Das »Arbeitnehmerpatriarchat« an der Seite der Frauenbewegung?*

Können die Frauen auf die Gewerkschaften als »Korrekturfaktor« rechnen, zumal jene als Tarifpartner die Arbeitsbedingungen mitgestalten? Insgesamt auffällig ist die Zurückhaltung der Gewerkschaften in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion um eine »neue« Arbeitszeitpolitik. Jahrzehntlang haben sie sich auf die rechtliche Durchsetzung und praktische Einhaltung des Achtstundentages konzentriert und dem Management das Feld der intensiven Gestaltung des Arbeitstages und des Arbeitsprozesses überlassen (Deutschmann 1982). Nun, da die Unternehmen unter dem Etikett »Neue Arbeitszeitpolitik« einen noch präziseren Zugriff auf die Verausgabung von Arbeitskraft vorbereiten, greifen die Gewerkschaften auf überkommene, wenn auch nicht bewährte Reaktionsmuster zurück: sie verweigern Verhandlungen.

Was die arbeitszeitpolitischen Konzepte der Gewerkschaften anbetrifft, so orientieren sie sich am männlichen Facharbeiter - wie der tarifpolitische Forderungskatalog überhaupt. Ihre organisationsinternen Positionen ermöglichen es den Männern auch in den Gewerkschaften, die Frauen »auf die Plätze« zu verweisen (Hartmann 1976; Pini 1977). Die Normierung der Arbeitseinsatzbedingungen, nicht zuletzt auch von Dauer und Lage der Arbeitszeit, versprach aus einer solchen Perspektive wirksamen, weil kontrollierbaren Schutz der Lohnabhängigen vor Ausbeutung.

Daß nicht alle Erwerbssuchenden in der Lage sind, unter den Bedingungen eines »Normalarbeitstages« zu arbeiten, war für die Gewerkschaften bislang kein hinreichendes Argu-

ment, sich auf Sondervereinbarungen einzulassen oder aber ihre Verhandlungsstrategie prinzipiell in Frage zu stellen (Strömsheim 1982).

Die Fortschreibung der innerfamiliären Machtverhältnisse in den öffentlich-gesellschaftlichen Bereich schien dies zu rechtfertigen: wenn es ohnehin überwiegend die Frauen sind, die ihr Erwerbsverhalten wechselnden materiellen Bedürfnissen und Lebenslagen der Familie anpassen bzw. anzupassen haben (Rinderspacher 1981), »eignen« sie sich überwiegend nur für den weniger gesicherten, sekundären Arbeitsmarkt, ist ihre Marginalisierung als Lohnabhängige schon vorgebahnt.

Das gebrochene Verhältnis der Gewerkschaften zu Frauen und der Frauen zu den Gewerkschaften verspricht dem Management eine Minimierung von Konflikten, wenn die Arbeitsmarktkrise vorzüglich auf dem Rücken der weiblichen Lohnabhängigen ausgetragen wird. Zudem können Frauen sowohl zu ihrer Subsistenzsicherung als auch zu ihrer gesellschaftlichen Anerkennung auf ihre »Alternativrolle« in der Familie verwiesen werden (Peikert 1972). Noch in der Krise 64/65 funktionierten die Frauen nach diesem Muster, ließen sich überwiegend in die sog. stille Reserve abdrängen. Die wachsende Zahl arbeitsloser und insbesondere langfristig arbeitsloser Frauen in der aktuellen Krise markiert neben der Verschärfung der Situation auch einen Wandel im Verhalten der Frauen: ungeachtet ihrer Ambivalenz gegenüber ihrer Lohnarbeit (Becker-Schmidt u.a. 1981) - bei Betrachtung der häufig genug miserablen Arbeitseinsatzbedingungen keineswegs überraschend - halten sie an ihrem Anspruch auf Partizipation an Erwerbsarbeit fest. Die Gewerkschaften sperren sich dagegen, die Reichweite dieser Veränderung wahrzunehmen und ihr organisatorisch und politisch Rechnung zu tragen.

### *3. Vom aufhaltsamen Aufstieg der Frauen als Lohnarbeiterinnen*

Glaut man den Argumenten der Befürworter einer »Neuen Arbeitszeitpolitik«, so würden insbesondere Frauen von den quantitativen und qualitativen Auswirkungen einer Neustrukturierung der Arbeitszeit profitieren: einerseits sei ihre hohe Arbeitslosenquote vor allem darauf zurückzuführen, daß ihr Erwerbsinteresse schneller wachse als die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes; andererseits dokumentiere ihre große Nachfrage nach Teilzeitarbeit, daß ein Bedarf an Alternativen zum »Normalarbeitsstag« besteht.

Allerdings läßt die steigende Erwerbsbeteiligung von (verheirateten) Frauen nicht umstandslos auf gewandelte Bedürfnisse schließen (Hinrichs und Wiesenthal 1982). Der Befund spiegelt auch und vielleicht sogar primär, daß sich die Rahmenbedingungen verändert haben; die Notwendigkeit zur eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts hat sich erhöht, seitdem Ehen nicht mehr als lebenslange Versorgungsinstitutionen funktionieren. Andererseits sind durch technisch-ökonomische Neuerungen mehr Arbeitsplätze auch für Frauen zugänglich. Ein Rückblick auf den historischen Prozeß der Einbeziehung von Frauen in Erwerbsarbeit verweist auf das Zusammenwirken beider Faktoren; ihr relatives Gewicht fiel je nach politisch-ökonomischer Periode und gesellschaftlicher Klasse unterschiedlich aus. Weder was die Zahl noch was die Qualität der den Frauen zugänglichen Arbeitsplätze anbetraf, kann von einer kontinuierlichen Entfaltung von Lebensgewinnungschancen gesprochen werden. Die Mehrzahl der Frauen blieb stets auf wenige, noch dazu wenig attraktive Einsatzbereiche verwiesen; dabei waren die Arbeitsbedingungen für verheiratete Frauen jeweils noch ungünstiger als für ledige (Willms 1982).

### *Exkurs:*

Die Entwicklungslinien der Arbeitsmärkte *und* der familiären Bedingungen sind die wichtigsten Einflußgrößen für weibliches Erwerbsverhalten. Nur wenn sie in ihrem Wechselspiel in die Analyse einbezogen werden, kann eine Annäherung an die Lebenswirklichkeit von lohnabhängigen Frauen gelingen. Demgegenüber zeichnen sich herkömmliche arbeitssoziologische Forschungen und die sich darauf »abstützenden« Politiken durch eine Asymmetrie aus: bei erwerbstätigen Frauen ist die Familie »das Problem«, bei Männern die Arbeitsbedingungen selbst (Feldberg und Glenn 1979). Der Analyse von Frauenarbeit einerseits und von Männerarbeit andererseits ein je unterschiedliches Paradigma zugrunde zu legen, schien durch Alltagserfahrung gerechtfertigt: »Frauenlohnarbeit« reagiert ungleich sensibler auf Veränderungen familialer Problemlagen als »Männerarbeit«. Nicht selten wird dieses Reaktionsmuster politisch »künstlich produziert«, nämlich durch gezielte Veränderungen familienbezogener Leistungen des Sozialstaats (wie oben angemerkt). Dieser Umstand verhindert jedoch nicht, daß dadurch gesellschaftliche Vorstellungen über weibliche Normalbiographie stabilisiert werden.

#### *4. Zeit ist Geld: Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten*

Die randständige Stellung der Frauen am Arbeitsmarkt bildet sich statistisch darin ab, daß sie auf wenige Einsatzfelder zusammengedrängt sind und hier jeweils die untersten Ränge einnehmen.

Diskriminierungsmomente auf der Ebene der Arbeitszeitstrukturen sind - wie oben angemerkt - nicht einmal statistisch erfaßt: die übergroße Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, wobei dunkel ist, wieviele davon bereits von flexiblen Arbeitszeiten betroffen sind (Duran u.a. 1982).

Die starke Verbreitung der Teilzeitarbeit seit Beginn der 60er Jahre nahm ihren Ausgangspunkt als »Notlösung« der Betriebe; nachdem traditionelle Arbeitskräftegruppen nicht mehr verfügbar waren, sollten Hausfrauen gewonnen werden. Die Funktion von Teilzeitarbeit wandelte sich mit den schwieriger werdenden Verwertungsbedingungen; sie diente zunehmend einer präziseren quantitativen und zeitlichen Abstimmung von Arbeitsangebot und betrieblichem Arbeitsbedarf. Daß Teilzeitarbeit als betrieblicher Aktionsparameter eingesetzt wird, zeigt das ständig wachsende Ungleichgewicht zwischen der Zahl der angebotenen und der nachgefragten Stellen (Weitzel 1982). Die Möglichkeiten für Frauen sind also begrenzt, über Teilzeitarbeit Familienaufgaben und Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Diese systemkonforme Lösung eines strukturellen Problems fordert i.d.R. Selbstaubeutung als Preis; aber sie war realisierbar, weil der Planungshorizont kalkulierbar blieb. Die Verfügung über Zeit ist für Frauen nicht selten eine kritischere Größe als über Geld! Die Planbarkeit wird drastisch verkürzt durch die zunehmende Einführung flexibler Arbeitszeitsysteme. Mit diesen Formen »Neuer Arbeitszeitpolitik« versucht das Management die Gunst des Anbietermarktes bei Teilzeitarbeit zu nutzen, um den betrieblichen Arbeitsinsatz weiter zu ökonomisieren (Bäcker und Seifert 1982). Mittels Flexibilisierung der Arbeitszeit soll die Verausgabung der Arbeitskraft kontrolliert, d.h. eine Feinabstimmung der betrieblichen Nutzungszeit mit der bezahlten Arbeitszeit gewährleistet werden. Die überkommene Logik des Verteilungskampfes in zeitgemäßem Gewand (Gabriel 1981)!

Über flexible Arbeitszeiten *gleichzeitig* eine »Wiedergewinnung der Zeitsouveränität« (Terriet 1977) der Lohnabhängigen zu realisieren, erscheint zumindest nicht umstandslos möglich. Zu bedenken ist, daß damit das »Ende der marktförmigen Allokation von Arbeit verbunden wäre« (Olk u.a. 1979, 166), ein Einschnitt, der massiven Widerstand der Unternehmenseite provozieren muß.

Bezeichnenderweise werden derartige Vorstellungen auch nicht von Gewerkschaften entwickelt oder auch nur übernommen. Für sie ist jedes Rütteln am Normalarbeitstag Tabu. Problematisch erscheint ihnen insbesondere, daß

- damit die zentrale Zielgröße »Vollbeschäftigung« nicht mehr eindeutig definierbar wäre,
- eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich trotz Arbeitsintensivierung durchgesetzt würde,
- das Konfliktpotential für eine Humanisierung des Arbeitslebens umgelenkt würde auf Interesse an mehr Freizeit,
- die Forderung nach Mitbestimmung in der Unternehmenspolitik entschärft würde als Mitbestimmung über die Arbeitszeitlage.

Diese gewichtigen Problemfelder, in denen sich zentrale Organisationsinteressen kristallisieren, überschatten »Nebenfragen« wie die nach den Konsequenzen für Frauenerwerbsarbeit.

Die Gewerkschaften waren und sind »zurückhaltend«, über Modalitäten für die Regelung flexibler Arbeitszeiten zu verhandeln. Das hat - ähnlich wie bei der Teilzeitarbeit - nicht verhindert, daß naturwüchsig jeweils in Einzelverträgen eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitvereinbarungen getroffen wurde. Entsprechend gibt es höchstens zufällige Anhaltspunkte für die Existenz von Schnittmengen zwischen den Interessenfeldern der Betriebe und denen der Beschäftigten. Dunkel bleibt, unter welchen Bedingungen die Lohnabhängigen die in einer Flexibilisierung von Arbeitszeit angelegten Möglichkeiten zu ihren eigenen machen könnten.

Zur Praxis flexibler Arbeitszeiten liegen nur spärliche Befunde vor. Sie verweisen auf eine merkliche Verdichtung der Arbeit und auf eine kumulative Belastung außerberuflicher Lebensbereiche durch die Flexibilisierung und Intensivierung (Duran u.a. 1982). Für die (bislang) hauptsächlich betroffenen Frauen erfordert dies, daß sie ihre Familienaufgaben anpassen, wenn sie nicht von diesen Arbeitsmärkten verdrängt werden wollen (Rudolph 1982). Arbeitszeiten sind bei Flexibilisierung nur über kürzere Perioden kalkulierbar und erhöhen somit die Anforderungen an die Planungskompetenz der Frauen. Da flexible Arbeitszeiten nicht unbedingt auch die überkommene familiäre Arbeitsteilung »flexibilisieren« (Yeandle 1982), ist eine Selbstausbeutung des Leistungsvermögens der Frauen nahezu die Regel (Rinderspacher 1981).

Auch an der starren Abschottung von »guten« und »schlechten« Teilarbeitsmärkten ändert die »Neue Arbeitszeitpolitik« nichts; vielmehr ist es eines der Kennzeichen sekundärer Arbeitsmärkte, daß Betriebe hier mit Flexibilisierungsstrategien ansetzen (Olk u.a. 1979). Bei der betrieblichen Umsetzung der »Neuen Arbeitszeitpolitik« bleibt den Frauen nicht nur die Alternative sich anzupassen oder zu gehen. Aus dem wechselseitigen Zusammenhang von betrieblichen und außerbetrieblichen Lebensbedingungen gestalten die Frauen spezifische Widerstandsformen. »Einerseits können sie aus ihrer Position als Erwerbstätige Zumutungen in der Familie abwehren; andererseits können sie sich im Hinblick auf ihre familialen Verpflichtungen im Betrieb gegen unzumutbare Anforderungen zur Wehr set-

zen« (Rudolph u.a. 1981). Solche Strategien sind als individuelle in ihrem Veränderungspotential notwendig begrenzt.

### 5. Für eine Neuverteilung von Lohnarbeit und Hausarbeit

Die Skizze der Entwicklung und des Standes der Frauenerwerbsarbeit stimmt nicht euphorisch. »Neue Arbeitszeitpolitik« als Instrument betrieblicher Rationalisierung bedroht insbesondere Frauen mit weiterer Marginalisierung. Welche Anregungen vermittelt die bisherige Erfahrung zur Gestaltung der Zukunft? Die ökonomische Krise, nicht unerwartet begleitet von gesellschaftlich-politischen Verhärtungstendenzen, verbietet die schlichte Fortschreibung des Überkommenen ohnehin. Andererseits ist aber auch der Konsensbereich für neue Konzepte und Problemlösungen stark eingeeengt.

- Ebenso notwendig wie kritisch erscheint die Erweiterung des *Produktivitätsbegriffs* als Maßstab wirtschaftlichen Handelns. Nur wenn darin berücksichtigt wird, daß gesellschaftliche Arbeit neben Gütern und Dienstleistungen auch die Arbeits- und Lebensbedingungen produziert, bestehen Chancen zu einer angemessenen Verwendung und Bewertung auch von weiblichen Arbeitskräften.
- Betriebliche Arbeitszeitpolitik ist gleichgültig gegenüber biologischen Rhythmen, besonderen lebensgeschichtlichen Bedingungen, familialen Situationen. Eine Requalifizierung der Arbeitszeit setzt Beteiligung an der *Kontrolle über die Arbeitsprozesse* voraus (Zimmermann 1981). Daß dies nur oder doch sehr viel wahrscheinlicher über normierte Arbeitseinsatzbedingungen erreichbar sei, kennzeichnet die Position der Gewerkschaften. Damit ist jedoch nicht hinreichend widerlegt, daß eine Kombination von kollektiven (Rahmen-)Regelungen mit einer Mobilisierung der Basis weniger erfolgversprechend wäre (Engfer 1982). Das Verhalten lohnabhängiger Frauen verweist darauf, daß Widerstandspotential gegen Verhaltens- und Erfahrungszumutungen am Arbeitsplatz mobilisierbar ist, wenn Alternativen außerhalb der Lohnarbeit bestehen (Vobruba 1982).
- Während Lebensmuster von erwerbstätigen Frauen bislang eher als die Abweichung von der Norm angesehen wurden, scheint ein Prozeß der Umorientierung in Gang gekommen zu sein. Weniger Lohnarbeit und mehr »*Eigenarbeit*« erscheint zunehmend auch für die Männer attraktiv. Aus der Sicht von Frauen ist dies insofern von Interesse, wie sich dabei eine Änderung der familialen Arbeitsteilung durchsetzt. Nur wenn sich in der Familie Wesentliches verändert, besteht Aussicht, die Arbeitsmarktsegregation als hartnäckiges Hindernis gegen eine Verbesserung der Situation von Frauen abzubauen (Weitzel 1982). Da aber nicht nur das Kapital, sondern auch das Patriarchat davon profitiert (Hacker 1979), werden sich die Frauen schwertun auf der Suche nach Verbündeten.
- Zunehmend - auch dafür liefert die Analyse der Entwicklung von Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen überzeugende Belege - müssen Veränderungsstrategien taktische Problemverschiebungen einkalkulieren.

Grundlegende und strukturelle Veränderungen sind erforderlich, um den Frauen bessere Entfaltungschancen in Familie und Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Flexibilisierung von Dauer und Lage der Arbeitszeit fördert nach bisheriger Praxis dieses Ziel nicht. Statt der erhofften größeren Handlungsfreiräume sehen sie sich stärkeren Arbeitsbelastungen und en-

geren Planungshorizonten konfrontiert. Wie die Rote Königin von »Alice im Wunderland« müssen sie immer schneller laufen, um an der gleichen Stelle zu bleiben.

### Literatur:

- Alf, S.: *Arbeitszeitpolitik in Frankreich und Italien*, in: Offe, C., Hinrichs, K., Wiesenthal, H. (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt, New York 1982  
im folgenden zitiert als: Offe u.a. (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik*
- Bäcker, G. und Seifert, H.: *Arbeitszeitpolitische Kontroverse: Individuelle Flexibilität oder tarifvertragliches Regelsystem*, in: Offe u.a. (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik*, a.a.O., S. 244-259
- Beck-Gernsheim, E.: *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*, Frankfurt a.M. 1976
- Becker-Schmidt, R., Knapp, G.-A., Rumpf, M.: *Frauenarbeit in der Fabrik - Betriebliche Sozialisation als Lernprozeß? Über die subjektive Bedeutung der Fabrikarbeit im Kontrast zur Hausarbeit*, in: *Gesellschaftliche Beiträge zur Marxschen Theorie* 14, Frankfurt a.M. 1981, S. 52-74
- Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.): *Daten zur Frauenarbeitslosigkeit*, Auswertung einer Repräsentativbefragung, Bonn 1980, zitiert als: BMJFG
- Deutschmann, Ch.: *Zeitflexibilität und Arbeitsmarkt. Zur Entstehungsgeschichte und Funktion des Normalarbeitstages*. in: Offe u.a. (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik*, a.a.O., S. 32-45
- Duran, M., Klähn, M., Nassauer, M., Naumann, J., Rudolph, H.: *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
- Enger, U.: *Arbeitszeitflexibilisierungsstrategie im Dienstleistungssektor*, in: Offe u.a. (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik*, a.a.O., S. 106-115
- Feldberg, R.L. und Glenn, E.N.: *Male and female: job versus gender models in the sociology of work*. in: *Social Problems*, Vol. 26, No. 5, June 1979, S. 524-538
- Gabriel, J.: *Betriebliche Interessen in der ökonomischen Krise als Ursache einer »neuen Arbeitszeitpolitik«*, in: Rinderspacher, J.P. (Hrsg.): *Neue Arbeitszeitregelungen - Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Arbeitsleben*. IIVG/DP 81-221, Berlin 1981, S. 135-152
- Hacker, S.L.: *Sex stratification, technology and organizational change: a longitudinal case study of AT & T*. in: *Social Problems*, Vol. 26, No. 5, 1979, S. 539-557
- Hartmann, H.: *Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex*. in: Blaxall, M. and Reagan, B. (eds.): *Women and the Workplace*, Chicago, London 1976, S. 137-169
- Hinrichs, K. und Wiesenthal, H.: *Arbeitswerte und Arbeitszeit. Zur Pluralisierung von Wertmustern und Zeitverwendungswünschen in der modernen Industriegesellschaft*. in: Offe u.a. (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik*, a.a.O., S. 116-136
- Jurczyk, K.: *Frauenarbeit und Frauenrolle. Zum Zusammenhang von Familienpolitik und Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland von 1918 - 1975*. Frankfurt, New York 1977<sup>2</sup>
- Littek, W., Rammert, W., Wachtler, G. (Hrsg.): *Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie*, New York 1982
- Mückenberger, U.: *Entwicklung und Funktion des Arbeitszeitrechts*, in: Offe u.a. (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik*, a.a.O., S. 46-59
- Neumann, L.F. und Schaper, K.: *Die Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt, New York 1982
- Olk, T., Hohn, H.-W., Hinrichs, K., Heinze, R.G.: *Lohnarbeit und Arbeitszeit. Arbeitsmarktpolitik zwischen Requalifizierung der Zeit und kapitalistischem Zeitregime*. in: *Leviathan* 7, 1979, S. 151-173 und 376-407
- Ostner, I.: *Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft*. Frankfurt a.M. 1978
- Peikert, I.: *Frauenarbeit - Proletarisierung auf Widerruf?* in: Offe, C. (Hrsg.): *Opfer des Arbeitsmarktes*.



- Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Neuwied, Darmstadt 1977, S. 63-93
- Pinl, C.: *Das Arbeitnehmerpatriarchat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften*. Köln 1977
- Rinderspacher, J.P.: *Arbeitszeit und Familie*, in: Rinderspacher, J.P. (Hrsg.): *Neue Arbeitszeitregelungen - Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Arbeitsleben*, IIVG/DP 81-221, Berlin 1981, S. 47-64
- Rudolph, H.: *Zwischen »Präferenzen« und Profit: Zur bedingten Flexibilität teilzeitarbeitender Frauen*, in: Offe u.a. (Hrsg.), *Arbeitszeitpolitik*, a.a.O., S. 98-105
- Rudolph, H., Duran, M., Klähn, M., Nassauer, M., Naumann, J.: *Chancen und Risiken neuer Arbeitszeitsysteme - Zur Situation teilzeitarbeitender Frauen im Berliner Einzelhandel*. in: WSI-Mitteilungen 4/1981, S. 204-211
- Strömsheim, G.: *Part time work as a labour market phenomenon*, in: Hvidtfeldt, Jørgensen, Nielsen (eds.): *Strategies for integrating women into the labour market*, European Women's Studies in Social Science, no. 1, 1982, Kopenhagen, S. 11-33  
im folgenden zitiert als: Hvidtfeldt u.a. (eds.): *Strategies*, a.a.O.
- Teriet, B.: *Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität*, in: *Technologie und Politik* 8, Reinbek 1977, S. 75-111
- Vobruba, G.: *Interessendifferenzierung und Organisationseinheit. Arbeitszeitflexibilisierung als gewerkschaftliches Organisationsproblem*. in: Offe u.a. (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik*, a.a.O., S. 219-232
- Weitzel, R.: *Labour market policies related to women and employment in the Federal Republic of Germany*. discussion paper des Internationalen Instituts für Management und Verwaltung, Berlin 1982
- Willms, A.: *The socialization of women's work: the case of Germany 1882 - 1979*, in: Hvidtfeldt u.a. (eds.): *Strategies*, a.a.O., S. 121-144
- Yeandle, S.: *Women's experience of paid employment: A study of the »employment careers« of women with families*. in: Hvidtfeldt u.a. (eds.): *Strategies*, a.a.O., S. 34-52
- Zimmermann, J.: *Technology and the future of women: Haven't we met somewhere before?* in: *Women's Studies International Quarterly*, Vol. 4, 1981, No. 3, S. 355-367

## Weitere Aufsätze zum Themenbereich

### PROKLA 46

Rainer Zoll, Zeiterfahrung und Gesellschaftsform

Jürgen P. Rinderspacher, Krise der Zeiterfahrung und industrielle Zeitwirtschaft

Jürgen Gabriel, »Neue Arbeitszeitpolitik« als Resultat unternehmerischer Interessen in der ökonomischen Krise

Sabine Gensior/Frieder O. Wolf, Betrieb als historischer Prozeß