ARBEIT – DEMOKRATIE – GESCHLECHT

herausgegeben von Ingrid Kurz-Scherf

Band 9

Redaktion: Lena Correll, Stefanie Janczyk, Julia Lepperhoff, Anja Lieb, Clarissa Rudolph und Alexandra Scheele

Angelika Koch, studierte Politikwissenschaft und Germanistik an den Universitäten Bonn, Berlin und Paris. Sie nimmt zur Zeit eine Vertretungsprofessur am Institut für Politikwissenschaft an der Universität Duisburg-Essen wahr. Forschung und Lehrtätigkeiten im Bereich Arbeits- und Sozialpolitik, Gender Studies, empirische Politikwissenschaft, Qualitative Methoden.

Angelika Koch

Allzeitverfügbar?

Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten mit Kindern

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

Zugl. genehmigte Dissertation vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen, Titel: Familienorientierte Arbeitspolitik in der betrieblichen Praxis – Eine empirische Untersuchung zur Umsetzung der Teilzeitrechte des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern; mdl. Prüfung: 27.5.2008, Referat: Prof. Dr. Gerhard Bäcker, Korreferentin: Prof. Dr. Ulrike Behrendt.

1. Auflage Münster 2008
© 2008 Verlag Westfälisches Dampfboot
Alle Rechte vorbehalten
Umschlag: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster
Druck: Rosch-Buch Druckerei, Scheßlitz
Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
ISBN 978-3-89691-755-3

Inhalt

Vorwort 9

1 Einleitung 10

2 Ausgangslage 20

2.1 Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit Kindern: empirische Befunde 20

2.1.1 Umfang und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung 21

2.1.2 Elternzeit und Erziehungsurlaub als Teil der Erwerbsbiographie 24

2.2 Sozialstaatliche Steuerung der Frauenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik: zum Politikregime der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit 29

2.2.1 Neujustierung von Erwerbs- und Familienarbeit durch Arbeitszeitpolitik: gesetzliche Regelungen ab 2001 32

2.2.2 Das deutsche Vereinbarkeitsmodell im Kontext der Wohlfahrtsstaatforschung: Entwickelt sich ein neues Paradigma? 37

3 Stand der Forschung 41

3.1 Ergebnisse der Arbeitszeitforschung 41

3.2 Befunde über familienorientierte Arbeitszeitregelungen in der betrieblichen Praxis 45

4 Forschungskonzeption der Untersuchung 50

4.1 Zielsetzungen und Fragestellungen der Studie 50

4.2 Theoretisch-analytischer Bezugsrahmen 54

4.2.1 Zur Bedeutung von sozialer Praxis und Habitus 54

4.2.2 Geschlecht als Prozess- und Strukturkategorie 60

5 Methodisches Verfahren und methodologische Implikationen 64

5.1 Qualitativer Forschungszugang und Erhebung 64

5.2 Struktur der Untersuchungssamples 73
5.2.1 Auswahl und Charakteristika der Befragtengruppen 73
5.2.2 Auswahl und Charakteristika der Unternehmen 74
5.3 Auswertungsverfahren und Fallauswahl 76
5.4 Geltungsbereich 82
5.5 Zur Präsentation der Forschungsergebnisse 83

6 Fallauswertungen 85
6.1 Vorbemerkung zu den Fallauswertungen 85
6.2 Franz-Xaver Schmidt: „Wir Leiter von operativen Einheiten, im Kampfgetümmel des Marktes, begrüßen eine familienfreundliche Politik, (...) auf der anderen Seite schneiden wir uns damit unsere eigene Kehle durch." 87
6.2.1 Teilzeitumsetzung im Betrieb: „Es ist wie ein intellektuelles Abmagern des Systems." 88
6.2.2 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Wenn man sozusagen seine Seele dem Teufel verschreibt, dann blendet man das einfach aus." 101
6.2.3 Zusammenfassung 109
6.3 Julia Bassi: „Mache es ihnen vor, und dann sehen sie auch: Ist ja sozusagen eine Selbstverständlichkeit." 112
6.3.1 Die eigene Erfahrung als berufstätige Mutter: „Also, ich habe nicht das Gefühl, dass es irgendwo etwas war, was einer besonderen Thematisierung bedurfte." 113
6.3.2 Teilzeitumsetzung im Betrieb: „Wir (lassen) in diesem Bereich hier den Frauen, würde ich sagen, absolute Freiheit." 117
6.3.2.1 Mitarbeiterinnen 117
6.3.2.2 Teilzeit in Führungspositionen: „Also dass man auf Hauptabteilungsleiter-Ebene jemandem eine Vier-Tage-Woche zuspricht, das hat mich eigentlich überrascht." 123
6.3.3 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Und das würde dann so, dass man halt seine Kinder selber zur Schule bringen kann." 128
6.3.4 Zusammenfassung 139
6.4 Bernd Naumann: „Ich trau' mich manchmal als Betriebsrat (...) gar nicht zu erzählen, was wir, auf welcher Insel wir hier eigentlich leben." 142
6.4.1 Bernd Naumanns Perspektive: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie 143
6.4.2 Teilzeitumsetzung im Betrieb 152
6.4.2.1 Teilzeitumsetzung, Qualifikation und Hierarchisierung: „Wir haben hier nicht nur Führungskräfte, wir müssen auch Indianer haben, nicht nur Häuptlinge." 159
6.4.3 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Ich bin vom Staate Nimm sagen manche ja, aber das funktioniert nicht." 166
6.4.4 Zusammenfassung 176
6.5 Caroline Stein: „Also, man soll ja nie aufhören zu träumen. Ich wäre ja froh, wenn wir überhaupt mal einen weiblichen Vorstand hätten." 179
6.5.1 Teilzeitumsetzung im Betrieb 180
6.5.1.1 Die eigene gesellschaftskritische Perspektive: „Prinzipiell gibt es nichts, wo ich mir das nicht vorstellen könnte." 180
6.5.1.2 Unternehmenshandeln und die Rolle des Betriebsrats: „Und es haben sich alle im Unternehmen irgendwie arrangiert." 184
6.5.1.3 Teilzeitausschreibung im Unternehmen: „Also wir achten schon sehr deutlich darauf, wie Stellen ausgeschrieben werden." 193
6.5.2 Zwischenfazit 194
6.5.3 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Ich habe auch den unglaublichen Vorteil, dass ich einen Mann zu Hause habe, der auch zu Hause arbeitet." 196
6.5.4 Zusammenfassung 205

7 Typisierung und Zusammenfassung der Ergebnisse 208
7.1 Typenbildung auf der Ebene von Umgangsmustern 209

7.1.1 Typus A: Verfangen zwischen Teilzeitwünschen und männlich konnotierter Identitätsabsicherung im Kontext betrieblicher Allzeitverfügbarkeit 212
7.1.2 Typus B: Fürsorgearbeit als Karrierebruch – Teilhabe an Macht über Orientierung am dominanten Arbeitszeitmodell als Karriere-Korrektiv 216
7.1.3 Typus C: Das Einflechten des Anderen – Fürsorge zwischen Wünschen nach Anerkennung und hegemonialen Arbeitszeitmodellen 218
7.1.4 Typus D: Anerkennung von Fürsorgearbeit als Utopie – Entgrenzte Arbeitszeit zur Partizipation an Macht innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt 230
7.2 Zusammenfassung der fallübergreifenden Ergebnisse 233
7.2.1 Fallübergreifende Ergebnisse im kollektiven Kontext 233
7.2.2 Konzeptioneller und methodischer Ertrag der Ergebnisse 242
7.3 Schlussbemerkung und rechtspolitischer Ausblick 245

8 Anhang 251
Transkriptionszeichen 251
Interviewleitfaden 252

Literatur 255

Vorwort

Der hier vorliegende Band ist die gekürzte Fassung meiner Dissertationsschrift, die 2008 am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen angenommen wurde.

Mein herzlicher Dank gilt meinem Erstgutachter Gerhard Bäcker, der mich ermutigte, mit dieser Arbeit zu beginnen und sie in vielfältiger Weise unterstützt hat. Für ihre spontane Bereitschaft, Zweitgutachterin zu sein, wie auch für ihre Unterstützung danke ich Ulrike Behrendt ebenfalls ganz herzlich.

Viele Menschen haben darüber hinaus zum Gelingen dieses Projekts beigetragen. Mein ganz besonderer Dank geht an Ulrike Loch, die mir den Zugang zu den Forschungsmethoden dieser Untersuchung eröffnete, mich an ihrer Forschungserfahrung teilhaben ließ und mir immer wieder ein inspirierendes Gegenüber in der Diskussion der Fallergebnisse war. Sehr herzlich danken möchte ich für ihr Interesse, vielfältige wichtige Anregungen und für ihre Empathie auch Barbara Degen, Anna Merklin, Gisela Notz, Susanne Flecken-Büttner, Renate Petersen und Christiane Zauner-Schneider.

Ein herzlicher Dank gilt auch dem Redaktionsteam der Herausgeberinnen dieser Buchreihe. Schließlich gebührt mein Dank der Hans-Böckler-Stiftung, die das Forschungsprojekt zur Evaluation der Neuregelungen des Bundeserziehungsgeld- und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes förderte, innerhalb dessen ich im Rahmen meiner wissenschaftlichen Tätigkeit maßgebliche Ergebnisse des empirischen Teils dieser Arbeit entwickelt habe.

Zuletzt geht mein Dank an Manfred Schössler, der diese Arbeit unschätzbar unterstützt hat durch sein fachliches Interesse, die Bereitschaft, immer wieder neue Ergebnisse zu diskutieren, durch grenzenlose Geduld, Ermutigung und die Zeit, die er bereit war, diesem Projekt im familiären Rahmen einzuräumen.

1 Einleitung

Die Arbeitswelt ist seit Jahrzehnten von einem tiefgreifenden und vielschichtigen Wandel geprägt, der sich mit einem Wandel des Geschlechterverhältnisses verknüpft. Ob es sich dabei um eine Erosion von, kapitalistische Arbeitsgesellschaften kennzeichnenden Strukturmerkmalen oder lediglich um Grenzverschiebungen handelt, wird kontrovers diskutiert (Jürgens 2006, 9). Bezogen auf das Geschlechterverhältnis wird grundlegend die Frage debattiert, ob in Anknüpfung an Diagnosen aktueller Umbauprozesse moderner Gesellschaften Geschlecht als sozialer Ordnungsfaktor an Bedeutung verliert. Ein optimistisches Bild dazu zeichnen Beck, Bonß und Lau, die unter der Annahme eines auf der Basis wohlfahrtstaatlicher Modernisierung entstandenen Individualisierungsschubs eine „Geschlechterrevolution" beobachten, die auf eine „Auflösung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung mit Auswirkungen diesseits und jenseits des Arbeitsmarktes" verweist (Beck/Bonß/Lau 2001, 23). Ebenso wird im Rahmen der wissenschaftlichen Debatte eine „De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz" ausgemacht (Heintz/Nadai 1998, 78). Andere betonen demgegenüber den gesamtgesellschaftlich strukturierten Charakter des Geschlechterverhältnisses und argumentieren, dass das Geschlechterverhältnis grundsätzlich in Zusammenhang mit den Reproduktionsprozessen moderner Gesellschaften gesehen werden müsse (Knapp 2001, 69f.; Becker-Schmidt 2001, 99f., Lorber 1999, 47).

Betrachtet man die empirischen Befunde zur Einkommens- und Erwerbssituation von Frauen, so lässt sich das Verhältnis der Geschlechter in der Arbeitswelt als ein Nebeneinander von wachsender Gleichheit und anhaltender Ungleichheit beschreiben. Zwar ist es in den vergangenen Jahrzehnten zu einer Anhebung des (Aus-)Bildungs- und Qualifikationsniveaus gekommen, gleichwohl ist die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt nicht verschwunden. Repräsentative Untersuchungen zur Geschlechtersegregation weisen aus, dass Frauen und Männer nach wie vor größtenteils in unterschiedlichen Branchen, Berufen und Tätigkeitsbereichen arbeiten.[1] Das Ausmaß vertikaler geschlechtsspezifischer

1 Zu repräsentativen Untersuchungen zur Geschlechtersegregation auf Arbeitsmarkt- und Betriebsebene siehe Hinz/Schübel (2001), zur Entwicklung geschlechtsspezifischer Berufsstrukturen Falk (2002). Falk arbeitet heraus, dass im Zeitraum 1991 bis 2002 die geschlechterspezifische Segregation in Westdeutschland gleich geblieben ist. In Ostdeutschland stieg sie von 1991 bis 1996 zunächst an und war bis 2000 rückläufig.

Segregation ist hoch, in hochqualifizierten Positionen lag der Anteil der Frauen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst im Jahr 2004 mit 31% bei weniger als einem Drittel, in Führungspositionen war er mit 22% noch geringer (Holst 2006,1). Der Zugang von Frauen zu Berufspositionen in diesem Segment hochqualifizierter Beschäftigung verläuft zudem schleppend. Kleinert u.a. (2007, 104f.) zeigen, dass sich der Frauenanteil in Führungspositionen zwischen 2000 und 2004 kaum erhöht hat. Auch geschlechtsspezifische Lohndifferenzen sind nach wie vor zu verzeichnen, wenn Frauen ähnlichen oder den gleichen Berufen und Tätigkeiten nachgehen wie Männer (Ziegler 2005, 290; zu Einkommensdifferenzen in Führungspositionen Holst 2006). Mit der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt verbindet sich eine Segregation in der Lebensführung zwischen den Geschlechtern, sobald Erwerbstätige Eltern werden. So unterscheiden sich die Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kindern stark von denen der Männer mit Kindern. Bezogen auf den Arbeitszeitumfang der Erwerbstätigkeit zeigen die Arbeitsmarktdaten, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern ebenfalls stark ausgeprägt sind. Teilzeitbeschäftigung ist bei Männern mit Kindern nach wie vor gering verbreitet (Statistisches Bundesamt 2006, 9/11).

Erklärungen für die Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt bieten mehrere Forschungsstränge, die in ihren analytischen Zugängen jeweils unterschiedliche gesellschaftliche Dimensionen in den Blick nehmen. Eine der zentralen Forschungslinien ist hierbei die geschlechterbezogene Wohlfahrtsstaatforschung, die die Ebene der wohlfahrtsstaatlichen Organisation des Geschlechterverhältnisses als Ungleichheitsdimension untersucht und Erklärungen geschlechterspezifischer Ungleichheit aus den institutionellen, nationalstaatlich unterschiedlich geprägten wohlfahrtsstaatlichen Arrangements herleitet. In den Blick genommen wird die komplexe Gestaltung des Verhältnisses von Staat, Markt und Familie, d.h. die Art und Weise, wie Ressourcen und Leistungsansprüche in einer Gesellschaft verteilt und wie die Zuständigkeiten zwischen den Geschlechtern geregelt sind (siehe u.a. Sainsbury 1994; Ostner 1995; Lewis 1998; Gerhard u.a. 2003). Die ungleiche Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern in Form von unterschiedlichen Erwerbsmustern, Berufsverläufen und Beschäftigungschancen und die damit verbundenen Segregationsprozesse und

geschlechterspezifischen Ungleichheiten werden somit vornehmlich als Ergebnis zentraler Komponenten wohlfahrtstaatlicher Politik betrachtet.

Als zweite Forschungslinie für die Erklärung von Geschlechtersegregation erweist sich die geschlechterbezogene Organisationsforschung als bedeutsam. Hier wird die Ebene der Organisation als wichtige Dimension in der Erklärung der Produktion von Geschlechterungleichheit untersucht und danach gefragt, welchen Anteil Organisationen zur Segregation der Geschlechter im Erwerbsleben haben. Achatz/Fuchs u.a. (2002, 285ff.) differenzieren hierbei grundlegend zwischen zwei unterschiedlichen Forschungsansätzen, die beide wichtige Erklärungen zum Verständnis geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf der Organisationsebene geben. So liefern *strukturorientierte Ansätze* Ergebnisse, die sich auf die Platzierungs- und Aufstiegschancen von Personengruppen im Zusammenhang mit Merkmalen der formalen Struktur, der demographischen Zusammensetzung, der Politiken und des institutionellen Umfelds von Organisationen beziehen. Untersucht werden u.a. betriebliche Personalpraktiken, innerbetriebliche Mobilitätsprozesse, Verfahren der Stellenbesetzungen. Mit Blick auf die Geschlechterungleichheit in Organisationen fokussieren *handlungsorientierte Ansätze* demgegenüber die mikrosozialen Prozesse der Fundierung von Geschlechterungleichheit und betonen die besondere Relevanz von Geschlecht als Unterscheidungsdimension in Prozessen der Bedeutungszuweisung für die Handlungsorientierung ihrer Mitglieder. Organisationsstrukturen werden in diesem Kontext sehr viel stärker als kognitive Bezugsrahmen für die Mitglieder von Organisationen, als Kategorien und Schemata für deren Wahrnehmen und Handeln angesehen.

Betrachtet man die Ebene der wohlfahrtstaatlichen Organisation des Geschlechterverhältnisses, so repräsentierte die Bundesrepublik im internationalen Vergleich über Jahrzehnte ein Modell familienorientierter Sozialpolitik, das die Diskontinuität des Erwerbsverlaufs förderte und die Betreuung der Kinder durch die Mutter begünstigte (Klammer/Daly 2003, 203). Im Zusammenspiel mit der Gestaltung des Angebots an öffentlicher Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung sowie der sozialen Sicherung in Phasen der Kindererziehung ist die Arbeitszeitpolitik die dritte wesentliche Komponente, mit der die Entwicklung des weiblichen Arbeitsangebots institutionell beeinflusst wird. Zum 1. Januar 2001 nahm der bundesdeutsche Gesetzgeber, bezogen auf die arbeitszeitpolitische Komponente der wohlfahrtstaatlichen Organisation des Geschlechterverhältnisses, eine grundlegende Änderung vor, indem er die Bindung an den Arbeitsmarkt in Zeiten der Kinderbetreuung verstärkte. Eingeführt wurden eine Reihe wesentlicher Neuregelungen, mit denen sich erweiterte Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten hinsichtlich der gleichzeitigen Kombination von Erwerbstätigkeit und Betreuung ergaben. Kernstück der gesetzlichen Reformen war die Schaffung neuer Arbeitszeitrechte: Um die Erwerbsintegration der Frauen während der Elternzeit zu verstärken und eine gleichberechtigte Inanspruchnahme der Elternzeit durch beide Eltern zu fördern, wurde mit dem *Bundeserziehungsgeldgesetz* ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung für beide Eltern innerhalb der maximal dreijährigen Elternzeit normiert. Im *Teilzeit- und Befristungsgesetz* wurde darüber hinaus ein – nicht auf bestimmte Lebensphasen bezogener – Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung verankert, der es Beschäftigten mit Kindern erstmals ermöglichte, in Zeiten der Kinderbetreuung auch nach der gesetzlich bestimmten Elternzeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Der Gesetzgeber sah darin eine erhebliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So nennt der Gesetzentwurf in seinen Zielsetzungen die nichtdiskriminierende Teilzeitarbeit als wesentliche Voraussetzung für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (BT-14/4374,1).

Mit diesen gesetzlichen Normierungen wurden unter der rot-grünen Bundesregierung im Kern arbeitszeitpolitische Forderungen durchgesetzt, die seit Jahrzehnten in der wissenschaftlichen Debatte um Chancengleichheitspolitik, geschlechterparitätische Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit und die Modelle der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit eine zentrale Rolle spielten (Kurz-Scherf 1987; Bäcker/Stolz-Willig 1994; Pfarr 1994; Eckart 1994). In der politischen Debatte gehörte bereits in den 1980er Jahren die Forderung nach Rechtsansprüchen auf Arbeitszeitreduzierung für Beschäftigte mit Kindern im Rahmen einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik zur politischen Programmatik der Grünen, die Eingang in entsprechende Gesetzesvorschläge fand.[2] In den 1990er Jahren wurden die Rechtsansprüche auch zu einem zentralen Element der familienpolitischen Programmatik der SPD-Fraktion (Bothfeld 2005, 181).[3] In dieser Zeit veränderte sich auch die Sichtweise der deutschen Gewerkschaften. Nach jahrelanger, kontroverser Diskussion, die mit einer grundlegenden Ablehnung von Teilzeitarbeit zugunsten kollektiver Ar-

2 Zur politischen Programmatik der Grünen siehe den Fraktionsgesetzentwurf aus dem Jahr 1987 zum Arbeitszeitgesetz (BT-Drs. 11/1188), in dem ein Anspruch von Beschäftigten mit Kindern unter 16 Jahren auf Reduzierung der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit verankert war.

3 Bothfeld weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass beschäftigungspolitische Initiativen in der SPD-Fraktion bis in die 1990er Jahre nicht mit familienpolitischen Aspekten verbunden wurden (Bothfeld 2005, 169).

beitszeitverkürzungen verbunden war, sprach sich der DGB-Bundeskongress 1990 dafür aus, eine tägliche Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel eines kürzeren Normalarbeitstages „intensiv“ zu „beraten“ (ebd., 248). 1998 wurde beschlossen, aufgrund der Anerkennung unterschiedlicher Lebenslagen Teilzeitarbeit als förderungs- und schutzwürdig anzusehen (ebd., 249).[4]

Mit der gesetzlichen Institutionalisierung der neuen Arbeitszeitrechte im Jahr 2001 ging die damalige Bundesregierung über die europarechtlichen Vorgaben im Rahmen der Umsetzungsanforderungen arbeitszeitpolitischer Neuregelungen der EU-Elternurlaubsrichtlinie sowie der Teilzeitrichtlinie hinaus (EU-Teilzeitrichtlinie 1997, EU-Elternurlaubsrichtlinie 1996). Die Reformen des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes[5] und damit einhergehende Veränderungen wohlfahrtsstaatlicher Regulierung blieben jedoch auf die Komponente der Arbeitszeitpolitik beschränkt.[6] Gleichwohl sind die arbeitszeitpolitischen Normierungen als Element familienorientierter Arbeitszeitpolitik in ihrer Bedeutung kaum zu unterschätzen. Waren bis dato die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und des Wechsels zwischen unterschiedlichen Arbeitszeiten in die Dispositionsfreiheit der Unternehmen gestellt, die diese vornehmlich auf den unteren Ebenen der betrieblichen Hierarchie im Rahmen betrieblicher Flexibilisierung nutzten, so wurde dies durch die Statuierung eines arbeitnehmerseitigen Anspruchs auf Arbeitszeitreduzierung über alle Hierarchieebenen erstmals grundlegend durchbrochen. Ausdrücklich nennt der Gesetzgeber hierbei die Verpflichtung des Arbeitgebers, auch auf den höchsten Ebenen der betrieblichen Hierarchie, dem Bereich der Leitungspositionen, reduzierte Arbeitszeiten nach Maßgabe des Gesetzes zu gewährleisten (TzBfG §6). Die Neuregelungen begegneten vor ihrer Verabschiedung im Parlament einer starken Ablehnung durch die Arbeitgeberverbände, die insbesondere beim Teilzeit- und Befristungsgesetz mit dem Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und massiven Auswirkungen im Bereich Organisation, Planung und Kosten begründet wurde (Stellungnahme BDA 2000, 10).

4 Im Vorfeld dieser Beschlusslage forderten Frauenpolitikerinnen in den Gewerkschaften schon lange Jahre die Umverteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern sowie das Recht auf Teilzeitarbeit. Zu den frauenpolitischen Beschlüssen und Initiativen siehe ebenfalls Bothfeld (2005, 246 ff.).

5 Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (2001) sowie Teilzeit- und Befristungsgesetz (2001), im Folgenden auch abgekürzt als TzBfG.

6 Erst unter der nachfolgenden Regierung wurde die soziale Sicherung in Zeiten der Kinderbetreuung zum 1. Januar 2007 wesentlich verändert.

Ziel der vorliegenden empirischen Studie war es, die Umsetzung der Teilzeitrechte des Bundeserziehungsgeldgesetzes in Verbindung mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auf der betrieblichen Ebene unter dem Gesichtspunkt einer familienorientierten Arbeitszeitpolitik zu analysieren. Eine Untersuchung, die beide Gesetzesgrundlagen nicht isoliert voneinander betrachtet, sondern diese simultan, bezogen auf die zentrale gesellschaftliche Problemlage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit, analysiert, stand bisher noch aus. Forschungsleitend waren für die Studie folgende Fragen:

1. Wie gestaltet sich die Umsetzung der gesetzlichen Teilzeitrechte für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern in betrieblichen Kontexten? Wie gehen Personalverantwortliche und Mitglieder betrieblicher Interessenvertretungen, die in personalpolitische Entscheidungsprozesse eingebunden sind, mit den neuen arbeitszeitpolitischen Anforderungen um?
2. Welche Einflussfaktoren wirken auf die Umsetzung der gesetzlichen Standards? Wie wirkt Geschlecht in diesem Kontext auf die Handlungspraxis der betrieblichen Akteure?

Das Forschungsinteresse richtete sich somit auf die Gestaltungsstrategien und Einflussmöglichkeiten der betrieblichen Akteure im Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten. Im Fokus der Studie stand die Untersuchung der betrieblichen Umsetzung der gesetzlichen Teilzeitansprüche von hochqualifizierten Beschäftigten mit Kindern, da sich im Forschungsprozess für diese Beschäftigtengruppe im betrieblichen Umgang mit den Teilzeitrechten wie auch aufgrund der Datenlage eine besondere Brisanz zeigte. Zu den hochqualifizierten Beschäftigten wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezählt, die in der betrieblichen Hierarchie Tätigkeiten mit einem Anforderungsprofil ausüben, für das in der Regel eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung vorausgesetzt wird, sowie Beschäftigte in Führungspositionen. Befragt wurden im Rahmen der Studie männliche und weibliche Personalverantwortliche des mittleren und oberen Managements sowie Mitglieder der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. In das Untersuchungssample wurden fünf Betriebe aus drei unterschiedlichen Branchen einbezogen. Die Ergebnisse dieser Studie dienen der Erforschung der neuen Möglichkeiten einer Kombination von Erwerbs- und Familienarbeit und deren geschlechtstypischen Auswirkungen.

Für die Konzeptualisierung des Forschungsdesigns der Untersuchung war die Annahme zentral, dass die Umsetzung der Arbeitszeitrechte und ihre mögliche Verknüpfung mit einem Abbau von Geschlechterhierarchien auf der Organisationsebene abhängig von den betrieblichen Akteuren und Akteurinnen und

den ihrem Handeln zugrunde liegenden Wahrnehmungs- und Deutungsmustern entschieden wird. Die Untersuchung wurde somit grundlegend mit einem handlungstheoretischen Ansatz konzipiert – ausgehend von dem zentralen interaktionistischen Postulat, dass sich institutionelle Ordnungen über soziale Praktiken und die mit ihnen verbundenen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster konstituieren. Für den theoretisch-analytischen Bezugsrahmen wurde hierbei auf die Konzeption sozialer Praxis Bourdieus rekurriert, der die Analyse sozialer Interaktion als konstituierendes Element sozialer Strukturierung theoretisch rückbindet an die sie wiederum bestimmenden Strukturen und das Wechselspiel zwischen beiden Ebenen in den Blick nimmt (Bourdieu/Wacquant 2006; Bourdieu 1987; Bourdieu 1993).

Ausgehend von der grundlegenden Annahme der genderorientierten Organisationsforschung, dass Geschlecht noch immer als Strukturierungsprinzip betrieblicher und sozialer Organisationen wirkt und Strukturen und Positionen in Unternehmen nicht nur sachlich arbeitsteilig und hierarchisch differenziert, sondern entlang von Geschlecht konstruiert werden (Nickel 1999, 25; Müller 1999, 56ff.), wurde unter dem Gesichtspunkt des geschlechterpolitischen Wandels von Organisationen danach gefragt, in welcher Weise die Verhaltensweisen der betrieblichen Akteure im Umgang mit den gesetzlichen Arbeitszeitansprüchen und von ihnen geschaffene Organisationsregeln zur Konstituierung von Geschlecht bzw. hierarchischen Geschlechterverhältnissen oder deren Abbau auf der mikropolitischen Ebene beitragen. Von Interesse war somit aus geschlechtertheoretischer Perspektive, ob und in welcher Weise sich in der Handlungspraxis der betrieblichen Akteure, in ihren Deutungsmustern und Handlungsorientierungen Prozesse der Herstellung von Geschlecht als hierarchisierendem Prinzip organisationaler Strukturierung zeigen und wie sie wirken. Dies implizierte zum einen, den Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten mit Blick auf das 'doing gender', die Herstellung von Geschlecht in sozialer Interaktion und die damit verbundenen Bedeutungszuschreibungen, zu fassen. Zum anderen wurde darüber hinaus – korrespondierend mit den Grundüberlegungen Bourdieus, die strukturierenden Momente sozialer Interaktion in die Analyse einzubeziehen – ein weiteres grundlegendes theoretisches Paradigma der Frauen- und Geschlechterforschung für den theoretischen Rahmen der Untersuchung herangezogen. Die Hierarchisierung der gesellschaftlichen Sphären von Erwerbsarbeit und sozialer Reproduktion wird hier als zentral für die gesamtgesellschaftliche Struktur des Geschlechterverhältnisses bestimmt.

Den methodischen Zugang für die Studie bildete ein qualitativer Forschungszugang, um die Sichtweisen und die betriebliche Handlungspraxis von

Personalverantwortlichen und Mitgliedern betrieblicher Interessenvertretungen angemessen erfassen zu können. Die Erarbeitung der Interviewkonzeption berücksichtigte grundlegende methodologische Implikationen einer narrativen Gesprächsführung, wie sie Rosenthal (2005) und Loch/Rosenthal (2002) in ihren Analysen entfalten. Auf dieser Basis wurde in Erweiterung qualitativer Herangehensweisen der Implementationsforschung wie auch arbeitssoziologischer Studien die Konzeption eines narrativ orientierten Interviewleitfadens entwickelt. Als zweite zentrale Komponente des methodischen Zuschnitts wurde ein Auswertungsverfahren gewählt, mit dem auch Tiefenstrukturen des Datenmaterials erfasst werden können. Die Entscheidung fiel auf das Auswertungsverfahren der hermeneutischen Fallrekonstruktion, da es ermöglicht, auch latente Sinnstrukturen des Datenmaterials systematisch in den Blick zu nehmen (Rosenthal 2005). Wesentliches Ziel der hermeneutischen Fallanalyse ist die Rekonstruktion von Wirkungszusammenhängen zwischen gesellschaftlichen Phänomenen und individuellem Handeln auf der Ebene des Einzelfalls.

Zum Aufbau der Studie

Im ersten Kapitel wird der gesellschaftliche Problemkontext näher dargelegt, um die Grundlagen der Untersuchung zu verdeutlichen. Es beginnt mit einer Darstellung empirischer Befunde der Arbeitsmarktforschung zur Arbeitsmarktpartizipation von Frauen mit Kindern sowie Forschungsergebnissen im Hinblick auf geschlechterspezifische Erwerbsverläufe, die sich aus den bisherigen Elternzeit- und Erziehungsurlaubsregelungen in ihren Wirkungen für die Erwerbsbiographie ergeben. Daten zu den hochqualifizierten Beschäftigten fließen in die Darstellung ein, soweit sie vorhanden sind, da sich die Forschungslage zu dieser Beschäftigtengruppe als äußerst knapp erweist.

Diesen Ausführungen folgt ein Überblick zur sozialstaatlichen Steuerung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen als zentralem Einflussfaktor für das Erwerbsverhalten von Frauen mit Kindern. Hier soll gezeigt werden, welche Effekte sich aus der Regelungsstruktur des Bundeserziehungsgeldgesetzes in Kombination mit weiteren gesetzlichen Regelungen für den Erwerbsverlauf ergeben. Skizziert werden zunächst die arbeits- und sozialrechtliche Regulierung durch die Normierungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes vor dem Inkrafttreten der gesetzlichen Reformen im Jahr 2001, die neuen Maßnahmen ab 2007 sowie im Anschluss die arbeitszeitpolitischen Neuregelungen durch die Reformen des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Auf die

Frage, wie die dargelegten Entwicklungen einzuschätzen sind und ob sich ein neues Paradigma in der Gestaltung der Vereinbarkeitspolitik in der Bundesrepublik entwickelt, wird anschließend unter Bezugnahme auf die geschlechterbezogene Wohlfahrtstaatforschung eingegangen (Kap. 2).

Danach wird im dritten Kapitel der Stand der Forschung erörtert. Die Analyse des Forschungsstands zu den Ergebnissen der Arbeitszeitforschung zeigt hier zunächst, welche Differenzen zwischen Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zu verzeichnen sind. Damit werden wichtige Rahmenbedingungen für die Umsetzung neuer arbeitszeitpolitischer Regelungen beschrieben. Die folgende Analyse der Forschungsbefunde zu familienorientierten Arbeitszeitregelungen in der betrieblichen Praxis verdeutlicht bestehende Forschungsdefizite im Hinblick auf die Umsetzung der neuen Arbeitszeitoptionen in der Elternzeit und nach der Elternzeit für Beschäftigte mit Kindern sowie die Heterogenität der Ergebnisse vorliegender Studien zu einer familienorientierten Arbeitszeitpolitik auf der betrieblichen Ebene (Kap. 3).

Im vierten Kapitel wird die Forschungskonzeption der Untersuchung vorgestellt. Zunächst werden die Zielsetzungen sowie die zentralen Fragestellungen der Untersuchung dargelegt. Dem schließen sich Überlegungen zum theoretisch-analytischen Bezugsrahmen der Studie an. Entwickelt wird hier zum einen, aus welchen Gründen sich die Studie auf die Analyse der betrieblichen Handlungspraxis und die mit ihr verbundenen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster konzentriert. Mit Bezug auf die Einsichten Bourdieus wird in diesem Kontext ein theoretisch komplexer Begriff sozialer Praxis entfaltet sowie der mit dieser theoretischen Konzeption verbundene Akteursbegriff reflektiert. Anschließend wird Bezug genommen auf die für die Untersuchung bedeutsamen Einsichten der Frauen- und Geschlechterforschung (Kap. 4).

Wie die Studie methodisch angelegt ist, welche Gründe für das gewählte Erhebungs- und das Auswertungsverfahren, die Auswahl der Befragten und der untersuchten Unternehmen sprechen, wird im folgenden Kapitel ausgeführt. Es beginnt mit einer Begründung der Wahl des qualitativen Zugangs. Dem folgen Überlegungen zur Interviewkonzeption, in denen die unterschiedlichen Möglichkeiten qualitativer Erhebung des Datenmaterials diskutiert werden. Darauf aufbauend wird die Interviewkonzeption entwickelt sowie die Auswahl und Struktur des Untersuchungssamples begründet. Das Verfahren für die Auswertung des Interviewmaterials, das der hermeneutischen Fallanalyse, wird anschließend vorgestellt. Einbezogen in die Darstellung wird hierbei der wichtige Erfahrungsgewinn im Forschungsprozess, der die Grundlage für die Wahl des Auswertungsverfahrens bildete. Zu den methodischen Erläuterungen der Auswertung des Datenmaterials gehört es darüber hinaus, die Fallauswahl im Zuge der Auswertung darzulegen. In diesem Kontext wird das 'theoretische sampling' als ein in der qualitativen Forschung angewandtes Verfahren der Stichprobenziehung im Forschungsverlauf erläutert. Den Abschluss des Methodenkapitels bilden Ausführungen zum Geltungsbereich der Forschungsergebnisse. Hier wird gezeigt, inwiefern diese einer Verallgemeinerung zugänglich sind und welche Funktion in diesem Zusammenhang der Typenbildung auf der Basis der Fallrekonstruktionen zukommt (Kap. 5).

Den Fallanalysen ist das sechste und umfangreichste Kapitel dieser Arbeit gewidmet. Zunächst werden die Fallrekonstruktionen zu den Personalverantwortlichen, im Anschluss daran die Forschungsergebnisse zu den Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretungen präsentiert. Ein zentrales Ergebnis ist hier, dass für die Ausbildung des betrieblichen Umgangs mit den gesetzlichen Teilzeitrechten die lebensgeschichtliche Dimension der betrieblichen Funktionsträger/-innen (eigene Lebensführung im Zusammenhang mit der Gestaltung von hochqualifizierter Berufsarbeit) in ihrer Verflechtung mit dem jeweiligen Organisationskontext wesentlich ist. Als fallgenerierend und auch fallübergreifend bedeutsam erweisen sich die individuellen und sozial konstituierten Prägungen, die für das eigene Arbeits- und Lebensmodell mit hochqualifizierter Berufsarbeit und Lebensführung relevant sind und die durch den spezifischen Organisationskontext geformt und gestützt werden. Die Fallanalysen werden ergebnisorientiert dargestellt (Kap. 6).

Das beschriebene Analyseergebnis der Fallrekonstruktionen stellt die Basis für die Bildung divergenter Typen dar, die im siebten Kapitel vorgestellt werden. Es wurden Typen auf der Ebene von Umgangsmustern gebildet, welche die zentralen Strukturaspekte für die Erklärung der Handlungsorientierungen der Personalverantwortlichen und der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen aufzeigen.

Dem schließt sich die Präsentation der fallübergreifenden Ergebnisse an, die in einen kollektiven Kontext eingeordnet werden. Im Rahmen der Darlegung der fallübergreifenden Ergebnisse werden auch der konzeptionelle und methodische Ertrag der Studie resümiert. Das Schlusskapitel enthält eine kurze Bilanzierung der Gesamtergebnisse der Untersuchung sowie einen rechtspolitischen Ausblick. Diskutiert werden hier auf der Basis der Forschungsergebnisse unter Einbeziehung sozialphilosophischer Überlegungen grundlegende Optionen einer Politik der Rechte unter dem Gesichtspunkt der Herstellung von Geschlechtergleichheit (Kap. 7).

2 Ausgangslage

2.1 Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit Kindern: empirische Befunde

Im Kontext der institutionellen Regulierung der Erwerbstätigkeit bei Elternschaft sind die empirischen Befunde zur Arbeitsmarktpartizipation von erheblicher Bedeutung, da die jeweilige Bindung an den Arbeitsmarkt entscheidend ist für die Arbeitsmarktposition wie auch die daraus resultierende soziale Sicherung. Da sich die Veränderungen in der Entwicklung der Arbeitsmarktpartizipation vor allem auf die Frauenerwerbstätigkeit beziehen, steht ihre Betrachtung hier im Vordergrund. Aufgrund der heterogenen und unzureichenden Datenlage zur Beschäftigtengruppe der Hochqualifizierten fließen Daten hierzu, sofern vorhanden, in die folgende Darstellung mit ein.

Die Analyse der empirischen Befunde, bezogen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kleinkindern, gibt ein genaueres Bild darüber, in welchem Ausmaß die Integration in den Arbeitsmarkt erfolgt und welche geschlechtertypischen Erwerbsmuster zu verzeichnen sind. Interessant sind darüber hinaus Fragen nach der Kontinuität der Erwerbsbiographien sowie zur Art der Arbeitsmarktpartizipation nach Arbeitszeittyp. Der Blick auf die Datenlage zur Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kleinkindern zeigt, dass insbesondere aktuelle Querschnittsdaten vorliegen, während empirische Befunde über Entwicklungen der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern auf der individuellen Ebene im Rahmen von Längsschnittuntersuchungen weitgehend fehlen. Die wichtigsten Ergebnisse im Querschnitt liefert der Mikrozensus, vor allem im Rahmen von Sonderauswertungen. Daten, die sich spezifisch auf die Wirkungen des Erziehungsurlaubs auf die individuelle Erwerbsbiographie beziehen, liegen für die 1990er Jahre sowohl im Rahmen einer repräsentativen Befragung des IAB wie auch durch eine Sonderauswertung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) vor.

2.1.1 Umfang und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung

Nimmt man die Erwerbstätigenquote der Frauen zum Ausgangspunkt, so ist auf der Basis der Daten des Mikrozensus folgendes Bild zu erkennen: Die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Kindern hat sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich erhöht. Sie stieg im früheren Bundesgebiet zwischen 1974 und 2004 um rund 20 Prozentpunkte von 41,2 auf 62,5 % (Statistisches Bundesamt 2004).[1]

Differenziert man die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach dem Alter der Kinder, so lässt sich feststellen (Statistisches Bundesamt 2006, 10): Für das Jahr 2005 lag die Quote der aktiv erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland mit jüngstem Kind unter drei Jahren mit 30,6% bei weniger als einem Drittel.[2] Mit jüngstem Kind im Kindergartenalter (3 bis 5 Jahre) lag sie zwar höher, in den Arbeitsmarkt integriert waren jedoch mit 53,7% lediglich etwas mehr als die Hälfte der Frauen im erwerbsfähigen Alter. Mit dem jüngsten Kind im Grundschulalter (6 – 9 Jahre) waren es knapp zwei Drittel (64,7%). Für Ostdeutschland zeigt sich demgegenüber ein anderes Vereinbarkeitsmodell: In allen drei Altersstufen der Kinder war dort die Erwerbsbeteiligung der Frauen höher. Am deutlichsten unterscheiden sich die Quoten der aktiv erwerbstätigen Frauen von den entsprechenden westdeutschen Erwerbstätigenquoten bei Frauen mit dem jüngsten Kind unter sechs Jahren. Sie lagen in diesen Altersgruppen der Kinder um rund 10 Prozentpunkte höher (unter drei Jahren: 40,9%; 3 – 5 Jahre 64%).[3] Verändert sich mit der Geburt eines Kindes die Erwerbsbeteiligung von Frauen grundlegend, so ist sie bei den Vätern weitestgehend unabhängig vom Heran-

1 Auf Ostdeutschland trifft dies weder im Niveau noch in der Entwicklungstendenz zu: Hier sank die vormals im Ost-West-Vergleich höhere Erwerbstätigenquote der Frauen mit Kindern seit Beginn der 1990er Jahre (Engstler/Menning 2003, 106).

2 Für die Analyse der Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Kleinkindern ist die Differenzierung zwischen passiver und aktiver Erwerbstätigkeit elementar, da nach bisheriger Praxis der deutschen und europäischen Statistik auch jene zu den Beschäftigten gezählt wurden, die in einem Beschäftigungsverhältnis standen, jedoch diese Erwerbstätigkeit zum Stichtag nicht aktiv ausübten – wie dies beim Erziehungsurlaub bzw. der Elternzeit der Fall ist. Damit wurde die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren bisher zu hoch angegeben. Zu den Erwerbstätigenkonzepten siehe auch Statistisches Bundesamt (2006, 6).

3 Eine differenzierte Analyse zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter drei Jahren, gestaffelt nach dem Alter der Kinder, bietet auch die Sonderauswertung des Mikrozensus von Bothfeld/Tobsch/Schmidt (2005). Sie gibt anhand von Querschnittsdaten einen Überblick darüber, wie sich die Erwerbsintegration von Frauen mit Kindern unter drei Jahren seit 1985 gestaltete.

wachsen der Kinder. Die Erwerbstätigenquoten der Männer mit Kindern lagen im Jahr 2005 – je nach Altersgruppe der Kinder – in Westdeutschland bei 87% bis 90%, in Ostdeutschland bei 77% bis 83%.

Zur Erwerbsintegration der Beschäftigtengruppe der hochqualifizierten Frauen mit Kindern zeigen Daten des Mikrozensus, dass der Anteil der hochqualifizierten Frauen an den abhängig beschäftigten Frauen sinkt, wenn Kinder im Haushalt zu versorgen sind, während er bei Männern ansteigt. Im März 2004 waren nur gut 10% der abhängig beschäftigten Mütter in einer hochqualifizierten Position erwerbstätig. Der vergleichbare Anteil der Väter lag bei 24% (Statistisches Bundesamt 2005, 40). Kleinert u.a. (2007) zeigen in einer Sonderauswertung des Mikrozensus auf, dass Frauen 2004 insgesamt etwas stärker an Führungspositionen beteiligt waren als vier Jahre zuvor. Dies trifft aber nicht auf Frauen mit steigendem Lebensalter zu, die demgegenüber immer weniger an Führungspositionen teilhaben (Kleinert u.a. 2007, 104f.). In den Lebensjahren zwischen 30 und 45 Jahren blieb der Anteil der Frauen zwischen 2000 und 2004 (auf niedrigem Niveau) konstant. Eine der Ursachen sehen die Autorinnen darin, dass Frauen aufgrund von Kindern oft ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder ihre Arbeitszeit reduzieren (ebd., 105).

Betrachtet man die Struktur der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Kindern, so zeigen sich für Westdeutschland die geschlechtertypischen Erwerbsmuster auch im Umfang der Erwerbsbeteiligung: Im Jahr 2005 waren mehr als zwei Drittel (68,3%) der erwerbstätigen Frauen mit jüngstem Kind unter drei Jahren teilzeitbeschäftigt. Knapp vier Fünftel (79,4%) waren es mit jüngstem Kind zwischen drei und unter sechs Jahren.[4] Dieses Muster setzt sich mit steigendem Alter der Kinder fort. Der Teilzeitanteil lag bei Frauen mit jüngstem Kind von 6 bis unter 10 Jahren ebenfalls bei vier Fünfteln und sank auch bei älteren Kindern (10 bis unter 15 Jahre) nur wenig ab (73,8%). In Ostdeutschland zeigt sich ein diametral entgegengesetztes Arbeitszeitmuster. Hier waren im Jahr 2005 Mütter mit jüngstem Kind unter drei Jahren mit 55,1% in Vollzeit beschäftigt, 53,9% der erwerbstätigen Frauen mit jüngstem Kind zwischen drei und sechs Jahren sowie 56,5% mit jüngstem Kind von 6 bis unter 10 Jahren. Demgegenüber war der Arbeitszeitumfang der Väter in beiden Teilen Deutschlands in allen Altersstufen der Kinder bis unter 10 Jahren wesentlich höher. Im Westen Deutschlands lag die Vollzeitquote der Väter zwischen 95% und 97%, in Ostdeutschland zwischen 91% und 95%.

4 Siehe hierzu und zum Folgenden Statistisches Bundesamt (2006, 10).

Im Vergleich zu den bisher dargestellten Teilzeitquoten der Frauen mit Kindern sind reduzierte Arbeitszeiten in hohen Positionen seltener anzutreffen.[5] So arbeiteten im Jahr 2004 nach Berechnungen auf der Basis des SOEP lediglich 28% der weiblichen Fach- und Führungskräfte im Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft Teilzeit, bei den Männern lag der Anteil bei 4% (Holst 2006, 2). Die Dominanz des Vollzeitarbeitszeitmusters in hohen betrieblichen Positionen zeigt sich noch einmal verstärkt, betrachtet man ausschließlich den Bereich der Privatwirtschaft: Von den abhängig beschäftigten Frauen in Führungspositionen arbeiteten im Jahr 2004 lediglich 14% zeitreduziert, bei den Männern waren es 2% (Kleinert 2006, 3).[6] Von den abhängig beschäftigten Frauen insgesamt befand sich fast die Hälfte (45%) in einem zeitreduzierten Arbeitsverhältnis. Demgegenüber war 2004 ein Zehntel der abhängig beschäftigten Männer in der Privatwirtschaft in Teilzeit beschäftigt (Kleinert 2006, 2f.).

Daten darüber, in welchem Verhältnis Arbeitszeitumfang und betriebliche Position von Frauen *mit Kindern* stehen, liegen nicht vor. Repräsentative Daten der Arbeitszeitberichterstattung zum Arbeitszeitumfang nach Geschlecht zeigen jedoch, dass die Arbeitszeiten in Abhängigkeit von der betrieblichen Position steigen. So waren die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen mit hohem betrieblichen Status im Jahr 2003 mit 39,5 Stunden um 12,5 Stunden länger als die der Frauen mit niedrigem betrieblichen Status (Bauer u.a. 2004, 63).[7] Ergebnisse des Mikrozensus aus dem Jahr 2004 dokumentieren, dass der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten einen niedrigen beruflichen Status aufweist (Statistisches Bundesamt 2004a).[8]

5 Daten zu Frauen *mit Kindern*, bezogen auf den Arbeitszeitumfang, liegen nicht vor.

6 Daten des Mikrozensus. Der Begriff der Führungspositionen umfasst hier Erwerbstätige, die als ausgeübte Tätigkeit Management-, Leitungs- und Führungsaufgaben angegeben haben, Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben, Geschäftsbereichsleiter und Geschäftsführer sowie Meister und Poliere im Angestelltenverhältnis (siehe hierzu Kleinert 2006, 4).

7 Zu den Beschäftigten mit hohem betrieblichen Status wurden Beamte im höheren und gehobenen Dienst, hochqualifizierte Angestellte sowie Meister und Vorarbeiter gezählt. Dem mittleren betrieblichen Status wurden Beamte im mittleren und einfachen Dienst, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit und Facharbeiter, dem niedrigen beruflichen Status einfache Angestellte sowie un- und angelernte Arbeiter zugeordnet (ebd., 50).

8 Neuere Daten des Mikrozensus liegen nicht vor, da diese Erhebung lediglich im Vier-Jahres-Rhythmus vorgenommen wird.

2.1.2 Elternzeit und Erziehungsurlaub als Teil der Erwerbsbiographie

Von diesen Querschnittsanalysen zur Arbeitsmarktpartizipation sind Untersuchungen zu unterscheiden, die präzisere Kenntnisse zum Erwerbsverlauf während und nach der Elternzeit und damit zu deren Auswirkungen auf die Erwerbsbiographie ermöglichen sollen. Sie unterscheiden sich insofern von den bisher vorgestellten Querschnittsdaten, als sie diejenige Gruppe betrachten, die vor der Geburt eines Kindes in einem Beschäftigungsverhältnis stand und dementsprechend unter die gesetzlichen Regelungen des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit fiel. Die vorliegenden Daten variieren jedoch aufgrund unterschiedlicher Stichproben wie auch wegen des jeweiligen methodischen Zugangs zum Teil erheblich. Daten, die im Hinblick auf den Erwerbsverlauf während oder nach der Elternzeit bzw. dem Erziehungsurlaub nach Qualifikation oder beruflicher Stellung unterscheiden, liegen nicht vor.[9]

Daten zur Inanspruchnahme der *Elternzeit* bietet eine Repräsentativbefragung aus dem Jahr 2003 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2004). Danach nahmen seit Januar 2001 rd. 85% der anspruchsberechtigten Haushalte die Elternzeit in Anspruch.[10] Auch nach der Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes wurde die Elternzeit mit rd. 95% fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Der Anteil der Väter bei den Elternzeit nehmenden Haushalten blieb mit 4,9% sehr gering (ebd., 20). 35% der Eltern arbeiteten dabei während der ersten beiden Lebensjahre des Kindes in Teilzeit.[11]

9 Lediglich im Rahmen der genannten SOEP-Sonderauswertung werden hierzu einige wenige Angaben gemacht.

10 Die Studie weist damit eine im Vergleich zu früheren Untersuchungen höhere Quote der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. des Erziehungsurlaubs aus. Dies ist u.a. damit zu erklären, dass die Stichprobengenerierung über die Adressbestände der Erziehungsgeldstellen erfolgte, sodass Haushalte, die keinen Antrag auf Erziehungsgeld stellten, in die Befragung nicht einbezogen wurden (BMFSFJ 2004, 12).

11 Die Ergebnisse der Studie sind hinsichtlich der Nutzung der Elternteilzeit von eingeschränkter Aussagekraft. So konnten lediglich Eltern in die Befragung einbezogen werden, deren Kind max. zweieinhalb Jahre alt war; die meisten Befragten in Elternzeit hatten ein Kind zwischen einem bis anderthalb Jahren. Dies bedeutet auch, dass sich die Angaben zur Inanspruchnahme der Elternteilzeit in vielen Fällen *auf Planungen* der Eltern beziehen. Die Altersstruktur der Kinder wurde in der Untersuchung nicht abgebildet, jedoch auf Rückfrage vom Befragungsinstitut weitergegeben. Die Daten zur Teilzeit-Inanspruchnahme sind somit nicht gesichert, da offen ist, ob die beabsichtigte Arbeitszeitreduzierung auch tatsächlich durchgeführt wurde.

Eine niedrigere Quote derjenigen, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs unterbrachen, ergibt sich nach Ergebnissen einer repräsentativen Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu den Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf die *weibliche* Erwerbsbeteiligung im Rahmen der individuellen Erwerbsbiographie.[12] Nach Beckmann und Kurtz unterbrachen zwischen 1992 und 2000 knapp Dreiviertel (72%) der vormals erwerbstätigen Frauen in Deutschland ihre Berufstätigkeit und nahmen den Erziehungsurlaub in Anspruch (West 73%, Ost 85%, Beckmann/Kurtz 2001, 4). In Westdeutschland unterbrachen 15% der anspruchsberechtigten Frauen, die noch keine Kinder hatten, ihre Erwerbstätigkeit nicht, 4% davon entschieden sich hierbei für eine Erwerbstätigkeit im Erziehungsurlaub (bis max. 19 Stunden pro Woche), in Ostdeutschland waren es 11%. Bei den Frauen, die schon ältere Kinder hatten, war ein knappes Viertel (23%) der Anspruchsberechtigten erwerbstätig, 5% davon mit einer Teilerwerbstätigkeit im Erziehungsurlaub (ebd., 3). Davon zu unterscheiden ist der Anteil der Frauen, die im Erziehungsurlaub Teilzeit arbeiteten an allen Frauen, die Erziehungsurlaub nahmen. Er lag bei 5,4%.[13]

Zu ähnlichen Ergebnissen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs kommen auch John und Schmidt (2001) in ihrer Sonderauswertung des Sozioökonomischen Panels. Bezogen auf die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub von Frauen für den Zeitraum 1992 – 1997, ergab sich für die alten Bundesländer eine Inanspruchnahme-Quote von 76,6% beim ersten Kind, in den neuen Bundesländern lag sie für diesen Zeitraum bei 92% (ebd., 154).[14] Schmidt und John machen darüber hinaus Angaben zum Einfluss der beruflichen Qualifikation auf die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs. So zeigt sich, dass mit steigendem Ausbildungsniveau die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs sinkt. Während

12 Befragt wurden Frauen in Ost- und Westdeutschland, die seit Bestehen des dreijährigen Erziehungsurlaubs zwischen 1992 und 2000 ein Kind bekommen oder adoptiert hatten. Die Ausschöpfungsquote der Befragung lag in Westdeutschland bei 91%, in Ostdeutschland bei 92% (Beckmann 2001, 3).

13 Eigene Berechnungen auf der Basis des angegebenen Datenmaterials (Beckmann/Kurtz 2001, 3).

14 Beim zweiten Kind unterschied sich die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs in Westdeutschland nur geringfügig, in Ostdeutschland lag sie im Vergleich zum ersten Kind etwas niedriger (John/Schmidt 2001, ebd.).

die durchschnittliche Inanspruchnahmequote für Deutschland bei 82,3% lag, war sie bei Frauen mit Hochschul- oder Fachhochschulausbildung um rd. 15 Prozentpunkte geringer (ebd., 171).

Ein interessantes Ergebnis zu der Frage, welchen Einfluss die unterschiedlichen institutionellen Freistellungsregelungen durch die Geburt eines Kindes auf die Arbeitsmarktpartizipation im Zeitverlauf hatten, weist die Studie von Bird (2001) aus. In ihrer Kohortenanalyse kommt sie zu dem Ergebnis, dass sich mit der Ausdehnung der Freistellungsregelungen die Ausstiegsrate aus dem Arbeitsmarkt stark erhöhte und damit die Ausdehnung des Anspruchs zu einem standardisierten Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit geführt habe (ebd., 74). So unterbrachen in der Zeit, in der in Deutschland nach der Geburt eines Kindes nur eine Mutterschutzfrist gewährt wurde, 56,7% der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes ihre Erwerbstätigkeit. Dieser Anteil stieg auf 89,2% in der Kohorte, die einen Anspruch auf Erziehungsurlaub nach dem 1.1.1986 hatte (ebd., 72).[15] Auch die Auswertungen der Mikrozensen durch Bothfeld, Tobsch und Schmidt geben Hinweise darauf, dass sich durch die Freistellungsregelungen ein standardisierter Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt ergeben hat. So dokumentieren die Daten für Westdeutschland einen Anstieg der Beurlaubungsquoten von Müttern mit Kindern unter drei Jahren, bezogen auf alle erwerbstätigen Mütter mit Kindern dieser Altersgruppe, im Zeitraum von 1985 bis 2003 von rund 10% auf rund 45%. Für Ostdeutschland ergibt sich im Zeitraum von 1991 bis 2003 ein Anstieg um rund 10 Prozentpunkte von knapp 30% auf 40% (Bothfeld/Tobsch/Schmidt 2005, 19).

Dauer des Erziehungsurlaubs und Erwerbsumfang nach dem Erziehungsurlaub

Für die Analyse des Einflusses von Erziehungsurlaub und Elternzeit auf die Erwerbsbiographie von Frauen mit Kleinkindern ist auch deren Dauer von erheblichem Interesse, da sie Hinweise darauf gibt, welches Ausmaß an Diskontinuität in der Erwerbsbiographie vorliegt. Hierzu sind wiederum die Ergebnisse der IAB-Untersuchung relevant. Nach den Ergebnissen von Beckmann/Kurtz (2001, 5) beendete in Westdeutschland die Mehrheit (59%) den Erziehungsurlaub bereits innerhalb von zwei Jahren. Etwas mehr als ein Viertel der Mütter (27%)

15 Hierbei ist allerdings zu beachten, dass es sich um ein Sample von Frauen mit geringerem bis mittlerem Qualifikationsniveau (max. dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung) handelte.

unterbrach dabei die Erwerbstätigkeit für einen Zeitraum zwischen 13 Monaten und zwei Jahren. Mit knapp einem Drittel (32%) war demgegenüber der Anteil von Frauen an den Erziehungsurlauberinnen höher, die ihre Erwerbstätigkeit lediglich bis zu einem Jahr unterbrachen. Rund zwei Fünftel (41%) der Frauen in Westdeutschland nahmen eine Vollfreistellung über zwei Jahre hinaus.[16] Auch in Ostdeutschland kehrte die Mehrheit (69%) der Frauen ebenfalls nach bis zu zwei Jahren in den Arbeitsmarkt zurück.[17]

Daten zur Veränderung des Erwerbsumfangs und der Arbeitszeitstruktur der wieder erwerbstätigen Frauen nach der Phase des Erziehungsurlaubs belegen ebenfalls die gravierenden Verschiebungen in der weiblichen Erwerbsbiographie, die vor allem für Westdeutschland kennzeichnend sind: Während in Ostdeutschland ein hoher Anteil der Frauen wiederum in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehrte, sank der Anteil der Frauen in Westdeutschland, die vor dem Erziehungsurlaub vollzeitbeschäftigt waren, von 79% auf 19% nach der Erziehungsphase, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten demgegenüber von 21% auf 81% stieg, hierunter fast ein Fünftel (18%) geringfügig Beschäftigte mit Arbeitsverhältnissen unter 15 Stunden. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten hat sich dabei mehr als vervierfacht (Beckmann 2002, 10).

Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration nach dem Erziehungsurlaub weisen die Daten hierbei in mehrfacher Hinsicht aus: Insgesamt kehrte in Westdeutschland lediglich etwas mehr als die Hälfte (53%) der Frauen aus dem Erziehungsurlaub in den Arbeitsmarkt zurück, in Ostdeutschland lag ihr Anteil bei 70% (Beckmann/Kurtz 2001, 3). Trotz gesetzlicher Wiederbeschäftigungsgarantie wurden nach dem Erziehungsurlaub 6% der westdeutschen und 16% der ostdeutschen Frauen arbeitslos (ebd.)[18]. Bezogen auf die Gruppe derjenigen, die ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnahmen, ergeben sich nach den IAB-Ergebnissen Hinweise auf Dequalifizierungsprozesse: 14% der westdeutschen und 8% der ostdeutschen Frauen gaben an, nach dem Erziehungsurlaub ihre Erwerbstätigkeit

16 Zwischen 25 und 36 Monaten lag ihr Anteil bei 37%, 4% blieben darüber hinaus aufgrund betrieblicher Verlängerungsmöglichkeiten länger als drei Jahre im Erziehungsurlaub. Die Daten beziehen sich auf die Dauer des Erziehungsurlaubs nach der Geburt des ersten Kindes.

17 In der Tendenz ähnliche Ergebnisse liefert auch die Untersuchung von John und Schmidt (2001, 217).

18 Der Anteil der arbeitslosen Frauen erhöht sich, wenn man auf den Zeitpunkt drei Jahre nach der Geburt des Kindes blickt: Im Westen Deutschlands waren zu diesem Zeitpunkt 16%, im Osten 21% der Frauen arbeitslos (Engelbrech/Jungkunst 2001, 2).

auf einer schlechteren Stelle auszuüben. Wird in diesem Zusammenhang das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten als „Schlüsselressource“ für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben immer wieder deutlich, so zeigt sich nach einer Sonderauswertung der IAB-Daten, dass auch ein bedarfsorientiertes Arbeitszeitangebot seitens der Betriebe nicht gewährleistet ist. Insgesamt bereitete die Arbeitszeit jeder siebten „Erziehungsurlauberin“ bereits beim ersten Kind Schwierigkeiten (Eigenkündigung nach Beendigung des Erziehungsurlaubs, da die angebotene Stelle nicht den Wünschen und Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme entsprach; Betriebswechsel aus demselben Grund), wobei die Autorin davon ausgeht, dass die „Problemfälle“ mit der Kinderzahl zunehmen (Beckmann 2002, 9).

Betrachtet man Ergebnisse zu den Erwerbs- und Arbeitszeitwünschen von Frauen mit Kindern unter drei Jahren, so zeigt sich eine auffällige Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Ein erheblicher Anteil wünscht sich sowohl eine andere Arbeitszeitgestaltung als auch ein anderes Arbeitszeitmodell mit dem Partner. Selbst in der Phase der Kleinkindbetreuung entspricht das traditionelle westdeutsche Alleinverdiener-Modell in hohem Maße nicht den Erwerbswünschen der Frauen mit Kindern, obwohl es von der überwiegenden Mehrheit gelebt wird (Beckmann/Engelbrech 2002). So will sich nur ein geringer Anteil der Mütter ausschließlich der Kinderbetreuung widmen. Von den im Jahr 2000 befragten Frauen mit Kindern mit einem nach 1991 geborenen Kind präferierten lediglich 14% der westdeutschen und 4% der ostdeutschen Mütter ein Arbeitszeitmodell, wonach nur ein Partner berufstätig ist. Tatsächlich waren aber in Ost und West rd. Dreiviertel aller Frauen mit Kindern unter drei Jahren nicht erwerbstätig (ebd., 274). Ähnliche Ergebnisse zeigen Daten zu tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeitmustern bei Paaren mit Kindern unter sechs Jahren im europäischen Vergleich. Bezogen auf die Variante ‘Alleinverdiener-Modell’ (Arbeitszeitmuster Mann Vollzeit/Frau nicht erwerbstätig) ist der Unterschied zwischen dem tatsächlich gelebten Arbeitszeitmuster mit 52,3% und dem gewünschten Zeitmuster (5,7%) in Deutschland unter den EU-Ländern am größten (OECD 2001).

2.2 Sozialstaatliche Steuerung der Frauenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik: zum Politikregime der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit

Im europäischen Vergleich war für die Bundesrepublik über Jahrzehnte eine sozialstaatliche Steuerung kennzeichnend, die auf eine weitgehende Privatisierung der Kinderbetreuung in der Kleinkindphase ausgerichtet war, korrespondierend mit einem marginalen Ausbau der öffentlichen Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung und einer abgeleiteten finanziellen Sicherung.[19] 1986 trat unter konservativ-liberaler Regierung das Bundeserziehungsgeldgesetz in Kraft, mit dem Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub eingeführt wurden.[20] Zwar nährte die damalige Bundesregierung mit dem Gesetz die Vorstellung der „Wahlfreiheit“ in bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sozialrechtlich wurde jedoch ein Familienmodell mit asymmetrischer Arbeitsteilung normiert, das auf den klassischen Familienernährer mit kinderversorgender Ehefrau zielte. Strukturprinzip war hierbei, Kinderbetreuung sozialstaatlich als weitgehend unentgeltliche Leistung zu betrachten – mit einem Erziehungsgeld lediglich als unterstützende Maßnahme für geringere Einkommen. Betreuende Mütter (Väter) waren in diesem Modell von ehelichen Unterhaltstransfers abhängige Personen, Elternschaft wurde als weitgehend unvereinbar mit Erwerbstätigkeit konzipiert. Damit zielten die gesetzlichen Normierungen durch die sukzessive zeitlich ausgedehnten Freistellungsregelungen des Erziehungsurlaubs auf eine längere Unterbrechung der Erwerbsbiographie[21] und somit auf ein zeitliches Nacheinander von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit.

19 Die folgende Darstellung bezieht sich aufgrund des Forschungsgegenstands dieser Arbeit auf die sozialrechtliche Regulierung des aktuellen Einkommenstransfers in der gesetzlich gestalteten Erziehungszeit sowie auf die arbeitszeitpolitische Regulierung. Zu einer Darstellung, die sämtliche Transfers in die Darstellung der Vereinbarkeitspolitik einbezieht, siehe Bothfeld (2005, 24ff.).

20 Zum Folgenden vgl. Koch (2001, 50f.). Auf die zum 1. Januar 2007 in Kraft getretenen Änderungen für den Bereich der sozialen Sicherung in Phasen der Kinderbetreuung wird weiter unten eingegangen.

21 Seit 1986 wurde der Erziehungsurlaub in mehreren Schritten von 10 Monaten auf die Dauer von drei Jahren ab 1992 verlängert. Zur Kritik an der Erziehungsurlaubsregelung siehe Pfarr (1994); Bäcker/Stolz-Willig (1994); Bäcker/Ebert (1996); Kirner/Kirner (1998); Notz (1998) sowie Koch (2000). Kritisch gegenüber den Regelungen, unterscheiden sich die Autoren jedoch auch in einzelnen Einschätzungen. Während Pfarr (1994) die Ausweitung des Erziehungsurlaubs grundlegend ablehnt, weisen Bäcker/Stolz-Willig (1994) auf die gesetzlich gestaltete Rückkehrmöglichkeit als positiv hin.

Gesetzlich ausgestaltet wurde dies im Einzelnen durch folgende Regelungen (Bundeserziehungsgesetz 1994): Erziehungsgeld wurde in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes abhängig vom Familieneinkommen gezahlt, falls der erziehende Elternteil nicht erwerbstätig war oder eine Teilzeitarbeit von höchstens 19 Wochenstunden ausübte; der Erziehungsurlaub konnte sich bis zum vollendeten dritten Lebensjahr eines Kindes erstrecken und nur jeweils von einem Elternteil in Anspruch genommen werden (mit dreimaliger Wechselmöglichkeit). Verbunden wurde der Erziehungsurlaub mit einem Kündigungsschutz, nach seiner Beendigung wurde die Rückkehr auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz ermöglicht.

Zentraler Kritikpunkt an diesem Regelungsmodell war dessen starker Anreiz zu einem phasenweisen Ausstieg von Frauen aus dem Arbeitsmarkt mit negativen Konsequenzen für die weitere Erwerbsbiographie. Dieser ergab sich aus dem komplexen Wirkungszusammenhang von ausgedehnten Freistellungsmöglichkeiten, fehlender Kinderbetreuungsinfrastruktur und verschiedenen sozialpolitischen Regelungen: Im Hinblick auf die sozialpolitischen Regelungen kompensierte erstens die äußerst geringe Leistung von max. 600 DM Erziehungsgeld (ab 2001 304 Euro), die eher ein „besonderes, einkommensabhängiges Kindergeld" darstellte (Bäcker/Ebert 1996, 420), nicht annähernd den Einkommensausfall für die Unterbrechung der Erwerbsarbeit, so dass es ökonomisch völlig unattraktiv für Männer mit den i.d.R. höheren Einkommen war, Erziehungsarbeit zu übernehmen. Zweitens wurde eine mehr als geringfügige Beschäftigung implizit sanktioniert, da dem durch die Erwerbstätigkeit erzielten Einkommenszuwachs Minderungen des Einkommens gegenüberstanden, wie z.B. Steuer- und Beitragsbelastungen, Kürzungen des Erziehungsgelds und Ausgaben für Kinderbetreuung. Als Rechtsfortschritt der Gestaltung des Erziehungsurlaubs war demgegenüber die Rückkehroption auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu bewerten.

Entgegen den im Vergleich mit anderen europäischen Ländern stark ausgedehnten Freistellungsregelungen[22] waren die Zeitrechte *während* des Erziehungsurlaubs, die eine Parallelität von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung und damit die Kontinuität der Erwerbsbeteiligung gewährleisten sollten, schwach ausgestaltet. Sie waren von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig und sahen darüber hinaus eine Erwerbsbeteiligung nach dem Muster eines Zuverdienstes innerhalb der Versorger-Ehe vor, da gesetzlich lediglich eine Arbeitszeit von 19

22 Siehe hierzu Bruning/Plantenga (1999), BMFSFJ (1998).

Stunden mit dem Erziehungsurlaub kompatibel war.[23] Auch eine gleichzeitige Beteiligung beider Eltern an der Kinderbetreuung war nicht normiert. Ebenso fehlten Zeitrechte nach dem Ende des Erziehungsurlaubs, die eine optionale Gestaltung der Arbeitszeit erlaubten. Kinderbetreuungsangebote im Anschluss an den Erziehungsurlaub waren nur in geringstem Maße vorhanden. Hier hat erst die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab drei Jahren zu einer hohen Versorgungsquote geführt. Vergleichsweise gering sind aufgrund des geringen Platzangebots immer noch die Besuchsquoten in Westdeutschland bei der Ganztagsbetreuung. Dort lag die Ganztagsquote für Kinder im Kindergartenalter im Jahr 2006 bei 15,1%, in Ostdeutschland demgegenüber bei 57,4% (Statistisches Bundesamt 2007).

Mit der Reform des Elterngeldes zum Januar 2007 wurde die Gestaltung der sozialen Sicherung in einer ersten Phase der Kinderbetreuung grundlegend verändert. Als zentrale Ziele des Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes nennt die Bundesregierung die Eröffnung von Wahlfreiheit zwischen Berufs- und Familienarbeit sowie die bessere Sicherung der wirtschaftlichen Existenz beider Elternteile (BT-Drs. 16/2454, 2). Elterngeld wird für Geburten ab Januar 2007 nun nicht mehr als einkommensgeprüfte Sozialleistung in Abhängigkeit vom Haushaltseinkommen gezahlt, sondern als individuelle Einkommensersatzleistung (67% des vorherigen Nettoeinkommens). Dies gilt für erwerbstätige Eltern, im Fall von Nichterwerbstätigkeit wird ein Sockelbetrag von 300 Euro gezahlt.[24] Die Bezugsphase der Elterngeldes wird dabei grundsätzlich auf zwölf Monate verkürzt – im Fall der Inanspruchnahme des Elterngeldes von zwei Monaten durch den zweiten Elternteil, somit ggf. den erwerbstätigen Vater, erhöht sich der Gesamtzeitraum auf 14 Monate. Für diesen Zeitraum ist auch eine den Einkommensausfall kompensierende Regelung für den Fall getroffen, dass Teilzeitarbeit geleistet wird. Sie sieht in Analogie zur Regelung der Vollfreistellung vor, dass der Anteil des vorherigen Einkommens, der nun durch reduzierte Arbeitszeiten wegfällt, im Rahmen der Elterngeldregelung zu 67% kompensiert wird. Für die Gruppe der Beschäftigten mit Niedrigeinkommen wurde ein am jeweiligen Einkommen orientiertes erhöhtes Elterngeld eingeführt.

23 Eine andere Regelung hätte, so die damalige Einschätzung des Gesetzgebers, „einen zu starken Eingriff in die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers" dargestellt, „zumal nicht jeder Arbeitsplatz für eine Teilzeittätigkeit geeignet ist." (BT-Drs. 10/3792, 19).

24 Siehe hierzu und zum Folgenden Elterngeld- und Elternzeitgesetz (2006).

Mit diesen Neuregelungen kommt es grundsätzlich zu einer Verbesserung der Existenzsicherung in der ersten Phase der Kinderbetreuung durch die im Vergleich zur Vorgängerregelung individualisierte Einkommenssicherung sowie durch die Orientierung am Lohnersatz. Gleichwohl bestehen Sicherungsdefizite für die Zeit nach Beendigung dieser Phase in der auf insgesamt drei Jahre angelegten Elternzeit, da ab dem zweiten Lebensjahr bzw. nach den ersten 14 Monaten des Kindes keine Einkommenskompensation mehr geleistet wird. Ferner werden aufgrund der geringen Versorgungsquote im Bereich der Kleinkindbetreuung die Chancen der Erwerbsintegration wiederum stark beeinträchtigt.[25] Betrachtet man die Regelungen unter dem Gesichtspunkt der geschlechterparitätischen Aufteilung von Betreuungsarbeit, so bietet die Neugestaltung des Elterngeldes erstmals eine gesetzliche Regelung, die einen verstärkten Anreiz setzt, dass Väter sich mehr an der Betreuungsarbeit beteiligen. Zum einen bezieht sich dies auf die Höhe der Einkommenskompensation, zum anderen auf die Bindung von zwei Monaten der Zahlung an die Inanspruchnahme des Elterngeldes durch den zweiten Elternteil. Die Höhe des Einkommensersatzes lässt jedoch erwarten, dass wiederum die Inanspruchnahme durch den Vater eher gering bleiben wird.[26]

2.2.1 Neujustierung von Erwerbs- und Familienarbeit durch Arbeitszeitpolitik: gesetzliche Regelungen ab 2001

Im Zusammenspiel mit der Gestaltung des Angebots an öffentlicher Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung sowie der sozialen Sicherung in Phasen der Kindererziehung ist die Arbeitszeitpolitik die dritte wesentliche Komponente, mit der die Entwicklung des weiblichen Arbeitsangebots institutionell beeinflusst wird. Ab Januar 2001 führte die rot-grüne Bundesregierung eine Reihe wesentlicher Neuregelungen ein, mit denen sich erweitere Handlungsmöglichkeiten

25 Zum Ende des Jahres 2002 lag die Platz-Kind-Relation im früheren Bundesgebiet bei 3%, in Ostdeutschland bei 37% (Statistisches Bundesamt 2004b, 27). Im Jahr 2006 lagen die Besuchsquoten in Westdeutschland bei 6,8%, in den neuen Ländern bei 36,7% (Statistisches Bundesamt (2007). Siehe weitere Ausführungen zum Wechselspiel zwischen sozialer Sicherung, Kinderbetreuungsinfrastruktur und der Gestaltung der arbeitszeitpolitischen Regelungen in Phasen der Kinderbetreuung Kap. 2.2.2.

26 Zur weiteren Kritik der Neugestaltung des Elterngeldes, bezogen auf die Gestaltung des Elterngeldes bei Arbeitslosigkeit, siehe Bothfeld (2006, 52), und hinsichtlich problematischer Aspekte der gleichzeitigen Inanspruchnahme beider Elternteile aufgrund geringerer Gesamtleistungen des Elterngeldes siehe Wersig (2007, 139/140).

der Beschäftigten hinsichtlich der gleichzeitigen Kombination von Erwerbstätigkeit und Betreuung ergaben (siehe hierzu auch die Übersicht am Ende dieses Kapitels).[27]

Mit dem Bundeserziehungsgeldgesetz[28] folgte die Bundesregierung einem familienpolitischen Leitbild, das zum einen auf die Förderung der kontinuierlichen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen durch eine verbesserte Kombination von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung setzt, zum anderen auf eine verstärkte Beteiligung der Väter an den Erziehungsaufgaben. Als wesentlichste Neuregelung im Rahmen der Flexibilisierung der Elternzeit wurde in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten ein Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung für beide Eltern *innerhalb* der maximal dreijährigen Elternzeit normiert. Personen, die mindestens sechs Monate in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, haben seitdem unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit in einem Korridor zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche zu verringern, verbunden mit einem Rückkehrrecht auf die vorherige Arbeitszeit. Abgelehnt werden kann das Teilzeitgesuch durch den Arbeitgeber, wenn dieser „dringende betriebliche Gründe" geltend machen kann. Neu eingeführt wurde ferner ein sog. Zeitkonto, mit dem ein Jahr der Elternzeit nunmehr bis zum achten Lebensjahr des Kindes genommen werden kann. Die Inanspruchnahme des Zeitkontos ist ebenfalls in Teilzeit möglich, ein Rechtsanspruch besteht jedoch nicht. Auch eine Option zur gleichzeitigen Nutzung der Elternzeit durch beide Eltern, sowohl als Vollfreistellung als auch als Teilfreistellung, wurde geschaffen. Nehmen beide Eltern das Recht auf Arbeitszeitreduzierung in Anspruch, können sie jeweils bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten.

Eine weitere Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse erfolgte durch das ebenfalls ab 1. Januar 2001 geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ausgerichtet in seiner beschäftigungspolitischen Zielsetzung auf die Förderung der Teilzeitbeschäftigung[29], wurde erstmals ein – nicht auf bestimmte Lebensphasen bezogener – Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung gegenüber dem Arbeitgeber verankert.

27 Die Regelungen zur Elternzeit wurden bei der Einführung des Elterngeldes ab 2007 aus dem vorherigen Bundeserziehungsgeldgesetz im Wesentlichen übernommen.

28 Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz – BErzGG 2001).

29 Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden neben der Förderung der Teilzeitbeschäftigung auch die gesetzlichen Vorgaben zur Befristung von Arbeitsverträgen neu gefasst. Das Gesetz löste das zuvor geltende sog. Beschäftigungsförderungsge-

Voraussetzung für den Anspruch ist ein mindestens sechs Monate bestehendes Arbeitsverhältnis und eine Beschäftigtenzahl von mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb oder Unternehmen.[30] Im Gegensatz zum Rechtsanspruch auf Elternteilzeit wurden die Voraussetzungen jedoch enger gefasst: Der Rechtsanspruch wird dadurch begrenzt, dass der Arbeitgeber *betriebliche Gründe* vorbringen kann, die dem Anspruch der Beschäftigten entgegenstehen. Hierzu gehören eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb sowie unverhältnismäßige Kosten. Es wurden somit bei den Ansprüchen auf Arbeitszeitreduzierung, was den Zeitraum in der Elternzeit und den nach der Elternzeit betrifft, gesetzlich unterschiedliche Anspruchsgrundlagen gestaltet.

Vergleicht man die Regelung des Teilzeitanspruchs in der Elternzeit mit dem Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, so sind auch die Rückkehroptionen zur bisherigen Arbeitszeit unterschiedlich ausgestaltet. Der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist nicht mit einer Rückkehroption auf die vorherige vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verbunden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit wieder ausweiten wollen, haben seit dem 1. Januar 2001 allerdings das Recht, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen gegenüber Neueinstellungen vorrangig berücksichtigt zu werden.

Hinzu kommt im Rahmen der Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine weitere Norm, die in enger Verbindung mit der Teilzeitförderung durch den Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung zu sehen ist. Danach hat der Arbeitgeber Stellen bei öffentlicher oder innerbetrieblicher Ausschreibung auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben, wenn sich diese dazu eignen. Der neuen Vorgabe zur Stellenausschreibung kommt deshalb erhebliche Bedeutung zu, weil sie im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren dazu beiträgt, die Unterrepräsentanz von Frauen in innerbetrieblichen Teilarbeitsmärkten durch eine andere Rekrutierungspolitik zu verändern. Bezogen auf die Umsetzung der Vorschriften zur Stellenausschreibung, wurden auch die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen erweitert. Nach § 93 BetrVG kann der Betriebsrat nun *verlangen*, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach,

setz aus dem Jahr 1985 ab. Siehe zur Entwicklung detailliert Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol (2001, 321ff.).

30 Die Beschäftigtenzahl wird ohne Auszubildende errechnet; Teilzeitbeschäftigte zählen pro Kopf.

kann der Betriebsrat eine rechtmäßige Ausschreibung verlangen und ggf. im Wege des Beschlussverfahrens durchsetzen (Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol 2001, 358; Däubler 2000, 1962). Überdies kann er im Fall einer fehlenden und nicht gesetzeskonformen Ausschreibung von seinem Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch machen und einer Einstellung oder Versetzung bei der Besetzung des Arbeitsplatzes widersprechen (Fitting u.a. 2002, 1380f.; Schmidt 2002, 252).

Die neuen Zeitrechte in und nach der Elternzeit nehmen im Grundsatz Argumente auf, die in der wissenschaftlichen und politischen Debatte unter dem Aspekt der Chancengleichheitspolitik resp. der stärkeren Erwerbsintegration von Frauen mit Kindern und der geschlechterparitätischen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit intensiv diskutiert wurden (Pfarr 1994; Bäcker/Stolz-Willig 1994; Kirner/Kirner 1998; Koch 2000; DGB 2000). Sie sind insofern als eine arbeits- und gleichstellungspolitische Innovation zu betrachten, als sie einen wichtigen Schritt zu einer Optionalität der Arbeitszeiten für Eltern darstellen (vgl. auch Klenner u.a. 2002, 260) und von ihrer Struktur her wesentliche Auswirkungen auf das in der Bundesrepublik normierte Modell der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung haben. Die gesetzlichen Normierungen zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit verändern das Modell, indem sie erstens in wesentlich stärkerem Maße als bisher die Kontinuität in der Erwerbsbeteiligung erlauben. Zweitens werden durch die 30-Stunden-Grenze im Bundeserziehungsgeldgesetz eine Abkehr von der Zuverdienst-Variante und eine geschlechterparitätische Aufteilung der Betreuungsarbeit grundsätzlich ermöglicht.

Zu beachten ist jedoch hinsichtlich einer Einschätzung der gesetzlichen Grundstruktur der Regelungen zum Zeitpunkt der Neuregelungen 2001, dass das Erziehungsgeld aufgrund seiner Höhe und der restriktiven Einkommensanrechnung eine äußerst geringe Einkommenskompensation darstellte, so dass die Inanspruchnahme der arbeitszeitpolitischen Regelungen durch die geringen sozialstaatlichen Transfers in Verbindung mit dem unzureichenden Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung in Westdeutschland grundsätzlich begrenzt wurde (Koch 2001, 54). Betrachtet man nun das Wechselspiel zwischen sozialer Sicherung, Kinderbetreuungsinfrastruktur und den arbeitszeitpolitischen Regelungen nach der Einführung des Elterngeldes ab 2007, so begrenzt auch hier grundlegend der fehlende Ausbau der Kinderbetreuung im Kleinkindalter die Inanspruchnahme der arbeitszeitpolitischen Optionen. Eine solche Begrenzung ergibt sich hierbei zunächst für die Phase der Zahlung des Elterngeldes in den ersten 14 Monaten des Kindes: Zwar verbessert sich die Einkommenssicherung durch die am Lohnersatz orientierte Leistung, eine Inanspruchnahme privater

Tabelle 1: Übersicht: Teilzeitregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BErzGG) und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)*

	Teilzeit nach dem BErzGG	*Teilzeit nach dem TzBfG*
Personenkreis	*Erziehungsberechtigte*	*Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte*
Beschäftigungs-dauer/Betriebsgröße	6 Monate, mehr als 15 AN, ohne Azubis, im Unternehmen	6 Monate, mehr als 15 AN, ohne Azubis, im Unternehmen
Stundenzahl/Dauer der Teilzeit	Zwischen 15 und 30 Wochenstd. für mind. 3 Monate (ab 1.1.07 2 Monate)	keine Stundenvorgabe
Anmeldefristen	6 Wochen vor Beginn der Tätigkeit (ab 1.1.07 7 Wochen)	3 Monate vor Beginn
Verhandlungsoption	nach Antrag Einigung zwischen AG und AN; schriftliche Ablehnung durch den AG spätestens 4 Wochen nach Antragstellung	AG hat mit AN einvernehmliche Regelung zu erörtern, 4 Wochen vor Beginn muss AG schriftlich ablehnen, sonst gilt die Zustimmung als erteilt
Ablehnungsgründe des AG	dringende betriebliche Gründe	betriebliche Gründe, insb. wenn AZ-Verringerung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen
Rückkehroption	Rückkehranspruch zur vorherigen Arbeitszeit nach dem Ende der Elternzeit/ Elternteilzeit Anspruch auf AZ-Verringerung auf Basis des TzBFG nach dem Ende der Elternzeit/Elternteilzeit	kein Anspruch auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit, jedoch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung
Teilzeitausschreibung	Regelung zur Teilzeitausschreibung gilt generell (siehe TzBfG)	Verpflichtung des AG einen Arbeitsplatz auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet

* Am 1. Januar 2007 trat das neue Elterngeld- und Elternzeitgesetz (2006) in Kraft. Die Regelungen zur Elternzeit wurden weitestgehend übernommen. Abweichungen von den Vorgängerregelungen sind in der Übersicht ausgewiesen.

Kinderbetreuung wird jedoch in der Regel lediglich höheren Einkommensgruppen möglich sein. Dies gilt in noch stärkerem Maße für die Zeit nach dem ersten Lebensjahr des Kindes, da nunmehr die finanziellen Mehrbelastungen durch Ausgaben für Kinderbetreuung aus dem verminderten aktuellen Einkommen bestritten werden müssen.[31]

2.2.2 Das deutsche Vereinbarkeitsmodell im Kontext der Wohlfahrtsstaatforschung: Entwickelt sich ein neues Paradigma?

Wie lassen sich die Veränderungen in der Vereinbarkeitspolitik beschreiben? Kommt es mit den neuen Regelungen zu einem Paradigmenwechsel? Um diese Frage zu beantworten, möchte ich im Folgenden einen grundlegenden Ansatz der geschlechterbezogenen Wohlfahrtstaatforschung heranziehen. Analytischer Ausgangspunkt dieser Forschung ist der Blick auf die komplexe Gestaltung des Verhältnisses von Markt, Staat und Familie. Typisiert wird die politische Regulierung in diesem Forschungskontext je nach den länderspezifischen wohlfahrtstaatlichen Rahmenbedingungen und Leistungen, die die Formen der Erwerbsintegration von Frauen mit Kindern beeinflussen und das Verhältnis der Geschlechter gestalten. Hierbei wurden unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit die drei Dimensionen der Gestaltung des Verhältnisses zum Arbeitsmarkt, der sozialen Sicherung und der Kinderbetreuung untersucht (siehe hierzu für viele Bruning/ Plantenga 1999; Ostner 1995; Sainsbury 1994; Lewis 1998; Leira 1994).[32] In

31 Grundsätzlich gilt im Hinblick auf die Einschätzung reduzierter Arbeitszeiten, dass lange Teilzeitphasen, insbesondere mit niedrigem Arbeitszeitumfang, zu unzureichenden Alterseinkommen aus den öffentlichen Alterssicherungssystemen führen. Dies trifft verschärft zu vor dem Hintergrund problematischer Arbeitsmarktentwicklungen. So erreichten in den alten Bundesländern Ende 2004 Frauen im Durchschnitt lediglich 26,2 und Männer 40,6 Versicherungsjahre (VDR 2004). Um eine Nettorente auf Grundsicherungsniveau (einschließlich Warmmiete) zu erhalten, sind bei einer Entgeltposition von 75% schon 36,6 Jahre und bei einer Entgeltposition von nur 60% bereits 45,4 Jahre erforderlich (Bäcker u.a. 2008, 438).

32 In neueren Forschungsarbeiten wurde darüber hinaus der Stellenwert der kulturellen Dimension, mithin die Ebene der kulturellen Leitbilder und Normen, die die beruflichen Entscheidungen der Frauen beeinflussen, betont (Pfau-Effinger 2000). Andere Autorinnen fokussieren demgegenüber stärker den Aspekt einer geschlechtshierarchischen Spaltung des Arbeitsmarktes und der Organisation von Arbeit sowie die stabilisierende Funktion des Normarbeitsverhältnisses für die grundlegende Geschlechterasymmetrie (Stolz-Willig 2001; Kurz-Scherf/

diesem Zusammenhang wurde das deutsche Vereinbarkeitsmodell noch in den 1990er Jahren als 'schwaches Ernährer-Modell' beschrieben mit einer weitgehend abgeleiteten Sicherung in Phasen der Kinderbetreuung, einem geringen Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und einer Müttererwerbstätigkeit im Rahmen von Teilzeitarbeit (Ostner 1995, 6). Ein zentraler normativer Bezugspunkt dieser Typisierungen ist dabei der Aspekt der Individualisierung sozialer Rechte mit Blick auf die Gewährleistung ökonomischer Unabhängigkeit von Frauen (Ostner 1995, 3/4).

Für die Typisierung zur wohlfahrtstaatlichen Regulierung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit im Rahmen des deutschen Modells möchte ich demgegenüber den Ansatz Frasers (2001) heranziehen. Die Typisierung mit den Kategorien Frasers bietet m.E. den Vorteil, dass der Begriff der Individualisierung normativ differenziert wird, indem Fraser ihn mit dem Begriff der Gleichheit, hier der Geschlechtergleichheit, verbindet. Darüber lassen sich konkurrierende normative Paradigmen in der Vereinbarkeitspolitik komplexer erfassen.

Fraser unterscheidet drei wohlfahrtstaatliche Modelle in der Gestaltung der Verantwortlichkeit für Betreuungsarbeit zwischen Markt, Staat und Familie, denen jeweils unterschiedliche Gleichheitsbegriffe zugrunde liegen: Das erste *Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit* steht für das Zweiverdienermodell mit gleichem Vollzeitarbeitsumfang und einer weitgehenden Verlagerung der Betreuungsarbeit auf Markt und Staat (Fraser 2001, 84ff.). Gleichheit wird über die Gleichheit in der Erwerbsarbeit hergestellt.[33] Das zweite *Modell der Gleichstellung der Betreuungsarbeit* intendiert demgegenüber, die informelle Betreuungsarbeit zu unterstützen, entweder in Form ausschließlicher Betreuungsarbeit oder in Kombination mit Teilzeitarbeit (ebd., 92). Gleichheit wird hier darüber hergestellt, dass die „Differenz" gleichsam kostenfrei, also die Übernahme von Fürsorgearbeit gleichgestellt werden soll. Das dritte idealtypische Modell schließlich, das *Modell der universellen Betreuungsarbeit*, zielt darauf, den geschlechtlich strukturierten Gegensatz zwischen unterhaltssichernder Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit

Lepperhoff/Rudolph 2003; Wagner 2000). Stärker akzentuiert wird in diesem Zusammenhang die Frage nach den politischen Gestaltungsalternativen zur „Zukunft der Arbeit", um auf normativer Ebene die Notwendigkeit einer Neubestimmung des Normarbeitsverhältnisses unter der Perspektive der Geschlechtergleichheit zu diskutieren.

33 Der Gleichheitsbegriff wird in den Ausführungen Frasers über verschiedene Dimensionen definiert. Zur Herleitung der jeweiligen Gleichheitsbegriffe, die den skizzierten Modellen zugrunde liegen, siehe Fraser (2001, 84ff.)

aufzulösen durch eine grundlegende Umstrukturierung der Erwerbsarbeit mit der Intention, die Übernahme von Betreuungsaufgaben allen Beschäftigten zu ermöglichen (ebd., 100f.). Die Betreuungsarbeit wird in diesem Modell nicht in so hohem Maße an soziale Dienste abgegeben. Unter dem Gesichtspunkt von Geschlechtergleichheit sieht Fraser lediglich im letzten Modell die Möglichkeit, dass beide Geschlechter Betreuungsarbeit leisten und somit erst die grundlegende Option besteht, die gesellschaftlich strukturierte Geschlechterdifferenz aufzuheben.

Betrachtet man vor dem Hintergrund dieser Typisierung die Entwicklung in der Vereinbarkeitspolitik in Deutschland, so lässt sich das deutsche Modell mit der nun individualisierten Komponente der aktuellen Einkommenssicherung und ihrer Orientierung am Grundsatz des Lohnersatzes sowie dem Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit bei Betreuungsarbeit paradigmatisch als Variante des Modells der Gleichstellung der Betreuungsarbeit beschreiben.[34] Dies gilt zumindest für die Zeit bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes und unter der Berücksichtigung, dass die Komponente der Organisation sozialer Dienste für die Realisierung von Teilzeitarbeit für Westdeutschland kaum vorhanden ist. Deutlich wird mit Hilfe der Typisierung Frasers jedoch auch, dass dieses Modell für die Zeit nach dem ersten Lebensjahr des Kindes nicht mehr institutionalisiert ist. Über die weitgehende Privatisierung der aktuellen Einkommenssicherung ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes durch den Wegfall des Elterngeldes, wie auch wegen der zur Zeit noch völlig unzulänglichen öffentlichen Infrastruktur zur Kinderbetreuung für Kleinkinder schwächt sich die Gleichstellung der Betreuungsarbeit massiv ab.

Betrachtet man die gegenwärtige politische Debatte um weitere Veränderungen in der Vereinbarkeitspolitik für Kinder unter drei Jahren, so zeigt sich, dass sich verschiedene normative Paradigmen von Geschlechtergleichheit im Rahmen wohlfahrtstaatlicher Politikgestaltung in der Bundesrepublik überlagern. Deutlich wird, dass der Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder zwischen einem und

34 Dafür spricht ebenfalls die sozialversicherungsrechtliche Gestaltung im Bereich der Alterssicherung bei Kindererziehung. Ich unterscheide mich jedoch in meiner Einschätzung von den Überlegungen Bothfelds, bezogen auf den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Bothfeld (2006, 52) sieht durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit einen Bezug auf das Integrationsmodell, das Modell der universellen Betreuungsarbeit, gegeben. Gegen diese Kategorisierung spricht, dass der Sonderstatus reduzierter Arbeitszeiten ohne einen grundlegend geänderten Arbeitszeitstandard erhalten bleibt.

drei Jahren,[35] der insbesondere auf eine Erweiterung der Ganztagsbetreuungsplätze zielt, am Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit ausgerichtet ist. Demgegenüber ist die Forderung nach der Zahlung eines sog. Betreuungsgeldes für die Betreuung eines Kindes nach dem ersten Lebensjahr durch den erziehenden Elternteil am Modell der Gleichstellung der Betreuungsarbeit orientiert.

35 So strebt die Bundesregierung mit den Ländern einen Ausbau der Betreuungsangebote für unter Dreijährige bis 2013 an mit dem Ziel, zu diesem Zeitpunkt ein Platzangebot für 35% der Kinder unter drei Jahren zu gewährleisten (Beschluss der Bund-Länder-Arbeitsgruppe 2007).

3 Stand der Forschung

3.1 Ergebnisse der Arbeitszeitforschung

Die von der Mehrzahl der Frauen gewünschte parallele Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung erweist sich vor allem als eine Aufgabe der Gestaltung der Arbeitszeit. Für die Entscheidung, ob und in welcher Form Mütter oder Väter nach der Geburt eines Kindes ihre Berufstätigkeit fortsetzen, sind verschiedene Faktoren relevant. Diese beziehen sich neben den infrastrukturellen Rahmenbedingungen, der Arbeitsteilung zwischen den Eltern, der Unterstützung durch familiäre Netzwerke und den gesetzlichen Optionen auf die produktions- und personalpolitische Gestaltung der Betriebe und hierbei insbesondere auf das betriebliche Arbeitszeitregime. Letzteres bestimmt sich dabei nicht nur über die Dauer der täglichen und wöchentlichen Normarbeitszeit sowie die Verbreitung individuell verkürzter Arbeitszeiten, sondern auch über die Formen der Lage und Verteilung der Arbeitszeiten. Diese prägen als zentrale Determinanten bestehender betrieblicher Arbeitszeitregimes auch den Gestaltungshorizont neuer Arbeitszeitoptionen mit.

Ausgangspunkt der Analyse der Vereinbarkeitsproblematik ist die Tatsache, dass Erwerbsarbeit einerseits und Familienarbeit andererseits aufgrund unterschiedlicher Zeitbedarfe in einem Spannungsverhältnis stehen: Die empirischen Forschungsergebnisse hierzu zeigen, dass unter den derzeitigen infrastrukturellen und betrieblichen Rahmenbedingungen nach wie vor ein erheblicher Synchronisationsaufwand zwischen zeitlichen Anforderungen der Lebensführung mit Kindern und den Anforderungen der Erwerbsarbeit besteht (Klenner/Pfahl 2005; Klenner/Pfahl/Reuß 2002; Hochschild 2002; Garhammer 1994). Im Hinblick auf die in den letzten Jahren zu verzeichnenden Veränderungen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung wird die Problematik der Kombination von Berufs- und Familienarbeit noch einmal verschärft:

1. Bezogen auf die *Dauer* der Arbeitszeit ist der Entwicklungstrend festzustellen, dass die ohnehin mit einer Kinderbetreuung kaum zu kombinierende Normal-

arbeitszeit in den letzten Jahren einem Prozess der Ausdehnung unterliegt. So weisen empirische Ergebnisse aus, dass nach den tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen der 1980er Jahre die tatsächlichen Arbeitszeiten in Vollzeit seit Mitte der 1990er Jahre wieder länger geworden sind, so dass die faktische Normalarbeitszeit abhängig beschäftigter Vollzeitkräfte sowohl in West- als auch in Ostdeutschland durchschnittlich einer 40-Stunden-Woche entspricht (Bauer/Munz 2005; Schief 2003; Lehndorff 2003). Diese Durchschnittswerte variieren zwischen den Beschäftigtengruppen, hier insbesondere im Hinblick auf das Qualifikationsniveau und das Tätigkeitsprofil. Besonders lange effektive Arbeitszeiten finden sich bei hochqualifizierten Beschäftigten. Mehr als die Hälfte der Hochqualifizierten (52%) arbeitet länger als 40 Stunden, bei einem Fünftel (21%) liegt die Arbeitszeit über 48 Stunden (Bauer u.a. 2004, 58). Besonders in der IT-Branche wurden überlange Arbeitszeiten nachgewiesen (Gerlmaier/Kastner 2003; Haipeter/Voss-Dahm 2002).[1] Die Untersuchung von Holst (2006) weist lange Arbeitszeiten hochqualifizierter Beschäftigter nach Geschlecht aus und verweist auf die sich daraus ergebende Problematik der Kombination von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit. So betrug im Jahre 2004 die wöchentlich geleistete Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Frauen in Führungspositionen im Durchschnitt 44 Stunden; Männer arbeiteten drei Stunden länger. Die meisten Führungskräfte leisteten Überstunden (Frauen 58%, Männer 69%). Je höher die Position, desto mehr Zeit verbrachten die Führungskräfte mit beruflichen Tätigkeiten. Personen mit umfassenden Führungsaufgaben arbeiteten mit 52 Stunden durchschnittlich sechs Stunden mehr als Hochqualifizierte (ebd., 1-2).

Die quantitative Arbeitszeitforschung macht darüber hinaus darauf aufmerksam, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten (darunter in der überwiegenden Mehrzahl Frauen) deutlich zugenommen hat, diese sich jedoch nach wie vor auf eine Dauer der Hälfte der Vollzeitarbeit konzentrieren, während individuell verkürzte Arbeitszeiten mit einem Volumen nur wenig unterhalb der Vollzeitarbeit noch eher selten sind (Breiholz 2003). Bei den Beschäftigten mit Kindern unter drei Jahren bilden verkürzte Arbeitszeiten bis zu 21 Stunden wöchentlich den Schwerpunkt der Arbeitszeitmuster dieser Beschäftigtengruppe (Statistisches Bundesamt 2006a). Wesentlich für das Forschungsvorhaben war daher, dass – bezogen auf die neuen Möglichkeiten

1 Lehndorff weist mit Bezug auf Untersuchungen von Sauer (2005), Boes (2005) und Schumann (2002) darauf hin, dass die erhebliche Ausdehnung der Arbeitszeit, verbunden mit hohen Anforderungen der Arbeit, inzwischen zu großen gesundheitlichen Problemen in dieser Gruppe der Beschäftigten geführt hat (Lehndorff 2006, 9).

der Arbeitszeitverkürzung bis zur Schwelle von 30 Wochenstunden nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sowie der Optionen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz – auf der betrieblichen Ebene nicht von einer etablierten Praxis der neuen Arbeitszeitgestaltung ausgegangen werden konnte.

Betrachtet man die Ergebnisse der Arbeitszeitforschung zu den Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten, so zeigt sich, dass ein erheblicher Teil die bestehenden Arbeitszeiten als nicht optimal bewertet und die Dauer der individuellen Arbeitszeit zu ändern wünscht. So weisen verschiedene repräsentative Befragungen von Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitpräferenzen übereinstimmend aus, dass für einen relevanten Teil der Beschäftigten trotz der realisierten Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit und der Ausweitung der Teilzeitarbeit eine Diskrepanz zwischen den faktischen und den erwünschten Arbeitszeiten besteht (Holst 2007; Bauer u.a. 2004; Bielenski 2002). Hierzu sind folgende zentrale Ergebnisse zu verzeichnen:

a) Bezogen auf die Vollzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeitdauer von 35 bis 40 Stunden war im Jahr 2003 weniger als die Hälfte der Beschäftigten (44%) mit ihrer Arbeitszeit zufrieden, 38% wünschten sich eine Verkürzung.[2] Sowohl west- als auch ostdeutsche Frauen dieser Gruppe wünschten häufiger eine Arbeitszeitverkürzung als Männer. Der Anteil derer, die mit ihrer Arbeitszeit tatsächlich zufrieden waren, war bei den Beschäftigten mit einem Arbeitszeitvolumen von mehr als 40 Stunden am geringsten. Mehr als vier Fünftel (81%) wünschte hier eine Verkürzung der Arbeitszeit. Vollzeitbeschäftigte Männer wollten 2003 rd. 39 Stunden, Frauen in Vollzeit rd. 36 Stunden arbeiten.

b) Beschäftigte mit einem tatsächlichen Stundenvolumen auf Teilzeitniveau (weniger als 35 Stunden) waren lediglich zu 44% mit ihrer Arbeitszeit zufrieden, 38% wollten ihre Arbeitszeit ausweiten. In dieser Beschäftigtengruppe zeigen sich hierbei deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern und im Ost-West-Vergleich. So wollten 31% der westdeutschen Frauen mit einer Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden ihre Arbeitszeit verlängern. Nur 29% der ostdeutschen Frauen mit einer Arbeitszeit unter 35 Stunden waren im Jahr 2003 damit zufrieden, 62% wünschten sich eine Verlängerung.[3]

2 Siehe hierzu und zum Folgenden die Untersuchung Bauer u.a. (2004, 64ff.). Ich ziehe die Daten von Bauer u.a. heran, da sie die differenziertesten sind.

3 Auch hier sind deutliche Ost-West-Unterschiede zu verzeichnen. Während sich die teilzeitbeschäftigten Frauen in Westdeutschland eine Ausweitung ihrer vertraglichen Arbeitszeit um durchschnittlich drei auf 23 Stunden wünschten, präferierten in Ostdeutschland Frauen der gleichen Gruppe eine Verlängerung um durchschnittlich 8 Stunden auf etwa 32 Stunden (ebd.).

c) Dass die in hohen betrieblichen Positionen vergleichsweise langen tatsächlichen Arbeitszeiten nicht den gewünschten entsprechen, kommt darin zum Ausdruck, dass die Reduktionswünsche bei Frauen wie bei Männern mit hohem betrieblichen Status am umfangreichsten sind. So wünschten sich im Jahr 2003 westdeutsche hochqualifizierte Frauen eine Reduktion ihrer tatsächlichen Arbeitszeit um 6,7 Stunden, ostdeutsche um 5,8 Stunden, bei den Männern in Westdeutschland waren es 4,5 Stunden, in Ostdeutschland 6,1 Stunden (Bauer u.a. 2004, 62f.). Während die durchschnittlichen gewünschten Arbeitszeiten bei den Männern in Ost- wie in Westdeutschland hierbei um die 40 Stunden lagen, präferierten die Frauen in beiden Teilen Deutschlands kürzere Arbeitszeiten (West: 32,4 Stunden, Ost: 35,9 Stunden, ebd.).

d) Wie weit Wünsche der Arbeitnehmer/-innen und die betriebliche Realität in bezug auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit in der Elternzeit auseinander liegen, darauf weist wiederum eine repräsentative Arbeitnehmer/-innenbefragung von Beschäftigten mit minderjährigen Kindern oder Pflegeaufgaben hin (Klenner 2004/Klenner 2005). In Westdeutschland lag der Schwerpunkt der präferierten Arbeitszeiten in der Gruppe der Frauen im Jahr 2003 bei 20 bis 25 Stunden, in Ostdeutschland wollten nur rd. 10% unter 30 Stunden arbeiten (Klenner 2005, 215f.). Wunsch und Realität klaffen auch direkt im Hinblick auf die Elternzeit auseinander. Während sich 78% der Befragten eine Kombination von Elternzeit mit Teilzeitarbeit wünschten, wurden nur einer Minderheit von 29% Angebote zu einer solchen Kombination gemacht (Klenner 2004, 35/36). Da die Befragung in hohem Maße auch Beschäftigte mit Kindern einbezog, die Erfahrungen mit dem Erziehungsurlaub in den letzten zehn Jahren gemacht hatten (ebd., VII.), erlauben es die Ergebnisse nicht, die Effekte der Neuregelungen zur Elternteilzeit einzuschätzen.

2. Doch nicht nur die Dauer der Arbeitszeiten ist für die realisierte (Un-)Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit und die Wünsche nach optionalen Arbeitszeiten zentral, sondern auch die *Lage und Verteilung* der Arbeitszeit. Als wesentlicher Entwicklungstrend ist hierzu ein in den 1990er Jahren deutlicher Flexibilisierungsschub bei den betrieblichen Arbeitszeiten sowohl bei der Lage als auch bei der Verteilung der Arbeitszeiten zu verzeichnen:

Bezogen auf die Lage weichen die täglichen und wöchentlichen individuellen Arbeitszeiten vermehrt vom traditionellen Muster einer Tätigkeit mit Beginn am Morgen und Beendigung am Nachmittag ab in Kombination mit einer Ausweitung von Schichtarbeit, Abend- und Nacht- sowie Wochenendarbeit (Bauer u.a. 2004, 69-80). Die Verteilung der vereinbarten Arbeitszeiten ist überdies

immer häufiger durch unterschiedliche Formen einer ungleichmäßigen Verteilung (z.B. Überstunden, Zeitkontenregelungen, Gleitzeitarbeit) – nach Maßgabe von konjunkturellen, saisonalen und branchentypischen Produktions- und Nachfrageschwankungen variierend – bestimmt (ebd., 84-143). Hinsichtlich des Aspekts der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zeigen die Ergebnisse von Klenner u.a., dass die betrieblichen Flexibilisierungsstrategien sich allerdings nicht per se negativ auf die Balance von beruflichen und familiären Anforderungen auswirken müssen, sondern sich auch zeitliche Gestaltungsspielräume in Abhängigkeit von der jeweiligen Lebenssituation eröffnen (Klenner u.a. 2002; Pfahl/Reuyß 2002).

In Verbindung mit den dargestellten Entwicklungstrends der Ausdehnung und der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten steht ein weiterer Befund der Arbeitszeitforschung, der ebenfalls die Möglichkeiten der Kombination von Erwerbs- und Familienarbeit berührt. So konstatieren einige Autoren wesentliche Veränderungen des vorherrschenden Produktionsregimes, die sich in Dezentralisierungsstrategien, der Vermarktlichung innerbetrieblicher Beziehungen und der Umstellung von Funktions- auf Prozessorientierung innerbetrieblicher Vorgänge äußern und die von ihnen als 'Entgrenzung von Arbeit' gefasst werden. In Reaktion darauf werden Veränderungen im Erwerbsverhalten von qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten beschrieben, die u.a. zu einer erhöhten Selbstorganisation und zu einer Verschmelzung von Arbeit und Leben führten (Pongratz/Voß 2003, Kratzer 2003, Voß/Weiß 2005, Jurczyk u.a. 2005).[4] In jüngerer Zeit standen damit in der qualitativ orientierten Arbeitszeitforschung stärker Untersuchungen im Vordergrund, die die Auswirkungen der *arbeitgeberseitigen* Flexibilisierung der Arbeitszeiten für die Beschäftigten analysierten (Eberling/Hielscher u.a. 2004; Pongratz/Voß 2003; Hielscher/Hildebrandt 1999; Hildebrandt 2000).

3.2 Befunde über familienorientierte Arbeitszeitregelungen in der betrieblichen Praxis

Festzustellen ist, dass keinerlei Forschungsergebnisse vorliegen, die die Neuregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes in Kombination mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz evaluieren. Repräsentative Untersuchungen liegen zur

4 Dass dieser grundlegende Wandel von Arbeit in seinem Ausmaß häufig überzeichnet wird, darauf weisen repräsentative Ergebnisse zur Verbreitung unterschiedlicher Arbeitsformen hin, siehe hierzu Bosch (2000, 254f.).

Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit sowie des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vor. Auch vertiefende, *qualitative* und geschlechterdifferenzierende Studien zur betrieblichen Umsetzung der Teilzeitrechte unter dem Gesichtspunkt der Förderung einer familienorientierten Arbeitszeitpolitik sind bisher kaum vorhanden. Wie die Forschungslage im Einzelnen aussieht, wird im Folgenden dargelegt.

Wie bereits oben erläutert, bietet die Studie zur Umsetzung des Anspruchs auf Elternteilzeit (BMFSFJ 2004) erste, wenig zureichende Ergebnisse (siehe hierzu s. 24). Daten zu den Wirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes liegen im Rahmen einer repräsentativen IAB-Betriebsbefragung aus dem Jahr 2003 vor (Wanger 2004). Insgesamt wurden in diesem Jahr rd. 128.000 Anträge gestellt (2001: 84.000). Drei Viertel der Antragsteller waren Frauen. In 93% aller Fälle im Westen Deutschlands wurde dem Antrag entsprochen, lediglich 4% wurden abgelehnt. In Ostdeutschland war demgegenüber der Anteil der Ablehnungen mit 11% wesentlich höher (Wanger 2004, 4). Für Westdeutschland kommt Wanger zu dem Ergebnis einer einvernehmlichen Umsetzung der Anträge auf Arbeitszeitverkürzung, weist angesichts des Ergebnisses jedoch darauf hin, dass die geringe Ablehnungsquote auch als Indiz für eine Vorabklärung des Antrags auf Erfolg gewertet werden könne (ebd.). Vertiefte empirische Befunde zur Umsetzung der Teilzeitansprüche für Beschäftigte mit Kindern liegen nicht vor.

Betrachtet man aufgrund der unzureichenden Datenlage die empirischen Ergebnisse im Forschungsfeld der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit auf der betrieblichen Ebene hinsichtlich der Frage, in welchem Ausmaß, mit welchen Maßnahmen und mit welchen Effekten die Kombination von Erwerbstätigkeit und Familie gefördert wird, so zeichnen die vorliegenden Studien ein uneinheitliches Bild, das zwischen den Polen einer unproblematischen Förderung der Kombination von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit und ihrem Gegenteil liegt.

So deuten Ergebnisse einer von der Hertie-Stiftung in Auftrag gegebenen Unternehmensbefragung zu familienfreundlichen Maßnahmen darauf hin, dass Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung in den Unternehmen Deutschlands vielfach praktiziert werden, da mehr als vier Fünftel (85%) der 2003 befragten Unternehmen angeben, solche Modelle anzubieten (Hertie-Stiftung 2003, 11). Differenziert nach Maßnahmetypen kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass auch der Anteil der Unternehmen, die die gesetzlich vorgegebene Teilzeitarbeit während der Elternzeit anbieten, mit knapp drei Viertel (72,8%) erstaunlich hoch sei (ebd., 12). Ein Blick auf die Anlage und die Durchführung der Studie zeigt

jedoch, dass deren Ergebnisse keine Repräsentativität beanspruchen und von den in die Stichprobe einbezogenen 2100 Unternehmen rd. 80% keine Auskunft gaben (ebd., 3).

Ein ähnlich positives Bild zeichnet auch der Ende 2006 erschienene „Monitor Familienfreundlichkeit" (BMFSFJ 2006), der repräsentative Ergebnisse zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen liefern soll. Unter dem Stichwort Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen gaben für den Bereich „Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit" 88,9% der befragten Unternehmen an, diese zu praktizieren (ebd., 12). Die Kategorie „Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit" ist jedoch so allgemein gehalten, dass darunter sämtliche Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit subsumiert werden können, also auch diejenigen, die nicht unter dem Gesichtspunkt der Familienfreundlichkeit angeboten werden. Flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten boten rund zwei Drittel der befragten Unternehmen an, Telearbeit weniger als ein Fünftel (ebd. 13). Eine Rücklaufquote zur Befragung wurde jedoch nicht angegeben, so dass ein wichtiges Kriterium zur Einschätzung der Validität der Ergebnisse fehlt. In der Vorgängeruntersuchung, die ähnlich positive Ergebnisse für das Jahr 2003 verzeichnete, lag die Rücklaufquote der Erhebung bei lediglich 9% (Flüter-Hofmann/Solbrig 2003, 3), worin sich somit eine äußerst selektive Antwortbereitschaft der Unternehmen und eine stark eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse zeigte. Grundsätzlich besteht für diese Form der Unternehmensbefragung die Einschränkung, dass mit den Ergebnissen nichts über den Umfang der in den Unternehmen praktizierten Maßnahmen gesagt ist.

Inwiefern die betrieblichen Interessenvertretungen in die Umsetzung der gesetzlichen Ansprüche auf Arbeitszeitreduzierung eingebunden sind und welche Rolle sie spielen, ist bislang ebenfalls noch nicht erforscht. Forschungsergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung deuten darauf hin, dass das Politikfeld der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie im Betrieb kein zentrales Handlungsfeld der betrieblichen Interessenvertretung darstellt (Klenner 2004a, 281). Konkret nach den Gründen befragt, warum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren kein Thema gewesen sei, geben zwei Drittel der befragten Betriebsräte an, dass von niemandem Handlungsbedarf geäußert wurde (ebd., 280).

Diesen Forschungsergebnissen zu familienorientierten Arbeitszeitregelungen in der betrieblichen Praxis stehen andere gegenüber, die stärker Hinweise auf eine weniger große Bereitschaft der Unternehmen zu Maßnahmen im Bereich flexibler Arbeitszeiten geben. Hierzu ist die Auswertung des IAB-Betriebspanels

(Allmendinger/Möller 2003) insofern interessant, als mit ihr repräsentative Ergebnisse zu der Frage vorliegen, inwiefern in den Betrieben Vereinbarungen zur Chancengleichheit im Rahmen von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder freiwilligen Vereinbarungen vorliegen. Diesbezüglich ist eine deutliche Abstinenz zu verzeichnen, da rd. 87% aller Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten 2003 keinerlei Regelungen getroffen hatten.[5] In Betrieben, die überhaupt Vereinbarungen getroffen haben (13%), dominierten Maßnahmen zur Kombination von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit (ebd., 4). Rund zwei Drittel der befragten Betriebe gaben an, auf „Elternbedürfnisse bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung" Rücksicht zu nehmen (ebd., 5). Weitergehende Daten zu einzelnen Maßnahmen wie Teilzeitarbeit, Gleitzeitmodelle, Telearbeit und Arbeitszeitkonten liegen nicht vor.

Als einzige Untersuchung weist die Unternehmensbefragung von Krell und Ortlieb (2003) Daten zum Aspekt der Umsetzung von Teilzeit im Management aus. Ihre Ergebnisse zur Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2.7.2001" zeigen, dass im Jahr 2003 Maßnahmen zur Teilzeit im Management von knapp drei Viertel der Unternehmen weder durchgeführt wurden noch geplant waren (ebd., 17).[6]

Betrachtet man die Ergebnisse verschiedener qualitativer Untersuchungen, so liefern bisherige Studien unterschiedliche Ergebnisse dazu, wie in Unternehmen Teilzeit für Beschäftigte mit Kindern umgesetzt wird.

Im Rahmen der Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Elternzeit (BMFSFJ 2004) wurde über die quantitative Erhebung zur Umsetzung der Elternzeitregelungen hinaus eine qualitative Befragung durchgeführt, die sich auch auf die Unternehmenssicht zur Umsetzung der Elternteilzeit bezog.[7] Die Aussagen der Studie

5 Der Anteil der Beschäftigten dieser Betriebe an allen Beschäftigten lag bei 70,4% (Allmendinger/Möller 2003, 2).

6 Hier gilt ebenfalls die Einschränkung, dass über den Umfang der in den Unternehmen getroffenen Maßnahmen keine Aussagen gemacht werden können.

7 Befragt wurden 50 Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertreter in 50 Unternehmen, die beschäftigungs- und branchenproportional ausgewählt wurden. Angaben dazu, wie viele von den Befragten Unternehmensvertreter waren und wie viele den Arbeitnehmervertretungen angehörten, wurden nicht gemacht. Eine Transkription der Interviews erfolgte nicht.

bleiben jedoch insgesamt vage. Als zentrales Ergebnis wird ausgewiesen, dass sich die Unternehmensseite mit dem Rechtsanspruch auf Teilzeit während der Elternzeit arrangiert habe und aus Unternehmenssicht eher die Gestaltung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit problematisch sei (ebd., 68). Lediglich ein Personalverantwortlicher habe sich „explizit" gegen Teilzeitbeschäftigung ausgesprochen (ebd., 45), so die Aussage der Autoren der Studie, die mit dieser Formulierung zu der Frage Anlass geben, ob sich die Befragten implizit anders äußerten. Bezogen auf die Frage einer Differenzierung nach Qualifikation in der Umsetzung der Teilzeitansprüche wird als Ergebnis genannt, dass Positionen mit weiterreichenden Qualifikationsanforderungen laut Einschätzung der Unternehmen nicht mehr in Teilzeit zu bewältigen und daher nicht für Frauen geeignet seien (ebd., 45). Ein Beleg für dieses Ergebnis wird nicht angeführt. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Resultate der qualitativen Studie im Hinblick auf die Umsetzung der neuen Elternteilzeitregelungen nicht genügen können. Die referierten Ergebnisse erweisen sich aus methodischen Gründen als problematisch. Die Haltungen der Personalverantwortlichen zur Frage der Arbeitszeitreduzierung in höheren Positionen und in Leitungsfunktionen und ihr Verhalten nach den Neuregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes wurden in der Untersuchung nicht systematisch erfasst.

Frühere qualitative Studien, die vor der Einführung der Rechtsansprüche durchgeführt wurden, liefern Hinweise auf die Problematik von Teilzeitregelungen für Führungskräfte. Faber und Borchers arbeiteten im Rahmen ihrer Betriebsfallstudien zu einer familienfreundlichen Personalpolitik heraus, dass Teilzeit oder Job-Sharing für Führungskräfte nicht als Modelle einer familienfreundlichen Personalpolitik betrachtet wurden (Faber/Borchers 1999, 148). Im Fall eines Unternehmens, dessen personalpolitische Programmatik auch Teilzeitarbeit als Option in Führungspositionen enthielt, ergab sich für die Gruppe der weiblichen Führungskräfte, die sich hierfür entschieden, das Folgeproblem, dass zwar die formale Arbeitszeit anteilsmäßig verringert, gleichwohl aber die 100%ige Erfüllung der Arbeitsaufgaben für eine Vollzeitstelle erwartet wurde (ebd., 160).[8]

Vascovics und Rost referieren im Rahmen ihrer Studie zum Thema „Väter im Erziehungsurlaub" folgendes Ergebnis: Kein einziges Unternehmen konnte sich für seine Führungskräfte eine Reduktion der Arbeitszeit vorstellen (Vaskovics/Rost 1999, 127/137).

8 Entsprechende Ergebnisse auch bei Hochschild (2002).

4 Forschungskonzeption der Untersuchung

Im folgenden Kapitel wird die Forschungskonzeption der Untersuchung vorgestellt. Zunächst werden die Zielsetzungen und zentralen Fragestellungen der Untersuchung dargelegt. Dem folgen Überlegungen zum theoretisch-analytischen Bezugsrahmen der Arbeit. Erstens wird hier entwickelt, aus welchen Gründen sich die Untersuchung auf die Analyse der betrieblichen Handlungspraxis im Umgang mit den gesetzlichen Arbeitszeitrechten und die mit ihr verbundenen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster konzentriert. Damit wird ein grundlegend handlungstheoretischer Ansatz vorgestellt – ausgehend von dem zentralen interaktionistischen Postulat, dass sich institutionelle Ordnungen über soziale Praktiken und die mit ihnen verbundenen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster konstituieren. Mit Bezug auf die Einsichten Bourdieus wird in diesem Kontext ein theoretisch komplexer Begriff sozialer Praxis entfaltet sowie der mit dieser Konzeption verbundene Akteursbegriff erläutert. Zweitens wird im Anschluss an diese Ausführungen auf für die Untersuchung relevante theoretische Einsichten der Frauen- und Geschlechterforschung Bezug genommen.

4.1 Zielsetzungen und Fragestellungen der Studie

Da sich die Strukturen der Organisation von Arbeit im komplexen Zusammenspiel zwischen sozialstaatlicher Gestaltung, betrieblichem Handeln und soziokulturellen Mustern ergeben, ist von Interesse, wie sich die gesetzlichen Reformen im Hinblick auf die Förderung einer familien- und gleichstellungsorientierten Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis auswirken.[1] Den Mittelpunkt der Studie bildeten folgende forschungsleitende Fragen:

1. Wie gestaltet sich die Umsetzung der gesetzlichen Teilzeitrechte für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern in betrieblichen Kontexten? Wie gehen Personalverantwortliche und Mitglieder betrieblicher Interessenvertretungen, die in personalpolitische Entscheidungsprozesse eingebunden sind, mit den neuen arbeitszeitpolitischen Anforderungen um?
2. Welche Einflussfaktoren wirken auf die Umsetzung der gesetzlichen Standards?

Die Forschungskonzeption bezieht die betrieblichen Akteure der Arbeitnehmervertretungen in die Untersuchung mit ein, da sie grundsätzlich entsprechend ihres gesetzlich bestimmten Aufgabenspektrums direkte Adressaten der Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit sowie der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 80 BetrVG Abs. 1, Nr. 2a/2b) sind.[2] Aufgrund ihrer vielfältigen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte kommt ihnen in diesem Zusammenhang für die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeitpolitik eine wichtige Rolle zu.

Zu den zentralen Mitbestimmungsrechten im Hinblick auf die Umsetzung der Rechtsansprüche auf Arbeitszeitreduzierung zählt das Mitbestimmungsrecht bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit.[3] Von besonderer Bedeutung ist bei der Teilzeitumsetzung ebenfalls die Überwachung des Diskriminierungsverbots. Hier ist im Rahmen der Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung das Zustimmungsverweigerungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen zentral (§ 99 BetrVG). Dies gilt nach Degen (2006) zum einen für den Fall, dass bestimmte Beschäftigtengruppen von der Gewährung des Teilzeitanspruchs ausgeschlossen werden und die Beschäftigten jeweils nur niedriger qualifizierte Arbeitsplätze erhalten, sowie zum anderen, wenn der Arbeitgeber höher qualifizierte Positionen ausschließlich mit Vollzeitkräften besetzt. Überdies kann der Betriebsrat das Zustimmungsverweigerungsrecht geltend machen, wenn für die Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, unbefristete Neuein-

1 Wenn hier von familienorientierter oder gleichstellungsorientierter Arbeitszeitpolitik gesprochen wird, so ist dies darin begründet, dass es bei der Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben zwar grundsätzlich um eine Familienorientierung geht, diese jedoch, analytisch gesehen, eindeutig Aspekte von Chancengleichheit für Frauen mit Kindern hat, da durch die gesetzlichen Rechtsansprüche ein erweiterter Zugang zum Arbeitsmarkt normiert wird (so auch die Intentionen des Gesetzgebers). Dies ist der Fall, obwohl damit noch keineswegs eine grundsätzliche Veränderung in der Verteilung von Erwerbs- und Erziehungsarbeit zwischen den Geschlechtern erzielt wird.

2 Der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes bezieht sich auch auf Beschäftigte in den höheren Ebenen der betrieblichen Hierarchie. Zu der Teilgruppe höchster Führungskräfte, die nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, siehe Klebe/Ratayczak u.a. (2006, 126-128).

3 Siehe hierzu Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol (2001, 243/277); Richardi/Annuß (2000, 2203); Rieble/Gutzeit (2002/11/13).

stellungen vorgenommen werden, ohne dass für die aus der Elternzeit zurückkehrenden Beschäftigten ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht (ebd.). Handlungsoptionen im Rahmen des Zustimmungsverweigerungsrechts bestehen ebenso bei Stellenbesetzungen mit einem höheren Arbeitszeitvolumen, wenn der Vorrang der teilzeitbeschäftigten Bewerberinnen und Bewerber nicht berücksichtigt wird (Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol 2001, 388). Darüber hinaus kann der Betriebsrat auch bei der Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten während der Elternzeit bei Qualifikations- bzw. betrieblichen Bildungsmaßnahmen mitbestimmen (§§ 96 ff. BetrVG, siehe Böttcher 2001, 64) und hat nicht zuletzt ein Initiativrecht zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in der die Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten umfassend geregelt werden können (§ 87 BetrVG).[4]

Aufgrund der beschriebenen gesetzlichen Möglichkeiten ist der Beitrag der Arbeitnehmervertretungen zur Umsetzung der neuen Regelungen im Hinblick auf die Förderung einer familienorientierten Arbeitszeitpolitik auf der betrieblichen Ebene von erheblichem Belang. Von Interesse war in diesem Kontext auch zu untersuchen, welcher Handlungsrahmen durch die Arbeitgeberseite vorstrukturiert wird und welche Spielräume für eine familienorientierte Arbeitszeitpolitik von Betriebsräten und Betriebsrätinnen gesehen werden.

Mit den zu Beginn skizzierten Fragestellungen der Untersuchung richtet sich das Forschungsinteresse auf die betriebliche Gestaltung der Arbeitszeitpolitik unter familien- und gleichstellungsorientierter Perspektive. Die Forschungskonzeption kombiniert hierbei zwei Forschungslinien miteinander, indem Fragestellungen der 'Industrial Relations Forschung' bzw. der 'Labour Relations Forschung' und Forschungsansätze der Frauen- und Geschlechterforschung aufeinander bezogen werden.[5] Der Ansatz der 'Industrial Relations Forschung' ist für das Forschungsinteresse insofern sinnvoll zu nutzen, als für die Untersuchung mikropolitischer

4 Zu den weitreichenden Regelungsmöglichkeiten in diesem Rahmen, die sich direkt auf die Umsetzung der Teilzeitansprüche beziehen, siehe IG-Metall (2002, 70ff.). Weitere Interventionsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bestehen überdies durch ihren Informationsanspruch in Bezug auf Teilzeit im Betrieb und die Mitwirkung bei der Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen (§ 7 TzBfG) sowie bei der Personalplanung durch das Initiativrecht bei der Einführung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit und der Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 92 BetrVG).

5 Zur theoretischen Zusammenführung der beiden Ansätze siehe Bednarz-Braun (2000, 185ff.).

Prozesse die verschiedenen Strukturebenen der Politikgestaltung von Mikro- und Makropolitik aufeinander bezogen werden, indem danach gefragt wird, in welcher Weise betriebliche Prozesse und Handlungsstrategien betrieblicher Akteure von außerhalb der Organisation liegenden makropolitischen Regelungen beeinflusst werden (Bednarz-Braun 2000, 188).

Über den konzeptionellen Ansatz der Frauen- und Geschlechterforschung wird die geschlechterpolitische Dimension in die Analyse der Gestaltung betrieblicher Arbeitszeitpolitik eingeführt. Ausgehend von der grundlegenden Annahme der genderorientierten Organisationsforschung, dass Geschlecht noch immer als Strukturierungsprinzip betrieblicher und sozialer Organisationen wirkt und Strukturen und Positionen in Unternehmen nicht nur sachlich arbeitsteilig und hierarchisch differenziert, sondern entlang von Geschlecht konstruiert werden (Nickel 1999, 25; Müller 1999, 56ff.), ist unter dem Gesichtspunkt des geschlechterpolitischen Wandels von Organisationen danach zu fragen, in welcher Weise die Verhaltensweisen der betrieblichen Akteure und von ihnen geschaffene Organisationsregeln zur Konstituierung von Geschlecht bzw. hierarchischen Geschlechterverhältnissen oder deren Abbau auf der mikropolitischen Ebene beitragen (siehe auch Bednarz-Braun 2000, 185).[6] Da die Regulierung der Arbeitszeit eine, wenn nicht *die* zentrale Komponente der betrieblichen Strukturierung des Geschlechterverhältnisses darstellt, ist die Untersuchung der Implementation der gesetzlichen Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit ihren erweiterten Optionen der Arbeitszeitgestaltung in den Kontext einer geschlechterpolitischen Analyse der Strukturierung interner Arbeitsmärkte zu stellen. Bezogen auf die oben formulierten Fragestellungen lassen sich somit weitere Forschungsfragen für die Analyse differenzieren:

- Wie zeigt sich die Konstruktion von Geschlecht in der Umsetzung der gesetzlichen Teilzeitrechte für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern?
- Werden in betrieblichen Entscheidungen im Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitansprüchen wie auch in den Grundhaltungen betrieblicher Akteure Geschlechterungleichheiten sichtbar, ggf. umdefiniert oder auch verdrängt?
- Wie beeinflusst die alltägliche Wahrnehmung (im Sinne von Vorwissen, Alltagswissen) von Geschlecht das betriebliche Geschlechterverhältnis respektive die Regulierung von Arbeit(szeit) im personalpolitischen Kontext und damit die Optionen von Frauen und Männern im betrieblichen Alltag?

6 Einen Überblick zu den vielfältigen Forschungen im Feld Geschlecht und Organisation bieten Riegraf (2000) sowie Funder (2004).

– Werden und wenn ja, in welcher Form die traditionellen Geschlechterasymmetrien aufgrund der neuen Arbeitszeitrechte als kollektiven Geltungsansprüchen in Frage gestellt oder neu formuliert?

Die empirische und theoretische Bearbeitung solcher mikropolitischen und akteurszentrierten Fragestellungen ist in der deutschen Frauen- und Geschlechterforschung jüngeren Datums. Ihnen liegen konzeptionell die zentralen theoretischen Annahmen zugrunde, dass die Herstellung von Geschlecht bzw. von „Geschlechtergrenzen" zum einen als interaktive Konstruktionsprozesse zu verstehen, diese aber zum anderen gleichzeitig auch in (Organisations-)Strukturen verfestigt sind (siehe Nickel 1999, 30; Knapp 2001, 40f.).

4.2 Theoretisch-analytischer Bezugsrahmen

4.2.1 Zur Bedeutung von sozialer Praxis und Habitus

Mit den Fragestellungen der Untersuchung verbinden sich grundlegende Fragen nach einem theoretisch-analytischen Bezugsrahmen der Implementationsforschung. Was konstituiert eine arbeitspolitische Mikropolitik?[7] Wovon werden die Entscheidungen der betrieblichen Akteure bestimmt? Was fließt in sie ein? Betrachtet man den Forschungsgegenstand in seinen theoretischen Implikationen, stellen sich somit Fragen nach der Konstitution betrieblichen Handelns. In bisher hierzu vorliegenden Untersuchungen betrieblicher Arbeitspolitik zeigen sich zwei unterschiedliche Stränge in den jeweiligen Forschungskonzeptionen. So richten sich gleichstellungsorientierte Untersuchungen (Bednarz-Braun/Bruhns 1997 und 1995) auf die Analyse von Argumentationsmustern der betrieblichen Akteure, bezogen auf die Einführung neuer gesetzlicher Regelungen wie auch auf die Ge-staltung von betrieblichen Kooperationsbeziehungen, um darüber Rückschlüsse auf die betriebliche Praxis zu ziehen. So wichtig diese Forschungskonzeption ist, da mit ihr auch Problemkonstellationen im Rahmen der Umsetzung gesetzlicher Normen erfasst werden können, so bestehen ihre Grenzen gleichwohl darin, dass die Rückschlüsse auf die betriebliche Praxis methodisch problematisch sind. Werden arbeitspolitische Mikropolitiken im Rahmen von Fallstudien untersucht, konzentriert sich das Untersuchungsinteresse auf die Analyse der Handlungsstrategien als Teil einer Machtanalyse.[8] Bezogen auf das Feld der Geschlechterpolitik untersucht Riegraf (1996) betriebliche Mikropolitik mit einem solchen Ansatz. Welche Voraussetzungen der Akteure den betrieblichen Aushandlungsprozessen zugrunde liegen, wird dabei jedoch nicht näher beleuchtet. Damit bleibt die Untersuchung in der Konsequenz stärker auf der Ebene der Deskription der jeweiligen Handlungsstrategien. Demgegenüber wird in der vorliegenden Studie einerseits die Praxis sozialen Handelns auf der betrieblichen Ebene im Umgang mit der Implementation der neuen Arbeitszeitrechte untersucht und andererseits danach gefragt, wie sich diese konstituiert. Zum einen ist somit von Interesse, inwiefern sich grundlegende Handlungsmuster der betrieblichen Akteure im Umgang mit den gesetzlichen Normen identifizieren lassen, zum anderen, welche dahinter liegenden Deutungs- und Klassifikationsschemata dabei zum Tragen kommen, und schließlich, welche Handlungsbedingungen im betrieblichen Umgang mit den Rechten von Bedeutung sind.

Geht es um die Implementation von Teilzeitrechten als sozialer Praxis, erscheint es notwendig, eine solche subjektorientierte Analyse in ihren theoretischen Implikationen zu reflektieren. Mit der Frage nach den Handlungs- und Deutungsmustern sowie den Handlungsorientierungen der betrieblichen Akteure im Umgang mit den rechtlichen Normen richtet sich das Interesse auf die das Handeln der betrieblichen Akteure strukturierenden Dimensionen. Damit treten auf analytischer Ebene folgende Fragen in den Vordergrund:

1. Wie lässt sich das betriebliche Handeln als soziale Praxis analytisch fassen?
2. Welcher Akteursbegriff wird zugrundegelegt, um Handlungslogiken der betrieblichen Akteure theoretisch angemessen untersuchen zu können? Konkreter gefragt: Welchen Handlungslogiken unterliegen die Akteure? Wie gestaltet sich die Beziehung von (betrieblichen) Zwängen, habitualisierten Prägungen sowie den jeweiligen Veränderungen des individuellen Handlungsrahmens und wie lässt sich dies innerhalb eines theoretischen Rahmens untersuchen?

7 Unter dem mikropolitischen Ansatz werden zusammenfassend all jene Ansätze gefasst, die die Politikhaftigkeit des Handelns in Organisationen betonen. Siehe zur Darstellung mikropolitischer Konzeptionen Neuberger (1995), Müller-Jentsch (1997) und Riegraf (1996). Auch Lehndorff fasst betriebliche Entscheidungsprozesse als Ergebnis von Politikgestaltung und wendet sich im Kontext seiner Argumentation gegen arbeitssoziologische Interpretationen, die von einer Unausweichlichkeit betrieblicher Entgrenzungsprozesse im Bereich von Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen ausgehen (Lehndorff 2006, 9).

8 Siehe hierzu die Konzeption von Crozier und Friedberg (1979/1992), die den Untersuchungsansatz der strategischen Machtanalyse entwickeln. Zentral geht es hier darum, betriebliche Entscheidungsprozesse und Strategien unter dem Gesichtspunkt der Machtstrategien zu untersuchen.

Mit diesen Fragen sind auf theoretischer Ebene grundlegende Überlegungen zum Verhältnis von Struktur und Akteur angeschnitten, denen mit Bezug auf Bourdieus Konzeption sozialer Praxis nunmehr nachgegangen wird. In diesem Kontext ist zu klären, wie der Zusammenhang zwischen sozial strukturierter Praxis und der Ebene der Sinnkonstruktion konzeptualisiert werden kann, d.h. die Tatsache, dass jedes soziale Handeln mit einem Akt der Sinnkonstruktion und der Bedeutungszuschreibung verbunden ist. Hier beziehe ich mich auf den Bourdieuschen Habitusbegriff, der es analytisch ermöglicht, die Ebene der subjektiven Wahrnehmungs-, Klassifikations- und Deutungsschemata in ihrem Verhältnis zu einer Praxis zu bestimmen.

Grundlegend für Bourdieus Ansatz der Konzeptualisierung sozialer Praxis ist die Frage nach der Reproduktion gesellschaftlicher Strukturen und der Konstitution symbolischer Ordnung. Grundgedanke ist hierbei, den Begriff der sozialen Praxis und den Akteursbegriff so miteinander zu verbinden, dass sie analytisch in einem Funktionszusammenhang stehen. Um es mit einem von Bourdieu verwendeten Bild zu sagen, sind „die sozialen Akteure weder Materialteilchen, die durch äußere Ursachen determiniert werden, noch kleine Monaden, die sich ausschließlich von inneren Gründen leiten lassen und irgendein vollkommen rationales Handlungsprogramm ausführen" (Bourdieu/Wacquant 2006, 169f.). Einerseits setzt sich Bourdieu in dieser Konzeption mit strukturtheoretischen Zugängen auseinander, die seiner Auffassung nach soziales Handeln als mechanische Reaktion ohne Akteur verstehen. Andererseits problematisiert er in der Auseinandersetzung mit ethnomethodologischen Zugängen, dass diese soziales Handeln allein als soziale Konstruktionsakte konzeptualisieren, ohne Rückgriff auf die ihnen zugrundeliegenden Strukturen (ebd., 152f., siehe auch Wacquant 2006, 27). Hier setzt auch die grundlegende Kritik Bourdieus an Ansätzen des 'rational choice' an, die sich auf den in diesen Ansätzen zugrunde gelegten Akteursbegriff bezieht. Der Begriff des Akteurs wird von ihm dahingehend problematisiert, dass die theoretische Vorannahme eines rational handelnden Akteurs sämtliche der ihm intentional *nicht* zugänglichen Rationalitäten seines Handelns ausblendet und diese somit nicht mehr zum Gegenstand soziologischer Untersuchungen gemacht werden können (Bourdieu/Wacquant 2006, 152). „Die Theorie des rationalen Handelns kennt nur 'rationale Reaktionen' eines zugleich unbestimmten und austauschbaren Akteurs ohne Geschichte." (ebd., 156).[9] Auch

9 An anderer Stelle beschreibt Bourdieu den Utilitarismus als „Nullpunkt der Soziologie" (Bourdieu 1993, 113). Auch im Forschungsdiskurs der Ökonomie kommt es über die letzten Jahrzehnte hinweg aus ganz anderer Perspektive mit der Abgrenzung vom neoklassischen Paradigma mikroökonomischer Theoriebildung zu einer Problematisierung des rationalen Wahlhandelns in betrieblichen Organisationen. Postulierten frühere Arbeiten der sog. verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie auf der Basis ihrer Kritik klassischer organisationstheoretischer Ansätze noch das Konzept der „begrenzten Rationalität", so wurde in der Weiterentwicklung dieses Ansatzes demgegenüber die Grundposition entwickelt, dass betriebliche Entscheidungen durch Mehrdeutigkeit und eine sog. lose Kopplung bestimmt seien. Zur Theorieentwicklung betrieblicher Entscheidungsprozesse siehe Neuberger (1995) sowie Bogumil/Schmidt (2001, 28ff.).

wenn, wie Kunz (2004) hervorhebt, in verschiedenen Ansätzen des 'rational choice' der Akteursbegriff erweitert wurde, indem auch das nicht-intentionale Handeln als Prämisse der Präferenzbildung integriert wurde, bleibt es jedoch dabei, dass eine Untersuchung sozial und kulturell geformter unterschiedlicher Einflussfaktoren auf Entscheidungsprozesse innerhalb des Rational-Choice-Ansatzes grundsätzlich nicht von Interesse ist.

Als zentrales Theorem in seiner Theorie der Praxis ist Bourdieus Konzeption von Realität als einer Konstruktionsleistung der sozialen Akteure zu beschreiben. Diese Konstruktionsleistung findet jedoch nicht voraussetzungslos, sondern in einem vorstrukturierten und die Praxis wiederum strukturierenden Feld statt. Die analytische Kategorie der Vermittlung zwischen den objektiven Strukturen des jeweiligen Handlungsraumes und der individuellen Praxis der Akteure bildet Bourdieu mit dem Begriff des 'Habitus'. Der Habitus wird dabei verstanden als ein Dispositionssystem, als „sozial konstituiertes System von strukturierten und strukturierenden Dispositionen, das durch die Praxis erworben wird" (Bourdieu/Wacquant 2006, 154). Er bezeichnet nach Bourdieu „dauerhafte und übertragbare Systeme der Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata, Ergebnis des Eingehens des Sozialen in die Körper" (ebd., 160). Habituelle Dispositionen werden durch aktive Inkorporierung sozialer Strukturen geprägt. Ersterfahrungen durch familiäre und institutionelle Sozialisation kommt hierbei eine entscheidende Bedeutung zu. In diesem Kontext können Orientierungen und Dispositionen fortleben und handlungsrelevant sein, die zwar den Strukturen ihrer Entstehung angepasst waren, aktuelle Spielregeln eines gesellschaftlichen Feldes[10] jedoch verkennen (Bourdieu 1993a, 116f.). Erzeugt wird die Praxis der Subjekte über den Habitus aus einer stark vergangenheitsbezogenen Deutung der Gegenwart und der durch ihn vorstrukturierten Antizipation der Zukunft (ebd., 104, siehe auch Bourdieu/Wacquant 2006, 172). Der Habitus als Dispo-

10 Siehe zum Begriff des Feldes weiter unten.

sitionssystem greift somit der Zukunft vor und bearbeitet sie im Rahmen seiner Strukturierung. Dabei spielt die „Unbewusstheit" (Bourdieu 1993a, 105) der Handlungen eine entscheidende Rolle, denn die sozialen Praktiken der Subjekte werden von Bourdieu in der Regel weniger als kognitiv und reflexiv betrachtet, sondern als „Resultat des in den Institutionen objektivierten Sinns" (ebd., 107; Bourdieu 1993, 113).

Mit Bezug auf eine strukturalistische Perspektive fasst Bourdieu die Grundlage jeden Wahrnehmens, Deutens und Handelns als Mechanismus der Unterscheidung, über den sich Zugehörigkeiten ebenso wie Abgrenzungen herstellen. Die symbolische Ordnung wird analog der Statusoppositionen als ein System symbolischer Unterscheidungen konstruiert (Bourdieu 1974, 73). Soziales Handeln, das sich über Distinktionsprozesse definiert, basiert auf gesellschaftlich bestimmten Schemata, die aus der Struktur der Existenzbedingungen resultieren (Bourdieu 1987, 279). Die fundamentalen Gegensatzpaare der Struktur der Existenzbedingungen setzen sich dabei als grundlegende Strukturierungsprinzipien der Praxisformen und deren Wahrnehmung durch (ebd.).[11] Als gesellschaftlich strukturiertes Klassifikationssystem werden über binäre Unterscheidungen sozial konstruierte Ungleichheiten erzeugt, die in subjektive Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsmuster einfließen. Die Klassifikationen unterscheiden sich hierbei je nach Praxisfeldern und dadurch, wie die Akteure ihre jeweilige Position dort definieren. Für die vorliegende Studie sei als Beispiel für eine solche Klassifikation das Gegensatzpaar männlich/weiblich angeführt. Die Geschlechterdifferenz manifestiert sich als gesellschaftlich hierarchisierte Differenz sowohl in objektiven Strukturen entlang der Kategorie Geschlecht als auch in den Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata der Subjekte.[12]

Ein zentrales Theorieelement des habituellen Dispositionssystems, das Teil von Bourdieus Konzeptualisierungen und Analysen sozialer Ungleichheit ist, liegt – wie bereits oben kurz angeführt – in der Determiniertheit durch die spezifische Position, die der Akteur oder die betreffende Gruppe von Akteuren innerhalb der Sozialstruktur einnimmt. In diesem Zusammenhang führt Bourdieu den Feldbegriff ein, um verschiedene gesellschaftliche Räume und ihre jeweiligen Funktionslogiken untersuchen zu können. Entsprechend seiner Habitustheorie versteht er soziale Praxis auch als Inkorporierung der Strukturen eines sozialen Feldes und der damit verbundenen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, die sich in Abhängigkeit von der Position des Akteurs im Feld konstituieren. Das Feld wird von Bourdieu dabei als jeweils empirisch zu bestimmender gesellschaftlicher Teilbereich verstanden, innerhalb dessen spezifische Kräfte- respektive Machtverhältnisse vorherrschen, die die Akteure je nach Position in diesem Feld zu verändern suchen (Bourdieu/Wacquant 2006, 132). Die Struktur des Feldes gibt den Stand der Machtverhältnisse zwischen den am Kampf beteiligten Akteuren oder Institutionen wieder, deren Objekt das Monopol auf die für das betreffende Feld charakteristische legitime Gewalt ist (Bourdieu 1993, 108). Das Verhältnis von Habitus und Feld wird als eines der Konditionierung betrachtet: „Das Feld strukturiert den Habitus, der das Produkt der Inkorporierung einer immanenten Notwendigkeit dieses Feldes ist" (Bourdieu/Wacquant 2006, 160f.). Über den Habitus wird somit die Verknüpfung sozialen Handelns mit dem jeweiligen gesellschaftlichen Feld gestaltet und die Praxis in ihrer Funktionslogik bestimmt.

Den Ausdruck der Anerkennung von gesellschaftlichen Strukturen bzw. der Funktionslogiken eines Feldes fasst Bourdieu mit dem Begriff der *illusio,* verstanden als „Besetzung" (ebd., 128) des jeweiligen Feldes und der darin zum Ausdruck kommenden Kräfteverhältnisse. „Jedes Feld", so Bourdieu, „setzt eine spezifische Form von Interesse voraus und aktiviert sie, eine spezifische *illusio* als stillschweigende Anerkennung des Wertes der Interessenobjekte, die in ihm auf dem Spiel stehen, und als praktische Beherrschung der Regeln, die in ihm gelten." (ebd. 149). Die *illusio* bildet somit die Grundlage für die symbolische Reproduktion der Regeln eines sozialen Feldes. Sie ist die Basis dafür, dass subjektive Orientierungen an vorhandenen Strukturen sozialer Felder ausgerichtet und diese als legitim anerkannt werden.

Über den Habitusbegriff und den mit ihm verknüpften Feldbegriff wird somit ein analytischer Zugriff auf theoretischer Ebene konstruiert, der sich auf die Rekonstruktion der Genese von Orientierungen und Praktiken im Hinblick auf die ihnen zugrundeliegenden Wahrnehmungs-, Deutungs- und Klassifikationsschemata richtet wie auch darauf, in welcher Form diese Praktiken wiederum auf das Feld zurückwirken. Werden soziales Handeln und Struktur in dieser Form aufeinander bezogen, so stellt sich die Frage, ob es sich dabei nicht doch um eine

11 „Nichts wäre in der Tat irriger als die Annahme, die symbolischen Handlungen (...) bedeuteten nichts außer sich selbst: Sie verleihen stets der sozialen Stellung Ausdruck, und zwar gemäß einer Logik, die eben die der Sozialstruktur ist, d.h. die der Unterscheidung." (Bourdieu 1974, 62).

12 In einer seiner Arbeiten, in der sich Bourdieu grundlegend mit der gesellschaftlichen Konstitution von Geschlechterungleichheit auseinandersetzt, ist die theoretische Annahme, dass die Differenzierung gesellschaftlich in eine Hierarchisierung transformiert wird, ebenfalls fundamental (Bourdieu 2005).

deterministische Konzeption sozialer Praxis handelt. Bourdieu begegnet diesem Einwand, indem er darauf hinweist, dass der Habitus als System von Dispositionen zu verstehen ist, die erst im Verhältnis zu einer bestimmten Situation manifest werden und in diesem Sinne als virtuelle Struktur zu fassen sind (ebd., 168). So lassen sich die mit einer bestimmten Position zusammenhängenden Determinierungen als vielfach gefiltert verstehen durch die erworbenen und während des gesamten Lebenslaufs des Akteurs aktiven Dispositionen sowie durch die strukturelle Geschichte dieser Position im sozialen Raum (ebd., 169).

4.2.2 Geschlecht als Prozess- und Strukturkategorie

Bevor der Ertrag dieser Ausführungen Bourdieus bilanziert und in Bezug gesetzt wird zum Forschungsinteresse dieser Studie, möchte ich noch wesentliche Verbindungslinien zwischen den Überlegungen Bourdieus und der Theoriediskussion der Frauen- und Geschlechterforschung ziehen, die für den analytischen Rahmen dieser Arbeit relevant erscheinen. Es lassen sich hier zwei Theorie-Linien im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung identifizieren, deren zentrale Paradigmen vor dem Hintergrund der Ausführungen Bourdieus für die Konzeptualisierung der vorliegenden Untersuchung aufgenommen werden sollen. Es handelt sich zum einen um einen Theorieansatz, innerhalb dessen Geschlecht als *Prozesskategorie* entwickelt wird, zum anderen um einen Theorieansatz, der Geschlecht als *Strukturkategorie* fasst. Während im letztgenannten Geschlecht in seiner historisch-gesellschaftlichen Bestimmtheit untersucht wird, befasst sich der erstgenannte mit der Konstruktion von Geschlecht über soziale Interaktionsprozesse. Gemeinsam ist beiden theoretischen Zugängen, dass mit ihnen eine Geschlechterdifferenz, die auf biologische Unterschiede rekurriert oder diese als funktionale Differenzierung gesellschaftlicher Reproduktionsprinzipien begreift, analytisch nicht (mehr) begründbar ist.[13]

In der jüngeren Frauen- und Geschlechterforschung, in deren Forschungskontext Geschlecht als Prozesskategorie entwickelt wird, richtet sich der Blick auf die *Konstruktions*prozesse von Geschlecht, die sich in sozialen Interaktionen herstellen, also auf die Erzeugung von Geschlecht als soziale Praxis. In Anknüpfung an den Symbolischen Interaktionismus und ethnomethodologische Zugänge wird die

13 Zu einer grundlegenden Darlegung und Diskussion der unterschiedlichen Linien in der Frauen- und Geschlechterforschung siehe Gottschall (2000, 165 ff. und 292 ff.).

Herstellung von Geschlecht, das '*doing gender*', somit als Zuschreibungsprozess betrachtet (West/Zimmerman 1991; Fenstermaker/West/Zimmerman 1991).[14] Zentral ist dabei die Grundannahme, wie Gottschall ausführt (Gottschall 2000, 302), dass soziale Realität keine eigene Objektivität hat, sondern das Korrelat der Wahrnehmungs- und Verstehensleistungen interagierender Subjekte ist. Damit verbunden ist eine theoretische Konsequenz: Ob und in welcher Form Geschlecht in Interaktionen relevant wird, hängt vom konkreten Handeln in situativen Kontexten ab und wird somit als grundsätzlich veränderbar betrachtet. Produktiv ist dieser Fokus, weil er den Blick dafür schärft, wie und in welchem Ausmaß sich über soziale Praktiken und Deutungsmuster von Geschlechterdifferenz institutionelle Ordnungen konstituieren und legitimieren. Gleichwohl lässt sich – wie auch Bourdieu in seinen theoretischen Ausführungen darlegt – ein analytischer Zusammenhang von Alltagsinteraktion, Institutionengefüge und gesamtgesellschaftlicher Strukturierung in handlungstheoretischer Perspektive nicht zureichend konzeptualisieren. Der konstruktivistische Blick auf Geschlecht deckt, wie Gottschall herausarbeitet, soziale Konstruktionsmodi auf, hat jedoch die Tendenz, Geschlecht zu enthistorisieren, weil nicht thematisiert wird, warum und unter welchen spezifischen Voraussetzungen Geschlecht als außerordentlich wirksames Differenzierungskriterium fungiert und in welchem Verhältnis dieses wiederum zu den gesamtgesellschaftlichen Strukturen steht (Gottschall 2000, 335). Hier setzt auch die Kritik Knapps (2001, 70) an, die in ihrer kritischen Auseinandersetzung mit dem Theorieansatz des 'doing gender' argumentiert, dass Auflösungsprozesse von Geschlecht als sozialem Differenzierungskriterium, die über die Analyse sozialer Interaktion in jüngeren empirischen Untersuchungen festgestellt wurden, analytisch gewichtet und damit ins Verhältnis zu gesellschaftlichen Strukturzusammenhängen gesetzt werden müssen.[15] In diesem Zusammenhang verweist sie darauf, dass der gesellschaftliche Organisationszusammenhang von Erwerbsarbeit und Elternschaft nach wie vor einen Kernkomplex für die Analyse der Disparitäten zwischen den Geschlechtern darstellt (ebd., 69).

14 Zur Diskussion hinsichtlich weiterer zentraler Annahmen dieses Ansatzes, mithin der Auflösung der Geschlechtskategorie als analytische Kategorie, siehe Gottschall (2000, 308 f.) sowie Knapp (2001).

15 „Ohne solche gesellschaftstheoretisch vorzunehmenden Gewichtungen wäre im Grunde jede Form der „Inklusion" in Teilsysteme oder die in diversen Bereichen beobachtbaren Formen der „Dethematisierung von Geschlecht" gleich nah dem Mittelpunkt. Man registriert sie, aber man kann ihren Stellenwert, bezogen auf die gesellschaftliche Entwicklung, nicht einschätzen." (ebd., 70)

Richtet sich der gerade skizzierte konstruktivistische Ansatz auf Interaktions- und Zuschreibungsprozesse, so wird in einem zweiten, stärker strukturtheoretisch orientierten Theorieansatz der Frauen- und Geschlechterforschung umfassender das Verhältnis zwischen gesellschaftlicher Produktion und Reproduktion in den Blick genommen. Zentral ist hier die Frage, wie sich das Geschlechterverhältnis in Prozessen materieller, generativer und symbolischer Reproduktion gestaltet. Soziale Ungleichheit wird dabei sowohl als Ungleichverteilung von Ressourcen wie auch als Ungleichheit in der Anerkennung von Differenz in verschiedenen sozialen Bezügen (Erwerbsarbeit versus Familienarbeit) verstanden. Das Geschlechterverhältnis ist in diesem Kontext insofern als Strukturkategorie bestimmt, als davon ausgegangen wird, dass die Hierarchisierung der gesellschaftlichen Sphären der Erwerbsarbeit und der sozialen Reproduktion sich mit einer kulturellen Konstruktion von Geschlechterdifferenz verbindet, um hierarchisierte Geschlechterordnungen zu etablieren oder zu befestigen (Becker-Schmidt/Knapp 2000, 46f. und 156). Auf der Ebene der symbolischen Reproduktion des Geschlechterverhältnisses werden demnach sowohl differente gesellschaftliche Erwartungen an die Subjekte als Geschlechtswesen als auch Vorstellungen einer unterschiedlichen Wertigkeit zwischen den Geschlechtern konstruiert (Becker-Schmidt 1994, 531).[16]

Deutlich wird durch diese Vergegenwärtigung zentraler theoretischer Paradigmen der Frauen- und Geschlechterforschung, dass es für die Konzeptualisierung der vorliegenden empirischen Studie hilfreich sein kann, den Ertrag beider Theorielinien im Blick zu halten. Wird danach gefragt, wie und in welchem Maße sich Geschlecht als strukturierendes Prinzip in der Umsetzung gesetzlicher Arbeitszeitrechte im Hinblick auf eine Kombination von Erwerbs- und Fürsorgearbeit darstellt, so erscheint es zum einen wichtig, den Blick auf die Mechanismen der Konstitution von Geschlecht über soziale Zuschreibung zu richten und zu untersuchen, wie eine hierarchisierende Geschlechterdifferenz im Rahmen von Interaktionsprozessen konstruiert wird. Zum anderen müssen die Bedingtheiten, die sich aus dem gesellschaftlichen Strukturzusammenhang des Geschlechterverhältnisses und deren prägendem Einfluss auf die institutionelle Organisation von Arbeit ergeben, wie auch die Wechselwirkungen zwischen beiden Ebenen im Auge behalten werden.

16 Vgl. auch Fraser (2001a, 40f.), die Geschlecht als grundlegendes Strukturprinzip politischer Ökonomie begreift wie auch als kulturell-evaluative Differenzierung.

Zum Ertrag für diese Untersuchung

Im Folgenden möchte ich den Ertrag dieser theoretisch-analytischen Bezüge für diese Arbeit bilanzieren. Die Ausführungen Bourdieus ermöglichen auf theoretischer Ebene, den Begriff der Praxis zu differenzieren, indem deutlich wird, dass handlungs- und strukturtheoretische Dimensionen sozialen Handelns konzeptionell zu verbinden sind. Die Einordnung von Praxis als Konstruktionsakt, der analytisch rückzubinden ist an die ihn erzeugende Struktur und wiederum auf diese zurückwirkt, bietet darüber die Möglichkeit, die inkorporierten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata in ihrem Bezug zur Praxis zu konzeptualisieren. Für die hier vorliegende Arbeit zur Implementation neuer gesetzlicher Arbeitszeitrechte wird damit ein Untersuchungsrahmen skizziert, der zeigt, dass die Ebene der betrieblichen Praxis als sozialer Praxis wie auch die Ebene der mit ihr verbundenen kulturellen Konstruktionen für die Analyse zentral sind und aufeinander bezogen werden müssen, da sie in einem funktionalen Zusammenhang stehen. Das Habitus-Konzept erlaubt dabei, Deutungsmuster als auf der Ebene der symbolischen Reproduktion wirkende Strukturmechanismen zu verstehen.[17] Auch die Geschlechterdimension kann für die Untersuchung analytisch genauer gefasst werden. Über die dargestellten theoretisch-analytischen Bezüge wird es möglich, Geschlecht als strukturiertes Prinzip sozialen Handelns im Kontext der Umsetzung von Teilzeitrechten und als strukturierendes Prinzip zu untersuchen. Mit anderen Worten: Es kann analysiert werden, inwiefern sich Geschlecht als Teil einer Struktur darstellt und wie sich soziale Praxis über Konstruktionsprozesse innerhalb dieser Struktur reproduziert. Bezogen auf die vorliegende Untersuchung heißt dies, die soziale Handlungspraxis der Akteure auch dahingehend zu untersuchen, wie der soziale und vergeschlechtlichte Ort, von dem aus die Befragten agieren, sich darstellt, um die subjektive Perspektive auf hochqualifizierte Erwerbsarbeit sowie die Perspektive auf den Zusammenhang von Erwerbsarbeit und eigener Lebensführung und die damit verbundenen Handlungsorientierungen herausarbeiten zu können.

17 Dies ist grundlegend auch ein Theorem der Frauen- und Geschlechterforschung. Da mit den Ausführungen Bourdieus auf theoretischer Ebene ein umfassenderes Grundkonzept gesellschaftlicher Analyse vorgelegt wird, wird hier auf das Habitus-Konzept rekurriert.

5 Methodisches Verfahren und methodologische Implikationen

Im Folgenden werden die methodische Konzeption der Studie und deren methodologische Implikationen vorgestellt. Die Ausführungen zum methodischen Zuschnitt beinhalten zunächst eine Begründung zur Wahl des qualitativen Zugangs. Dem folgen Erläuterungen zur Interviewkonzeption, in denen die Erhebungsmethode differenziert entwickelt wird, sowie zur Auswahl der Befragtengruppen und der an der Untersuchung beteiligten Unternehmen. Anschließend werde ich das Verfahren für die Auswertung des Interviewmaterials vorstellen. In die Darstellung wird hierbei der zentrale Erfahrungsgewinn im Forschungsprozess einbezogen, der die Grundlage für die Wahl des grundlegenden Auswertungsverfahrens bildete. Den Abschluss des Kapitels bilden Erläuterungen zur Fallauswahl sowie zum Geltungsbereich der Forschungsergebnisse.

5.1 Qualitativer Forschungszugang und Erhebung

Wie in den Zielsetzungen dieser Studie skizziert, richtet sich das Forschungsinteresse auf die betriebliche Implementation der gesetzlichen Teilzeitansprüche unter dem Gesichtspunkt der Kombination von hochqualifizierter Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern. Für die Herausarbeitung und differenzierte Analyse sozialen Handelns im Rahmen der Implementation der gesetzlichen Regelungen ist die Untersuchung von subjektiven Sichtweisen, Handlungsmustern und handlungsleitenden Orientierungen der Akteure grundlegend. Sollen Handlungsmuster und -motive sowie Handlungskontexte und die mit ihnen verbundenen komplexen Deutungen untersucht werden, ist dem mit einem methodischen Zugang Rechnung zu tragen, der die notwendige Offenheit in der Datengewinnung ermöglicht, um den zu analysierenden Gegenstandsbereich angemessen zu erschließen.

Aufgrund dieser Anforderungen, die sich aus der Forschungsfragestellung ergeben, wurde für die empirische Untersuchung auf methodischer Ebene ein qualitativer Forschungszugang gewählt. Seine Vorteile als analytischem Zugriff zur Beschreibung sozialen Handelns liegen in den zentralen theoretischen und methodologischen Grundannahmen begründet, die wiederum wesentliche Konsequenzen für die Art des Erhebungsverfahrens haben.[1] In Abgrenzung zu einem neopositivistischen Wissenschaftsverständnis und der daraus resultierenden Methodologie bildet die Grundlage des qualitativen Ansatzes eine Konzeption sozialer Realität, die nicht als objektiv gegeben, konstant abrufbar und kontextunabhängig interpretierbar betrachtet wird, sondern als über Bedeutungszuschreibungen gesellschaftlich konstruiert. Zentrale Annahme ist somit, dass soziale Realität als eine bereits *interpretierte* Realität zu verstehen ist und demgemäß eine spezifische Art der 'Bedeutungsstrukturierung' in sich trägt, die es zu erfassen gilt. Daraus folgt, dass alltagsweltliche Konstruktionen und komplexe Deutungen als subjektive Relevanzsysteme erst dann untersucht werden können, wenn dies in der Welt der Datenproduktion auch zugelassen wird, mithin deutlich werden kann, welche Bedeutung die Befragten den eigenen Einschätzungen beimessen, aufgrund welcher Erfahrungen sie zustande kommen und wie sich die jeweils spezifischen Erfahrungen auf das Handeln der Individuen auswirken. Folglich kann die 'subjektive' Bedeutung auch nur dann erschlossen werden, wenn von einer vollständigen theoretischen Vorstrukturierung des Forschungsgegenstands abgesehen wird und die befragten Personen die Möglichkeit erhalten, die Strukturierung von Bedeutung selbst vorzunehmen. Grundlegend zielt eine am interpretativen Paradigma orientierte Sozialforschung dabei sowohl auf den Nachvollzug des subjektiv gemeinten Sinns wie auf die Rekonstruktion latenter Sinngehalte.

Mit dieser Konzeption sozialer Realität ist eine weitere entscheidende Annahme zur Konstitution von sozialer Bedeutung und zur sprachlichen Vermitteltheit sozialen Handelns verbunden, die Annahme der Interaktionsbedingtheit individueller Bedeutungszuschreibungen. Jeder Forschungsprozess, so die grundlegende Position, ist in einen Kommunikationsprozess eingebunden, da man nur über diesen Zugang Daten aus der Perspektive der Handelnden sowie der Bedeutung,

1 Dem qualitativen Zugang liegen komplexe wissenschaftstheoretische und methodologische Grundpositionen zugrunde, die den Gegenstandsbereich sozialwissenschaftlicher Forschung anders fassen, als dies im Rahmen eines an den naturwissenschaftlichen Methoden orientierten Theorieverständnisses geschieht. Die Expansion qualitativer Vorgehensweisen war hierbei grundlegend von der Kritik an einer traditionellen, am neopositivistischen Wissenschaftsverständnis orientierten Forschungspraxis und der Rezeption hermeneutischer Positionen begleitet. Siehe zu den wissenschaftstheoretischen und methodologischen Positionen des qualitativen Forschungszugangs sowie zum Folgenden Hoffmann-Riem (1980), Hopf (1979), Flick (2002, 33ff.), Flick u.a. (2003, 106 ff.), Rosenthal (2005, 39ff.).

die sie ihren Handlungen und Erfahrungen geben, erhält. Die Forschenden werden nicht als Störfaktor im Kommunikationsprozess der Datengewinnung betrachtet, sondern die Kommunikationsbeziehung wird als Voraussetzung für die Datengewinnung gesehen, die wiederum auch erst die diskursive Verständigung über Interpretationen ermöglicht.

Die systematische Berücksichtigung dieses Prinzips subjektiver Interpretation als theoretischem und methodologischem Postulat hat zur Folge, dass im Rahmen qualitativer Forschung die Annäherung an den Untersuchungsgegenstand mittels offener Verfahren realisiert wird und nicht mit Hilfe standardisierter Erhebungsinstrumente wie beispielsweise vorgegebenen Skalen zur Messung von Einstellungen oder standardisierten Fragebögen mit vorgegebenen Antwortkategorien, die die Interviewkommunikation stark begrenzen.

Als Erhebungsinstrument wurde in dieser Studie das qualitative leitfadengestützte Interview verwendet. Die Entscheidung für diese Form des Interviews trägt dem Ziel Rechnung, das Forschungsthema möglichst umfassend aus der Perspektive der Interviewten zu erfassen und darüber hinaus verstehen und erklären zu können, weshalb eine bestimmte Perspektive eingenommen wird und auch, wie sich diese entwickelt hat.[2] Im Gegensatz zum standardisierten Interview werden im qualitativen Interview grundsätzlich Deutungs- und Artikulationsspielräume zugelassen, so dass die Interviewten die Möglichkeit haben, in gewissen Grenzen die Kommunikation selbst zu steuern, d.h. Akzente zu setzen und die für sie relevanten Themen deutlich werden zu lassen. Das leitfadengestützte Interview hat den Vorteil, dass es zum einen stärker auf die Orientierung an bestimmten Themenbereichen zielt, zum anderen jedoch auch Spielräume in den Frageformulierungen, Nachfragestrategien und in der Abfolge der Fragen eröffnet (Hopf 2000, 351).[3] Das bedeutet auch, sich in den Fragen an den Sprachcodes der Interviewten und am Gesprächsverlauf zu orientieren. Der Gesprächsleitfaden wurde entsprechend flexibel eingesetzt. Die methodologische Begründung einer flexiblen Gesprächsführung liegt hierbei darin, dass es um die weitgehende Erfassung subjektiver Bedeutung bei der Datenerhebung gehen muss. Die Vorstellung, allen Interviewten die gleichen Fragen in der gleichen Reihenfolge zu stellen, um ein höheres Maß an Vergleichbarkeit zu erzielen, berücksichtigt nicht, dass die gleichen Fragen für verschiedene Interviewte aufgrund der subjektiven Zuschreibung von Bedeutung völlig Unterschiedliches bedeuten können. Demgegenüber geht es darum, wie Cicourel in seiner Arbeit zur Methodendiskussion ausführt, den Befragten verschiedene Stimuli anzubieten, denen die gleiche Bedeutung zugeordnet wird. Daraus ergibt sich auch die Folgerung, dass eine „Verteilung von Antworten auf identische Stimuli nicht notwendig die Natur von Objektkonstanz“ offenbart (Cicourel 1974, 310 f.).

Auf der methodischen Ebene wurde die Interviewführung konzeptionell an den Prinzipien einer *erzählgenerierenden* Interviewführung (Rosenthal 2005; Loch/Rosenthal 2002) ausgerichtet. Damit sollte ein Wissen für die Implementationsforschung genutzt werden, das bisher vornehmlich in anderen Forschungskontexten angewendet wird, das jedoch wegen der grundlegenden methodologischen Fundierung zur Erhebung des Datenmaterials und der sich daraus ergebenden methodischen Umsetzung gewinnbringend erschien.[4]

Weshalb eignen sich nun Erzählungen besonders für eine Handlungs- und Erfahrungsanalyse und aus welchen Gründen wird der Stellenwert von Erzählungen als bedeutsam eingeschätzt? Da dieser methodische Zugang für die Er-

2 Hopf (2003, 350) sieht in offenen und teilstandardisierten Interviews wichtige Chancen einer empirischen Umsetzung handlungstheoretischer Konzeptionen in der Soziologie, da sie die Möglichkeit bieten, „Situationsdeutungen oder Handlungsmotive in offener Form zu erfragen, Alltagstheorien und Selbstinterpretationen differenziert und offen zu erheben, sowie zu einer diskursiven Verständigung über Interpretationen“.

3 Es lässt sich bei der gewählten Interviewform für die Befragung der Personalverantwortlichen und Betriebsräte auch von feldinternen Experteninterviews bzw. feldinternen Expertisen (Froschauer/Lueger 2002) sprechen. Sie begründen ihre Begriffsbestimmung damit, dass die Befragten als Akteure eine Position im Untersuchungsfeld haben und sich das Forschungsinteresse auf ihr in den Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen eingelagertes Wissen richtet (ebd., 228). Feldexterne Expertisen haben demgegenüber das Ziel, ein spezifisches (Fakten-) Wissen über ein Untersuchungsfeld von Befragten zu diesem Feld zu erhalten. Damit zeigen sich bei beiden Formen des Experteninterviews zwei völlig unterschiedliche Zugänge und Forschungsfragestellungen, denen entsprechend in der Interviewführung und in der Auswertung des Datenmaterials Rechnung getragen werden muss. Während im ersten Fall die Perspektive und das Handeln der Befragten in ihrer Funktion für die Konstruktion des Feldes interessiert, ist dies im letzteren Fall nicht von Relevanz.

4 Bei den Forschungskontexten handelt es sich u.a. um Bereiche wie die Migrationsforschung (Lutz 2000), die Transformationsforschung (Miethe 1999; Völter 2003) sowie Forschungen zur Arbeit in sozialen Diensten (siehe hierzu umfangreiche Arbeiten in Kraimer 2000). Implementationsstudien wie auch arbeitspolitische bzw. betriebssoziologische Studien arbeiten demgegenüber bisher stärker mit methodischen Ansätzen ohne Erzählgenerierung (siehe hierzu Bednarz-Braun/Bruhns 1997; Pongratz/Voß 2003; Völker 2004).

hebung des Datenmaterials, mithin für den Ausschnitt der Welt der Befragten, den man über die Interviews erhält, von wesentlicher Bedeutung ist, möchte ich im Folgenden genauer erläutern, was darunter zu verstehen ist und worin seine Vorteile liegen. Grundgedanke der erzählgenerierenden Gesprächsführung ist es, die auf methodologischer Ebene für den qualitativen Zugang formulierten Postulate der Offenheit und der Kommunikation methodisch systematisch bei der Datenerhebung zu berücksichtigen. Im Kern geht es hierbei darum, zur Erzählung selbst erlebter Erfahrungen zu motivieren, da diese am konsequentesten die Möglichkeit bieten, handlungsorientierende Wissensbestände und Einstellungen sowie deren Genese rekonstruieren zu können (Rosenthal 2005, 137).[5] Anders gesagt: Die Analyse von Erzählungen ermöglicht das Verstehen der manifest und auch der latent wirksamen Handlungsorientierungen der Befragten und das Verstehen dessen, was diese sich wiederum selbst als Handlungsmotive zuschreiben (Loch/Rosenthal 2002, 222). Diese Bestimmung des Stellenwerts von Erzählungen ist mit der Prämisse verknüpft, dass Erzählungen stärker an konkreten Handlungsabfolgen und den ihnen zugrunde liegenden Handlungsmotiven und weniger an den Ideologien und Rationalisierungen der Befragten orientiert sind. In seiner erzähltheoretischen Fundierung wiederum basiert der Stellenwert von Erzählungen auf der Annahme, dass es „Zugzwänge" des Erzählens gibt, wobei zwischen drei Formen von Darstellungszwängen bei Erzählungen unterschieden wird, dem „Zwang" zur Gestalterschließung, zur Detaillierung und zur Kondensierung. Während mit ersterer die Notwendigkeit der Konstruktion eines für die Zuhörenden verständlichen Aufbaus gemeint ist, beinhaltet Detaillierung die Notwendigkeit, die ausreichende Anzahl an Details zu nennen, so dass die Erzählung verstehbar ist. Unter Kondensierung wiederum wird die Notwendigkeit für den Sprechenden verstanden, die für die Erzählung relevanten Bestandteile aus der Fülle der Informationen herauszufiltern (Schütze 1977, 188).

Mit der Bestimmung der Funktion von Erzählungen ist auch eine Bestimmung anderer Textsorten und deren Funktionen im Interview verbunden, die ebenfalls für die methodisch-konzeptionelle Gestaltung der Interviewführung von erheblicher Bedeutung sind. Hierbei handelt es sich neben Erzählungen um

5 Schütze ist in der Bundesrepublik in den 1970er Jahren derjenige, der die erzähltheoretischen Grundlagen der narrativen Interviewführung systematisch entwikkelt. Erzählungen definiert er als „diejenigen vom thematisch interessierenden faktischen Handeln abgehobenen sprachlichen Texte, die diesem am nächsten stehen und die Orientierungsstrukturen des faktischen Handelns auch unter der Perspektive der Erfahrungsrekapitatulation in beträchtlichem Maße rekonstruieren" (Schütze 1977, 1).

Beschreibungen und um Argumentationen. Während Erzählungen von eigenen Erfahrungen, Gefühlen, Kognitionen oder Selbsterklärungen in einen Handlungsablauf eingebettet sind, ist demgegenüber bei Beschreibungen der „Vorgangscharakter des dargestellten Sachverhalts eingefroren" (Kallmeyer/Schütze 1977, 201). Argumentationen enthalten im Gegensatz zu Erzählungen Bewertungen, gegebenenfalls ohne dass die ihnen zugrunde liegende Erfahrung überhaupt noch thematisiert wird, und sind darüber hinaus an der Gegenwartsperspektive der Erzählenden und stärker an der aktuellen Gesprächssituation orientiert.[6] Evozieren wir im Interview über bestimmte Fragetypen nur Argumentationen als Datenmaterial, können wir somit kaum die Erfahrungen der Befragten und die Entwicklung ihrer Deutungsmuster rekonstruieren. Loch und Rosenthal (2002, 225) weisen in ihren Ausführungen zu den methodischen Aspekten der erzählgenerierenden Interviewführung in diesem Zusammenhang darauf hin, dass mit Meinungs- und Begründungsfragen („*weshalb haben Sie…*?", „*warum entschieden Sie sich damals…*?", „*wieso sind Sie nicht…*?") lediglich Argumentationen als Datenmaterial erzeugt werden und somit eine Annäherung an eine ganzheitliche Reproduktion im oben skizzierten Sinne nicht gefördert wird. Statt die in den Erzählungen enthaltenen handlungsstrukturierenden Orientierungen der Sprechenden zu erhalten, wird Datenmaterial zu deren alltagstheoretischen Legitimationen erzeugt.

Theorien über das eigene Handeln, die wiederum aus der Gegenwartsperspektive und bezogen auf die aktuelle Situation des Sprechenden erzeugt werden, erhalten wir ebenso, wenn die Fragen dazu auffordern, handlungsleitende Orientierungen *kognitiv* zusammenzufassen. Fragen wie „*welche Rolle spielte für Sie…*?", „*welchen Stellenwert hat für Sie …?*" erzeugen durch die verwendete Fragetechnik vorwiegend Kognitionen, ohne an Erlebtes rückgekoppelt werden zu können. Darüber hinaus ist leicht vorstellbar, dass nach einer Frage in dieser Form für den weiteren Verlauf des Interviews kaum mehr die Chance besteht, handlungsleitende Orientierungen über Erzählungen selbst erlebter Erfahrungen zu erhalten.[7] Aufgrund des Prinzips der Erzählgenerierung wurden geschlossene

6 Schütze spricht in diesem Zusammenhang von sekundären Legitimationen, die Sachverhalte unter einem der Handlungsorientierung fremden, erst nachträglichen Interesse plausibilisieren sollen (Schütze 1977, 30f.; vgl. auch Loch/Rosenthal 2002, 225).

7 Die methodische Berücksichtigung dieser Prinzipien der Erzeugung des Datenmaterials ist von zentraler Bedeutung. Werden sie nicht ausreichend berücksichtigt, wird somit ein Material erzeugt, das nicht mehr ausreichend an Handlungskontexte rückgebunden werden kann. Siehe zu dieser Problematik die Konzeptionen der

Fragen zu relevanten Daten der Befragten erst am Ende des Interviews gestellt, da sie nicht zu einer Interviewsituation führen, die zu Erzählungen und damit einer breiteren Datenproduktion einladen. Es zeigte sich überdies im Interviewprozess, dass viele dieser Daten bereits im Interview nicht nur genannt, sondern auch in breitere Kontexte eingebunden wurden.

Wie wurde das Prinzip einer erzählgenerierenden Gesprächsführung methodisch in dieser Untersuchung umgesetzt, und wo liegt der Unterschied zu anderen Formen der Erzeugung von qualitativem Datenmaterial?

Zunächst wurde das Interview mit einer offenen, erzählgenerierenden Frage eingeleitet (siehe unten detailliert dazu), auch die weiteren Fragen orientierten sich hieran. Der Unterschied in der Erzeugung des Datenmaterials wird erkennbar, wenn wir uns vorstellen, in welcher Form beispielsweise Personalverantwortliche auf die stark problemzentrierte Frage antworten würden: „*Wo sehen Sie Probleme bei der Umsetzung der gesetzlichen Ansprüche auf Arbeitszeitreduzierung*?" im Vergleich zu einer erzählgenerierenden Frage wie: „*Können Sie sich daran erinnern, als Sie dem Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie hier im Betrieb zum ersten Mal begegnet sind und wie ging es dann weiter bis heute*?", gegebenenfalls verbunden mit einer späteren erzählgenerierenden Nachfrage wie: „*Können Sie von einer Situation erzählen, in der für Sie eine Arbeitszeitreduzierung schwierig war*?". Erhalten wir im ersten Fall Argumentationen, deren Genese gänzlich verschlossen bleibt, ermöglicht letzterer Fragetyp, Erfahrung und Perspektive der Befragten in viel komplexerer Form deutlich werden zu lassen, da mögliche Argumentationen in Handlungskontexte eingebettet werden können. Für die Nachfragen im Interview wurde ebenfalls eine erzählgenerierende Gesprächsführung bei der Gestaltung der Interviewführung eingesetzt, um die subjektive Perspektive und den Erfahrungshintergrund der Befragten in ihrer Komplexität erfassen zu können.[8] Wurden beispielsweise im Interview zunächst nur Argumentationen präsentiert, so gestaltete sich die Interviewführung insofern erzählgenerierend in den Nachfragen, als wiederum zur Schilderung einer

Interviewleitfäden von Pongratz/Voß (2003), Bednarz-Braun/Bruhns (1997) und Völker (2004).

8 Hier wurde ebenfalls ein methodisches Wissen genutzt, das im Rahmen des narrativen Interviews entwickelt wurde (siehe hierzu und zum Folgenden Rosenthal 2005, 154). Es hat jedoch ebenfalls für die hier vorgestellte Erhebungsform Geltung, da auch hier die Argumentation zutrifft, dass mit Vertiefungsfragen eine breite und gleichwohl detaillierte Erzeugung des Datenmaterials erreicht werden kann.

Situation zu der jeweiligen Argumentation aufgefordert wurde. Vertiefungsfragen dieser Art sind für die Interviewgestaltung von erheblicher Bedeutung, da sie Interesse signalisieren und den Interviewprozess unterstützen. Ebenso wichtig ist es, dass sie zu einer vertiefenden Erhebung des Materials beitragen, indem Vagheiten, Inkonsistenzen und Lücken, die beim Zuhören deutlich werden, noch einmal durch entsprechende Fragen zum Thema gemacht werden können. Vertiefungsfragen ermöglichen auch, dass Verstehen im Interviewprozess immer wieder überprüft werden kann und zielen darauf, nicht nur den manifesten Gehalt von Aussagen, sondern auch die latenten Bedeutungen zu erfassen (ebd.).[9]

Ein weiterer Vorteil einer erzählgenerierende Gesprächsführung für diese Studie liegt darin, dass durch diese Form des Interviews Kommunikationsstrategien der Befragten, die sich stark an sozialer Erwünschtheit orientieren, konterkariert werden können. Da es sich beim Forschungsfeld der Implementation gesetzlicher Regelungen auf betrieblicher Ebene um eines handelt, in dem Verhaltensweisen der Akteure unter Umständen aufgrund der gesetzlichen Vorgaben negativ konnotiert sind, so dass der Druck, sozial erwünscht zu antworten, besonders stark ist, ermöglicht eine an Erzählungen orientierte Gesprächsführung ggf. auch Diskriminierungstatbestände zu erfassen, die ansonsten nicht zu Tage treten würden.

Als Eingangsfrage wurde für die Interviews in dieser Studie zunächst eine leicht strukturierende Frage gewählt, in welcher der Forschungskontext genannt und mit dem thematischen Schwerpunkt der Erhebung verbunden wurde. Die Erzählaufforderung lautete für das Interview mit den Personalverantwortlichen folgendermaßen:

> „Es geht in unserem Projekt schwerpunktmäßig um Teilzeitarbeit im Betrieb als Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Sie sind als Personalverantwortliche(r) hier im Unternehmen tätig, deshalb sind uns Ihre Erfahrungen wichtig.
> Es wird heute viel über die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie gesprochen. Können Sie sich noch an die Situation erinnern, in der Sie dem Thema zum ersten Mal hier im Betrieb begegnet sind – und wie ging es dann weiter bis heute?"

Die Erzählaufforderung mit dem Bezug auf die eigene Erfahrung im Interaktionsfeld wurde gewählt, um eine an den Relevanzstrukturen der Befragten orientierte erzählgenerierende Gesprächsführung entsprechend dem oben dargelegten me-

9 Siehe sehr instruktiv zu den unterschiedlichen Fragetypen im Rahmen einer erzählgenerierenden Gesprächsführung Rosenthal (2005, 149).

thodologischen Prinzip der Offenheit umzusetzen und auf die individuelle Perspektive der Befragten auf den interessierenden Gegenstand zu fokussieren. Das Forschungsinteresse wurde hierbei offen gelegt, jedoch nicht direkt mit den zu untersuchenden Gesetzen in Verbindung gesetzt, implizit sind diese jedoch durch den Zeithorizont in der Frage nach den eigenen Erfahrungen mit einbezogen.

Zu den weiteren Fragekomplexen des Interviewleitfadens wurden entsprechend den Prinzipien der erzählgenerierenden Gesprächsführung Nachfragen entlang des Relevanzsystems der Befragten gestellt, verbunden mit Erzählaufforderungen, die immer wieder zur Erzählung selbst erlebter Ereignisse einluden. Am Ende des Interviews erhielten die Befragten die Möglichkeit, gegebenenfalls das, was bisher noch nicht zur Sprache gekommen war, zu thematisieren. Den Abschluss des Interviews bildeten Fragen nach den für die Untersuchung relevanten sozio-strukturellen Merkmalen wie Ausbildung, berufliche Stationen, derzeitiger beruflicher Status, Dauer der Eltern(teil)zeit, Anzahl und Struktur der Beschäftigten im Funktionsbereich (Personalverantwortliche) etc.

Konzeptionell basierte der Leitfaden auf zwei zentralen Komplexen, dem Komplex 'Betrieb' sowie dem Komplex 'Gestaltung der eigenen Lebensführung/ individuelle Vereinbarkeit'. Diese Konzeption erklärt sich daraus, dass davon ausgegangen wurde – wie oben bereits allgemeiner in Bezug auf den qualitativen Zugang für diese Untersuchung skizziert –, dass die Perspektiven der Befragten über das zu untersuchende Feld ebenso wie ihre Handlungsmuster in diesem Bereich auf ihren individuellen Erfahrungen innerhalb und außerhalb des Interaktionsfeldes, das den Untersuchungsgegenstand bildet, beruhen. Anders formuliert: Es sollte der den jeweiligen Handlungsmustern zugrunde liegende Erfahrungskontext der Befragten möglichst breit erfasst werden, um die Handlungsmuster in ihrer Bedeutung untersuchen zu können. Innerhalb der beiden genannten thematischen Komplexe wurde bei der Interviewgestaltung, entsprechend der betrieblichen Position der Befragten, konzeptionell differenziert (Personalverantwortliche/betriebliche Interessenvertretung). Dementsprechend enthielt der Interviewleitfaden für die Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen auch den Themenbereich der eigenen Erfahrungen in der Arbeit des Betriebsrates zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit. Der Interviewleitfaden zu den Interviews mit den Personalverantwortlichen ist im Anhang dokumentiert.

5.2 Struktur der Untersuchungssamples

5.2.1 Auswahl und Charakteristika der Befragtengruppen

Für die Arbeitgeberseite wurden Personalverantwortliche des mittleren und des oberen Managements befragt. Die Begriffsbestimmung der beiden Managementebenen folgte der gängigen Kategorisierung. Zum mittleren Management gehören Leiter und Leiterinnen von Abteilungen, zum oberen oder höheren Management werden Hauptabteilungsleitung, Bereichsleitung, Geschäftsleitung sowie die Vorstandsebene gezählt (vgl. Kleinert u.a. 2007, 27). Führungsverantwortliche des oberen Managements wurden in dem Fall befragt, wenn sie personalpolitisch noch in die Umsetzung von Arbeitszeitregelungen eingebunden waren. Insgesamt sollte damit bei der Konzeption des Samples der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die konkrete Gestaltung und Umsetzung von Arbeitszeitmodellen und „familienfreundlichen" Regelungen oft den unmittelbaren Vorgesetzten obliegt und von der Unternehmensphilosophie abweichen kann.[10]

Bei den Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretungen wurden jeweils die für diesen Bereich thematisch Verantwortlichen sowie Betriebsratsvorsitzende und stellvertretende Vorsitzende als wichtige Funktionsträger und -trägerinnen für die Gestaltung der Politik der betrieblichen Interessenvertretungen befragt.

Die Kontaktaufnahme für die Gewinnung der Befragten erfolgte für die Personalverantwortlichen über die jeweiligen Personalleitungen der Unternehmen, die Ansprechpartner nannten. Die Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen wurden direkt kontaktiert. Die Befragten erhielten bei Interesse vor dem Interview einen Flyer, in dem allgemein über das Forschungsprojekt und seine Zielsetzungen informiert wurde. Die Struktur des Untersuchungssamples ist damit als Ergebnis eines selektiven Samplings zu verstehen, bei dem inhaltliche Überlegungen das Auswahlverfahren schon vorab bestimmten.[11]

10 Ein eindrucksvolles Beispiel bieten hierfür die Ergebnisse der Studie von Arlie Russell Hochschild in einem US-amerikanischen Unternehmen, die zeigen, dass es erhebliche Diskrepanzen zwischen der propagierten Unternehmensphilosophie und den Handlungsstrategien der direkten Vorgesetzten gibt (Hochschild 2002, 101ff.)

11 Die Bildung dieser Stichprobe ist damit nicht, wie dies im Rahmen quantitativer Forschung der Fall ist, als verkleinertes Abbild aller empirisch vorfindbaren Fälle zu betrachten. Schlüsse auf die Verteilung von Merkmalen in einer Grundgesamtheit lassen sich somit grundsätzlich nicht ziehen. Dies erklärt sich aus dem qualita-

Insgesamt wurden 37 mehrstündige Interviews durchgeführt, darunter 20 Interviews mit männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen, 17 Interviews mit Betriebsräten und Betriebsrätinnen.[12] Die Dauer der Interviews lag zwischen eineinhalb und zweieinhalb Stunden. Die Interviews wurden in den Unternehmen im eigenen Büro durchgeführt. Nach dem Abschluss eines Interviews wurde ein Interviewmemo erstellt, das sowohl wichtige thematische Aspekte des Interviews enthält wie auch Daten zum Verlauf des Interviews, Informationen zum institutionellen Kontext sowie biographische Daten der Befragten. Die Interviewmemos dienten einer ersten Strukturierung des Datenmaterials und wurden in der weiteren Auswertung für die Auswahl der vertieft zu analysierenden Fälle herangezogen (siehe hierzu detaillierter unten). Die Interviews wurden jeweils vollständig transkribiert.[13]

5.2.2 Auswahl und Charakteristika der Unternehmen

Das Sample der untersuchten Betriebe setzt sich aus fünf Großbetrieben aus drei unterschiedlichen Branchen zusammen. Hierbei handelt es sich um jeweils zwei Betriebe aus dem Dienstleistungssektor, zum einen aus der Informations- und Telekommunikationsbranche, zum anderen aus dem Bereich Finanzdienstleistungen, sowie um einen Betrieb der verarbeitenden Industrie. Der Auswahl der Betriebe lagen folgende Überlegungen und Kriterien zugrunde:

Die Studie konzentrierte sich in der Auswahl auf Großbetriebe ab einer Beschäftigtenzahl von 1000 Beschäftigten mit eigener betrieblicher Interessenvertretung am Standort sowie eigener Geschäftsführung. Die Vorgabe zur Betriebsgröße war grundlegend, da aufgrund der Betriebsgröße von etablierten und stärker formalisierten Arbeitsbeziehungen zwischen Personalleitung und betrieblicher Interessenvertretung ausgegangen werden konnte. Ein eigener Betriebsrat sowie eine eigene Geschäftsführung des Betriebsstandortes sollten sicherstellen, dass die betrieblichen Akteure die jeweiligen Handlungsspielräume für eine eigenständige betriebliche Personalpolitik besaßen. Die Betriebe sollten sich ferner in einer stabilen ökonomischen Situation befinden, da davon ausgegangen wurde, dass die Rahmenbedingungen und Schwerpunkte betrieblicher Personalpolitik in Betrieben mit ökonomischen Krisen andere sind als diejenigen in einer ökonomisch stabilen Situation.

Inhaltliches Kriterium für die Auswahl der Betriebe war darüber hinaus, dass Betriebe für die Untersuchung berücksichtigt werden sollten, in denen bisher noch kein familienpolitisches Engagement zu verzeichnen war. Hintergrund war hierbei die Überlegung, dass – wie oben in der Auswertung der aktuellen Forschungsliteratur dargelegt – nur in einem vergleichsweise sehr geringen Anteil von Betrieben in Deutschland eine familien- und chancengleichheitsorientierte Personalpolitik nachzuweisen ist. In diesem Punkt musste der Forschungsplan jedoch modifiziert werden, da trotz breiter Anfragen über das gesamte Bundesgebiet kein solcher Betrieb bereit war, sich der Untersuchung zu öffnen. Lediglich Betriebe, die in mindestens einem der unterschiedlichen familien- und chancengleichheitsorientierten Handlungsfelder der Personalpolitik (Kinderbetreuung, Arbeitszeit, Chancengleichheit) bereits aktiv gewesen waren, erklärten sich bereit, an der Untersuchung teilzunehmen.[14] Das Sample enthält daher vier Betriebe, die bereits in einem familienpolitischen oder chancengleichheitsorientierten Handlungsfeld der Personalpolitik aktiv sind oder waren sowie einen Betrieb mit einer höheren Aktivität im Sinne von Maßnahmen oder Regelungen in mehreren der oben genannten Handlungsfelder. Mit dieser Konzeptualisierung des Samples konnten somit auch unterschiedliche betriebliche Rahmenbedingungen auf der Regelungsebene familien- und chancengleichheitsorientierter Arbeitszeitpolitik mit in die Untersuchung einbezogen werden.

Für die Gewinnung von Betrieben für die Untersuchung erfolgten systematisch schriftliche und telefonische Anfragen in Betrieben, die den oben genannten Kriterien entsprachen. Ausgangspunkt hierfür waren Recherchen bei den Arbeitgeberverbänden wie auch über Betriebsdatenbanken der Gewerkschaften mit entsprechenden Informationen zu Betriebsgröße und Beschäftigtenzahl. Darüber hinaus wurden Internetrecherchen durchgeführt.

tiven Forschungszugang. Siehe zu weiteren Ausführungen der Stichprobenziehung im Rahmen des Auswertungsverfahrens Kap. 5.3.

12 Der Befragungszeitraum lag zwischen 08/2005 und 06/2006. Siehe eine detaillierte Aufschlüsselung des Untersuchungssamples mit weiteren Merkmalen wie Geschlecht und Funktionsebene in der tabellarischen Übersicht im Anhang.

13 Insgesamt wurden 33 Interviews transkribiert. Zu den Transkriptionszeichen siehe die Übersicht im Anhang.

14 Vgl. hierzu ähnliche Erfahrungen im schwierigen Feldzugang bei der Gewinnung von Betrieben für ein Forschungsprojekt im Themenbereich Arbeitszeit Klenner u.a. (2002).

5.3 Auswertungsverfahren und Fallauswahl

Im Folgenden soll das in der Untersuchung grundlegend verwendete Auswertungsverfahren, die ihm zugrunde liegenden theoretischen Grundannahmen sowie die damit verbundenen textanalytischen Techniken der Auswertung erläutert werden. Es geht somit darum darzulegen, was das Auswertungsverfahren beinhaltet, aus welchen Annahmen zur Analyse sozialer Strukturen es sich ableitet und wie sich die Auswertung als systematisches und methodisch kontrolliertes Verfahren gestaltet. Mit der Beschreibung des verwendeten Auswertungsverfahrens möchte ich die Reflexion des Forschungsprozesses verknüpfen, in dessen Verlauf sich erst zeigte, welches der für die Analyse des Datenmaterials in Frage kommenden Auswertungsverfahren sich für den Untersuchungsgegenstand als das adäquateste erwies. Wie im Weiteren noch konkret erläutert werden soll, war zunächst ein inhaltsanalytisches Auswertungsverfahren für die Untersuchung vorgesehen. Der Forschungsprozess zeigte jedoch, dass für die Auswertung ein am Prinzip der hermeneutischen Rekonstruktion ausgerichtetes Verfahren gewinnbringend sein sollte.

Grundlegende Vorgehensweise bei einem inhaltsanalytischen Auswertungsverfahrens ist es, das Datenmaterial themenspezifisch auf der Basis der Analyse von Kategorien zu untersuchen, die dem Material zugeordnet werden. Kennzeichnend für die Zuordnung von Kategorien zu spezifischen Textstellen im Interview ist hierbei, dass diese aus dem Sinnzusammenhang des Gesamttextes themenspezifisch herausgelöst werden (siehe zum inhaltsanalytischen Verfahren Mayring 2003 und 2003a). Für den weiteren Forschungsprozess war dann die Erfahrung mit den ersten Auswertungsergebnissen auf der Basis des inhaltsanalytischen Auswertungsverfahrens von zentraler Bedeutung. So ließen sich für die Gruppe der Personalverantwortlichen und der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen zwar Deutungen sowie ansatzweise Handlungsmuster, bezogen auf die Forschungsfragestellung, herausarbeiten. Das Verfahren zeigte jedoch seine Grenzen darin, dass der Zusammenhang zwischen Handlungs- und Deutungsmustern der Akteure nicht zu bestimmen war und folglich auch die handlungsleitenden Orientierungen nicht zu rekonstruieren waren. Welche Funktion den Deutungen in der Präsentation der Befragten zukam, inwiefern sie mit den jeweiligen Handlungsmustern verbunden waren, konnte mit dem verwendeten Auswertungsverfahren somit nicht erschlossen werden. Die inhaltsanalytische Kategorienbildung zerschnitt gleichsam die Logik des erzeugten Datenmaterials. So stellten sich folgende Fragen:

- Wie konnten Handlungsmotive der Befragten erfasst werden, ohne lediglich auf deren Selbstbeschreibungen des eigenen Handelns zurückgreifen zu müssen?
- Warum verwendeten die Interviewten bspw. Geschlechterstereotypisierungen, wenn sie über ihre Erfahrungen im Umgang mit der Teilzeitumsetzung sprachen?
- In welchem funktionalen Zusammenhang standen Teilzeitumsetzung und der Rückgriff auf kollektive Deutungsmuster der Geschlechterdifferenz? Welchen 'individuellen Sinn' hatten diese für die Interviewten im jeweiligen Kontext?
- Welche Bedeutung für den Umgang mit den Teilzeitrechten hatte es, wenn die Befragten in den Interviews immer wieder Bezüge zu ihrer eigenen Lebensführung herstellten?

Es blieb somit die spannende Frage offen, inwiefern die Befragten als Handelnde an der Konstruktion ihres spezifischen Interaktionsfeldes und damit auch an der sozialen Konstruktion des betrieblichen Geschlechterverhältnisses beteiligt waren und welche Einflussfaktoren sich für ihr Handeln, mithin für die Implementation der neuen gesetzlichen Vorgaben zur Kombination von Erwerbs- und Fürsorgearbeit, feststellen ließen.[15]

Für die Analyse der Interviews wurde daher in einem zweiten Schritt ein Auswertungsverfahren gewählt, das dem Prinzip der Offenheit in der textanalytischen Auswertung in vertiefter Weise Rechnung trägt und sich am Prinzip der Rekonstruktion orientiert – das Verfahren der hermeneutischen Fallrekonstruktion. Dieses möchte ich im Folgenden genauer in seinen theoretischen und methodischen Implikationen darlegen. Grundgedanke der hermeneutischen Rekonstruktion ist es, dass die Bedeutung einzelner Textsegmente erst im Gesamtzusammenhang analysiert und verstanden werden kann, während eine Herauslösung von Textsegmenten aus dem Sinnzusammenhang dazu führt, dass sie in ihrer Bedeutung für die Sprechenden nicht erfasst werden können. Dem Verfahren der hermeneutischen Rekonstruktion liegt – wie Rosenthal (2005, 57) in ihren Ausführungen zum rekonstruktiven Ansatz skizziert – als zentrale Annahme über sozialwissenschaftliche Begriffsbildung zugrunde, dass soziale Gebilde einheitliche Gebilde sind, die durch ein zugrunde liegendes Regelsystem erzeugt

15 Vgl. dazu ähnliche Forschungserfahrungen zu der Frage der Auswertung des Datenmaterials Dölling u.a. (2007, 14/15).

werden.[16] Theoretisch begründet wird dies mit Bezug auf gestalttheoretische Grundannahmen in der Form, dass Teile einer Gestalt nur in ihrer Bedeutung anhand jener Strukturierungsregeln bestimmt werden können, die dieser Gestalt zugrunde liegen (ebd., 57). Textsegmente besitzen in dieser Konzeption, so die Argumentation, keine Eigenschaften unabhängig von ihrer Bedeutung im Gesamtzusammenhang. Daraus ergeben sich zwei zentrale Konsequenzen für die Auswertung sozialwissenschaftlichen Datenmaterials, die auch für die vorgelegte Untersuchung von wesentlicher Bedeutung sind. Erstens hat dies forschungslogisch zur Konsequenz, dass der Text in diesem Auswertungsverfahren nicht mit einem vorab festgelegten Klassifikations- und Variablensystem analysiert wird. Zweitens folgt daraus, dass der jeweilige Fall und die Analyse der ihm zugrunde liegenden Struktur sowie die Regeln, auf denen diese Struktur basiert, in den Mittelpunkt der Untersuchung rücken. Anders gesagt: Es geht, um zur Aufdeckung von Wirkungszusammenhängen gelangen zu können, um die Herausarbeitung einer Fallstruktur.[17] Mit der Berücksichtigung dieses Paradigmas in der Auswertung sozialwissenschaftlichen Datenmaterials verbindet sich somit auch ein Perspektivwechsel auf der das Auswertungsverfahren begründenden methodologischen Ebene. Ziel der fallrekonstruktiven Forschung ist es demnach, die Komplexität von Handlungsstrukturen am einzelnen Fall zu untersuchen, um Prozesse der *Entstehung* und *Entwicklung* sozialer Phänomene erfassen zu können (ebd., 22).

Wie gestaltet sich die Auswertung nun konkret als systematisches Verfahren und wie wurde dieses Verfahren in dieser Untersuchung angewandt? Im Folgenden soll kurz vorgestellt werden, auf welchen Prinzipien das Auswertungsverfahren basiert und wie die grundlegenden Analyseschritte aussehen. Grundsätzlich erfolgt die Auswertung des Datenmaterials in der rekonstruktiven Analyse im

16 Das rekonstruktive Verfahren wurde seit Ende der 1970er Jahre in verschiedenen sozialwissenschaftlichen Forschungskontexten entwickelt. Zu den folgenden Ausführungen des rekonstruktiven Forschungsansatzes siehe Rosenthal (2005, 55 ff.).

17 Zur Fallstruktur siehe ebenfalls Hildenbrand (1999, 13). Oevermann (2000, 61) verweist in diesem Kontext auf einen wichtigen Unterschied zwischen dem Auswertungsverfahren der Fall*rekonstruktion* und dem der Fall*beschreibung*. Geht es bei der Fallrekonstruktion darum, die den Fall erzeugende Struktur und die Regeln seiner Strukturbildung zu erfassen, werden bei der Fallbeschreibung die Merkmalskriterien eines Falls summarisch erfasst unter vorab festgelegten klassifizierenden Kategorien. Fallbeschreibungen, so vermerkt Oevermann kritisch dazu, seien daher nur in der Lage zu illustrieren oder Beispiele zu geben. Sie seien methodologisch wie theoretisch „unaufschlussreich" (ebd., 62).

Rahmen eines abduktiven Verfahrens.[18] Zentral für das abduktive Schlussfolgerungsverfahren ist die Hypothesengewinnung und Hypothesenüberprüfung am Einzelfall.[19] Auf der Ebene der Textauswertung gestaltet sich die Abduktion dabei als ein komplexes Interpretationsverfahren, bei dem – zusammengefasst gesagt – für die jeweiligen Sinneinheiten Hypothesen am Text gebildet werden, die dann durch die Hypothesen über die folgenden Sinneinheiten bestätigt oder verworfen werden. Im Analyseverfahren bedeutet dies konkret, dass zur Bildung einer Hypothese zunächst alle zum Zeitpunkt der Interpretation möglichen Hypothesen bzw. Lesarten gebildet werden, um dann im zweiten Schritt von den formulierten Hypothesen auf Folgehypothesen zu schließen, die dann im Anschluss mit dem konkreten Fortgang des Textes konfrontiert werden. Im dritten Auswertungsschritt werden die Folgehypothesen wiederum mit der nächsten Textsequenz kontrastiert und gewinnen entweder an Plausibilität, werden modifiziert oder verworfen. Mit dem abduktiven Verfahren der Interviewanalyse ist dabei notwendigerweise die Vorgehensweise verknüpft, dass die Analyse des Textes in der Struktur des Interviews erfolgt (Prinzip der Sequentialität), da ansonsten die innere Logik des Präsentierten nicht erschlossen werden könnte.

In der vorliegenden Untersuchung wurde daher die Analyse innerhalb der einzelnen Interviewkomplexe sequentiell vorgenommen. Kriterien der Sequenzierung waren hierbei der Sprecherwechsel (Interviewerin – Befragte/r), wenn das Thema gewechselt wurde oder ein Textsortenwechsel stattfand (vgl. hierzu auch Völter 2003, 49). Feinanalysen, d.h. detaillierte Analysen kleinster Sinneinheiten, wurden insbesondere bei der Eingangspräsentation der Befragten, an längeren

18 Siehe zum Folgenden Rosenthal (2005, 56ff.).

19 Mit dem Prinzip der Abduktion ist, wie Rosenthal (2005, 59f.) mit Bezug auf die Arbeiten von Peirce darlegt, auch ein methodologischer Zugang einer systematisch kontrollierten Hypothesenbildung verbunden, der sich von deduktiven wie induktiven Formen der Hypothesenbildung abgrenzt. Während bei der Deduktion als Verfahren auf methodologischer Ebene die Hypothesenbildung aus der Theorie erfolgt und bei der Induktion von einer auf empirischen Indizien beruhenden Hypothese ausgegangen wird, beginnt die Abduktion mit der Betrachtung des empirischen Phänomens. Dieses abstrakt nicht so leicht verständliche Prinzip veranschaulicht Rosenthal an einem Beispiel aus der belletristischen Literatur, nämlich mit der Detektivarbeit von Sherlock Holmes als einem abduktiven Zugang. So würde Holmes bei der Frage, wer der Mörder ist, von den beobachtbaren Fakten ausgehen und alle möglichen Lesarten des Falles heranziehen, während die Polizei, ausgehend von einem empirischen Indiz, eine Hypothese aufstellte und im Anschluss nach weiteren Indizien suchte, die diese Hypothese bestätigen (ebd., 61f.).

Erzählungen im Interview, an zunächst unverständlichen Textstellen sowie an weiteren Textstellen zur Hypothesenprüfung durchgeführt.

Grundlegend war die Auswertung von insgesamt drei Analyseschritten bestimmt, die sich an den Auswertungsprinzipien rekonstruktiver Analysen von Rosenthal (2005, 173ff.; vgl. auch Loch 2006, 74ff.) orientieren: Der erste Auswertungsschritt richtete sich auf die Rekonstruktion der Perspektive des Erzählten. Hier wurden jeweils das manifeste und das latente Präsentationsinteresse der/des Befragten und die damit verknüpfte Gegenwartsperspektive herausgearbeitet. Die Hypothesenbildung erfolgte entsprechend dem oben skizzierten abduktiven Schlussfolgerungsverfahren. Der zweite Auswertungsschritt zielte auf die Analyse des in der Vergangenheit Erlebten. Hier konzentrierte sich die Analyse auf die im Interview geschilderten Handlungsweisen wie auf die biographischen Daten der Befragten mit dem Ziel der Herausarbeitung grundlegender Handlungsmuster. Zentral für diese Vorgehensweise ist die Annahme, dass jede einzelne Handlung eine Wahl aus objektiv gegebenen alternativen Handlungsmöglichkeiten darstellt. Die Analyseergebnisse beider Auswertungsschritte wurden in einem dritten Schritt miteinander verglichen. Damit wird erreicht, dass die methodologisch bedeutsame Differenz zwischen Erzählperspektive und Erlebtem bestehen bleibt. Der Vergleich ermöglicht die Rekonstruktion der Regeln, die den Fall konstituieren, d.h. die Erklärung der Funktionslogik zwischen a) den Mechanismen der Auswahl der jeweiligen Handlungsoptionen der Befragten sowie b) der sich daraus ergebenden Struktur in der Perspektive des Erzählten.

Basierend auf der herausgearbeiteten Fallstruktur wurde in einem abschließenden Schritt des Auswertungsverfahrens eine Typenbildung im Sinne einer Verallgemeinerung der Fallstruktur vorgenommen.[20]

Zur Fallauswahl

Für die Auswertung der vertieft zu analysierenden Fälle der Fallrekonstruktionen wurde aus der Gesamtstichprobe der Befragten ein zweites Sample gebildet. Die Auswahl der Fälle erfolgte in Orientierung am Verfahren des „theoretischen samplings" (Glaser/Strauss 1967/1998, 53ff.). Hierbei wird so verfahren, dass eine mehrmalige Ziehung von Fällen für die Stichprobe im Zuge der Auswertung nach den sich bereits im Forschungsprozess ergebenden Ergebnissen erfolgt. Begründet ist dieses Verfahren der Stichprobenziehung in der Forschungslogik

20 Siehe hierzu auch die Ausführungen zur methodologischen Begründung im Hinblick auf den Geltungsbereich rekonstruktiver Fallanalysen in Kap. 5.4

interpretativer Forschung, die in der Stichprobenziehung damit anders als in der quantitativen Forschung verfährt und sich auf die innere Logik des Einzelfalls oder mehrerer Vergleichsfälle richtet.

Nach welchen Kriterien erfolgt dabei nunmehr die Fallauswahl? Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, die Fallauswahl nach den Kriterien des maximalen oder des minimalen Vergleichs zu gestalten. Beim maximalen Vergleich geht es nach Abschluss einer Fallrekonstruktion für die Fallauswahl darum, einen Fall für die weitere Auswertung auszuwählen, der sich auf der Oberfläche als völlig anderer Fall hinsichtlich der Forschungsfragestellung erweist. Hier ist die Frage, ob er sich dann auch in seiner Struktur als anderer Fall herausstellt. Beim minimalen Vergleich wird ein Fall für die Auswertung herangezogen, der auf der ersten Ebene als ähnlicher Fall erscheint (Rosenthal 2005, 96; siehe hierzu auch Flick 2002, 338; Schütze 1983, 287; siehe ebenfalls Glaser und Strauss 1967/1998, 62ff.). In der hier vorliegenden Studie wurden die Fälle auf der Basis eines maximalen Vergleichs ausgewählt.[21]

Dokumentenanalysen

Im Rahmen der Auswertung des Datenmaterials wurden darüber hinaus Dokumentenanalysen vorgenommen. Dies bezog sich, sofern vorhanden, insbesondere auf die Analyse von Regelungsstrukturen in Form betrieblicher Vereinbarungen wie Betriebsvereinbarungen zu den Themenbereichen Arbeitszeit, Telearbeit, Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit oder zu Unternehmensleitlinien dazu. Ebenso wurden Angaben der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zu den Regelungsstrukturen im Betrieb durch die Analyse der vorhandenen Dokumente wie auch durch weitere Recherchen zu den betrieblichen Gegebenheiten nachvollzogen und überprüft. Dies war vor allem dann der Fall, wenn sich in den Interviews unterschiedliche Angaben zu einem Sachverhalt ergaben.

21 Im Hinblick auf die Fallauswahl des ersten Falls für die Auswertung wurde der Position Rosenthals (2005, 95) gefolgt, die für die Auswahl des ersten Falls keine theoretischen Vorüberlegungen beansprucht, da jedes Interview nach Abschluss der Fallrekonstruktion zur Bildung eines Typus entsprechend der Fragestellung herangezogen werden könne. Siehe zum maximalen Vergleich im Rahmen der Fallauswahl weiter meine Vorbemerkungen zu den Fallauswertungen in Kap. 6.1.

5.4 Geltungsbereich

Nun soll die Frage des Geltungsbereichs und damit die Frage der Verallgemeinerung einer fallrekonstruktiv arbeitenden Forschung behandelt werden. Mit dem verwendeten interpretativen Forschungsansatz für sozialwissenschaftliche Forschung stellen sich auch Fragen der Verallgemeinerung und des Geltungsbereichs der Ergebnisse neu. Sie werden entsprechend den grundlagentheoretischen Positionen und den daraus resultierenden methodischen Vorgehensweisen in der Erhebung und Auswertung des Datenmaterials anders beantwortet, als dies bei der Verwendung von quantitativen Methoden der Fall ist. Ein aus der Sicht der quantitativen Forschung geäußerter Einwand gegenüber hermeneutischen Fallanalysen besteht darin, dass es sich um einzelne Fälle handele, die nicht verallgemeinerbar seien und daher keine allgemeine Gültigkeit beanspruchen könnten. Grundlage dieser Position ist es, die Generalisierbarkeit eines Ergebnisses aus der numerischen Häufigkeit seines Auftretens abzuleiten. Demgegenüber geht es bei der Verallgemeinerung im Rahmen des interpretativen Ansatzes um die Rekonstruktion der konstituierenden Momente eines sozialen Phänomens in Abgrenzung von seinen situationsspezifischen Besonderheiten, wobei sich gesellschaftliche Regeln und Bedingungen und der Aspekt, wie diese zur Anwendung kommen – so die Argumentation – in der Analyse einzelner Fälle zeigen können (Rosenthal 2005, 74 f.).[22]

Grundlegend ist hierfür eine dialektische Konzeption von Individuellem und Allgemeinem, innerhalb der davon ausgegangen wird, dass sich auch im gesellschaftlich Individuellen Allgemeines im Sinne gesellschaftlicher Regeln und Bedingungen zeigt. Anders gesagt: Das individuelle Handeln konstituiert sich in der je spezifischen Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Realität. Dieses soziale Handeln lässt sich in seiner Struktur rekonstruieren, so dass Wirkungszusammenhänge zwischen individuellem Handeln und gesellschaftlichen Phänomenen herausgearbeitet werden können. Handelt es sich somit um die *Strukturgesetzlichkeit* eines Falls, ist diese als Strukturgesetzlichkeit verallgemeinerbar. Geschlossen wird, so Rosenthal in Anlehnung an Lewin, nicht von einem Fall auf alle Fälle bzw. von vielen auf alle Fälle, sondern von einem konkreten Fall auf alle gleichartigen Fälle (ebd.). Damit wird der Begriff der Gesetzlichkeit eines sozialen Phänomens anders verstanden, als dies in der quantitativen Forschung der Fall ist. Fallrekonstruktionen zielen auf eine theoretische Verallgemeinerung über die Typik des Falls (ebd, 76).[23] Bestimmend für seine Typik sind hier die Regeln, die ihn erzeugen. Der Typus ist somit eine Abstrahierung der Fallstruktur (Wohlrab-Sahr 1994, 273). Über die Typenbildung wird die Struktur in so abstrahierter Form erfasst, dass erschlossen werden kann, inwiefern verschiedene Fälle trotz unterschiedlicher Ausprägungen einer gemeinsamen Logik folgen (ebd., 274). Dies setzt jedoch voraus, dass die Typenbildung 'genetisch-struktural' erfolgt, dass also der zu untersuchende Gegenstand und die zugrunde liegenden Regeln seiner Konstitution rekonstruiert werden (Rosenthal 2005, 24). Damit unterscheidet sich diese Form der Typenbildung grundlegend von einer deskriptiven Typenbildung, die einzelne Merkmalskriterien summativ zusammenfasst und daher die konstitutive Struktur eines Typus nicht zu erfassen vermag (ebd.). Ein soziales Feld wird demzufolge über Typenbildung erschlossen, d.h. über die Rekonstruktion unterschiedlicher Typen, die sich in ihrer Struktur unterscheiden. Hierzu wird das Verfahren des kontrastiven Vergleichs der abgeschlossenen Fallrekonstruktionen und einer darauf basierenden Typenbildung angewandt.[24]

22 Zur Frage des Geltungsbereichs von Fallanalysen siehe ebenfalls Oevermann (2000, 116ff.), Wohlrab-Sahr (1994, 272f.).

5.5 Zur Präsentation der Forschungsergebnisse

Im Folgenden sollen noch einige wesentliche Aspekte zur Präsentation der Forschungsergebnisse aus den Fallanalysen dargelegt werden. Die Form der Präsentation kann je nach Kontext und Umfang variieren. Unterschieden wird grundsätzlich zwischen einer ergebnisorientierten Darstellung und einer Darstellung, die den komplexen Auswertungsprozess stärker nachzeichnet (Rosenthal 2005, 98f.).[25] Während bei der ersten Variante die Interpretationsergebnisse dargeboten und an zentralen Textstellen belegt werden, wird bei der zweiten Variante der Auswertungsprozess mit der Bildung von Hypothesen, deren Falsifikation oder zunehmender Plausibilisierung in wesentlich höherem Maße mit dokumentiert. Für die Präsentation der Fallergebnisse, wie sie hier vorgestellt werden, wurde die ergebnisorientierte Darstellung gewählt. Grundsätzlich erfordert die Präsentation der Ergebnisse eine Orientierung am Kriterium der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit, der Überprüfbarkeit und der Konsistenz der Gesamtinterpretati-

23 Zur Typenbildung und der Begründung der Verallgemeinerbarkeit siehe ebenfalls Bude (2003), Wohlrab-Sahr (1994), Bohnsack/Nentwig-Gesemann (2003), Miethe (1999).

24 Siehe hierzu auch die Ausführungen zur kontrastiven Fallauswahl in Kap. 5.3.

25 Eine vollständige Präsentation des Forschungsprozesses der Fallauswertung in seiner Komplexität und in seinem Gesamtumfang würde jede Lesbarkeit der Ergebnisse zunichte machen.

on.[26] Daher werden die jeweiligen Interpretationen anhand von entsprechenden Textstellen aus der vollständigen Transkription der jeweiligen Interviews belegt. Grundlegend ist bei der ergebnisorientierten Darstellung zu beachten, dass dieser so glatt wirkenden Darstellung der gesamte, höchst komplexe Interpretationsprozess zugrunde liegt.

Darüber hinaus wurde bei der Präsentation der Ergebnisse darauf geachtet, dass der Personenschutz gewahrt ist, indem die biographischen Angaben zu den Personen so weit wie möglich maskiert wurden. Das heißt, dass nicht nur Namen oder weitere biographische Angaben verändert wurden, sondern ggf. auch relevante Daten wie z.B. die Unternehmensbranche, in der die Befragten tätig sind, nähere Angaben zum Unternehmen, direkte Angaben zur Tätigkeit, nicht in die Darstellung einfließen, da ansonsten die Anonymisierung nicht gewahrt werden könnte. Die Anonymisierung erfolgte dabei nach der abgeschlossenen Fallrekonstruktion, da in der Fallanalyse erst geklärt werden musste, welche Daten für die Erschließung und den Nachweis der Fallstruktur von Bedeutung waren.

26 Vgl. zum Kriterium der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit als Gütekriterium qualitativer Forschung auch Steinke (2003).

6 Fallauswertungen

6.1 Vorbemerkung zu den Fallauswertungen

Bevor im Folgenden die Ergebnisse der vertiefenden Fallanalysen vorgestellt werden, soll zunächst ein Überblick zu den Trends der Untersuchung gegeben werden, der auf der ersten Auswertung des untersuchten Gesamtsamples der Personalverantwortlichen und der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen basiert.

Die überwiegende Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen steht den gesetzlichen Teilzeitansprüchen der Gruppe der Beschäftigten in hochqualifizierten Positionen, insbesondere in Leitungspositionen, ablehnend gegenüber bzw. setzt reduzierte Arbeitszeiten in Führungspositionen nur bei gleichzeitigem Verlust des betrieblichen Status der Beschäftigten im Betrieb um – so lautete ein zentrales Ergebnis der ersten Auswertung der Interviewergebnisse. Hierbei zeigen sich keine Differenzierungen auf die in den jeweiligen Gesetzen unterschiedlich gestalteten Gründe für die Ablehnung des Teilzeitverlangens. Die Ergebnisse der Befragung der Personalverantwortlichen lassen weiter erkennen, dass bis auf zwei Ausnahmen trotz der gesetzlichen Vorgaben keiner der Personalverantwortlichen höhere Positionen sowie Positionen mit Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit hat ausschreiben lassen oder dies in Zukunft beabsichtigte. Die ablehnende Haltung hat einen gemeinsamen Bezugspunkt, den Arbeitszeitstandard in Vollzeit bzw. einen Arbeitszeitstandard, der weit über diesen hinausgeht. Vorausgesetzt wird für die Ausübung von hochqualifizierten Positionen und Führungspositionen eine entgrenzte Arbeitszeit, die einen mit Fürsorgearbeit verbundenen Arbeits- und Lebensentwurf ausschließt.

Betrachtet man die Ausführungen der Betriebsräte und Betriebsrätinnen, so zeigen sich Ähnlichkeiten in den Argumentationsmustern im Vergleich zu den Sichtweisen der Personalverantwortlichen. Insgesamt ist das Bild jedoch heterogener: Während bei den Personalverantwortlichen ein Argumentationsmuster vorherrscht, differenzieren sich bei den Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretungen insgesamt drei Perspektiven. Eine dominante Gruppe lehnt

die Umsetzung von Teilzeitansprüchen in Tätigkeiten mit höherem Qualifikationsniveau grundlegend ab und ordnet reduzierte Arbeitszeiten lediglich einem Aufgabenspektrum auf einem mittleren oder niedrigen Qualifikationsniveau im Betrieb zu. Davon unterscheidet sich die Gruppe derjenigen, die eine ambivalente Haltung einnehmen. Eine dritte Gruppe von Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretungen schließlich beurteilt reduzierte Arbeitszeiten auch in höheren Ebenen der betrieblichen Hierarchie positiv, verbunden mit einem Verständnis von Arbeitszeitreduzierungen als Frage der personalpolitischen Arbeitsorganisation. Das letztere Muster war jedoch lediglich bei zwei Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretungen erkennbar. Unter allen Mitgliedern zeigte sich hier überdies keine Bereitschaft, die gesetzlichen Möglichkeiten der Mitwirkung im Rahmen der Teilzeitausschreibung in höheren Positionen der betrieblichen Hierarchie zu nutzen.

Diese ersten Auswertungsergebnisse bildeten die Grundlage für die vertiefenden Fallanalysen, innerhalb derer betriebliche Handlungs- und Deutungsmuster und die damit verbundenen Handlungsmotive von befragten Personalverantwortlichen und Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretungen detailliert untersucht wurden.[1] In diesem Kapitel werden die insgesamt vier durchgeführten Fallrekonstruktionen vorgestellt. Es handelt sich dabei um zwei vertiefende Fallanalysen zu den Personalverantwortlichen sowie um zwei Fallauswertungen zu den Befragungen der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen. Die Interviews für die vertiefenden Fallanalysen wurden jeweils nach dem Prinzip des maximalen Kontrasts ausgewählt.[2] Grundlage der Auswahl dieses Samples für die strukturale Auswertung waren hierbei die unterschiedlichen Perspektiven auf die Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit. Bei der Auswahl zu den Interviews der Personalverantwortlichen wurde mit dem Interview Franz-Xaver Schmidts, einem Personalverantwortlichen des oberen Managements aus dem Unternehmen Sonier, eine Perspektive herangezogen, die von der Problematik der Verbindung von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit geprägt ist. Demgegenüber steht im Interview mit Julia Bassi, Personalverantwortlicher im mittleren Management im Unternehmen Teldax, die Perspektive im Vordergrund, einen Lebensentwurf mit Kindern im Rahmen einer Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit realisierbar zu machen.

1 Zu den im Forschungsprozess auftretenden Fragen der Auswertung und der sich daraus begründenden Wahl des rekonstruktiven Auswertungsverfahrens siehe die Ausführungen in Kap. 5.3.

2 Siehe hierzu die methodischen Ausführungen zum Prinzip des 'theoretischen 'samplings' für die Fallauswahl sowie die Erläuterungen zum Verfahren zur kontrastiven Fallauswahl in Kap. 5.3.

Im Anschluss an die Falldarstellungen zu den Personalverantwortlichen folgen die Falldarstellungen zu den Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretungen. Die Sicht Bernd Naumanns, dem Betriebsratsvorsitzenden des Unternehmens Merkur, ist davon bestimmt, dass es im Unternehmen keine grundlegende Problematik der Kombination von Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit gibt. Caroline Steins Perspektive, Betriebsrätin im Unternehmen Helvetica, kennzeichnet, dass hochqualifizierte Berufsarbeit und Fürsorgearbeit in der betrieblichen Praxis nicht zu vereinbaren sind. Da sich – wie die Auswertung der Interviews zeigte – für die jeweilige Handlungspraxis im Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten nicht nur die betriebliche Ebene als relevant erwies, wird in den folgenden Falldarstellungen ebenfalls auf die jeweiligen Arbeits- und Lebensmodelle der befragten Personalverantwortlichen und der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen eingegangen.

6.2 Franz-Xaver Schmidt: „Wir Leiter von operativen Einheiten, im Kampfgetümmel des Marktes, begrüßen eine familienfreundliche Politik, (…) auf der anderen Seite schneiden wir uns damit unsere eigene Kehle durch."

Franz-Xaver Schmidt, 54, verheiratet, zwei erwachsene Töchter, ist Personalverantwortlicher im oberen Management eines großen, international operierenden Unternehmens und leitet einen Arbeitsbereich von 70 Personen, 25 davon am deutschen Standort. Das Unternehmen Sonier gilt als familienfreundliches Unternehmen. Es verfügt über familienfreundliche Richtlinien, die die Ablehnung des Anspruchs auf eine Teilzeitbeschäftigung stärker erschweren.[3] Da der Arbeitsbereich Franz-Xaver Schmidts eine wichtige unternehmensinterne Dienstleistungsfunktion wahrnimmt, arbeiten in ihm fast ausschließlich hochqualifizierte Fachkräfte, rund die Hälfte davon sind weibliche Beschäftigte. Der Personalreferent, der Franz-Xaver Schmidt als Gesprächspartner vermittelt, stellt dessen Bereich im Vorfeld als „*Musterabteilung*" vor, in der viele Teilzeitkräfte arbeiten.

Wie werden die Teilzeitregelungen in dieser „*Musterabteilung*" des Unternehmens umgesetzt? Folgen wir Franz-Xaver Schmidt in die Welt seiner Abteilung,

3 Aus Gründen der Anonymisierung wurde der Name des Unternehmens geändert wie auch auf eine genauere Darstellung des Unternehmensprofils verzichtet.

gewinnt folgendes Leitmotiv immer stärker an Kontur: „*Wir Leiter von operativen Einheiten, im Kampfgetümmel des Marktes, begrüßen eine familienfreundliche Politik.(...) Will heißen, ja, wir würden gern auf der einen Seite versuchen, diesem System sozusagen das Wasser zu tragen, auf der anderen Seite schneiden wir uns damit unsere eigene Kehle durch.*“ (Pos. 80, 6-7; 15-17) Es ist die Unmöglichkeit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, die hier thematisiert wird und die offenbar nur um den Preis der Selbstvernichtung zu realisieren ist. Wie kommt es zu dieser in einer Kriegsmetaphorik vorgetragenen Position, die die Umsetzung familienfreundlicher Regelungen als Vernichtung beschreibt?

6.2.1 Teilzeitumsetzung im Betrieb: „Es ist wie ein intellektuelles Abmagern des Systems.“

Wie wird das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie als Thema konstruiert und in welchen Bedeutungskontext wird es eingebunden? Welches Organisationsverständnis wird im Interview deutlich und welche Bedeutung kommt diesem für die Sichtweise der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu? Welches Geschlechtermodell ist der Orientierungsmaßstab für das eigene Handeln?

Betrachten wir hierzu den Beginn des Interviews, die Eingangssequenz, in der Franz-Xaver Schmidt auf die Frage eingeht, ob er davon erzählen könne, als ihm das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zum ersten Mal im Betrieb begegnet sei:

> „Also, ich bin hier 1987 bei Sonier eingestiegen, und da gab's das Thema überhaupt nicht, ja, das müssen Sie sich so vorstellen, dass Frauen in Führungspositionen ja heute noch, selbst bei familienfreundlichsten Unternehmen der Welt, ein Riesenproblem sind. Ich glaube, wir haben auf der Ebene der Ressortleiter jetzt mal grade eine Frau, und das war damals natürlich überhaupt nicht diskutabel, ehrlich gesagt. Es gab in dem Sinne auch keine Teilzeitbeschäftigung, das war Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre.
> Gut, wir reden jetzt über fünfzehn Jahre zurück, und das hat es einfach nicht gegeben, und das Thema wurde auch nicht diskutiert. Es hat sich auch in der direkten Form, wie es mir heute entgegenschlägt, ja gar nicht so gestellt, weil die Präsenz von Frauen in Führungsfunktionen (...) eh marginal war, ja? Und die, die da waren, die hatten diese Frage schon für sich entschieden, nämlich für den Beruf und nicht für die Familie, und damit war die Welt in Ordnung.“ (Pos. 9, 5-19)

Welche Sicht auf die Vereinbarkeit und Erwerbstätigkeit und Familie zeigt sich hier? Schaut man genauer, so klingt bereits das Motiv an, das im weiteren Verlauf des Interviews immer wiederkehrt, das Motiv, dass die Organisation in Schwierigkeiten gerät, wenn ein bestimmtes Arbeits- und damit auch Lebensmodell von Frauen nicht mehr aufrechterhalten wird.

Deutlich werden in dieser Interviewsequenz zwei Pole benannt, die Frauen und das Unternehmen, wobei sich zeigt, dass erstere es sind, die für die heutigen Probleme des Unternehmens verantwortlich sind *(„Frauen in Führungspositionen ja heute noch, selbst bei familienfreundlichsten Unternehmen der Welt, ein Riesenproblem“)*. Es wird als Problem beschrieben, dass Frauen in Führungspositionen heute eine Familie gründen, während sie dem Unternehmen dieses Problem früher abgenommen haben *(„die hatten diese Frage schon für sich entschieden“)*. Mit diesem Verhalten der Frauen und dem der Organisation (*„damals war das überhaupt nicht diskutabel“)* war die „*Welt in Ordnung*“.

Franz-Xaver Schmidt greift das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie somit so auf, dass er die Ursachen der Organisationsprobleme den Frauen zuschreibt, indem er deren veränderte Erwerbsorientierung respektive deren verändertes Lebensmodell als Grund für die Organisationsprobleme ansieht. In dieser Betrachtungsweise zeigt sich ein Verständnis von Erwerbstätigkeit und Familie, das dadurch charakterisiert ist, dass beide Bereiche als dichotome konstruiert werden, sofern es sich um Führungspositionen handelt. Die Ausübung der Führungspositionen setzt implizit einen Verzicht auf die Lebenswelt Familie voraus (*„für den Beruf und nicht für die Familie“)*. Erst diese Trennung der beiden Bereiche erlaubt es der Organisation, so die Perspektive, reibungslos zu funktionieren (*„damit war die Welt in Ordnung“)*. Anders formuliert: Es zeigt sich eine Sichtweise, die von einer Dysfunktionalität der Familie für den Beruf gekennzeichnet ist.

Im weiteren Verlauf thematisiert Franz-Xaver Schmidt die Funktionsweise des Unternehmens und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie als Gegensätze mit unterschiedlichen Wertigkeiten: Das Unternehmen situiert er in der realen Welt der ökonomischen Bedingungen, die Verbindung von Familie und Erwerbstätigkeit entwirft er demgegenüber als Teil einer irrealen Welt, als „*Paradies auf Erden*“:

> „Auf der anderen Seite, muss ich Ihnen sagen, knirscht es zunehmend im Gebälk, je mehr ein Unternehmen wie Sonier einem wachsenden Wettbewerbsdruck ausgesetzt ist. Damit sozusagen A ein kontinuierliches Reagieren erforderlich ist und natürlich B auch, umso mehr auch auf der Kostenseite ein Druck in Richtung Personalkosten ausgeübt wird. Und das ist ja nicht nur für Sonier der Fall, ich meine natürlich, Sonier ist ja keine Enklave und kein Paradies auf Erden, sondern Sonier ist ein börsennotiertes Unternehmen. Und wir haben alle drei Monate unsere Bilanzpressekonferenz

und da müssen Zahlen bekannt gegeben werden, und Sie wissen, wie diese Zahlen immer auszusehen haben, ja." (Pos. 12, 12-21)

Damit wird das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit von Franz-Xaver Schmidt in den Kontext eines Spannungsverhältnisses zwischen Ökonomie und Moral gesetzt. Er beschreibt sich als in eine Situation gebracht, in der er beiden Zielen nicht gleichzeitig nachkommen kann, er sei *„between a rock and a hard place"* (Pos. 12, 11) und charakterisiert seine Position als Personalverantwortlicher somit als eine, in der er sich vor Handlungsalternativen gestellt sieht, die sich gegenseitig ausschließen.

Worin bestehen die Probleme, die für ihn durch Arbeitsmodelle in Teilzeit zu einer *„enormen Belastung im operativen Funktionieren der Abteilung"* (Pos. 12, 8-9) führen? Es ist erstens das temporäre Ausscheiden der Mitarbeiterinnen und zweitens die darauf folgende Teilzeitbeschäftigung, die aus seiner Sicht eine Gefährdung der Arbeitsweise und des Erfolgs seiner Abteilung darstellen.

„In dem Augenblick, wo Sie auf breiter Front ein Modell mit Elternzeit praktizieren, bedeutet jedes auch nur temporäre Ausscheiden für diese Organisation und damit auch für Sonier einen enormen Wissensverlust. Ja? Den die Person ja mitnimmt, sie lässt ja ihr Wissen nicht am Arbeitsplatz zurück, sondern nimmt es ja quasi aus der Firma. Es ist natürlich wie eine Kündigung. Ja? Die ich auch nicht kurzfristig im Grunde genommen durch die Bereitschaft anderer Personen ersetzen kann. (Pos. 14, 9-13). (...) Also, Wissensakquise und Wissensrezeption ist für eine Abteilung wie unsere Abteilung ein Imperativ, ... der durch dieses Modell teilweise enorm gefährdet ist. Also, in der Natur der Sache unserer Abteilung liegt es einfach, dass wir mit Wissen angereichert sein müssen, um dieses Wissen kontinuierlich, twentyfour-seven, wie das heißt, also 24 Stunden am Tag in sieben Tagen der Woche, abzugeben und in den Vermarktungsprozess einzuspeisen. (Pos. 16, 12-15)
(...) Zweitens: Eine Rückführung dieses Wissens nach einiger Zeit, verbunden mit einer Teilzeittätigkeit, unterliegt einem zweiten Problem, nämlich der nicht uneingeschränkten Verfügbarkeit der Person." (Pos. 17, 12-13)

Welches Organisationsverständnis kommt hier zum Ausdruck? In der gerade zitierten Textpassage fällt die Konstruktion auf, den *„Vermarktungsprozess"*, in den unablässig Wissen *„einzuspeisen"* ist, so zu verstehen, dass er quasi-natürlich die Rahmenbedingung für das Funktionieren und den Erfolg der Organisation bildet. *„Wir müssen dauernd am Puls des Konsumenten bleiben, das ist bei Sonier absolut überlebenswichtig",* so Franz-Xaver Schmidt an anderer Stelle im Interview. Für ihn ist es der *„Puls des Konsumenten",* der als immerwährender Taktgeber eine solche Reaktionsweise und damit auch eine bestimmte Organisationsstruktur

erfordert. Gerade die Körpermetaphorik ist es hier, die die Natürlichkeit dieses Vorgangs konnotiert. Das zentrale Bestimmungsmoment, das erst den Erfolg des Unternehmens und damit auch seiner Abteilung garantiert, ist aus seiner Perspektive – wie die zitierte Textstelle zeigt – die Reaktion auf den Markt rund um die Uhr, der 'twentyfour-seven-Rhythmus', für die er die uneingeschränkte Verfügbarkeit der Beschäftigten als unverzichtbare Voraussetzung betrachtet. Das erforderliche Arbeitsorganisationsmodell ist hierbei eine Vollzeittätigkeit, die mit einer Rund-um-Verfügbarkeit gleichgesetzt wird. Im Text wird über die Figur der uneingeschränkten Verfügbarkeit somit eine Dichotomie deutlich zwischen der quasi-natürlichen Funktionsweise der Organisation und allem, was außerhalb der Organisation ist. Die Organisation erscheint als System, dessen Funktionsweise bei Führungskräften nur dann gewährleistet ist, wenn sie nicht durch ein anderes Lebensmodell „gestört" wird. Hier wird somit das Motiv der Eingangssequenz wieder aufgenommen.

Auch im weiteren Verlauf des Interviews knüpft Franz-Xaver Schmidt an das Bild eines natürlichen Organismus für die Organisation an, wenn er vom *„permanenten Aderlass eines Organismus"* spricht, der Zeit braucht, *„bis der Sauerstofftransport wieder vollständig gewährleistet ist und alles zum rechten Zeitpunkt an die rechte Stelle kommt."* (Pos. 40, 5-7) Damit erscheint die Organisation wiederum als einer natürlichen Funktionsweise unterworfenes und damit unabänderliches System, das von außen bedroht wird. Die Bedrohung von außen wird an anderer Stelle auch als gewalttätiges Moment über eine Kriegsmetaphorik vorgetragen. Bezogen auf die Schwangerschaft von drei seiner Mitarbeiterinnen in relativ kurzer Zeit nacheinander formuliert er: *„diese drei Einschläge hintereinander haben uns an den Rand unserer Leistungsfähigkeit gebracht."* (Pos. 31, 3-4)

Was transportiert diese Sichtweise auf die Organisation? Die eigenen Handlungsoptionen werden hier als Systemerfordernisse konstruiert. Franz-Xaver Schmidt beschreibt sich als jemanden zwischen zwei Zwangsläufigkeiten: Er präsentiert zum einen eine Funktionsweise des Systems, das nur über eine Rund-um-Verfügbarkeit mit Vollzeitkräften aufrechterhalten werden kann, zum anderen das Hereinbrechen außerbetrieblicher Faktoren (Schwangerschaften/Teilzeitarbeit). Durch die Beschreibung dieser Situation als einer, auf die er keinen Einfluss ausüben kann, konstruiert er sich als Reagierender ohne Handlungsoption.

Die Schwangerschaften der drei Mitarbeiterinnen seiner Abteilung und deren nachfolgende Teilzeittätigkeit bezeichnet er auch als *„Supergau"* (Pos. 33, 1) und schildert seine Konsequenz aus dieser Situation:

„Ich muss Ihnen auch sagen, dass ich in der Folge dieses Ereignisses dazu übergegangen bin, meine vier Top-Führungspositionen hier (...) nur mit Männern zu besetzen.
Aus zwei Gründen: Zunächst mal ... brauche ich in diesen Führungsfunktionen Personen, die hier das 24-Stunden-Sieben-Tage-Prinzip mit mir tragen können. Das ist ganz, es geht auch nicht anders, ja? Und es ist schon ein gesundes Missverhältnis zwischen meinem gesamten Personalbestand und der Führungsebene. Wir haben vier Directors[4], die an mich berichten müssen, alle vier sind Männer." (Pos. 41, 1-6)

Die Überlebensfähigkeit des Systems ist somit, so die implizit formulierte Position Franz-Xaver Schmidts, an Männer gebunden. Im Umkehrschluss transportiert dies: Die Organisation, verstanden als Organismus, ist mit Frauen nicht aufrechtzuerhalten. In diesen Ausführungen zeigt sich wiederum das dichotome Vereinbarkeitsverständnis, das dadurch charakterisiert ist, dass eine Erwerbstätigkeit, soweit es Führungsfunktionen angeht, aufgrund der uneingeschränkten Verfügbarkeit nicht mit der Übernahme von Sorgearbeit vereinbar ist. Das Geschlechtermodell, das in dieser Textpassage zum Ausdruck kommt, offenbart eine klassische Geschlechterkonstruktion, nämlich jene, dass Männer Sorgearbeit per Definition nicht übernehmen, verbunden mit der Normierung, dass sie diese auch nicht zu übernehmen haben, da ihnen die Verantwortung für die Lebensfähigkeit der Organisation zukommt. Ihre „Sorgefähigkeit" wird in dieser Figur auf die Organisation begrenzt.

Welches Arbeits- und Lebensmodell erfordert eine solche Organisation? Die Frage drängt sich auf, was es für den Familienbereich, Verantwortungsübernahme und für die Gestaltung sozialer Beziehungen heißt, wenn ein solches Organisationsmodell postuliert wird. Mit der Figur des 24-Stunden-Sieben-Tage-Prinzips wird implizit ein Arbeits- und Lebensmodell zugrunde gelegt, das in der Konsequenz die jederzeitige, unumschränkte Verfügbarkeit eines sozial bindungslosen Menschen erfordert, denn nur dieser kann das Funktionieren und damit das Überleben der Organisation sichern. Gleichzeitig wird damit auf der Darstellungsebene durch die Beschreibung des quasi-natürlichen Funktionierens der Organisation ausgeblendet, dass Schmidt Teil einer Machtbeziehung ist, in der ihm der Part zufällt, einen umfassenden und in diesem Sinne totalen Machtanspruch umzusetzen.

4 Bei den Positionsbezeichnungen handelt es sich um Abteilungsleiter.

Ist die Überlebensfähigkeit der Organisation an Männer gebunden, so erweist sich der Auswahlprozess für Führungspositionen unter diesem Blickwinkel als biologische Konsequenz eines natürlichen Geschlechterunterschieds.

„Natürlich hätte es im Laufe der Jahre mindestens drei Kolleginnen gegeben, die auf dem gleichen intellektuellen Ausstattungslevel mit den gleichen Managementqualifikationen und so weiter und so weiter diese Jobs auch hätten bekleiden können. Und wären wir sozusagen biologisch äquivalent, dann wären drei dieser Directors heute Frauen, ja?" (Pos. 41, 6-9)

„*Wären wir sozusagen biologisch äquivalen*" – und das besagt hier implizit, biologisch gleich den Männern zu sein –, dann erhielten Frauen auch die Chancen eines beruflichen Aufstiegs in hochqualifizierte Führungspositionen. Beachtenswert ist hier noch einmal die Zuschreibung von Mutterschaft qua Biologie. Vaterschaft wird in dieser Konstruktion mit dem Rekurs auf biologische Gegebenheiten im Umkehrschluss implizit ausgeschlossen.

Gleichwohl formuliert Franz-Xaver Schmidt den Anspruch, Frauen zu fördern. Diese Förderung hat aus seiner Perspektive jedoch zur Voraussetzung, dass die weiblichen Beschäftigten sein dichotomes Modell übernehmen: Sie erhalten die Chance eines beruflichen Aufstiegs in hohe Führungspositionen dann, wenn sie signalisieren, dass sie entsprechend dem oben skizzierten Bedeutungskontext wie Männer funktionieren.

„Ich habe eigentlich jetzt nur eine Kollegin im Nachwuchsbereich, die sicherlich auch in absehbarer Zeit einen dieser Direktorenjobs bekleiden wird, die sich aber ganz klar gegen die Familie und für den Beruf entschieden hat." (Pos. 41, 11-13)

In dieser Sequenz deutet sich ein weiterer wichtiger Aspekt an, der für Franz Xaver Schmidts Vergabe von Führungspositionen zentral ist, und zwar die Beurteilung der Qualifikation.

„So, und damit bin ich schon, auch für mich, in einer kafkaesken Situation, weil ich ja schon die Schere im Kopf verspüre, auf der einen Seite sehe ich ja auch die überlegene Qualifikation meiner weiblichen Mitarbeiter, ja, aber im Grunde genommen, aus operativen Gründen, um diesen Karren wirklich am Laufen zu halten, bin ich konsequent auf der Führungsebene auf eine reine Männerwirtschaft umgestiegen. (Pos. 41, 13-16).
„Und damit bin ich schon bei dem Punkt, ehm, tja, dass ich einfach mal ne ganz persönliche Stellungnahme dazu abgebe, ob ich das für vereinbar halte, Beruf und Privatleben. Ja, im Prinzip schon, aber ich bin total der Überzeugung, dass Personen in Teilzeittätigkeiten sich bei Sonier nur bis zu einem bestimmten Managementzirkel entwickeln können, nicht darüber hinaus. Also, ich persönlich muss Ihnen sagen, trotz eines großen Kontingentes an Teilzeit, ich würde nie eine Person, also

eine Frau in dem Fall, gegebenenfalls auch einen Mann mit einer Teilzeittätigkeit in die Abteilungsleiterebene befördern." (Pos. 49, 6-11)

Es geht somit aus dieser Perspektive bei der Rekrutierung für Führungspositionen nicht um die individuelle Bestenauslese, Qualifikation ist keineswegs entscheidend für die Rekrutierung in hohe Führungspositionen, sondern die Entscheidung für ein bestimmtes Arbeits- und Lebensmodell.

Wie gestaltet sich nun das Handlungsmuster Franz-Xaver Schmidts in konkreten Fällen der Teilzeitumsetzung? Zum Konflikt in seiner Abteilung kommt es, als eine seiner hochqualifizierten Mitarbeiterinnen nicht in dem von ihm postulierten Arbeitszeitmodell arbeiten will, da sie den Anspruch hat, nicht auf Familie verzichten zu wollen. Von diesem Fall erzählt Franz-Xaver Schmidt, als das Interview schon weiter fortgeschritten ist und er noch einmal die Konsequenz benennt, die für ihn aus der Prämisse des 24-Stunden-Sieben-Tage-Prinzips resultiert:

„Ich kann keine Person in einer Führungsfunktion haben, von der ich nicht sicher bin, dass mir diese Person fünf Tage in der Woche je zwölf Stunden da ist. Das geht gar nicht. Es geht nicht. Es geht nicht. Wir haben es in einem Fall versucht und haben es nach drei Monaten in gegenseitigem Einvernehmen wieder gestoppt." (Pos. 42, 4-7)

Ich möchte mich der Erzählung genauer zuwenden, da sie im Interview einen breiten Raum einnimmt und für die weiteren Entscheidungen Franz-Xaver Schmidts, bezogen auf Frauen in Führungspositionen, folgenreich ist. Judith[5], eine Mitarbeiterin, die bereits in einer Führungsposition einen Teilbereich seiner Abteilung leitet und die er für höchste Führungspositionen im oberen Management vorgesehen hat, wird schwanger, kommt nach einem Jahr mit einem Stundenumfang von 30% in Teilzeit zurück, verliert ihre hochqualifizierte Leitungsposition und erhält eine Tätigkeit, die ihrer Qualifikation nicht mehr entspricht. Nach kurzer Zeit versetzt Franz-Xaver Schmidt sie noch einmal auf eine Führungsposition in ein *„teiloperatives Geschäft"*, beendet dies jedoch nach drei Monaten wieder. Franz-Xaver Schmidt erzählt auf meine Nachfrage von dieser Situation. Wie konfliktbehaftet diese Erfahrung ist, lässt sich daraus schließen, dass die Schilderung dieses Beispiels im Interview nicht „an einem Stück" erfolgt, sondern in vier Teilsequenzen, die sich erst durch mehrmalige Nachfragen ergeben.

„Ja. .., war eine Kollegin mit einem ganz steilen Entwicklungsgradienten, hervorragend, in jeder Beziehung. Eigentlich von ihren Anlagen dazu geradezu prädestiniert, auch durchaus als potentielle Nachfolgerin meiner Funktion angesehen zu werden, also noch mal zwei hierarchische Stufen drüber ph ' und so weiter. (Pos. 49, 1-3).
( ) Sie wurde relativ rasch Managementlevel Zwo B. Und ich kann mich gut dran erinnern, dass sie eines Tages zu mir gekommen ist und sie hat gesagt, „hör' mal, ich muss dir was sagen, ich bin schwanger". Und ich habe total unprofessionell reagiert, ja, so nach dem Motto, „das kannst du mir nicht antun und jahrelang hab' ich dich gefördert" und was weiß ich, und „hast du denn nicht mal drüber nachgedacht" und alles. Also genau so, wie man sich eigentlich nicht verhalten sollte." (Pos. 56, 3-8)

Judith entsprach als herausragende Mitarbeiterin seinen Erwartungen, er förderte sie, und sie enttäuschte ihn menschlich wegen ihrer Schwangerschaft und ihrer Familienorientierung (*„das kannst Du mir nicht antun"*). Bereits die Tatsache der Schwangerschaft wird von Franz-Xaver Schmidt als Verlust einer hochqualifizierten Mitarbeiterin interpretiert. Warum dies in seiner Logik so ist, kommt in seinen weiteren Charakterisierungen der Mitarbeiterin zum Ausdruck.

„Sie war auch damals zwiegespalten, das hat man deutlich gesehen, sie ist eigentlich eine sehr leistungsorientierte und leistungsmotivierte Person gewesen.
Aber sie hat auf der anderen Seite auch sehr ausgeprägt von zu Hause, das Familiäre, familiäre Werte mitbekommen und so weiter und hat einfach so den, den Zwang verspürt, den Zwang, ich sage bewusst Zwang, halt nun beides zu realisieren. Also, das hat sie wirklich geglaubt, sie hat gesagt, „ja komm, ich bin ja nach einem Jahr wieder da" und so weiter und weiter." (Pos. 56, 8-12)

Wenn Franz-Xaver Schmidt sagt, dass sie *„eigentlich eine sehr leistungsorientierte und leistungsmotivierte Person gewesen"* sei, konstruiert er hiermit einen offenbar nicht auflösbaren Gegensatz zwischen Leistungsorientierung, Leistungsmotivation sowie Schwangerschaft und Familienorientierung. Gleichzeitig wird deutlich, dass diese Konstruktion darüber hinaus implizit eine Geschlechterstereotypisierung beinhaltet, da es die Tatsache der Mutterschaft ist, die mit geringerer Erwerbs- und Karriereorientierung gleichgesetzt wird. Mit dieser Argumentationsfigur kommt somit ein neuer Aspekt hinzu, der die Konstruktion eines dichotomen Verhältnisses von Familienorientierung und hochqualifizierter Berufsarbeit kennzeichnet. Mit einher geht in dieser Perspektive auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie die Konstruktion, dass die Abkehr von einem Erwerbsmodell, das nicht einer Rund-um-Verfügbarkeit verpflichtet ist, gleichbedeutend ist mit einer geringeren Leistungsorientierung. Mit dieser

5 Da Franz-Xaver Schmidt seine Mitarbeiterin selbst mit einem Vornamen einführt, wird dies in der folgenden Darstellung beibehalten. Der Fall bezieht sich auf den Zeitraum nach der Einführung der Teilzeitrechte. Das erste Kind der Mitarbeiterin ist – wie die Ausführungen Franz-Xaver Schmidts erkennen lassen – unter zwei Jahren alt. Auch die weiteren Fälle, die hier vorgestellt werden, fallen in die Zeit nach Einführung der Rechte 2001.

Vorstellung eines quasi automatischen Verlusts an Leistungsorientierung durch eine Schwangerschaft wird wiederum vermittelt, dass es sich hierbei um ein von den Frauen verursachtes Problem handelt.

Es ist ein „*Zwang, halt nun beides zu realisieren*", interpretiert Franz-Xaver Schmidt den Wunsch seiner Mitarbeiterin, Kinder zu haben und konnotiert damit die Entscheidung für ein Lebensmodell, in dem hochqualifizierte Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit realisiert werden, als eine Entscheidung, der kein bewusstes Handeln zugrunde liegt; eine Formulierung also, in der noch einmal in anderer Weise deutlich wird, wie negativ der Anspruch, Familienarbeit und Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen, von ihm bewertet wird. Betrachtet man Leistungsorientierung als einen Bestandteil von Qualifikation, so zeigt sich weitergehend an diesem Fall die Konstruktion des vorherrschenden Arbeitsbegriffs: Die Reduktion des Arbeitszeitumfangs ist mit einer Abwertung der Qualität von Arbeit verbunden, da diese nicht dem vorherrschenden Organisationsmodell entspricht.

Als die Mitarbeiterin Judith ihre Tätigkeit im Unternehmen wieder aufnimmt, kommt sie, wie Franz-Xaver Schmidt ihre Tätigkeit kommentiert, „*auf irgendein, ich will nicht sagen, Abstellgleis, aber Nebengleis*" (Pos. 56, 13-14), was sich für ihn aus der Arbeitsorganisation in seiner Abteilung ergibt:

> „Es gibt hier auch sozusagen Tätigkeiten, die Sie nicht in diesem twentyfour-seven-Rhythmus vollbringen müssen, ja. Und das hat ihr, das hat ihr nicht gefallen. Das war auch nachvollziehbar und vorhersagbar, ja, weil sie einfach auch anders konstruiert und anders gestrickt (ist)." (Pos. 56, 14-16)[6]

Die Problematik löst er vermeintlich, indem er seiner Mitarbeiterin dann wieder eine Führungsposition zuweist, die aus seiner Sicht eine Rund-um-Verfügbarkeit voraussetzt, sie aber gleichzeitig mit Ressourcen ausstattet, die ungeeignet sind, diese Anforderung zu erfüllen, wobei er auch nicht eingreift, als ihn eine weitere Mitarbeiterin darauf hinweist.

6 Dass diese Dequalifizierung ein Handlungsmuster im Umgang mit hochqualifizierten Fachkräften darstellt, zeigt auch eine Einlassung Franz-Xaver Schmidts zum Fall einer weiteren Mitarbeiterin, die nach der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit ins Unternehmen zurückkehrt:
„Also, typisches Beispiel, eine Kollegin hört hier Management Level Zwo B auf, .. ist Manager (...) gewesen hier in Deutschland, kommt zurück in (Name der Abteilung A.K.) und steigt dort auf einem niedrigeren Management-Level wieder ein. Sie wird zwar nicht degradiert, aber ihre Tätigkeit ist entsprechend heruntergestuft. Das geht auch nicht anders." (Pos. 62, 7-10)

> „Sie hatte eine Assistentin, die Vollzeit gearbeitet hat, und hat sicherlich auch viel von zu Hause gemacht, nur wenn ich ein Stundenkontingent habe von 30 Prozent und eigentlich sind 120 Prozent erforderlich, dann kompensieren Sie das nicht. Also wurde es zu Lasten der anderen Mitarbeiterin kompensiert, die dann immer da war, ans Telefon ging und so, die mir dann auch nach vier Monaten auf der Matte stand und sagte, ich bin ja zu allem bereit, nur das mach' ich nicht mehr." (Pos. 44, 5-9)

Die hochqualifizierte Mitarbeiterin Judith scheitert somit an einer Situation, in der sie dem mit der Position verbundenen Arbeitsumfang nicht gerecht werden kann, weil ihr nicht die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, während sie aus der Perspektive von Franz-Xaver Schmidt daran scheitert, dass sie es ist, die nicht in der Lage ist, die Arbeitsanforderung von „*120%*" zu „*kompensieren*". Seine eigene Beteiligung als Personalverantwortlicher wird in dieser Perspektive dethematisiert. Demgegenüber wird über das '24-Stunden-Sieben-Tage-Prinzip' (s.o.) die Vorstellung vermittelt, dass jenes Prinzip als äußerer operativer Faktor auf quasi natürliche Weise die Auswahl des Personals steuert und die Frauen in der Konsequenz ihren eigenen Ausschluss aus den hochqualifizierten Führungspositionen über die Wahl ihres Arbeitszeitmodells verursachen.

Der Fall setzt sich fort. Die Mitarbeiterin Judith wird erneut schwanger, was für Franz-Xaver Schmidt den Anlass bildet, ihr die Rückkehr ins Unternehmen ganz verweigern zu wollen, ein Handlungsmuster, das er überdies – wie der Interviewausschnitt zeigt – nicht das erste Mal praktiziert:

> „Gut, wir haben uns jetzt unterhalten, und ich hab mit ihr gesprochen, hab ich gesagt, „Judith, ich muss dir ganz ehrlich sagen" – sie wird jetzt für längere Zeit weg sein, weil sie hat jetzt einen Einjährigen und dann das Neugeborene – „und ich muss dir ganz ehrlich sagen, ich, äh .. weiß nicht, was passiert, was deine Pläne sind, aber meine Neigung, dich wieder zu integrieren, ist dramatisch gesunken." (...) Gut, wir sind halt so verblieben, dass sie, dass wir jetzt erst mal abwarten, aber dass möglicherweise auch eine Art freie Tätigkeit (...) in Frage kommt und so weiter. Also, ich bemühe mich ja auch, sozusagen, wenn's dann nicht mehr geht, die Kollegin in entsprechende Tätigkeiten zu vermitteln, dann aber außerhalb von Sonier, die das in Grenzen noch ermöglichen. Das hab ich jetzt auch in einem Fall vor zwei Jahren gemacht." (Pos. 60, 7-17)

Betrachten wir die weiteren Fallerzählungen Franz Xaver Schmidts zur Umsetzung reduzierter Arbeitszeiten, zeigt sich wiederum das Muster, wie es auch im gerade geschilderten Fall deutlich wurde. Die mit reduzierter Arbeitszeit arbeitenden hochqualifizierten Beschäftigten erhalten von ihm nicht die notwendigen Ressourcen, um ihre an einer Vollzeitnorm ausgerichteten Tätigkeiten zu bewältigen. Ihm sind diese Fälle demgegenüber Beleg für die Dysfunktionalität

von Teilzeitkräften für den betrieblichen Ablauf. Dies sei an zwei Fällen illustriert. Franz-Xaver Schmidt erzählt von einem der Fälle, als ich ihn danach frage, ob er sich an eine Situation erinnern könne, die ihm besonders prägnant in Erinnerung ist zum Problem der Verfügbarkeit:

> „Nehmen wir mal einen kleinen Fall, der sich vor ein paar Monaten ereignet hat. Eine Kollegin arbeitet montags, dienstags, entwickelt einen Fragebogen (...), ein größeres Projekt, ja? Gestaltet den Fragebogenentwurf, schickt diesen Fragebogenentwurf ans entsprechende Management und macht anschließend den Computer aus und geht nach Hause. (...) Die Leute gucken das nach, finden keinen Ansprechpartner. Ich kann da jetzt nicht eine Studie in der Pipeline lassen bis zum nächsten Montag. Dann gibt's Zusatzfragen, „ja, tut mir leid, Frau Soundso ist jetzt nicht da, da müssen Sie eigentlich nächsten Montag noch mal anrufen", dann sagt mir die Person am anderen Ende der Leitung, „sagen Sie mal, wollt ihr mich verarschen oder was? Ja? Bis nächsten Montag brauch' ich schon Ergebnisse." (Pos. 72, 1-14)

Auch hier zeigt die Analyse, dass Franz-Xaver Schmidt seine Funktion als Personalverantwortlicher ausblendet, indem er den Konflikt als eine Kollision zwischen dem unrealistischen Arbeitszeitmodell der Mitarbeiterin und den Organisationserfordernissen deutet. Die eigene Beteiligung als Personalverantwortlicher, die darin besteht, dass er für das Arbeitszeitmodell der Mitarbeiterin keine Flexibilitäts- und Stellvertreterregelungen vorgenommen hat, bleibt außen vor. Dies geschieht, obwohl es Personalüberhang in seiner Abteilung gibt, wie noch gezeigt werden wird.

In einem weiteren Fall gestattet Franz Xaver Schmidt ein Arbeitszeitmodell ebenfalls ohne Flexibilitäts- und Stellvertreterregelungen, so dass er bzw. seine Abteilung zwangsläufig in eine Situation kommen muss, dass die betrieblichen Anforderungen nicht erfüllt werden können. Hier berichtet er von einer Situation, in der ein Topmanager dringend Montagmorgen eine Information braucht, die Mitarbeiterin jedoch erst mittwochs wieder im Betrieb ist (Pos. 16, 10-13). Auch dieser Fall gilt ihm als Beleg für die Unvereinbarkeit von Beschäftigungsformen mit reduzierter Arbeitszeit und dem 24 Stunden-Sieben-Tage-Rhythmus seiner Abteilung.

Im Anschluss an die Erzählung zum Fall der Mitarbeiterin Judith, die ihre Führungsfunktion verliert, benennt Franz-Xaver Schmidt die Konsequenz, die für ihn daraus resultiert. Sie besteht darin, ein Modell, das außerhalb einer Vollzeittätigkeit liegt, für seine Abteilung „*im operativen Geschäft*" auszuschließen:

> „Also, Teilzeit ist mit einer Tätigkeit im operativen Geschäft nicht vereinbar. Und ich mach's auch nicht mehr. Ich mach's nicht mehr. Also, ich würde mich, ich mach's nicht mehr. Also, ganz klar, das haben wir heute morgen auch noch mal, die fünf Männer hier, also die vier Direktoren, wir haben's einfach noch mal gesagt." (Pos. 76, 5-8)

Franz-Xaver Schmidt thematisiert hier offen, dass er intern eine Vereinbarung mit den männlichen Führungskräften seiner Abteilung trifft, keine Teilzeitbeschäftigung mehr zu gewähren, was somit faktisch einer Aufstiegssperre für Frauen gleichkommt, sofern sie ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, um Erwerbstätigkeit und Betreuungsarbeit miteinander zu kombinieren. Die Tatsache, dass er dies offen formuliert und abteilungsintern mit den männlichen Führungskräften seines Arbeitsbereiches vereinbart, offenbart gleichzeitig, dass es eine Unternehmenskultur gibt, in der dies kein Tabu ist, obwohl das Unternehmen personalpolitisch in seiner Selbstdarstellung andere Zielsetzungen, bezogen auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, verfolgt.

Unter welchen Rahmenbedingungen agiert er als Personalverantwortlicher? Sieht es in seinen Schilderungen zunächst so aus, als sei seine Abteilung mit immer weniger Personalkapazität ausgestattet, da ihm aufgrund des Kostendrucks durch die Teilzeitmodelle seiner Mitarbeiterinnen weniger Stellen zur Verfügung stehen, so wird im Verlauf des Interviews deutlich, dass Franz-Xaver Schmidt in den letzten zehn Jahren einen Personalüberhang in seiner Abteilung produziert hat: „*Ich bin in meiner Kopfzahl, in meinen Full Time Equivalence,*[7] *in der Zeit zwischen 95 und bis zum letzten Jahr deutlich gestiegen.*" (Pos. 79, 7-8). Der Personalüberhang kommt dadurch zustande, dass er, wenn seine Mitarbeiterinnen in die Elternzeit gehen, keine Vertretungen, sondern Vollzeitkräfte mit unbefristetem Vertrag einstellt, so dass infolgedessen sich der Personalumfang seiner Abteilung kontinuierlich erhöht. Diese personalpolitische Vorgehensweise evaluiert er, wie der folgende Interviewausschnitt zeigt, als alternativlos. Andere Arbeitszeitmodelle, die zu einer Komplettierung seines Personalbestands führen könnten, bleiben außen vor.

> „Nehmen wir noch mal an, da geht jetzt eine Mitarbeiterin in Elternteilzeit, für drei Jahre, in Elternzeit für drei Jahre. Sie können den Job ja nicht drei Jahre lang unbesetzt lassen, das ist ja eine Fiktion. So. Also stellen Sie jemanden ein. Das heißt aber, Sie haben damit de facto eine Kopfzahl mehr, oder ein Full Time Equivalent mehr, spätestens in drei Jahren, weil Sie haben ja Ihre Integrationspflicht.

7 Full Time Equivalence bedeutet, dass die Personalkapazität einer Abteilung oder auch eines Betriebs in Form eines Vollzeit*anteils* angegeben wird, unabhängig davon, ob sich dies auf eine Person mit Vollzeittätigkeit bezieht oder mehrere Personen, die mit ihren Teilzeittätigkeiten auf einen Vollzeitanteil kommen.

> Was machen Sie dann? Entlassen Sie die Leute wieder? Eigentlich ja. Aber doch nicht, wenn jemand in Teilzeit zurückkommt. Wenn Sie das einfach so weiter spinnen, dünnen Sie sozusagen Ihre Mannschaft kontinuierlich aus." (Pos. 79, 1-6)

Franz-Xaver Schmidt gerät in seiner Position als Personalverantwortlicher unter Druck aufgrund der hohen Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in seiner Abteilung. Die Schaffung dieses Stellenüberhangs fällt *„wie ein Bumerang"* (Pos. 102, 4) auf ihn zurück. Dabei sind es die Mitarbeiterinnen, die aus der Elternzeit zurückkehren, die er – wie der folgende Interviewausschnitt zeigt – als das über den Personalbestand seiner Abteilung hinausgehende Personal definiert. Sie sind aus diesem Blickwinkel das zusätzliche Personal, das es abzubauen gilt:

> „Weil der Überhang an Personalbestand, der durch die zu integrierenden Teilzeitkräfte wieder rein kommt, wird den operativen Einheiten, also mir, ja, als personeller Makel angekreidet. Also als zuviel Leute, als zuviel Personalbestand, der abzubauen ist." (Pos. 110, 1-3)

Die Steigerung des Personalbestands sei *„völlig konträr zur derzeitigen Sonier-Personalpolitik, eigentlich sukzessive immer wieder Leute abzubauen"* (Pos. 79, 13-14) formuliert Franz Xaver Schmidt an anderer Stelle. Und diese Situation ist es, die er als existentielles Dilemma präsentiert, in dem die Realisierung von Teilzeit die Vernichtung seiner eigenen beruflichen Position zur Folge hat:

> „Will heißen, ja, wir würden gern auf der einen Seite versuchen, diesem System sozusagen das Wasser zu tragen, auf der anderen Seite schneiden wir uns damit unsere eigene Kehle durch." (Pos. 80, 15-17)

Die Ursache für seine schwierige Situation als Personalverantwortlicher liegt somit aus dieser Perspektive in der Personalpolitik des Unternehmens. Sie wird auf der Darstellungsebene von Franz-Xaver Schmidt als Situation außerhalb seines Verantwortungsbereichs gedeutet. Außen vor bleibt durch diese Form der Darstellung in der Konsequenz, dass Franz-Xaver Schmidt durch die Prämisse seiner personalpolitischen Entscheidungen, Vollzeitkräfte unbefristet einzustellen und Teilzeitkräfte reintegrieren zu müssen, an der Schaffung der personalpolitischen Gegebenheiten seiner Abteilung entscheidend beteiligt ist. Als Konstellation auf der Handlungsebene zeigt sich überdies, dass er Personal abbauen muss, um dem Legitimationsdruck in seiner Rolle als Personalverantwortlicher zu entgehen, der sich aus der Überschreitung seines Personalbudgets ergibt. Diesen Abbau setzt er um, wie die vorgestellten Fälle der ehemals in Führungspositionen tätigen weiblichen Beschäftigten zeigen.

In welchem Verhältnis stehen also zusammengefasst Rahmenbedingungen und eigene Handlungsoptionen? In welchen Begründungszusammenhang werden die ökonomischen Rahmenbedingungen gestellt und in welcher Beziehung stehen sie zum Organisationsverständnis?

Die Analyse zeigt eine spezifische Struktur der Thematisierung des Aspekts einer uneingeschränkten Verfügbarkeit. Sie besteht darin, dass die Argumentationsfigur der Rund-um-Verfügbarkeit, des *„twentyfour-seven"*-Rhythmus, immer dann ins Spiel kommt, wenn Franz-Xaver Schmidts Kompetenz als Personalverantwortlicher und personalpolitische Ressourcen gefragt sind. Es ist zum einen die Konstruktion der Zwangsläufigkeit, bezogen auf die Funktionsweise der Organisation, die über das Bild eines natürlichen Organismus transportiert wird, zum anderen als Entsprechung auf der Organisationsseite die Konstruktion der Verfügbarkeit, die dazu dient, die Unabänderlichkeit der Situation zu legitimieren, die dadurch unabänderlich wird, dass die eigenen betrieblichen Handlungsmuster unbetrachtet bleiben. Damit werden auch die faktischen Verantwortungs- und Machtverhältnisse auf der Darstellungsebene ignoriert. Die im Vordergrund des Interviews stehende Argumentation, die Bezug nimmt auf die ökonomischen Rahmenbedingungen (Marktbeobachtung rund um die Uhr/Rund-um-Verfügbarkeit als Effizienzkriterium der Organisation), wird verwendet, um eigene Vorstellungen eines Modells hochqualifizierter Berufsarbeit umzusetzen.

6.2.2 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Wenn man sozusagen seine Seele dem Teufel verschreibt, dann blendet man das einfach aus."

Hier könnte die Analyse des Gesprächs mit Franz-Xaver Schmidt eigentlich enden, wenn wir uns im Interview nur auf die betriebliche Seite der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie konzentriert hätten.[8] Doch welches Arbeits- und Lebensmodell wählt Franz-Xaver Schmidt für sich? Welcher Arbeitsbegriff und welches Familienverständnis, welches Geschlechtermodell kommen in seiner individuellen Situation zum Tragen? Wie lebt ein Manager, der die Organisa-

8 Franz-Xaver Schmidt gibt im Interview, während er über die betriebliche Seite der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie spricht, selbst immer wieder Hinweise auf ein Wechselspiel zwischen seinem Beruf und seinem Familienarrangement. Die hier in der Darstellung vorgenommene Unterscheidung in den betrieblichen und den familiären Kontext dient der besseren Lesbarkeit, die Ergebnisse werden anschließend analytisch zusammengeführt.

tionserfordernisse so deutet, dass sie ein Arbeits- und Lebensmodell, das die Abspaltung von Familie erfordert, als das einzig mögliche erscheinen lassen? Franz-Xaver Schmidt arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews seit knapp zwanzig Jahren im Unternehmen, seit sieben Jahren in seiner jetzigen hohen Führungsposition, seine Töchter sind zum Zeitpunkt des Interviews erwachsen und studieren im Ausland. Seine Frau, ebenfalls Akademikerin, die ihren Beruf mit der Geburt der Kinder aufgibt und nicht erwerbstätig ist, bis die Töchter erwachsen sind, ist heute wieder voll berufstätig mit einem eigenen Unternehmen.

Im Interview frage ich danach, ob er sich an eine Situation erinnern könne, in der er schon einmal daran gedacht habe, Elternzeit zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten, weil mich interessiert, ob andere Leitbilder in seinem Leben schon einmal wichtig waren und wie er deren Relevanz in Bezug auf sein eigenes Arbeits- und Lebensmodell thematisiert. Seine Antwort bezieht sich jedoch nicht auf die Vergangenheit, sondern auf die Gegenwart:

> „Das Thema Teilzeit kann ich mir sehr gut vorstellen, ich trage mich auch tatsächlich mit dem Gedanken, Sonier zumindest partiell zu verlassen, nicht in diesem Jahr und nicht im nächsten Jahr, weil einfach meine akademischen Interessen jetzt wieder überhand nehmen. (...) Und ich habe ein Angebot (...), das würde ich eigentlich doch über kurz oder lang ganz gerne annehmen, ob das zu einem vollständigen Abtritt bei Sonier führt oder teilweise Abtritt. Ich geh mal davon aus (...), dass das so in der Form nicht zum Tragen kommen wird, also, da gilt das, *das kann ich mir schlecht vorstellen*. Aber wir werden sehen. Also, da bestehen schon Vorstellungsmöglichkeiten und, ja, das müssen wir halt sehen, das müssen wir halt besprechen." (Pos. 124, 1-8)

Verblüffenderweise greift Franz-Xaver Schmidt hier das Thema einer Neuorientierung in seiner Berufsbiographie auf und bringt sie mit dem Thema eines Teilzeitarbeitsmodells in seiner jetzigen Position in Verbindung. Damit führt er für sich selbst ein anderes Arbeitsmodell für die Ausübung seiner jetzigen Position ein, das ganz unverbunden ist mit jener Skizze des Anforderungsprofils an eine hohe Führungsposition, die er bisher im Interview gegeben hat.

Wie sieht sein Blick auf die Vergangenheit aus? In seiner Antwort auf die Frage, ob er sich an eine Situation erinnern könne in der Zeit, als seine Kinder klein waren, in der er einmal erwogen habe, Teilzeit zu arbeiten oder sich mehr um seine Kinder zu kümmern, kommt es zu einer Argumentation, die im Interview einen breiten Raum einnimmt. Franz Xaver Schmidt entwickelt hier ausführlich, aus welchen Gründen dies nicht möglich war.

> „Ja, sehen Sie, das ist ja immer, wenn man in der Situation drin steckt und so, Sie sind eine junge Familie, wir kommen beide aus einem sehr minder bemittelten Elternhaus, wir haben einfach, also ich habe einfach wie ein Bekloppter gearbeitet über einen Zeitraum von zehn bis fünfzehn Jahren, als sie also klein waren. Zunächst noch mal als Assistent, dann beim (...) Institut und dann hier. Und das, was einem dann hinterher so zu Buche schlägt, wenn man plötzlich sieht, die Töchter sind zwanzig und man kennt sie eigentlich gar nicht, das ist furchtbar. Das ist total furchtbar." (Pos. 126, 1-5)

Franz-Xaver Schmidt spricht hier von einem Beziehungsverlust zu seinen Töchtern, und er spricht über den Schmerz dieses Verlusts. Schaut man sich den inhaltlichen Kontext näher an, in den er diese Beschreibung einbettet, so zeigt sich, dass er den Verlust als Konsequenz aus seiner beruflichen Entwicklung beschreibt (*„ich habe einfach wie ein Bekloppter gearbeitet über einen Zeitraum von zehn bis fünfzehn Jahren"*). In seinem Erklärungsmuster, wie es zu dieser Situation gekommen ist, sind die Konzentration auf die finanzielle Lage der Familie sowie auf seinen beruflichen Aufstieg und den damit verbundenen Zeiteinsatz das zentrale Thema. In seiner Darstellung präsentiert er Berufsarbeit und Familie dabei als zwei voneinander getrennte Welten, die von ihm so konstruiert werden, dass sie sich notwendigerweise ausschließen. Und es ist die Trennung der beiden Bereiche, respektive die Abtrennung der familiären Welt, aus der die Verlusterfahrung resultiert. Gleichzeitig wird die Entwicklung auf der Darstellungsebene so vermittelt, dass man während des Arbeitens *„wie ein Bekloppter"* die Verlusterfahrung nicht spürt, die in seiner Darstellung erst *„plötzlich"* einsetzt, als seine Töchter erwachsen sind. Dem eigenen Verhalten und Erleben wird damit eine Zwangsläufigkeit zugeschrieben, die auch in der seinen vorherigen Ausführungen folgenden Sequenz deutlich zum Ausdruck kommt:

> „Mittlerweile, in den letzten zwei, drei Jahren hat sich das Verhältnis enorm gebessert, aber ich muss sagen, dass ich mir im Grunde genommen damit enorm viel an Lebensqualität vermasselt habe, ja, im wahrsten Sinne des Wortes. Aber wie gesagt, ja, wenn man sozusagen seine Seele dem Teufel verschreibt, und wer a sagt, muss auch b sagen, dann blendet man das einfach aus. Das ist so." (Pos. 126, 6-10)

In welcher Form wird sein Verhalten weiter von ihm selbst beschrieben? *„Dann blendet man das einfach aus"*: Wenn man sich der Arbeit verschreibt, lässt sich implizit schlussfolgern, dann spürt man den Verlust an Lebensqualität (= Verlust von Familie, Aufwachsen der Töchter) nicht. Die Abtrennung wird in dieser Konstruktion somit wiederum als automatische Reaktion beschrieben. Franz Xaver Schmidt greift hier die Figur der Trennung von Beruf und Familie und den Verlust von Lebensqualität über den beruflichen Aufstieg aus der vorangehenden Sequenz noch einmal auf, wobei zugespitzt ein spezifisches Arbeitsverständnis deutlich wird. Es galt, wie er bildlich formuliert, für den beruflichen Aufstieg

„*sozusagen seine Seele dem Teufel*" zu verschreiben*;* man gibt die ganze Person, das eigene Leben. Auch hier deutet Franz-Xaver Schmidt sein Verhalten als Zwangsläufigkeit, indem er dem beruflichen Aufstieg eine Logik zuschreibt*,* der man sich nicht entziehen kann *(„wer a sagt, muss auch b sagen").* Die völlige Hingabe an den Beruf beinhaltet in dieser Perspektive als notwendige Konsequenz eine Abspaltung der Familie, die einen Aufbau sozialer Bindungen zu seinen Kindern nicht erlaubt. Franz Xaver Schmidt präsentiert sich damit, auch bezogen auf seine fehlende Bindung an die Familie, als Reagierender ohne Handlungsoption. Die Möglichkeit einer Handlungsalternative ist somit – auch in der Retrospektive noch – ausgeschlossen. Das eigene Arbeits- und Lebensmodell wird über die Deutung der Zwangsläufigkeit legitimiert.

Dieses Erklärungsmuster kehrt in seinen Darstellungen immer wieder. Auch als es in der Familie zu Konflikten mit seinen heranwachsenden Töchtern kommt, bleibt er außen vor und erklärt dies im Interview aus seiner Berufsorientierung. Die fehlende Beziehung zu den Töchtern, die er heute als Verlust empfindet, begründet er über die fehlende Zeit und skizziert die Situation als eine, die ohne Alternative ist: „*Und da hab ich schon gemerkt, dass ich da plötzlich so Individuen gegenüberstehe, die ich gar nicht verstehe. Wo mir eigentlich jeder Zugang fehlt, weil ich gar keine Zeit hatte, mich an deren veränderte Vorstellungs- und Erlebniswelt anzudocken.*" Pos. 128, 4-6) Es ist somit wieder die Berufskonstruktion, die er als Erklärung für sein Handeln anführt und die die Lösung der familiären Konflikte unter seiner Beteiligung nicht zulässt. Im Anschluss an die oben zitierte Textpassage stellt Franz-Xaver Schmidt sich indirekt in einem Gedankenmodell die Frage nach der Alternative. Hier erfolgt der Bezug auf sein eigenes Arbeits- und Lebensmodell in direkter Abgrenzung gegenüber einer Teilzeitbeschäftigung:

> „Ich glaube auch, dass das zu diesem Zeitpunkt überhaupt nicht gut angesehen worden wäre. .. Also, wenn ich dahin gekommen wäre, sagen wir mal 1992, und hätte gesagt, ich möchte jetzt nur noch drei Tage arbeiten, weil ich möchte mich mehr um meine Kinder kümmern, dann hätten die alle gedacht, was ist denn mit dem los*, ist der völlig, der muss zum Werksarzt,* der ist nicht mehr normal. Das ist nicht opportun. *Ich glaub, das ist auch heute nicht opportun. Das zu tun.*" (Pos. 126, 10-15)

Die in dieser fiktiven Situation enthaltene Bewertung eines Arbeits- und Lebensmodells, in dem Teilzeitarbeit, Karriere und Sorgearbeit miteinander verbunden sind, lautet: Wenn man seine Arbeitszeit reduzieren und sich um mehr seine Kinder kümmern will, ist dies ein außerhalb jeder Norm liegendes Verhalten. In diesem Kontext deutet Franz-Xaver Schmidt die Abspaltung von Familie als Verhalten, das einem ungeschriebenen Gesetz folgt, dessen Nichteinhaltung mit

dem Ausschluss aus der 'Community', mit der Vernichtung seiner Glaubwürdigkeit und Integrität sanktioniert worden wäre. Das antizipierte Verhalten der Community erhält dabei die Funktion, das eigene Verhalten zu legitimieren.

Die Argumentation setzt sich fort. Franz-Xaver Schmidt spielt in einem weiteren Gedankenmodell eine potentielle Rollenänderung seiner Frau durch, nicht aber für sich selbst. Hierbei greift er die Abgrenzung seines Arbeits- und Lebensmodells gegenüber einer Teilzeitbeschäftigung noch einmal auf:

> „Also, ich glaub, meine Frau war immer das große integrierende Element *in diesem ganzen Geschehen.* Ja. Und vor dem Hintergrund denke ich mir manchmal auch, wie wäre das ausgegangen, hätte sie also jetzt, wäre sie auch noch berufstätig gewesen. (Pos. 128, 9-11) (...) Aber ich muss Ihnen sagen, ganz ehrlich sagen, diese Frage einer Teilzeitbeschäftigung hat sich eigentlich für mich nie gestellt. Ich bin ein begeisterter (Berufsbezeichnung, A.K.) und, und, ja, lebe in diesem Beruf. Und das wäre schon eine Teilamputation gewesen, als solche hätte ich's empfunden, hätte ich mich sozusagen nicht voll diesem Thema widmen können." (Pos. 129, 1-4)

„*Ja, lebe in diesem Beruf*" lässt hier eine Perspektive deutlich werden, in der Arbeit mit Leben gleichgesetzt – einer Verschmelzung von Leben und Beruf gleichkommend – und Lebensqualität über den Beruf definiert wird, nicht aber über die Gestaltung fürsorglicher Beziehungen. Franz-Xaver Schmidt konstruiert hier eine Dichotomie zwischen seinem Arbeitsverständnis und einer Teilzeitbeschäftigung (wenn man in seinem Beruf lebt, arbeitet man nicht Teilzeit), die somit negativ konnotiert wird und im Umkehrschluss jene kulturellen Zuschreibungen erhält (geringere Leistungsmotivation, geringere Berufsorientierung), die wir aus seinen Ausführungen zum ausführlich geschilderten Fall der hochqualifizierten Mitarbeiterin kennen. Sein Arbeitsbegriff kommt hier in der Abgrenzung von einer Beschäftigung mit reduzierter Arbeitszeit noch einmal besonders präzise zum Ausdruck, indem durch die Gegenüberstellung implizit die Arbeitsleistung (Identifikation, Einsatz, Motivation) über den Arbeitszeit*umfang* definiert (*„voll diesem Thema widmen können")* und damit die Qualität von Arbeit über die Arbeitsquantität, respektive das vorherrschende Organisationsmodell von Arbeit, definiert wird. Die Teilzeitbeschäftigung steht für Verlust von Leistung und Verfügbarkeit für die Berufsarbeit. Über ihre Gleichsetzung mit einer „*Teilamputation*" wird sie als Verletzung eines vorher intakten Systems präsentiert. Die Abkehr von seinem Arbeitsmodell erscheint damit als Beeinträchtigung seiner grundlegenden Funktionsfähigkeit, ja als Behinderung. Es wird somit noch einmal die spezifische Identitätskonstruktion deutlich, die eng an sein Arbeitsverständnis gekoppelt ist und das eigene Arbeits- und Lebensmodell legitimiert.

Es gleicht einer Kreisbewegung, wenn Franz-Xaver Schmidt schließlich resümierend noch einmal die Verlusterfahrung mit seinen Töchtern aufgreift, wiederum thematisch eingebettet in das Spannungsverhältnis zwischen Berufs- und Fürsorgearbeit, und auch für die Gegenwart ein anderes Arbeitsmodell ausschließt.

> „Aber später denkt man natürlich da grundsätzlich anders drüber, ein weit verbreitetes Phänomen übrigens, ja, wenn Sie die 50 überschritten haben und schauen zurück, das Verhältnis zu ihren Kindern, bin ich nicht der einzige, der das zu Ihnen sagen würde, was ich Ihnen gerade gesagt habe. Aber das ist, eine Teilzeitfunktion in diesem Job ist völlig undenkbar, es ist wirklich völlig undenkbar." (Pos. 129, 4-8)
> I: „Können Sie noch mehr sagen zu dieser Undenkbarkeit?"

In den dieser Frage folgenden Ausführungen nimmt Franz-Xaver Schmidt noch einmal das Erklärungsmuster auf, das bereits in seinen Schilderungen des betrieblichen Alltags zentral ist. Es ist *„die Natur des Jobs"* (Pos. 136,1), die *„Rund-um-Fühlnahme zu den Konsumenten, Themen",* die für die Organisation *„absolut überlebenswichtig"* sind (Pos. 133, 8-12), womit wieder das Motiv der Organisation als System der Zwangsläufigkeit und Unabänderlichkeit, das „seinen Takt" von äußeren Rahmenbedingungen vorgegeben erhält, aufgenommen wird. Der Machterhalt seiner eigenen Position und der Position des Unternehmens (*„absolut überlebenswichtig")* wird hier mit der Figur der ständigen Kontrolle des Geschehens verbunden.

Basiert also die Funktionsweise des Unternehmens auf einem 'quasi-natürlichen' Mechanismus, so passt dies ebenso quasi-natürlich mit dem Arbeitsverständnis seiner Mitglieder zusammen. Es gleicht einer Art prästabiler Harmonie, die in dem folgenden Abschnitt zugespitzt zum Ausdruck kommt.

> „Und der andere Punkt ist, also, Natur des Jobs, und der andere Punkt ist einfach darin, dass ich das so gerne mache, ja, das muss man schon sagen, und dass ich da gerne auch sehr gut bin und professionell arbeite, und .. das kommt dazu. Und deshalb, ja, würde ich jetzt Teilzeit machen ... unabhängig von meinen akademischen Interessen, dann müsste ich mich ernsthaft fragen, warum.
> Das haben Sie bei vielen Leuten auf dieser Ebene, die kennen dann auch nichts anderes mehr. ... Die können sich (das) auch nicht vorstellen. Dass Sie hier eine Etage tiefer gehen zum (...) internationalen Vertriebsleiter, und sagen, „hör mal, (Name des Managers, A.K.), ab nächste Woche musst du in 30% Teilzeit gehen", der stürzt sich aus dem Fenster oder erschießt sich oder sonst irgendwas. Das ist ja schon ziemlich darwinistisch hier, was sich auch so rausmendelt an Leuten, die diese Jobs machen, oder? Ja, es ist so." (Pos. 136, 1-9)

Interessant erscheint an dieser Stelle noch einmal die Konstruktion des Arbeitsverständnisses in hohen beruflichen Entscheidungspositionen, mit der Franz-Xaver Schmidt sein eigenes Arbeits- und Lebensmodell begründet. Die negative Konnotation von Teilzeit wird hier in seinen Ausführungen noch verstärkt, indem diese in hohen Entscheidungspositionen mit einer Zerstörung des Lebenssinns gleichgesetzt wird (*„der erschießt sich oder stürzt sich aus dem Fenster")*. Dabei nimmt er Bezug auf ein evolutionäres Auslesemodell (*„Das ist schon ziemlich darwinistisch hier, was sich auch so rausmendelt an Leuten, die diese Jobs machen.").* Nur die Besten, vermittelt diese Argumentationsfigur, kommen in die Spitzenjobs, faktisch sind dies jedoch all diejenigen mit dem gleichen Arbeits- und Lebensmodell.

Wie gestaltet sich nunmehr die Präsentation des Arbeits- und Lebensmodells von Franz-Xaver Schmidt? Welche Funktion kommt ihr zu? Betrachten wir kurz noch einmal die reale Situation Franz Xaver Schmidts. Zum einen wird er durch den Beziehungsverlust zu seinen Töchtern massiv mit einer Konsequenz seines bisherigen Arbeits- und Lebensmodells konfrontiert. Zum anderen macht er auch in seiner beruflichen Situation die Erfahrung, dass sein Arbeits- und Lebensmodell von Frauen in hochqualifizierten Positionen nicht geteilt wird. In immer wiederkehrenden Motiven wird demgegenüber in seinen Ausführungen die Argumentationsstruktur deutlich, dass das dichotome Arbeits- und Lebensmodell nicht anders möglich war und auch für die Gegenwart nicht anders möglich ist. Das eigene Arbeitsverständnis, die eigene Identitätskonstruktion, ist dabei in den Argumentationen verbunden mit einer massiven Abgrenzung zu einem Arbeits- und Lebensmodell, mit dem der Anspruch thematisiert wird, hochqualifizierte Berufsarbeit und Fürsorgearbeit im Rahmen eines parallelen Vereinbarkeitsmodells miteinander zu kombinieren. Diese Abgrenzung erfolgt über die starke Abwertung des anderen Arbeits- und Lebensmodells, so dass es konsequenterweise keine Handlungsoption sein kann.

Die Argumentationsstruktur zeigt somit im Ergebnis die Funktion, das eigene gelebte Arbeits- und Lebensmodell zu legitimieren und sich der Notwendigkeit des bisherigen Handelns zu versichern. Im Umkehrschluss wird damit ein anderes Arbeits- und Lebensmodell als Alternative ausgeschlossen. Anders formuliert: Käme es zur Anerkennung eines anderen Modells, so wäre die Folge, dass das eigene Arbeits- und Lebensmodell, die eigene Biographie, im Hinblick auf Handlungsalternativen reflektiert werden müsste. Der Beziehungsverlust gegenüber den eigenen Töchtern könnte dann nicht mehr als zwangsläufig gedeutet werden. Das wird jedoch durch die Konstruktion der Alternativlosigkeit verhindert. Schaut man mit dieser Analyse noch einmal auf die betriebliche Konstellation, so wird deutlich, dass über diese Argumentationsstruktur der Anspruch auf ein anderes Arbeits- und Lebensmodell, das seine Mitarbeiterinnen wünschen, abgewehrt wird. Hier passt sich analytisch auch die Präsentation der eigenen

beruflichen Neuorientierung im Rahmen eines Teilzeitarbeitsmodells in Franz-Xaver Schmidts jetzige Führungsposition ein. Die Parallele zum Arbeitsmodell, das seine Mitarbeiterinnen wünschen, wird aus seiner Darstellung ausgegrenzt, womit die Legitimierung des eigenen Modells erhalten bleibt.

Franz-Xaver Schmidts Präsentation zeigt an einer Stelle im Interview jedoch verändert. Dies deutet sich bereits in der vorangehend zitierten Textpassage an, als er darauf eingeht, dass auf den hohen Führungsebenen implizit ein Ausschluss anderer Lebensbereiche außer der Berufsarbeit stattfinde (*„die kennen dann auch gar nichts anderes mehr"*). Im Anschluss daran bietet er dann auch explizit eine andere Erklärung für die Ablehnung von Teilzeitarbeit an.

> „... Und ich glaube, das ist auch der Grund, ich meine, das ist ja auch eines der Dinge, die Sie mich gefragt haben, warum dann auch bis vor kurzer Zeit erst so viele Leute diesem Teilzeitthema gar nicht offen gegenüber standen auf der Führungsebene, weil was man sich für sich selbst nicht vorstellen kann, das gesteht man auch weniger anderen Personen zu. Die einen anderen Lebensentwurf haben. Die haben eine andere Daseinstechnik. .. Ja, ich glaube das ist, so sind wir, glaub ich, so'n bisschen verdrahtet." (Pos. 136, 9-14)

„Was man sich für sich selbst nicht vorstellen kann, das gesteht man auch weniger anderen Personen zu", zeigt eine ganz und gar andere Lesart für die Rekrutierung in Führungspositionen, die mit der vorhergehenden Logik seiner Darstellung nicht in Einklang zu bringen ist: Stehen im bisherigen Interview betriebliche Erfordernisse im Vordergrund, die das dichotome Arbeits- und Lebensmodell aus seiner Perspektive heraus erzwingen, so deutet er die betriebliche Konstellation hier implizit als gesellschaftliches Problem einer spezifischen Gruppe hochqualifizierter Männer. Er bietet in diesem Interviewausschnitt als Erklärung an, dass es um die Absicherung des eigenen Arbeits- und Lebensmodells und damit um den Schutz der eigenen Arbeitsidentität geht. Damit wird auf der Darstellungsebene erstmals eine Handlungsoption eingeführt. (*„Die haben eine andere Daseinstechnik")* und folglich die unabdingbare Notwendigkeit seines eigenen Modells und so implizit auch des Modells der Funktionsweise der Organisation relativiert. Franz-Xaver Schmidt spricht in diesem Ausschnitt die Abwehr eines anderen Arbeits- und Lebensmodells anderen Personen *„auf der Führungsebene"* zu. Betrachtet man jedoch die Analyseergebnisse, so wird deutlich, dass auch er diesem spezifischen Handlungsmuster unterliegt.

Die Konsequenz dieses Musters formuliert Franz-Xaver Schmidt noch einmal pointiert auf die Frage, was er selbst sich, bezogen auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, wünschen würde.

> P: „Ph' mhm (Pause, 20 Sekunden) Also, ich würde mir zunächst mal unmittelbar für mich, hier in meinem Job, ich würde mir einfach wünschen, dass man zu einer Einstellung kommt bei Sonier, die sagt, (...) ob er nun im Grunde genommen jetzt mal zwanzig Teilzeitkräfte hat oder nur zwei Teilzeitkräfte, das muss er vor dem Hintergrund seiner Gegebenheiten entscheiden. Der zweite Punkt wäre, wenn es eine größere Flexibilität auf Seiten der Personen gäbe, das soziale Sicherungssystem Sonier auch gegebenenfalls zu verlassen, und über ein entsprechendes outplacement in eine Aufgabe hinein versetzt zu werden, die ihren persönlichen Bedürfnissen besser entgegen kommt, als dass Sonier sozusagen krampfhaft irgendeine konstruierte Nische für sie suchen muss, die sie dann mehr oder minder notdürftig und unzufrieden auskleiden, ja?" (Pos. 140, 1-16)

Das Interview endet. Die Interviewerin packt die Aufnahmegeräte ein, während Franz-Xaver Schmidt zu seinem Computer geht, um schon in seine E-Mails zu schauen. Vom Computer aus spricht er ins Off: *„Da fühlt man sich doch wie tot, wenn man in einer Stunde keine 30 E-Mails bekommt."*

6.2.3 Zusammenfassung

Franz-Xaver Schmidt schildert im Interview detailliert eine problematische Teilzeitumsetzung, die für ihn daraus resultiert, dass die Gewährung von Teilzeit nicht mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen ist. Seine Perspektive auf hochqualifizierte Berufsarbeit im Unternehmen ist davon bestimmt, sie mit der Anforderung einer entgrenzten Arbeitszeit zu verknüpfen, die in einer Weise definiert ist, dass sie die Gestaltung fürsorglicher Beziehungen nicht zulässt. Hochqualifizierte Berufsarbeit in Kombination mit Fürsorgearbeit erkennt Franz-Xaver Schmidt nicht an. Daran änderten auch die Teilzeitrechte nichts.

Franz-Xaver Schmidt spricht im Interview über mehrere Fälle im Umgang mit der Teilzeitumsetzung nach Inkrafttreten der gesetzlichen Teilzeitrechte und schildert einen Fall besonders ausführlich, bei dem es sich um eine Mitarbeiterin in einer Führungsposition seines Arbeitsbereichs handelte, der er vor ihrer Schwangerschaft eine Qualifikation für höchste Führungspositionen zugeschrieben hatte. Betrachtet man sein grundlegendes Handlungsmuster, so zeigt sich, dass er Frauen in hochqualifizierten Tätigkeitsfeldern seines Arbeitsbereichs, die mit reduzierten Arbeitszeiten tätig sein wollen und auch tätig sind, nicht mehr beruflich fördert und ihnen eine Tätigkeit im Segment der Führungspositionen verweigert bis hin zu einer Ausgrenzung aus dem Unternehmen. Dieses Handlungsmuster manifestiert sich in mehreren Formen. Erstens kommt es

zum Verlust der hochqualifizierten Führungsposition und in der Folge zur Zuweisung einer dem Qualifikationsniveau inadäquaten Beschäftigung. Zweitens stattet Franz-Xaver Schmidt zeitreduziert arbeitende hochqualifizierte Beschäftigte mit unzureichenden Ressourcen aus. Das hat zur Folge, dass diese das von ihnen erwartete Arbeitspensum nicht erfüllen können. Die Umsetzung von reduzierten Arbeitszeiten zeigt hier das Muster einer Individualisierung der Teilzeitumsetzung im personalpolitischen Kontext, bei der den Beschäftigten die Umsetzung ihrer reduzierten Arbeitszeiten unter unzureichenden Arbeitsbedingungen überantwortet wird. Drittens besetzt Franz-Xaver Schmidt Stellen im Fall der Schwangerschaft von Beschäftigten, die beabsichtigen, nach der Geburt des Kindes mit reduzierter Arbeitszeit zu arbeiten, unbefristet mit männlichen Beschäftigten, die in Vollzeit arbeiten, so dass – unter gegebenen Personalbedingungen – für ihn die Notwendigkeit besteht, rückkehrendes „überschüssiges" Teilzeit-Personal abzubauen. Viertens gestaltet er ein „homosoziales" Feld der Führungspositionen in seinem Arbeitsbereich, indem er ausschließlich männliche Beschäftigte in Führungspositionen befördert, verbunden mit der Erwartung, dass diese keine Fürsorgearbeit übernehmen und ihm mit weit über den Vollzeitarbeitszeitstandard hinausgehenden Arbeitszeiten für berufliche Aufgaben zur Verfügung stehen. Die Rekrutierung für Führungspositionen erfolgt, wie Franz-Xaver Schmidt im Interview offen thematisiert, insofern nicht in erster Linie nach fachlicher Qualifikation, sondern über die Kompatibilität mit der in seiner Abteilung vorherrschenden Arbeitsorganisation. Damit kommt über das Arbeitszeitmodell der Aspekt der Geschlechterkonkurrenz ins Spiel, da aus dieser Praxis im Ergebnis eine Machtabsicherung der männlichen Beschäftigten in Führungspositionen resultiert. Das Handlungsmuster Franz-Xaver Schmidts ist insgesamt davon bestimmt, weibliche Beschäftigte in hochqualifizierten Tätigkeitsfeldern, die nicht das von ihm postulierte Arbeits- und Lebensmodell leben, zu marginalisieren und auszugrenzen.

In den Deutungsmustern zu seiner eigenen Handlungspraxis im Unternehmen wird die Ausgrenzung der Beschäftigten mit reduzierten Arbeitszeiten als Organisationserfordernis gestaltet, transportiert über die Perspektive einer Biologisierung der Organisation (Organisation als natürliches System). Darüber werden sowohl die entgrenzten Arbeitszeitstandards als auch die damit verknüpfte Ausgrenzung von Fürsorgearbeit begründet. Das eigene Verhalten als Personalverantwortlicher erhält über diese Zuschreibungen den Charakter einer zwingenden, äußeren Umweltbedingungen geschuldeten Reaktion. In Verbindung damit legitimiert er seine Handlungspraxis über kulturelle Konstruktionen von Geschlechterstereotypisierung, indem er den Frauenausschluss aus den hochqualifizierten

Berufspositionen aus deren Familienorientierung erklärt. Ein weiteres Deutungsmuster besteht darin, das Scheitern der weiblichen Beschäftigten mit reduzierten Arbeitszeiten als individuelles, selbstverschuldetes zu interpretieren und auf mangelnde Qualifikationen und Fähigkeiten der Beschäftigten zurückzuführen. Im Fall der hochqualifizierten Mitarbeiterin, die ihre Führungsposition verliert, ignoriert er, dass er diese Mitarbeiterin aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation ehemals für höchste Führungsaufgaben vorgesehen hatte. In der Auswertung zeigt sich insgesamt, dass die Funktion dieser Deutungen in der Rationalisierung der eigenen personalpolitischen Handlungspraxis besteht.

Den Deutungen der Dichotomie von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit, die die eigene betriebliche Handlungspraxis legitimieren, korrespondiert die Deutung des eigenen Arbeits- und Lebensmodells. Dieses wird als alternativlos unter der Prämisse eines beruflichen Aufstiegs interpretiert und mit der Figur der Unvereinbarkeit von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit verbunden. Der Stellenwert der Fürsorgearbeit ist hierarchisiert, indem diese als Behinderung hochqualifizierter Berufsarbeit gestaltet wird. Als Bestandteil dieses Deutungsmusters zeigt sich eine Interpretation der eigenen Arbeitsidentität, in der Leistungsfähigkeit und Qualifikation über die Realisierung unbegrenzter Zeitverfügbarkeit miteinander verwoben werden. Als „natürliche", intrinsische Arbeitsidentität gedeutet, schließt diese im Umkehrschluss eine solche in Kombination mit einem anderen Arbeits- und Lebensentwurf aus. Biographisch ist mit diesem Arbeitszeitmodell ein Familienmodell verbunden, in dem die Ehefrau allein zuständig für Fürsorgearbeit ist. Hier wiederholt sich für die Deutung der individuellen Lebensbiographie die Geschlechterkonstruktion, die auch für die Interpretation der betrieblichen Handlungspraxis herangezogen wird. Sie besteht in der Konstruktion eines, bezogen auf die Gestaltung fürsorglicher Beziehungen, bindungslosen männlichen Geschlechterstereotyps, dem im Gegensatz dazu die umfassende Bindung (Verfügbarkeit) an die Erwerbsarbeit zugeschrieben wird. Gleichzeitig wiederholt sich die Konstruktion der Unausweichlichkeit des eigenen beruflichen Handelns mit dem Ausschluss von Fürsorgearbeit in der biographischen Deutung.

Diese Deutung wird aufrechterhalten, obgleich Franz-Xaver Schmidt sich lebensgeschichtlich mit den Konsequenzen seines Arbeits- und Lebensmodells konfrontiert sieht, als seine Töchter erwachsen sind und er die fehlende Beziehung als emotionalen Verlust erfährt. Diese Erfahrung wird jedoch nicht in die Perspektive auf das eigene Arbeits- und Lebensmodell integriert, es wird weiterhin – auch unter den gegenwärtigen Bedingungen – als das einzig richtige

legitimiert. Die gewählte Perspektive erhält die Funktion, den eigenen Arbeits- und Lebensentwurf zu bestätigen und dessen Infragestellung durch den Verlust familiärer Bindungen außen vor zu halten. Die Übertragung dieser Perspektive auf die betriebliche Situation, die daraus resultierende Handlungspraxis wie auch die mit ihr verbundenen Deutungsmuster zeigen sich somit als Legitimationsstrategie des eigenen Arbeits- und Lebensmodells und als Abwehr eines anderen Lebensentwurfs, der den Erfolg des eigenen Modells in Frage stellt und an die eigene Verlustfahrung erinnert. Damit erklärt sich die Nichtumsetzung von Teilzeitrechten und die damit verknüpfte betriebliche Handlungspraxis der Marginalisierung und Ausgrenzung der weiblichen Beschäftigten, die den Anspruch formulieren, Fürsorgearbeit und hochqualifizierte Berufsarbeit miteinander zu verbinden.

6.3 Julia Bassi: „Mache es ihnen vor, und dann sehen sie auch: Ist ja sozusagen eine Selbstverständlichkeit."

„*Mache es ihnen vor, und dann sehen sie auch: Ist ja sozusagen eine Selbstverständlichkeit.*" Dies ist ein Satz, den Julia Bassi, promovierte Naturwissenschaftlerin und Personalverantwortliche in einer Führungsposition im mittleren Management, im Interview auf sich selbst bezieht. Julia Bassi, 40, hat zwei kleine Kinder und arbeitet als Abteilungsleiterin eines großen Unternehmens im Produktmanagement. Sie leitet eine Abteilung von rund zwanzig Beschäftigten. Ein Fünftel davon sind Frauen, darunter drei Teilzeitkräfte. Julia Bassi ist in ihrer Führungsposition in Vollzeit tätig, genau wie ihr Mann, der zusammen mit einer Kinderfrau, die im Haus der Familie wohnt, die beiden Kinder betreut.

Während eines beruflichen Auslandsaufenthalts, den Julia Bassi gemeinsam mit ihrem Mann absolviert, kommt das erste Kind zur Welt. Als sie vor der Wahl steht, allein mit ihrem Kind dort weiter zu arbeiten oder zurück nach Deutschland zu gehen, da ihr Mann seine berufliche Position unerwartet aufgeben muss, entscheidet sich Julia Bassi, ebenfalls wieder nach Deutschland zu gehen. Eine Zeit lang arbeiten beide am gleichen Ort in Deutschland, ihr Mann möchte seine Arbeitszeit auf 80 Prozent reduzieren, was ihm in seinem Unternehmen jedoch nicht gewährt wird. Als Julia Bassis Mann eine andere Stelle annimmt und mit dem Kind an den neuen Arbeitsort zieht, pendelt Julia Bassi am Wochenende zu ihrer Familie. Das zweite Kind kommt einige Jahre nach der Rückkehr nach Deutschland zur Welt und bleibt nach der Geburt für ein Jahr bei Julia Bassi an ihrem Arbeitsort. Bei beiden Kindern nimmt sie gleich nach dem Mutterschutz ihre berufliche Tätigkeit wieder auf. Unser Interview findet statt, als auch das

kleinere der beiden Kinder wenige Monate zuvor an den Wohnort zum Vater gewechselt ist.

Im Interview mit Julia Bassi klingt mit dem eingangs zitierten Satz ein Leitmotiv an, in dem Mutterschaft und Erwerbstätigkeit als Selbstverständlichkeit präsentiert werden. Doch ist diese Selbstverständlichkeit noch eine relative und das, was sie für sich als solche interpretiert, ist – wie das Zitat zeigt – keine Selbstverständlichkeit für andere: Denn es muss sichtbar gemacht, am eigenen Beispiel vorgelebt werden, dass Erwerbstätigkeit und Familie realisierbar sind als etwas, dem kein Sonderstatus zugeschrieben werden muss. Julia Bassi führt in ihrem oben zitierten Satz ein kulturelles Muster ein, für dessen Funktionieren sie den Beweis antreten will. Wie sieht nun diese Kultur aus, und wie lässt sich eine Kultur leben, die mit dem Imperativ verknüpft ist, sie am eigenen Beispiel unter Beweis stellen zu müssen? Wie setzt Julia Bassi in ihrer Abteilung Teilzeitansprüche ihrer Beschäftigten um?

6.3.1 Die eigene Erfahrung als berufstätige Mutter: „Also, ich habe nicht das Gefühl, dass es irgendwo etwas war, was einer besonderen Thematisierung bedurfte."

Um zu zeigen, welche Sicht Julia Bassi auf das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie hat und in welchen Bedeutungskontext es von ihr eingebunden ist, möchte ich zunächst der Chronologie des Interviews folgen und auf die Eingangssequenz des Interviews eingehen, in der Julia Bassi ihre eigene Erfahrung als erwerbstätige Mutter zum Thema macht.

> „Also genau genommen muss ich sagen, kenne ich ja beide Seiten. Ich bin ja selber Mutter von zwei Kindern und habe gleichzeitig Mitarbeiterinnen, die während der Zeit, die sie bei mir tätig waren, eben schwanger geworden sind, hinterher eine Auszeit genommen haben und jetzt Teilzeit wieder arbeiten. Ich würde sagen, dass es gar nicht wirklich zu einem großen Thema gemacht wurde.
> Also ich habe nicht das Gefühl, dass es irgendwo etwas war, was einer besonderen Thematisierung bedurfte, sondern dass es mit einer relativ großen Selbstverständlichkeit eigentlich aufgenommen wurde, sowohl bei meiner Person, also weil ich, als ich bei Teldax angefangen habe – ich habe vier Jahre als (...) Beraterin für Teldax gearbeitet – und habe eigentlich angefangen genau während der Mutterschutzzeit bei Teldax!" (Pos. 2, 1-7). (...) „Also das heißt, das Unternehmen hat, obwohl sie wussten, dass ich schwanger bin, (...) also wann es so weit sein würde, und dass ich dann im Mutterschutz bin, haben sie trotzdem dem Vertragsabschluss zugestimmt bzw. mir ein Angebot unterbreitet und wollten mich gerne haben.
> Also was eigentlich mir zeigt, dass es an sich nicht etwas ist, was man groß thematisiert, sondern wo man davon ausgeht, dass es Lösungen gibt, dass man Wege findet

> und dass sie auch das Vertrauen entgegen bringen, dass Mütter – wenn sie das denn sagen; oder Familien, wenn sie das denn sagen – dass sie es so hinkriegen, dass sie Beruf und Familie vereinbaren können." (Pos. 6, 1-7)

Julia Bassi führt sich ein mit beiden Rollen, als erwerbstätige Mutter und als Personalverantwortliche, und verweist auf den gemeinsamen Erfahrungshintergrund mit ihren Mitarbeiterinnen in ihrer Rolle als Mutter (*„also genau genommen muss ich sagen, ich kenne ja beide Seiten. Ich bin ja selber Mutter von zwei Kindern und habe gleichzeitig Mitarbeiterinnen"*). Sie entwickelt in der Eingangssequenz als zentrales Thema die Selbstverständlichkeit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie in der Organisation, mithin dass Mutterschaft und Erwerbstätigkeit aus ihrer Perspektive keine Sonderbehandlung in dem Unternehmen erfahren, in dem sie beschäftigt ist (*„dass es gar nicht wirklich zu einem großen Thema gemacht wurde", „dass es mit einer relativ großen Selbstverständlichkeit eigentlich aufgenommen wurde"*).

Julia Bassi schildert mit ihrer eigenen Erfahrung das Thema zunächst aus der Sicht der erwerbstätigen Mutter. Die Tatsache, dass sie kurz vor ihrer Neueinstellung ein Kind bekommt und dies nicht zu einer anderen Behandlung bei ihrer Einstellung führt, d.h. nicht zur Folge hat, dass das Unternehmen sein Stellenangebot zurückzieht, gilt als Beleg für die *„Selbstverständlichkeit"* im Umgang mit ihrer Mutterschaft von seiten des Unternehmens.[9] Welche Perspektive liegt ihrer Darstellung hierbei implizit zugrunde? Bestimmend ist in ihrer Perspektive, dass sie durch die Tatsache ihrer Schwangerschaft (und die anschließende Mutterschutzzeit nach der Geburt ihres Kindes) nicht ihren Wert für das Unternehmen verliert, dass die Unternehmensverantwortlichen *„trotzdem"* dem Vertragsabschluss zugestimmt haben, sie *„gerne haben"* wollten. Damit unterliegt ihrer Darstellung eine Interpretation der Beschäftigungssituation, die davon gekennzeichnet ist, dass aus Unternehmensperspektive ihre Schwangerschaft als Einschränkung ihres 'Marktwertes' wahrgenommen werden könnte, womit die Schwangerschaft als potentielle Gefährdung ihres beruflichen Status erscheint, als Risiko also, das nicht kalkulierbar ist und dem auch sie unterliegt, als sie dem Unternehmen von ihrer Schwangerschaft berichtet. Der Erfolg besteht somit darin, nicht anders in ihrem beruflichen Status behandelt worden zu sein, als dies der Fall gewesen wäre ohne die Schwangerschaft, und in ihrer individuellen

9 An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die positive Darstellung sprachlich immer wieder mit Relativierungen verbunden ist. Die Funktion dieser Relativierungen erschließt sich zunächst noch nicht, wird jedoch im Gesamtkontext des Interviews deutlich. Ich werde daher an späterer Stelle darauf eingehen.

Leistung gesehen worden zu sein, da die Einschränkung ihres Marktwertes kleiner eingeschätzt wurde als ihr individueller Wert für das Unternehmen.

Interessant an ihrer Darstellung ist hierbei auch, dass sie – bezogen auf ihre eigene Erfahrung – das Verhalten des Unternehmens, sie trotz ihrer Schwangerschaft einzustellen, als *„Vertrauen"* interpretiert, *„dass Mütter (...) oder Familien (...) es so hinkriegen, dass sie Beruf und Familie vereinbaren können"*. Wird also auf der einen Seite in ihrer Schilderung ihre Sichtweise implizit deutlich, dass die Schwangerschaft eine Risikosituation für die Erwerbstätigkeit von Frauen in sich birgt, so zeigt sich auf der anderen Seite in ihrer Interpretation der Unternehmensperspektive, dass auch das Unternehmen einer Risikosituation unterliegt, nämlich derjenigen, ob *„Mütter"* oder *„Familien"* es tatsächlich vermögen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Im Umkehrschluss gilt es somit unter Beweis zu stellen, dass es realisierbar ist, wobei die Verantwortung für die Realisierung in der Perspektive, die sie dem Unternehmen zuschreibt, an die Mütter oder Familien delegiert wird (*„dass sie es so hinkriegen, dass sie Beruf und Familie vereinbaren können"*). Damit werden bereits zu Beginn des Interviews zwei Motive entwickelt, die im Interview von wesentlicher Bedeutung sind: Die hochgradige Prekarität der Situation als erwerbstätige Mutter und ihre eigene Interpretation der Personalpolitik des Unternehmens, in der nicht der Organisation, sondern den Müttern oder Familien die Rolle zukommt, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Wie spricht Julia Bassi über den Beginn ihrer Erwerbstätigkeit bei Teldax? Danach gefragt, ob sie eine Pause genommen habe, antwortet sie:

> „Nein, habe ich nicht. Also das war vorher aber auch klar. Ich habe halt quasi nach den acht Wochen Mutterschutz wieder angefangen und habe mich privat – also mit acht Wochen kriegt man ja schlecht einen Platz für sein Kind – habe mich halt um eine private Betreuung gekümmert und habe hier ja auch als Leitende direkt angefangen zu dem Zeitpunkt, also hatte nicht etwa Acht-Stunden-Tage, sondern eher Zehn-Stunden-Tage und habe quasi das so nebenbei laufen lassen.
> Und hatte dann natürlich, als Leitende hatte ich doch die Möglichkeit, dass ich mich mittags einschließen konnte, um Milch abzupumpen, also sozusagen dann die voll stillende und trotzdem berufstätige Mutter zu sein. Und das wurde auch genau so akzeptiert. Also am Anfang ist es natürlich so, dass die Leute noch etwas komisch gucken, wenn dann im Kühlschrank eine Milchflasche steht. Aber das ist, wird irgendwann zu einer absoluten Normalität. Also .. und ich habe auch zu keinem Zeitpunkt das Gefühl gehabt, dass irgend jemand mir deshalb anders begegnet, mich anders behandelt, anders fördert, anders einsetzt." (Pos. 11, 1-11)

Wie thematisiert Julia Bassi sich in ihrer Rolle als berufstätige Mutter? Welches Selbstverständnis wird in ihrer Beschreibung deutlich? Julia Bassi beschreibt sich

in der Sequenz so, dass sie beide Rollen realisiert als „*voll stillende und trotzdem berufstätige Mutter*“ (Realisierung der beruflichen Anforderungen als „*Leitende*“ mit Zehn-Stunden-Tagen und Nähren des Kindes). Die Zuschreibung des Mutter-Seins erfolgt über den Bezug auf das Stillen des Kindes, wobei sie das Stillen in den Kontext ihrer Berufstätigkeit stellt („voll stillende und *trotzdem* berufstätige Mutter“) in der Form, dass es ihre Berufstätigkeit nicht einschränkt.

Julia Bassi spricht zunächst über die Betreuungsform und erklärt diese aus ihrer beruflichen Position, wenn sie sagt, sie habe sich „*halt um eine private Betreuung gekümmert und habe hier ja auch als Leitende direkt angefangen zu dem Zeitpunkt, also hatte nicht etwa Acht-Stunden-Tage, sondern eher Zehn-Stunden-Tage*.“ Im Vordergrund ihrer Darstellung steht die Realisierung ihrer Rolle als „*Leitende*“. Sie sieht ihr Modell damit aus der Perspektive ihrer Leistungsfähigkeit für das Unternehmen, wenn sie die betrieblichen Zeitanforderungen anführt, die sie voll erfüllt. Gleichzeitig thematisiert sie über den Bezug auf das Stillen die Bindung zu ihrem Kind und transportiert damit ihre Rolle als Mutter.

Während sie auf der Darstellungsebene ihr Lebens- und Arbeitsmodell in dieser Sequenz als eine Kombination beider Rollen präsentiert, wird jedoch bei genauerer Betrachtung deutlich, dass ihr Modell von einer strikten Trennung zwischen Berufstätigkeit und Mutterschaft geprägt ist: Das, was sie in ihrer Rolle als Mutter realisiert (Milch abpumpen in der Mittagspause), passt sie den betrieblichen Abläufen so an, dass diese dadurch keine Einschränkungen erfahren. Ihre Rolle ist dabei faktisch auf eine Verfügbarkeit für das Kind reduziert, die nicht vollständig von anderen übernommen werden kann, wobei die Bindung über die Muttermilch aufrechterhalten wird und diese es ihr ermöglicht, eine wichtige Beziehungsperson für ihr Kind zu sein.

Ist mit ihrem Modell aus ihrer Sicht die Kombination beider Rollen möglich, so enthält ihre Darstellung jedoch gleichzeitig eine Hierarchisierung ihrer Aufgaben mit dem Blick auf die Ausübung ihrer Führungsposition, wenn sie sagt, dass sie „*das* (...) *quasi nebenbei*“ habe laufen lassen. Implizit wird hiermit ebenfalls die Vorstellung vermittelt, dass Mutterschaft ihre Leistungsfähigkeit nicht einschränken darf. Das Kind wird nicht explizit benannt, es bleibt konkret aus der Thematisierung ausgeblendet, in der Schilderung der Kombination beider Rollen ist es lediglich im Kontext des zeitlichen Ablaufs über das Stillen präsent.

Julia Bassi konnotiert ihr Modell in der zitierten Passage als für sie normales – wenn sie über die Milchflasche im Kühlschrank spricht –, das durch ihr Beispiel und ihre Leistung zum selbstverständlichen Bestandteil der betrieblichen Realität wird. In ihrer Darstellung entwirft sie somit ein Bild von sich als jemand, die es geschafft hat, beide Rollen zu realisieren und in ihnen akzeptiert zu werden. Ihre

Mutterschaft ist kein Hinderungsgrund, ihre Leitungsposition auszuüben, diese wiederum auch kein Grund, ihre Rolle als Mutter nicht zu realisieren. Sie beweist durch ihr Handeln, dass beide Rollen gleichzeitig erfüllbar, dass Mutterschaft und die Ausübung einer Führungsposition miteinander vereinbar sind. Interessant ist, dass sie in diesem Kontext ihre Erzählung mit dem Thema der Gleichbehandlung verbindet, indem sie sich mit ihrem Modell als gleich behandelt schildert (*„und ich habe auch zu keinem Zeitpunkt das Gefühl gehabt, dass irgend jemand mir deshalb anders begegnet, mich anders behandelt, anders fördert, anders einsetzt“).* Ihr Modell figuriert damit implizit als Beleg für die Gleichbehandlung in der Rolle als erwerbstätige Mutter.

In der Sequenz kommen ihr Rollenverständnis als erwerbstätige Mutter, ihr Arbeitsverständnis und die damit verbundenen Wertmaßstäbe zum Ausdruck. Sie findet eine Lösung, die es ihr ermöglicht, sich in nichts in ihrer Funktionalität für das Unternehmen von anderen hochqualifizierten Beschäftigten zu unterscheiden, eine Lösung, die das Unternehmen nicht tangiert und realisiert so ihr Vereinbarkeitsmodell von hochqualifizierter Berufsarbeit und Mutterschaft. Sie lebt damit das, was sie eingangs dem Unternehmen als Perspektive auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zuschreibt.

6.3.2 Teilzeitumsetzung im Betrieb: „Wir (lassen) in diesem Bereich hier den Frauen, würde ich sagen, absolute Freiheit.“

6.3.2.1 Mitarbeiterinnen

Wenden wir uns nun der Praxis Julia Bassis als Personalverantwortliche zu. Ihr eigenes Modell, Beruf und Familie zu vereinbaren, unterscheidet sich von dem ihrer Mitarbeiterinnen, da jene zunächst für einige Zeit Elternzeit nehmen und im Anschluss daran Teilzeit arbeiten, sie selbst jedoch nach dem Mutterschutz wieder in ihrem Vollzeitarbeitsverhältnis als leitende Angestellte tätig ist.[10] Immer wieder treffe ich in den Einschätzungen Julia Bassis im Interview auf die Perspektive, Arbeitszeitmodelle mit reduzierter Arbeitszeit umsetzbar zu machen. Sie stehen im Kontext ihres Selbstverständnisses, Arbeits- und Lebensmodelle mit Kindern zu ermöglichen, in denen Erwerbstätigkeit und Familienarbeit miteinander parallel kombiniert werden. Zentral ist als Handlungsmotiv – wie dies bereits in der Erzählung zu ihrer eigenen Erfahrung der Fall war – das Motiv der Gleichwertig-

10 Wir erfahren an späterer Stelle im Interview, dass Julia Bassi vor der Geburt ihres zweiten Kindes auch während der Mutterschutzzeit bis zwei Wochen vor der Geburt gearbeitet hat (Pos. 317).

keit präsent („*eigentlich habe ich das Gefühl, dass sie* (die Mitarbeiter in Teilzeit, A.K.) *auch das Gefühl haben, genauso als, also gleichwertig gesehen zu werden, wie die anderen Mitarbeiter und nicht anders behandelt zu werden",* Pos. 115, 2-5). Zunächst soll ihre Perspektive auf einen Lebensentwurf mit Kindern genauer dargestellt werden. Wie schon für sich selbst, thematisiert Julia Bassi ihre Sicht als Personalverantwortliche unter dem Aspekt der Selbstverständlichkeit:

> „Also sie hatten den Mut, sehr früh damit zu kommen – dass es eigentlich nicht etwas war, was man groß thematisieren musste, sondern wo man einfach gesagt hat: „Okay, das und das sind die Möglichkeiten, so und so schaut's aus". Und wir eigentlich in diesem Bereich hier den Frauen, würde ich sagen, absolute Freiheit lassen, also sowohl, wie lange sie in Erziehungsurlaub gehen wollen, oder wenn sie es auch kurzfristig sich überlegen wollen, dass sie doch früher wieder einsteigen wollen oder noch mal verlängern wollen, sowohl diese Freiheiten haben sie als auch die Möglichkeit eben, mit einem Tag, zwei Tage, drei Tage, wie auch immer einzusteigen und dann langsam die Zeiten wieder hochzufahren.
> Also nicht so, dass ich das Gefühl habe, dass das so etwas Besonderes oder Außergewöhnliches ist (...), sondern es ist einfach eine Selbstverständlichkeit in irgendeiner Form." (Pos. 7, 3-12)

Julia Bassi formuliert in diesem Textausschnitt den Anspruch, dass die Vereinbarkeitsmodelle in ihrem Arbeitsbereich auf der freien Wahl der Frauen beruhen sollen. Sie verknüpft an diesem Punkt das Motiv der Selbstverständlichkeit von Mutterschaft und Erwerbstätigkeit mit dem Aspekt der Freiheit (der Frauen), sich für unterschiedliche Vereinbarkeitsmodelle zu entscheiden. Damit transportiert sie das Bild, dass sie sich als Personalverantwortliche verschiedenen Vereinbarkeitsmodellen flexibel anzupassen und diese in die betrieblichen Abläufe zu integrieren vermag. Gleichzeitig offenbart die sprachliche Wendung, dass es eine Freiheit ist, die zugestanden und folglich auch jederzeit wieder zurückgenommen werden kann. Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit zu vereinbaren, wird somit nicht aus der Perspektive individueller Rechte hergeleitet, sondern verweist auf ein individualisiertes Verständnis. Die „*Freiheit"* ist an sie als Personalverantwortliche gebunden („*in diesem Bereich hier")*, sie funktioniert über persönliche Bindung. Die bestehenden Rechte werden damit dethematisiert und als Ansprüche der Beschäftigten latent negiert.

Grundlegend für Julia Bassis Sicht, die betrieblichen Möglichkeiten zu nutzen und Teilzeitmodelle umzusetzen, ist ebenso, dass dies immer wieder eingebunden ist in eine Kritik an einer ausschließlich auf Vollzeitarbeit ausgerichteten Arbeitsorganisation, die zum Ausschluss der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern führt:

> „(...) es natürlich nicht so einfach ist wirklich, einen Projekttag durchzusteuern, wenn man nur drei Tage die Woche da ist. Gerade wenn es unter sehr hohem Zeitdruck geschieht oder so, das kann schon schwer werden, ja! Aber es ist ja – also meiner Ansicht nach gibt es keine Alternative. Da muss man halt, also für mich wäre keine Alternative jetzt zu sagen: „Du kannst irgendwie da fünf Tage oder du kannst dir was anderes suchen", das wäre für mich keine Alternative! (...) Es wäre albern jetzt da zu sagen, ein Unternehmen wie Teldax, in dieser Größe, findet dafür keine Lösung! Dann muss halt insgesamt die Ressourcendecke vielleicht einen Tick dicker sein, um so etwas eben mit abzufangen! Also, oder es fällt halt was hinten runter – bumm! Dann bleibt halt was liegen! Das ist dann so.
> Und man darf ja nicht unterschätzen: Also alles ist erst mal ganz wichtig und hat die absolut höchste Prio; aber wenn dann wirklich was runterfällt, wenn ich mir so anschaue, häufig merkt es nicht mal jemand sofort, und manchmal wird, nach zwei Monaten hat es sich eh erledigt, dann hat es auch gar keine Bedeutung mehr plötzlich. Also man darf da, glaube ich, nicht, man darf da nicht zu verbissen rangehen, denke ich." (Pos. 84, 4-16)

Die Erwerbsarbeitsnorm der Vollzeitarbeit als alternativloses Arbeitszeitmodell (*„fünf Tage oder du kannst dir was anderes suchen")* bildet den Hintergrund, vor dem sie ihr eigenes Verständnis entfaltet. Dies geschieht, wenn sie die Argumentation verwirft, dass nur eine Integration in Vollzeit oder der Ausschluss aus der Erwerbsarbeit möglich ist und in diesem Kontext erkennen lässt, dass sie eine ökonomisch geleitete Argumentation, mit der dies personalpolitisch begründet wird, als nicht haltbar einschätzt („*Es wäre albern jetzt da zu sagen, ein Unternehmen wie Teldax, in dieser Größe, findet dafür keine Lösung."*). Dies geschieht auch, wenn sie das vorherrschende Arbeitszeitmodell als Stilisierung eines Organisationsmythos präsentiert, indem sie eine Unterscheidung trifft zwischen der Ideologie der permanenten Wichtigkeit aller Arbeiten und der gelebten Praxis im Unternehmen („*alles ist erst mal ganz wichtig und hat die absolut höchste Prio, wenn dann wirklich was runterfällt (...), häufig merkt es nicht mal jemand sofort, und manchmal wird, nach zwei Monaten hat es sich eh erledigt")*. Ebenso erkennbar wird die Perspektive auf die Gestaltung eines Arbeits- und Lebensmodells, das eine parallele Kombination von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit ermöglicht, wenn sie implizit ebenfalls in kritischer Abgrenzung zur Notwendigkeit, Vollzeit zu arbeiten, formuliert:

> „Also, erst mal ist es für mich eine Selbstverständlichkeit, wenn jemand sein Kind abholen muss zu einer bestimmten Zeit, dass er das tut (lacht leise)! Also da gibt es keine Diskussionen. (...) Ich würde behaupten, dass es sich in der Regel auch so koordinieren lässt." (Pos. 125, 1-6)

Gleichzeitig beinhaltet ihre Perspektive als Personalverantwortliche jedoch noch einen weiteren wichtigen Aspekt, der trotz der Perspektive der 'Selbstverständ-

lichkeit' eine unterschiedliche Bewertung der beiden Arbeitszeitmodelle zeigt. Dies wird deutlich, als Julia Bassi konkreter auf ihre Vorstellungen der Arbeitsorganisation mit Teilzeitbeschäftigten in Verbindung mit Stellvertretungsregelungen eingeht. Geht es in den folgenden Ausführungen auf der ersten Ebene um die Abstimmung des Arbeitsumfangs auf reduzierte Arbeitszeiten, so wird die Umsetzung von Teilzeit latent an eine grundlegende Arbeitsorganisation über Vollzeit gebunden:

> „Ja, das heißt im Zweifelsfalle, ich muss ein Fall-Back, einen Ersatz beschaffen. Also ich kann eine Teilzeitkraft nicht auf ein Projekt mit der gleichen 100 Prozent-Verantwortung setzen, sondern ich muss quasi immer eine Vollzeitkraft zumindest anteilig parallel laufen lassen, die etwas informiert ist über das Projekt, damit sie im Zweifelsfalle als Fall-Back dienen kann." (Pos. 95)

Wie gestaltet Julia Bassi nun die Umsetzung von Teilzeitmodellen bei ihren Mitarbeiterinnen? Im Interview geht sie auf zwei Fälle von hochqualifizierten Beschäftigten in ihrer Abteilung ein. Im ersten Fall handelt es sich um eine Produktmanagerin ihres Arbeitsbereichs, die nach einem Jahr Elternzeit in Vollfreistellung mit reduzierter Arbeitszeit zurückkommen möchte. Als Personalverantwortliche gestaltet sie die Rückkehr der Mitarbeiterin so, dass diese wieder auf dem gleichen Arbeitsplatz beschäftigt wird. Den Arbeitsplatz hat sie für die Zeit der Vollfreistellung ausgeschrieben und für ein Jahr befristet besetzt. Um dies zu tun, erwirkt sie eine Sondergenehmigung der Geschäftsführung (Pos. 206).[11] Als die Mitarbeiterin sich entschließt, vor Ablauf der Vollfreistellung wiederzukommen, stimmt sie dem zu.

> „Also meine eine Mitarbeiterin ist für ein Jahr ausgestiegen quasi, hat jetzt ein Jahr Erziehungsurlaub und hat sich jetzt aber kurzfristig überlegt, dass sie doch nicht erst Anfang nächsten Jahres, sondern jetzt im September schon drei Tage wieder anfangen will. Das ist auch machbar." (Pos. 30, 1-3)

Wie sich die Arbeitsinhalte der Beschäftigten gestalten, bleibt im Interview offen. Der zweite Fall betrifft eine Mitarbeiterin, die ihre reduzierte Arbeitszeit gerade von 20 auf 24 Stunden aufgestockt hat. In den Ausführungen zu diesem Fall zeigt sich, dass sich der Teilzeitstatus auf die betriebliche Position auswirkt. Dies ergibt sich jedoch erst aus der Zusammenschau mehrerer Sequenzen. Julia Bassi spricht den Fall der Mitarbeiterin im Rahmen eines Berichts dazu an, sich flexibel

11 Hierdurch wird ersichtlich, dass der personalpolitische Umgang im Unternehmen mit Elternzeit grundsätzlich nicht die Selbstverständlichkeit hat, die sie dem Unternehmen generell zuschreibt.

an den Arbeitszeitumfang wie auch die Lage der Arbeitszeit der zeitreduziert arbeitenden Beschäftigten anzupassen.

> „Und bei uns ist es eigentlich so das System: die Mitarbeiter oder ich stelle es meinen Mitarbeitern frei, ob sie jetzt lieber fünf Tage jeweils vier Stunden kommen wollen oder ob die drei Tage sechs Stunden kommen wollen, also je nachdem, wie viele Stunden sie haben. Und jetzt die eine Mitarbeiterin stockt gerade von 20 Stunden auf 24 auf, also es gibt sozusagen beliebige Abstufungen.
> Man muss natürlich dann ein bisschen gucken, wie das mit den Aufgaben passt und so. Es ist, wenn Sie mich als Arbeitgeber sozusagen fragen, dann würde ich sagen, es ist nicht immer ganz leicht, weil man natürlich die Leute nicht in gleicher Form einsetzen und belasten kann wie Fulltime-Mitarbeiter. Aber es ist halt so. Wir wollen alle, dass es Kinder gibt, dass es (scherzt lachend) Rentenzahler gibt für uns! (verhaltenes Lachen) Insofern würde ich sagen, muss man da auch Wege finden." (Pos. 31, 5-14)

Zwar wird die Frage der flexiblen Integration der Beschäftigten mit reduzierten Arbeitszeiten als arbeitsorganisatorische behandelt, gleichwohl deutet sich in den verallgemeinernden Kommentierungen des Falls eine Hierarchisierung zwischen beiden Beschäftigtengruppen an. Julia Bassi begründet hier implizit den Vorzug der Vollzeitmitarbeiter aus dem Schutz der Teilzeitbeschäftigten vor zu hoher Belastung. Ebenso wird der andere Arbeitseinsatz der Teilzeitbeschäftigten (*„weil man natürlich die Leute nicht in gleicher Form einsetzen (...) kann"*) von ihr mit dem Teilzeitstatus erklärt. Was genau dieser andere Arbeitseinsatz ist, bleibt an dieser Stelle zunächst noch offen. In der weiteren Kommentierung wird jedoch deutlicher, welche Konsequenzen sich aus der Entscheidung ergeben, nicht gleich nach dem Mutterschutz in einem Vollzeitarbeitsverhältnis weiterzuarbeiten:

> „Und einem muss klar sein, dass man natürlich nicht, wenn man Teilzeit anfängt, dass man nicht immer das spannendste und wichtigste Projekt für das Unternehmen kriegen kann, sondern schon etwas anders eingesetzt wird." (Pos. 38, 10-12)

Aufschlussreich ist hier die latente Verknüpfung von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen mit der Qualität der Arbeitsaufgaben, wobei Julia Bassi anschließend deutlich macht, dass sie die Vorgehensweise, Teilzeitkräfte mit geringerwertigen Arbeitsaufgaben einzusetzen, billigt, respektive vermittelt, dass sie dies auch selbst praktiziert und als unabdingbare Notwendigkeit betrachtet:

> „Es geht einfach nicht anders, weil ich sonst die Leute unter eine Last stellen würde, die meiner Ansicht nach sich nur schlecht vereinbaren lassen." (Pos. 38, 12-13)

Schreibt sich Julia Bassi mit ihrem Handeln hier wiederum eine Schutzfunktion in ihrer Verantwortung als Personalverantwortliche zu, so kommt gleichzeitig

zum Ausdruck, dass ihr Maßstab von einer Hierarchisierung von Vollzeit- gegenüber Teilzeitmodellen geprägt ist, in der die Vollzeitnorm die Grundlage ihrer Bewertung ist. Das, was als Schutz vor Arbeitsüberlastung konnotiert wird, erweist sich faktisch als Diskriminierung.

Diese Orientierung an der Vollzeitnorm und der damit verbundene Sonderstatus der teilzeitbeschäftigten Mütter wird noch einmal an anderer Stelle sichtbar, als es um die Einstellung von Mitarbeiterinnen in Teilzeit und um den Aspekt der Stellenausschreibung geht. Den Teilzeitstatus, den Julia Bassi den bereits in ihrer Abteilung beschäftigten Mitarbeiterinnen zu gewähren bereit ist, möchte sie bei der Einstellung neuen Personals nicht vergeben.

> „Also eigentlich habe ich bisher nur Vollzeitstellen ausgeschrieben. Und dann eben befristet in dem Falle, als Ersatz. (Pos. 204, 1-2). (...) Weil die Teilzeitausschreibung, wie gesagt, das ist, dann habe ich ja noch mehr von diesen Fällen, wo ich halt nicht die Leute auf die großen Projekte ansetzen kann, weil es nicht passt." (Pos. 210, 1-3)
> „Also, ich würde das jetzt nicht überstrapazieren, indem ich on Top noch Teilzeit einstellen würde. (...) Also insofern ist es natürlich schwierig, wenn eine Teilzeitkraft arbeitslos wird, dann wieder den Einstieg zu finden, ja! Da würde ich persönlich ihr jetzt quasi keine Chancen von außen einräumen, da ich nur eine Fulltime-Stelle ausschreiben würde also..." (Pos. 214, 11-14)

Wie lassen sich nun Julia Bassis Perspektive und ihr Handlungsmuster in einem ersten Fazit beschreiben? Während auf der ersten Ebene im Interview über den Begriff der Selbstverständlichkeit eine Gleichwertigkeit unterschiedlicher Varianten in der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit transportiert wird, zeigt der Vergleich der Schilderung des eigenen Falls mit ihrer Darstellung ihres Umgangs mit ihren Mitarbeiterinnen, dass der Begriff der Selbstverständlichkeit unterschiedlich gefüllt wird. So besteht die 'Selbstverständlichkeit' in ihrem eigenen Fall darin, sich vollständig den bestehenden betrieblichen Arbeitszeitnormen in einer Führungsfunktion anzupassen, sie wird in ihrer Präsentation mit dem Erfolg verbunden, als Mutter eine Führungsposition auszuüben. Die 'Selbstverständlichkeit', die Julia bei ihren teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen praktiziert, ist demgegenüber eine, in der zwar Arbeitszeitmodelle mit reduzierter Arbeitszeit ihren Platz haben, jedoch um den Preis der Abwertung des betrieblichen Status. Somit wird eine Vereinbarkeitspraxis konstruiert, deren Rahmen und Beurteilungsmaßstab das betriebliche Organisationsmodell von Arbeit über Vollzeitnormen bildet, innerhalb dessen Teilzeitbeschäftigte mit einer Art Sonderstatus integriert werden.

6.3.2.2 Teilzeit in Führungspositionen: „Also dass man auf Hauptabteilungsleiter-Ebene jemandem eine Vier-Tage-Woche zuspricht, das hat mich eigentlich überrascht."

Julia Bassi arbeitet in einem anderen Modell als ihre Mitarbeiterinnen, sie arbeitet in ihrer Führungsposition Vollzeit, abends „*open-end*" (Pos. 166, 7) und pendelt zu ihrer Familie, ihrem Mann und ihren beiden Kindern, am Wochenende. Auch während der Zeit nach dem Mutterschutz hat sie weiter ihre Leitungsposition mit überlangen Arbeitszeiten wahrgenommen. Wie beschreibt sie die Möglichkeiten, Erwerbstätigkeit und Familie in Führungspositionen zu kombinieren in einem Modell mit reduzierter Arbeitszeit, welche Erfahrungen liegen ihr vor? Wie greift sie hier den Aspekt der neuen Teilzeitrechte auch für Leitungspositionen auf?

Julia Bassi spricht das Thema reduzierter Arbeitszeiten in Führungspositionen von sich aus im Interview nicht an, thematisiert dann jedoch auf meine Nachfrage dazu drei Fälle von Frauen mit Kindern in Führungspositionen im Unternehmen. Dies ist zum einen der Fall einer Abteilungsleiterin, die ihre Funktion als Abteilungsleiterin im Rahmen ihres Arbeitszeitmodells mit reduzierten Arbeitszeiten nicht ausübt und in einer Stabsstellenfunktion tätig ist. Zum anderen spricht sie über den Fall einer Hauptabteilungsleiterin, die ihre Arbeitszeit auf 80 Prozent reduziert hat, an vier Tagen in der Woche arbeitet, aus dieser Funktion heraus zur Hauptabteilungsleiterin befördert wurde und somit eine noch höhere betriebliche Funktion als sie selbst wahrnimmt. Julia Bassi nimmt im Interview intensiv Bezug auf den Fall der Hauptabteilungsleiterin und vergleicht ihn mit dem eigenen Arbeitszeitmodell.

Das dritte Beispiel ist sie selbst als diejenige, die ihre Führungsposition in Vollzeit ausübt. Sie hat versucht, Teilzeit in ihrer Führungsposition zu arbeiten, was ihr jedoch nicht gewährt wurde. Im Unterschied zum Fall der Hauptabteilungsleiterin sieht Julia Bassi zur Zeit des Interviews keine Möglichkeit für sich, im Unternehmen weiter beruflich aufzusteigen und ist daher auf eine weitere Karriere außerhalb des Unternehmens orientiert. Im Interview signalisiert sie, dass sie die Aussicht hat, in die Geschäftsleitung eines anderen Unternehmens und damit ins obere Management aufzusteigen. Wie spricht Julia Bassi nun konkret über die Situation der beiden Kolleginnen, wie über ihre eigene? Ich möchte zunächst darauf eingehen, in welcher Form sie die Fälle darstellt und damit verbunden in welcher Form das Thema Teilzeit in Führungspositionen präsentiert wird, um dann die Funktion zu klären, die ihnen – und hier insbesondere dem Fall der Hauptabteilungsleiterin – im Gesamtkontext des Interviews zukommt.

Betrachten wir zunächst den Fall der Kollegin, die in einer Stabsstellenfunktion ihr Teilzeitmodell realisiert und auf den sich Julia Bassi positiv bezieht.

„Wir haben eine Abteilungsleiterin, die zwar jetzt – also die den Status einer Abteilungsleiterin hat, aber im Augenblick keine Abteilung leitet, sondern als Stabsstelle. Die ist auf drei Tage die Woche gegangen. Und es wurde sowohl erlaubt als auch ermöglicht eigentlich aufgrund der Aufgaben." (Pos. 138, 3-6)

„*In der Stabsstellenfunktion kann man das wunderbar vereinbaren, weil man die Aufgaben so wählen kann*" (Pos. 128, 1-2), sagt sie an anderer Stelle. Julia Bassi bezieht sich in ihrer Schilderung auf den vorherigen Status der Kollegin als Abteilungsleiterin, weist damit implizit darauf hin, dass diese nicht dequalifiziert wurde, blendet jedoch in ihrer Präsentation den Unterschied aus, dass es sich bei dieser Stabsstellenfunktion um eine Aufgabe mit geringerer Wertigkeit in der betrieblichen Hierarchie handelt. Gleichzeitig wird in der zitierten Sequenz vermittelt, dass sich der Verlust der Führungsverantwortung gleichsam aus der Logik der betrieblichen Erfordernisse ergibt. Er wird somit über betriebliche Erfordernisse legitimiert.

Julia Bassi stellt den Fall der Abteilungsleiterin im Interview parallel zum Fall der Hauptabteilungsleiterin vor, indem sie beide Fälle als solche von Frauen in Führungspositionen mit reduzierten Arbeitszeiten anführt und lässt dennoch einen entscheidenden Unterschied zwischen ihnen außen vor: Während die Abteilungsleiterin ihre Leitungsaufgabe verliert und in einer Funktion mit geringerer Wertigkeit arbeitet, nimmt die Hauptabteilungsleiterin eine Führungsfunktion mit Personalverantwortung wahr und steigt in der betrieblichen Hierarchie mit ihrem Teilzeitmodell auf.

Wird der Fall der Abteilungsleiterin positiv beurteilt wird, so kommentiert Julia Bassi den Fall der Hauptabteilungsleiterin, die ihr Arbeitszeitmodell in ihrer Führungsposition ausübt, negativ und grenzt sich mit ihrem eigenen Arbeitszeitmodell davon ab. Die negative Bewertung im Fall der Wahrnehmung von Führungsverantwortung wird von ihr über das Kriterium der geringeren Leistung begründet. Dies teilt sich in der folgenden Interviewsequenz sehr subtil mit.

„Also (h) mein Eindruck ist eigentlich bei beiden, dass es super funktioniert. Ich meine, das sind aber auch beide – die Leute haben alle ein Laptop, also die können auch von zu Hause mal eben schnell was machen. Aber das ist bei beiden tatsächlich so, dass sie halt im Wesentlichen auf ihre Zeit fokussiert arbeiten und dann, wenn sie Freizeit haben, auch Freizeit machen.
Also ich habe nicht das Gefühl, dass es in irgendeiner Form zu Problemen führt. Obwohl ich persönlich das schon erstaunlich finde, dass es im Unternehmen Teldax gemacht wird! Also dass man auf Hauptabteilungsleiter-Ebene jemandem eine Vier-Tage-Woche zuspricht, das hat mich eigentlich überrascht. Weil ich glaube, dass man – also dass es sehr schwer ist, vergleichbar gut eine Hauptabteilung zu führen, wenn man nur vier Tage anwesend ist, wie jemand, der fünf Tage anwesend ist. Also ab einer gewissen Ebene ist es halt schwer, da passt es nicht mehr wirklich gut." (Pos. 146, 1-10)

Was zunächst als positive Bewertung des Modells beginnt, endet in einer grundlegend negativen Einschätzung reduzierter Arbeitszeiten in Führungspositionen, die Julia Bassi mit dem Modell der Hauptabteilungsleiterin verbindet. Implizit wird die Arbeitszeitreduzierung als Einschränkung von Flexibilität thematisiert, wenn sie davon spricht, dass die beiden Kolleginnen „*tatsächlich*", „*halt im Wesentlichen auf ihre Zeit fokussiert arbeiten und dann, wenn sie Freizeit haben, auch Freizeit machen*", und unterstellt, dass das Unternehmen Leistungsverluste aufgrund der geringeren Anwesenheit im Betrieb hinnimmt, wenn es die Führungsposition mit reduzierter Arbeitszeit akzeptiert. Es kommt zu einem Vergleich der beiden Modelle, aus dem hervorgeht, dass nur eine Anwesenheit von fünf Tagen im Betrieb die Voraussetzung für die Führung einer Hauptabteilung sein kann. Dem Vergleich liegt hierbei eine persönliche Einschätzung zugrunde, nicht aber eine fundierte Kenntnis; „*ich glaube*", formuliert Julia Bassi in diesem Zusammenhang, „*dass man – also dass es sehr schwer ist, vergleichbar gut eine Hauptabteilung zu führen*". Kommt in der vorangehenden Interviewpassage das Motiv der Leistung zunächst nur indirekt zum Ausdruck, so zieht sie das Leistungskriterium in ihren weiteren Ausführungen explizit als zentralen Gesichtspunkt ihrer Bewertung der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle in Führungspositionen heran:

„Also eigentlich würde ich behaupten, dass es schon auf Abteilungsleiter-Ebene anfängt. (...) Sonst würde ich wahrscheinlich auch stärker bei meinem Chef darauf drängen, wenn ich davon überzeugt wäre, dass es funktionieren würde. (...) also ich persönlich bin der Meinung, dass man dann den Job nicht mehr vergleichbar gut ausüben kann, wie es jetzt ein männlicher Kollege in fünf Tagen tut, also dass dann – oder eine weibliche Kollegin in fünf Tagen – also dass dann tatsächlich nicht mehr die gleiche Performance gebracht werden kann, die gleiche Leistung erbracht werden kann.
Wenn das akzeptiert wird – wunderbar! Also ich gönne das jeder Frau, die diese Möglichkeit auch hier im Unternehmen besitzt. Aber ich .. also ich glaube nicht, dass das sozusagen dann vergleichbar ist von dem Output wie bei jemandem, der fünf Tage arbeitet." (Pos. 148, 1-13)

Welcher Arbeitsbegriff vermittelt sich in ihrer Perspektive? Es kann „*tatsächlich nicht mehr die gleiche Performance gebracht werden, die gleiche Leistung*", es ist nicht mehr vergleichbar vom Output her, formuliert Julia Bassi, und unterlegt ihrer Perspektive damit einen Arbeitsbegriff, in dem die Arbeitsqualität (hier: Führung einer Abteilung oder Hauptabteilung) über die Arbeitsquantität

(Zeiteinsatz) definiert wird. Prämisse ihres Vergleichs der Leistungsfähigkeit von Personen mit reduzierter und nicht reduzierter Arbeitszeit – und damit auch ihre Erwartungshaltung – ist hierbei implizit, dass teilzeitbeschäftigte leitende Angestellte den gleichen Arbeitsumfang zu bewältigen haben wie vollzeitbeschäftigte leitende Angestellte. Wird teilzeitbeschäftigten Leitenden ein geringerer *„Output"* zugeschrieben, muss es so erscheinen, als verhielte sich das Unternehmen gegen die eigenen ökonomischen Interessen, indem es ein solches Arbeitszeitmodell in Führungspositionen realisiert. Ferner wird mit dieser Form der Kommentierung deutlich, dass Julia Bassi selbst ein Modell mit reduzierter Arbeitszeit bereits auf ihrer Ebene in der Betriebshierarchie nicht mehr gewähren würde, in einer höheren Führungsposition ebenfalls nicht und auch ein beruflicher Aufstieg in Teilzeit nicht in Frage kommt. Betriebliche Modelle, wie die Arbeitszeitreduzierung strukturell personalpolitisch zu kompensieren wäre, sind in ihrer Perspektive nicht präsent, demgegenüber jedoch die implizite Erwartung, dass die Beschäftigten selbst für das Gelingen ihrer Arbeitszeitreduzierung bei gleichem Arbeitsvolumen verantwortlich sind. An anderer Stelle führt Julia Bassi die Solidarität und damit individuelle Unterstützungen als Möglichkeit der Kompensation für Arbeitszeitreduzierungen an.

> „Und man kann es wirklich nur abfangen, indem man gegen – ja, durch die Abteilung, durch diese Zusammengehörigkeit versucht, da etwas, na, eben aufzufangen, falls was runterfällt." (Pos. 138, 17-19)

Dass die Hauptabteilungsleiterin mit ihrem Arbeitszeitmodell in ihre jetzige Führungsposition befördert wurde, erfahren wir nicht zu dem Zeitpunkt, als Julia Bassi den Fall ihrer Kollegin anspricht. Erst an späterer Stelle liefert sie diese Information in sehr indirekter Weise und lediglich als Faktum, ohne den Aufstieg zu kommentieren (*„also, die war damals noch keine Hauptabteilungsleiterin, als sie dann anfing mit den vier Tagen",* Pos. 152, 1-2). Während jener Aufstieg faktisch zeigt, dass das Unternehmen hochqualifizierte Arbeit im Rahmen eines Arbeitszeitmodells mit reduzierter Arbeitszeit auch auf einer Hierarchiestufe des oberen Managements mit Führungsverantwortung für möglich hält, wird dies in der Präsentation Julia Bassis negiert und der Fall so konnotiert, dass es ihn eigentlich nicht geben dürfte. Der faktische Erfolg des Modells wird damit in der Darstellung ausgespart.

In Abgrenzung vom Fall der Hauptabteilungsleiterin kommt ihr eigener Fall ins Spiel. Das eigene Arbeitsmodell in der Ausübung ihrer Führungsposition wird von Julia Bassi positiv beschrieben im Gegensatz zu einem Modell mit reduzierter Arbeitszeit in einer Führungsposition. Es wird – wie die oben zitierte

Passage erkennen lässt – über den Maßstab der Leistung als dem Modell der Hauptabteilungsleiterin überlegen beschrieben, da nur mit ihm die betrieblichen Anforderungen optimal erfüllt werden können. Julia Bassi präsentiert sich somit auch indirekt als diejenige, die ihre Leistungsfähigkeit beweist. Im Interview erfahren wir nur implizit davon, dass sie selbst auch bei ihrem Chef den Versuch unternommen hat, eine Arbeitszeitreduzierung durchzusetzen, und zwar in der Argumentation, in der sie sich vom Modell der Hauptabteilungsleiterin abgrenzt (*„sonst würde ich wahrscheinlich auch stärker bei meinem Chef darauf drängen, wenn ich davon überzeugt wäre, dass es funktionieren würde").* Im Ergebnis präsentiert Julia Bassi ihr eigenes Arbeitszeitmodell, das eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit in Teilzeit grundlegend ausschließt, als das einzig mögliche, weil effiziente.

Ein grundlegender Perspektivenwechsel, der vollständig mit den vorhergehenden Argumentationen bricht – und damit mit der Notwendigkeit, eine Führungsposition nur so auszuüben, wie sie es tut –, kommt demgegenüber unerwartet an einer einzigen Stelle im Interview zum Ausdruck. Dies geschieht, als Julia Bassi auf die Frage antwortet, ob es für sie schon einmal eine Situation gab, in der sie darüber nachgedacht habe, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

> „Also als ich jetzt mitbekommen hatte, wer die Hauptabteilungsleiterin – also die war damals noch keine Hauptabteilungsleiterin, als sie dann anfing mit den vier Tagen – da haben beide das wohl so gemacht, ihr Mann und sie – ihr Mann ist wohl auch in einer leitenden Position bei Teldax oder so – die sind beide auf vier Tage gegangen und dann halt so im Wechsel.
> (...) da müsste es aber von beiden Seiten funktionieren. Weil es dann so ist, dass man tatsächlich immer noch ein gutes Einkommen hat, wenn man auf 80 % geht, aber gerade wenn zwei Leute berufstätig sind, dass man aber doch deutlich flexibler und einfacher die Kombination von Kindern, Arbeit und dem ganzen Drumherum an Organisiererei gehändelt kriegt, das ist, also das wäre eine spannende Geschichte. Allerdings für mich eher, wenn wirklich, also wenn ich es mal wieder schaffen würde, dass wir an einem Ort leben (lacht). (Pos. 152, 1-10) (...)
> Aber wenn das sozusagen uns mal wieder gelingen würde, dann fände ich das eine ganz interessante Option. Also dass man da wirklich, sagt (leger): Ich mache 80 %, bleibe einen Tag zu Hause (...), der muss ein freier Tag sein, weil den würde ich dann wirklich...(...), den würde ich dann, so wie jetzt das Wochenende..." (Pos. 158-162)

An dieser Stelle formuliert Julia Bassi eine Alternative zu ihrem jetzigen Arbeits- und Lebensmodell, indem sie ein Gedankenmodell entwirft, in welchem die Darstellung ihres Modells als alternativlos aufgehoben ist. *„Der muss ein freier Tag sein, weil den würde ich dann wirklich (...), den würde ich dann, so wie jetzt das*

Wochenende…“. Deutlich wird hier, dass es genau das Arbeits- und Lebensmodell der Hauptabteilungsleiterin ist, das sie sich wünscht. Die Fokussierung auf vier Arbeitstage, die sie der Hauptabteilungsleiterin negativ zuschreibt, die damit das Diktum der ‘open-end-Verfügbarkeit’ bricht, das Julia Bassi für die Ausübung von Führungspositionen postuliert, wird hier nun positiv konnotiert. Und es sind nun ihre eigenen Lebensumstände, die sie dafür anführt, dass in ihrer Situation ein anderes Vereinbarkeitsmodell nicht möglich ist. Ganz zum Ende des Interviews, als Julia Bassi davon erzählt, dass ihr Mann versucht habe, auf Teilzeit mit 80 Prozent zu gehen zu dem Zeitpunkt, als die Familie zusammen in Deutschland ist, kommt das Modell der Hauptabteilungsleiterin noch einmal ins Spiel, „*wie ich schon sagte, wie die eine Kollegin hier, die eine Hauptabteilungsleiterin das macht, also dass beide auf vier Tage gehen, das ist eigentlich schon, finde ich, eine ziemlich klasse Angelegenheit, wenn das so machbar ist. Das ist schon sozusagen das Optimum rausgeholt aus allem!*“ (Pos. 309, 2-5). Das Modell der Hauptabteilungsleiterin ist in dieser Perspektive ein Erfolg. Betrachtet man ihre eigene Situation, so zeigt sich im Umkehrschluss, dass es ihr nicht möglich war, das Optimum aus „*allem*“, mithin für die eigene Erwerbstätigkeit und die Familie, zu erreichen.

Anhand der Analysergebnisse lässt sich schlussfolgern, dass Julia Bassi die Differenzierung zwischen den beiden geschilderten Fällen der hochqualifizierten Beschäftigten in Führungspositionen nicht vornehmen würde, wenn sie die Möglichkeit gehabt hätte, in ihrer Führungsposition ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Betrachtet man die Präsentation der beiden Fälle der Kolleginnen vor dem Hintergrund ihrer eigenen beruflichen Situation, in der ein anderes Vereinbarkeitsmodell nicht möglich ist, so sichert die negative Beschreibung des Modells der Hauptabteilungsleiterin ihr eigenes Arbeitsmodell ab, sie bestätigt es. Die Sichtweise auf den Fall der Kollegin in der Stabsstellenfunktion legitimiert im Gegenzug, dass die Arbeitszeitreduktion mit einem Verlust von Führungsverantwortung einhergehen muss. Folglich wird ihr eigener Perspektivenwechsel auch nicht in ihre Bewertung von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen in Führungspositionen eingebunden.

6.3.3 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Und das würde dann so, dass man halt seine Kinder selber zur Schule bringen kann.“

Es ist im Interview immer wieder Thema, wie Julia Bassi ihr eigenes Arbeits- und Lebensmodell gestaltet und wie dies auch in der Vergangenheit für sie möglich war. Wie hat sich ihr Blick entwickelt? Wie kommt es zu der Sichtweise, in der

ein anderes Arbeits- und Lebensmodell als das eigene in der Konsequenz letztlich ausgeschlossen wird?

Sehen wir, wie sich ihr eigenes Arbeitsmodell biographisch erklärt. Ich möchte mich in der folgenden Darstellung auf zwei wesentliche berufliche Stationen und die damit verbundenen Lebenssituationen Julia Bassis konzentrieren. Julia Bassi wird zum ersten Mal schwanger während ihres beruflichen Auslandsaufenthalts. Sie arbeitet bis zwei Wochen vor der Geburt ihres Kindes und kehrt nach der Geburt wieder in Vollzeit in das Unternehmen zurück, während ihr Kind von einer Kinderfrau betreut wird.[12] Diese erste Erfahrung hat einen zentralen Stellenwert. Sie zeigt überdies ein Grundmuster in der Perspektive Julia Bassis auf ihre Situation als berufstätige Mutter und macht deutlich, inwiefern dieses mit der Wahl ihres Arbeitsmodells verknüpft ist. Zunächst erzählt Julia Bassi von der Situation, wie es für sie war, als sie ihre Schwangerschaft ihrem Arbeitgeber mitteilte.

> „Also ich weiß, als ich das erste Mal schwanger war und im Berufsleben stand, dass ich Angst davor hatte, es mitzuteilen. Also man ist ja eigentlich verpflichtet, möglichst schnell den Arbeitgeber zu informieren und so; aber weil ich damit gerechnet habe, dass in dem Augenblick ich abgeschrieben werde als diejenige, die sowieso als Hausfrau und Mutter jetzt einen anderen Weg einschlägt und nicht mehr wirklich leistungsfähig ist.
> Ich hatte Angst vor diesem Urteil und vor diesem Gefühl, dass alle sofort sagen (abfällig): „Ach ja (gedehnt), hm, hat sie jetzt gerade vor einem halben Jahr angefangen zu arbeiten und jetzt ist sie schwanger!“, so ungefähr, und damit unkündbar. Also diese klassischen, ja, wahrscheinlich sind es nicht nur Vorurteile, aber, also davor hatte ich Angst das erste Mal.“ (Pos. 33, 1-8)

Der gesamten Darstellung in dieser Sequenz liegt latent die Perspektive zugrunde, Anerkennung in ihrer beruflichen Leistung im Rahmen eines Lebensentwurfs mit Kindern zu erhalten. Julia Bassi thematisiert ihre Schwangerschaft als Ausgrenzungssituation, als Stigma. Sie erwartet, einem Geschlechterstereotyp zugeordnet zu werden, bei dem bereits die Tatsache einer Schwangerschaft als Veränderung

12 Der Mutterschutz ist in dem Land, in dem sie sich aufhält, vor der Geburt nicht zeitlich strukturiert, d.h. es ist freigestellt, wie lange vor der Geburt noch gearbeitet wird. Ingesamt stehen 90 Tage zur Verfügung, die nach eigenen Vorstellungen aufgeteilt werden können. Eine gesetzliche Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, existiert nicht. In Deutschland besteht demgegenüber ein Beschäftigungsverbot Schwangerer sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt des Kindes (§ 3 und § 6 Mutterschutzgesetz, zitiert als Mutterschutzgesetz 2006). Von einem Beschäftigungsverbot sechs Wochen vor der Geburt des Kindes kann abgesehen werden, wenn die werdende Mutter sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt (§ 3, Abs. 2 Mutterschutzgesetz).

des beruflichen Engagements interpretiert und Mutterschaft mit einem beruflichen Ausstieg („*„Hausfrau und Mutter")* und mit geringerer Leistungsfähigkeit gleichsetzt wird. Sie möchte ihre Schwangerschaft nicht kenntlich machen, um – so der Umkehrschluss – so lange wie möglich in ihrer individuellen Leistung gesehen zu werden. Die Situation ist stark angstbesetzt, die Schwangerschaft ist in ihrer Schilderung als Bedrohung des beruflichen Status und der Wahrnehmung ihrer individuellen Leistung präsent. In der zitierten Sequenz grenzt sie sich von einem Vereinbarkeitsmodell ab, das mit einer geringeren Leistungsfähigkeit gleichgesetzt wird. Implizit kommt es damit zur positiven Konnotation des Modells, das aus ihrer Perspektive in geringstem Maße davon bedroht ist, eine negative Zuschreibung zu erhalten, und bei dem sie sich in ihrer Leistungsorientierung gespiegelt zu sehen vermag. Leistungsfähigkeit und kontinuierliche Vollzeitarbeit werden miteinander verknüpft.

Betrachtet man die Situation, die Julia Bassi skizziert, offenbart sich diese als Drucksituation, in der ein Lebensentwurf mit Kindern nur in der Negation der eigenen Leistungsfähigkeit erfahrbar ist und es gilt, das Modell zu wählen, mit dem zu erwarten ist, in der eigenen Leistungsorientierung anerkannt zu werden. Dieser Erwartungsdruck ist – wie die folgende Sequenz zeigt – in der Präsentation ihres Arbeitsmodells auf der manifesten Ebene jedoch gänzlich ausgeblendet, wie auch die Tatsache, dass ihr aufgrund der Gesetze des Landes, in dem sie sich aufhält, nur die Alternative offensteht, direkt wieder in Vollzeit zurückzukehren oder nicht zu arbeiten. Demgegenüber beschreibt Julia Bassi ihr Modell als selbstverständliche Wahl und präsentiert es als Bestätigung ihrer Leistungsfähigkeit. Dies wird deutlich, als sie eine – entgegen ihren Erwartungen – positive Reaktion auf ihre Schwangerschaft und ihr Erwerbsmodell beschreibt:

> „Und es wurde zu keinem Zeitpunkt mir jemals das Gefühl gegeben, dass sie meinten, dass es irgendwie meine Leistungsfähigkeit einschränkt oder dass sie Sorge hätten, dass ich nicht wiederkäme! (Pos. 33, 15-17).
> Und in (Name des Landes, A.K.) kommt hinzu, dass man tatsächlich so lange, wie man arbeiten kann, arbeitet, also es gibt diese Optionen der sechs Wochen Auszeit vor der Geburt gar nicht, sondern man arbeitet halt so lange, wie es geht; und wenn das Kind dann kommt, dann macht man halt eine acht Wochen Pause und dann fängt man halt wieder an!
> Nun ist es in (Name des Landes, A.K.) natürlich auch leichter irgendwie eine Nanny zu finden, weil sie einfach von dem, was sie kostet, es ist einfach von der Struktur her viel einfacher. Aber trotzdem ist es so, dass es einfach eine andere Selbstverständlichkeit hat, also dass man sozusagen viel selbstverständlicher bis zum letzten Tag arbeitet, dann sein Kind kriegt und nach ein paar Wochen wieder im Berufsleben steht." (Pos. 34, 1-8)

Ein zentraler Bestandteil ihrer Auslandserfahrung ist darüber hinaus, dass sie ihrem Lebensentwurf mit einem Kind Anerkennung findet.

> „Und ich habe es dann als extrem positiv erlebt, dass die Leute ganz anders reagiert haben! Also ich habe damals (...) mein erstes Kind bekommen (...). Und eben bei Clerco, eine internationale Company, und es war eigentlich insofern komplett anders: die Leute haben einem sofort gratuliert – nicht nur mir, sondern auch meinem Mann – fanden das ganz toll!" (Pos. 33, 8-12)

Die ausländischen Kollegen, seien

> „sowieso etwas anders in ihrer Art der Reaktion. Also gerade wenn sozusagen eine Partnerschaft da ist, eine Ehe da ist, dann haben sie das Gefühl, das ist das Tollste, was einem passieren kann, dass jetzt auch noch Kinder kommen! Also das heißt, das war sozusagen eine extrem positive Aufnahme." (Pos. 33, 13-15)

Während Julia Bassi erwartet, durch ihre Schwangerschaft im Hinblick auf ihre Erwerbstätigkeit stigmatisiert zu werden, mithin sich über die Schwangerschaft negativ definiert sieht, erfährt sie statt dessen in der Reaktion darauf eine Kultur, in der die Geburt von Kindern mit der Anerkennung eines Lebensentwurfs verbunden ist, in dem Familie als Gemeinschaft und Kindern ein bedeutsamer Wert zuerkannt wird. In der Schilderung ihrer Erfahrung zeigen sich damit zwei Aspekte, die bedeutsam sind auch für ihr weiteres Handeln. Erstens bezieht sich Julia Bassi später als Personalverantwortliche positiv auf ein kulturelles Muster, das von der Anerkennung eines Lebensentwurfs mit Kindern geprägt ist und entwickelt die Perspektive, dass dieser Lebensentwurf mit Erwerbstätigkeit zu verbinden ist. Zweitens wird das eigene Arbeits- und Lebensmodell positiv beschrieben in der Verknüpfung von eigener Leistungsfähigkeit mit einem Vollzeiterwerbsmodell.

Wie gestaltet sich ihr Arbeits- und Lebensmodell bei ihrer Anstellung bei Teldax und welchen Blick wirft sie selbst darauf? Um zu zeigen, in welche Situation ihre Beschäftigung bei Teldax eingebettet ist, möchte ich zunächst auf ihre berufliche Entwicklung und die damit verbundenen Lebenssituationen eingehen.

Deutlich zeigen die Ausführungen zu ihren berufsbiographischen Daten, dass die Position bei Teldax für sie ein beruflicher Aufstieg ist, den sie auch unter der Perspektive eines Aufstiegs in eine Leitungsposition wahrnimmt. Im Ausland ist sie, wie sie es beschreibt, ein *„kleiner Muckel"* (Pos. 298, 3) im Unternehmen, während ihr Mann in einer leitenden Position tätig ist. Nach dem Wechsel der Familie nach Deutschland fängt sie als promovierte Naturwissenschaftlerin wieder *„ganz unten"* an, *„also Mitarbeiterebene, nichts Leitendes",* hat *„genommen,*

was gerade frei war sozusagen" (Pos. 358, 1-2), erzählt, dass sie *„aber dann nach drei, vier Monaten (...), dass ich dann immer (...) Projekte geleitet habe"* (Pos. 360, 6-7), wechselt dann in einen Job, wo sich die Möglichkeit bietet, *„das Gleiche zu tun mit mehr Verantwortung"* (Pos. 360, 10), bevor ihr die jetzige Position, eine Führungsposition im mittleren Management, angeboten wird.

Ihre Lebenssituation ist dabei immer wieder durch Entscheidungen über Trennungen der Familie geprägt. Während sie ihre Stelle im Ausland aufgibt, als ihr Mann unerwartet beruflich nach Deutschland zurückkehren muss und sie mit ihrem Säugling ebenfalls nach Deutschland geht, gibt sie ihre Stelle dort nicht auf, als ihr Mann wiederum eine berufliche Position an einem anderen Ort annimmt. Sie bleibt und pendelt zu ihrer Familie am Wochenende, während ihr Kind beim Vater lebt. In dieser Zeit wird ihr das Angebot von Teldax gemacht, die Vertragsverhandlungen sind noch nicht abgeschlossen, als sie zum zweiten Mal schwanger wird. Im Interview wird ihre Erwartung zur Zeit der zweiten Schwangerschaft deutlich, dass ihr Mann beruflich wieder an ihren Arbeitsort wechseln wird; sie hat die Vorstellung, dann weniger zu arbeiten (Pos. 300).

> „Also normalerweise hätten wir nicht so geplant mit getrennt und so; also eigentlich hatte ich gedacht, weil mein Mann wusste, dass er seine Stelle dort aufgeben würde, hatte ich gedacht, dass er sich hier (...) bewerben würde. Sonst hätte ich mich auf ein zweites Kind in der Form nicht eingelassen, weil das natürlich extrem schwierig ist zu koordinieren so etwas, mit Pendelei und allem Drum und Dran." (Pos. 305, 1-5)

Die Trennung der Familie bleibt bestehen. Julia Bassi entscheidet sich, das Angebot, das ihr einen beruflichen Aufstieg ermöglicht, anzunehmen, das zweite Kind wird nach der Geburt bei ihr an ihrem Arbeitsort leben.

Wie sieht sie die Situation kurz vor ihrer Anstellung bei Teldax? Wie sich bereits in der Eingangssequenz zeigt, ist die Situation, schwanger zu sein und ein Angebot zu haben, für sie wieder als Risikosituation präsent, die ihr angebotene Position nicht zu erhalten, wenn sie sagt, *„die haben trotzdem dem Vertragsabschluss zugestimmt"* (vgl. Pos. 6, 2-3). Julia Bassi thematisiert im Interview nicht explizit, wie sie zu ihrer Entscheidung kam, wiederum das gleiche Arbeitszeitmodell zu wählen, das sie schon bei ihrem ersten Kind praktiziert hat, obwohl sie die Absicht hatte, weniger zu arbeiten. Wir erhalten lediglich die Information, dass es vorher schon klar gewesen sei, dass sie nach dem Mutterschutz zurückkehren werde (vgl. S. 115). In ihrer Darstellung der Situation vor ihrer Einstellung kommt jedoch implizit zum Ausdruck, dass das Unternehmen diese Lösung von ihr erwartet und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit an sie delegiert:

> „Und sowohl mein Chef als auch der Geschäftsführer, der mit zu der Entscheidung beigetragen hat, dass ich eingestellt wurde, haben (...) beide eigentlich, sie haben gefragt, wie ich mir vorstelle, also wie ich das mache, gedenke zu machen, gerade wegen der Pendelei auch am Wochenende. Und sie hatten beide das Vertrauen, hundertprozentig, dass sie gesagt haben, das hält sie nicht davon ab, mir das Vertragsangebot genau so, wie sie es mir geschickt haben, also das beizubehalten. (...) es war einfach das Grundvertrauen da – meistens sagte mir der (Name des Vorgesetzten, A.K.) auch direkt: „Du hast es unter Beweis gestellt; du hast es ja ein Mal gemacht. Da habe ich vollstes Vertrauen. Du kriegst es geregelt!" (Pos. 36, 1-10)

Deutlich wird in der vorangehenden Passage, dass die Grundkonstellation, die sich aus der Erwartung der Unternehmensverantwortlichen ergibt, wie auch ihre eigene Perspektive auf die Situation als Risikosituation nicht Teil ihrer Darstellung sind, da Julia Bassi ihre Wahl wiederum als selbstverständliche präsentiert. Wie bereits durch die Analyse der Eingangssequenz deutlich wurde, wählt sie bei Teldax ein Modell, in dem sie ihre Mutterschaft den betrieblichen Abläufen und Erfordernissen vollständig anpasst. Ihr eigenes Vereinbarkeitsmodell dient ihr in diesem Kontext als Bestätigung dafür, als gleichwertig angesehen zu werden. Die Gleichwertigkeit wird über den Topos ihrer Leistungsfähigkeit und des Vertrauens der Unternehmensverantwortlichen hergestellt, das sie mit Anerkennung gleichsetzt (vgl. hierzu Kap. 6.3.1).

Zeigt sich, bezogen auf ihre Berufstätigkeit, ihr Vereinbarkeitsmodell als Erfolgsgeschichte, so liegt es nahe zu fragen, wie sie die andere Seite ihres Arbeits- und Lebensmodells thematisiert. Wie spricht sie über ihre Kinder? Es gibt nur wenige Stellen im Interview, wo Julia Bassi explizit über sie spricht. Diese beziehen sich zum einen auf die Situation, als sie bei beiden Kindern nach dem Mutterschutz gleich wieder erwerbstätig ist, zum anderen auf die jetzige und die damalige Situation, in der sie in der Woche von ihrer Familie getrennt lebt. Als ich danach frage, wie es war in der Zeit, als ihr zweites Kind im ersten Jahr nach der Geburt bei ihr gelebt hat, antwortet sie mit einem Resümee, bezogen auf ihr gesamtes Vereinbarkeitsmodell:

> „Es ist, also dann, wie war das? Also es ist, da muss man wirklich organisieren! Das muss man sehr gut durchorganisieren. Aber also ich würde mal behaupten, wo ein Wille ist, (lachend) ist auch ein Weg! Und das ist natürlich zum einen kostspielig, weil man also für eine gute Betreuung natürlich richtig viel Geld zahlt. Also es ist klar, dass man im ersten Jahr quasi draufzahlt und unter dem Strich nichts übrig bleibt.
> Aber ansonsten ist es so, dass ich seit etlichen Jahren Pendlerin bin und eben meinen Mann und meinen älteren Sohn nur am Wochenende sehe, immer von Freitag Abend bis Montag Morgen. Ja, und jetzt war es halt lediglich sehr anstrengend, weil halt die Nächte, man schläft ja die Nächte nicht durch. (Pos. 21, 1-8). (...) Weil die Kinder

tatsächlich so clever sind, bereits die ganz Kleinen, dass sie sich darauf einstellen, dass man am Tage nicht da ist, und sie holen sich diese Nähe und Zärtlichkeit, die sie am Tage halt nicht durch die Mutter kriegen, holen sich halt nachts.
Also das heißt, das ganze erste Jahr kam mein Sohn, der erste wie der zweite auch, wirklich drei, vier Mal die Nacht, um entsprechend sich das zu holen, was er halt am Tage nicht direkt hatte. Ist halt einfach anstrengend. (...) Und das mit der Wochenend-Pendelei ist natürlich auch nicht so einfach mit Baby. Aber ... also das lässt sich aber alles machen." (lacht leise) (Pos. 23, 1-8)

Julia Bassi konnotiert ihre Kinder als positiven Bestandteil ihres Arbeits- und Lebensmodells. Sie spricht in der vorangehenden Passage über ihre Kinder aus der Perspektive der Machbarkeit ihres Modells. Das berufliche Modell wird als gegeben dargestellt, in dem den Kindern der Platz nachts zukommt. Ihre Präsentation ist davon bestimmt, dass sie die Situation der Kombination von Erwerbstätigkeit und Familie meistert und die Kinder zu ihrem Recht kommen lässt, indem sie darauf verweist, dass sie ihnen die Nähe und Zärtlichkeit der Mutter nachts gibt, die sie aus ihrer Perspektive brauchen und am Tag nicht haben. Damit kommt es zu einer Schilderung der Beziehung zu ihren Kindern aus der Sicht der Bindung der Kinder an sie. Aus ihrer Perspektive beschreibt sie lediglich die körperliche Konsequenz dieser Art der Vereinbarkeit für sich, während die eigene Bindung zu ihren Kindern nicht Thema ist.

Positiv beschrieben – wiederum unter dem Gesichtspunkt der Machbarkeit – wird auch Julia Bassis vorherige und jetzige Trennung von ihren Kindern. In mehreren Interviewsequenzen entwickelt sie die Argumentation, dass erst diese Trennung es ihr ermöglicht, zum einen ihre Tätigkeit so auszuüben, wie es notwendig ist, zum anderen ihre Kinder zu ihrem Recht kommen zu lassen. Ich möchte dies an zwei Ausschnitten darstellen, in denen diese Perspektive zum Ausdruck kommt. In der ersten der beiden Sequenzen schildert Julia Bassi, dass erst die Trennung von der Familie es ihr erlaubt, ihren Kindern am Wochenende uneingeschränkte Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

„Es ist wirklich so auch vom Wochenende, da haben die Kinder Prio. Alles andere ist nebensächlich, alles andere ist unwichtig. Und dadurch ist es eigentlich relativ einfach. Also es gibt sozusagen sehr klare Zeiträume, wo die Kinder eine Prio 1 haben, und in der Woche hat halt die Arbeit Prio 1. Und eben, als ich hier mit meinem kleinen Sohn war, war es halt so, dass am Tage, da hatte die Arbeit Prio 1, und in der Nacht (heiter), hatte dann eben der Kleine Prio 1." (Pos. 237, 9-14)

Dieses Begründungsmuster wird in der zweiten Sequenz noch stärker akzentuiert, in der Julia Bassi die Trennung von ihrer Familie in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverständnis positiv beschreibt.

„Also ich glaube nicht, dass man als Leitender die Chance hat, sich an Stunden zu klammern. Also ich erinnere mich an keine Woche (h) in den letzten – wie lange ist es jetzt? – sechs Jahren, wo ich nur 40 Stunden gearbeitet hätte. So was gab es gar nicht. (...) also .. das ist, das finde ich persönlich aber auch nicht schlimm.
Obwohl es jetzt bei mir natürlich einfacher ist, weil ich in der Woche die Kinder nicht hier habe. Und da ich natürlich in der Woche open-end arbeiten kann, ohne dass jemand wartet, ohne dass man jemanden zu kurz kommen lässt, ist natürlich anders bei Müttern, die ihre Kinder zu Hause haben." (Pos. 166, 1-9)

Julia Bassi deutet hier die strikte Trennung von Erwerbstätigkeit in Führungspositionen und Fürsorgearbeit in der Familie als Voraussetzung für die erfolgreiche Ausübung einer Führungsposition. Die Nähe zu den Kindern wird negativ konnotiert; sie kann, so die präsentierte Perspektive, ihre Leitungsposition nur in der Form ausüben, wie es notwendig ist (*„da ich natürlich in der Woche open-end arbeiten kann"*), weil sie eine Situation lebt, die anders ist als die anderer Mütter dadurch, dass ihre Kinder nicht bei ihr leben. Wären ihre Kinder am Ort – so der Umkehrschluss, der sich aus ihren Äußerungen ergibt –, würden sie sie in der Ausübung ihrer Führungsposition *„open-end"* behindern und sie würde ihnen wiederum nicht gerecht werden können, wenn sie so arbeitete, wie sie es zur Zeit tut. Erst durch die strikte Trennung von ihrer Familie entsteht somit, so der Subtext, kein Konflikt zwischen der Ausübung ihrer Führungsposition und der Bindung zu ihren Kindern (*„obwohl es jetzt bei mir natürlich einfacher ist, weil ich in der Woche die Kinder nicht hier habe. Und da ich natürlich in der Woche open-end arbeiten kann, ohne dass jemand wartet"*). Die Bindung an die Kinder wird in dieser Perspektive als Hindernis für die eigene Berufstätigkeit evoziert (*„dass jemand auf einen wartet", „dass man jemand zu kurz kommen lässt"*). Julia Bassi bestätigt somit auch hier, als es um den zweiten Aspekt ihres Arbeits- und Lebensmodells geht, die Trennung von der Familie, ihr Vereinbarkeitsmodell.

Der Aspekt der Bindung zeigt sich noch einmal in thematisch anderer Akzentuierung im Interview, jedoch mit gleicher Funktion, der Bestätigung des eigenen Arbeits- und Lebensmodells, verbunden mit der impliziten Abwertung anderer Modelle mit reduzierter Arbeitszeit. Dies geschieht, als Julia Bassi sich im Interview auf die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen bezieht und in diesem Kontext den Aspekt der Bindung aufgreift. In der folgenden Textpassage bezieht sie sich dabei auf den Zusammenhang zwischen der Erwerbsorientierung von Frauen und der Bindung an das Kind.

„Und das Dritte ist, denke ich, dass die Frauen dadurch, dass sie ja nun mal diejenigen sind, die die Kinder austragen und auch hinterher stillen und so, dass es bei vielen

> Frauen dazu führt, dass sie tatsächlich ihre Schwerpunkte, ihre Prioritäten verlagern. (...) Aber es ist, glaube ich, wirklich bei vielen Frauen so, dass sich die Prioritäten komplett verlagern. Durch diese innige Bindung zum Säugling, dadurch dass er im Bauch, dass man ihn spürt, dass es wächst, und dass da tatsächlich – und hinterher durch das Stillen, dass die – dass viele Frauen wirklich dadurch einfach dem eine so große Bedeutung beimessen und das andere ab der Position deutlich weiter nach hinten rückt." (Pos. 229, 1-9)

Julia Bassi erklärt die geringe Vertretung von Frauen in Führungspositionen aus dem Entscheidungsverhalten der Frauen, das wiederum mit der Bindung an das Kind qua biologischer Muttereigenschaft begründet wird. Sie deutet den Aspekt der Bindung latent als geringere Erwerbsorientierung und rekurriert damit implizit wiederum auf das – auch schon vorher entfaltete – Interpretationsmuster einer Entgegensetzung von Berufs- und Fürsorgearbeit. Der Aspekt der Bindung figuriert aus dieser Perspektive als zentrale Blockade für einen beruflichen Aufstieg. Dies ist in der Darstellung verbunden mit dem Topos eines geringeren Engagements für das Unternehmen.

> „Und dann hat man natürlich automatisch auch diesen harten *Part*, und wenn man ein Jahr raus ist, dann fängt man ja quasi erst mal wieder von vorne an sich einen Namen zu machen, einen Ruf im Unternehmen aufzubauen sozusagen, so dass ich denke, dass das dazu führt, dass die Frauen dann einfach ihre Schwerpunkte verlagern." (Pos. 229, 10-13)

Zwangsläufige Folge dieses Verhaltens von Frauen ist der Verlust ihres beruflichen Status, den Julia Bassi mit deren mangelnder Willensanstrengung für eine berufliche Karriere verbindet. Die Bedingungen des beruflichen Aufstiegs werden somit individualisiert über den Rekurs auf eine weibliche Geschlechterkonstruktion. Frauen, so das Deutungsmuster, verursachen ihren Ausschluss aus den Führungspositionen selbst. Gleich im Anschluss daran wechselt Julia Bassi die Perspektive und geht auf ihr eigenes Arbeits- und Lebensmodell ein, das sie ebenfalls unter dem Aspekt der Bindung aufgreift.

> „Also ich meine, so was, wie ich jetzt mache, das ist, die meisten finden es unmöglich, wie ich sozusagen in der Woche ohne meine Kinder, also die meisten würden es absolut als Rabenmutter abstempeln! Ganz, obwohl, Rabenmütter sind liebevolle Mütter, sind sehr fürsorglich, aber, es ist halt einfach nach wie vor so: Wenn ein Manager die ganze Woche durch die Gegend tingelt und irgendwo abends zu Geschäftsessen ist und seine Kinder auch nur im schlafenden Zustand sieht oder gar nicht, dann ist es nach wie vor etwas Normales, und er ist ja auch derjenige, der hart arbeitet, um die Familie zu ernähren. Wenn eine Frau das Gleiche macht, dann heißt es, dass sie eine Rabenmutter ist und ihre Kinder, also kein Interesse an den Kindern hat! (...) Dass das einfach genau das Gleiche ist, was andere in umgekehrter Weise machen." (Pos. 230, 1-11)

Betrachtet man die vorgestellten Textausschnitte in ihrer Struktur, so kommen hier zwei unterschiedliche Konnotationen von Bindung an die Kinder zum Vorschein. Während Julia Bassi in einem anderen als dem eigenen Arbeits- und Lebensmodell die Bindung der Mutter an das Kind, bezogen auf den beruflichen Aufstieg, negativ konnotiert, wird diese in ihrem Modell als positiv beschrieben und über die Perspektive einer Geschlechterrollen-Umkehrung in der Berufsarbeit legitimiert. Ihr eigenes Arbeits- und Lebensmodell wird somit ein weiteres Mal bestätigt, verbunden mit einer weiblichen Geschlechterkonstruktion, die an den Aspekt der Bindung anknüpft.

Eine gänzlich andere Form der Thematisierung ihrer Kinder kommt nur an einer Stelle im gesamten Interview zum Ausdruck. Dies geschieht, als Julia Bassi kurz davon spricht, dass sie selbst daran gedacht habe, Teilzeit in ihrer Führungsposition zu arbeiten zu dem Zeitpunkt, als sie vom Modell der Hauptabteilungsleiterin im Unternehmen erfahren hat. Sie spricht in diesem Zusammenhang – wie oben skizziert – von dem *„freien Tag"*, der dann so sein müsse wie das Wochenende, mithin ohne die informelle Erwartung einer weiteren Verfügbarkeit für das Unternehmen. Welche Bedeutung kommt diesem *„freien Tag"* genauer zu? An dieser Stelle spricht Julia Bassi von ihren Bindungswünschen gegenüber ihren Kindern:

> „Und das würde dann so, dass man halt seine Kinder selber zur Schule bringen kann, dass man sie selber abholt, dass man – also der Kleine ja noch nicht; der ist ja noch zu klein, aber, dass man halt wirklich... (bricht ab).
> Also, und wenn das beide machen können, dann finde ich, ist das schon eine ziemlich geniale Sache! Weil das Geld passt dann immer noch, und dann hat man sozusagen für die Kinder von Freitag bis einschließlich Montag also, richtig lange, viel Zeit, und ... das wäre eine interessante Option! Also, aber das steht im Augenblick halt (lachend) nicht zur Diskussion." (Pos. 164, 1-6)

„Dass man halt seine Kinder selber zur Schule bringen kann, dass man sie selber abholt, (...) dass man halt wirklich....", es ist der Alltag mit ihren Kindern, auf den sie sich hier bezieht, der gleichsam als Chiffre steht für die Selbstverständlichkeit im Leben mit ihren Kindern. Julia Bassi formuliert damit Bindungswünsche gegenüber ihren Kindern, die im ganzen Interview sonst kein Thema sind. Während sie dort, wo sie über das erste Jahr mit ihren beiden Kindern zwar über die Bedürfnisse der Kinder nach *„Nähe"* und *„Zärtlichkeit"* spricht, die sie in der Nacht und am Wochenende zu ihrem Recht kommen lässt, nicht aber über ihre eigenen Gefühle, kommen hier ihre eigenen Bindungswünsche zu ihren Kindern zum Ausdruck. Damit bietet sich auch eine Erklärung für ihr Schweigen zu ihrer Beziehung zu ihren Kindern. In der Thematisierung ihrer Konstruktion der

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie dürfen die Bindungswünsche nicht vorkommen, da sie ansonsten das eigene Modell in Frage stellen würden. Sie müssen aus ihrem Sprechen ausgeschlossen werden.

Welche Bedeutung hat ihre Darstellung im Zusammenhang mit ihrer Lebenssituation? Julia Bassi blendet ihre Bindungswünsche aus; wir wissen, dass sie zwar einen anderen Arbeits- und Lebensentwurf mit ihrem Mann und ihren Kindern realisieren wollte, dass dies aber für sie nicht möglich war. In der Form ihrer Darstellung ist dies jedoch nicht als Handlungskonstellation präsent. Diese Form der Präsentation der Kinder in ihrem Arbeits- und Lebensmodell bestätigt ihr Modell, andere Vereinbarkeitsoptionen werden im Grundmuster ihrer Präsentation als nicht realisierbar ausgeblendet, da sie nicht in ihr Modell von Erfolg passen. Es kommt damit implizit zu einer Bestätigung ihres bisherigen Lebensentwurfs. Die strikte Trennung von den Kindern, die sich als erzwungene Trennung und nicht ihren eigentlichen Wünschen entsprechend herausstellt, wie auch die Tatsache, dass sie selbst ihre Arbeitszeit nicht reduzieren kann, wird als Voraussetzung für die Ausübung von Führungspositionen positiv umgedeutet. Die Weiterführung des bisherigen Arbeits- und Lebensmodells mit Blick auf den beruflichen Aufstieg wird ebenfalls abgesichert. Ihr steht damit nur noch ein Modell, und damit auch nur noch ein kulturelles Muster zur Verfügung, auf das sie sich positiv beziehen kann.

> „(...) an sich glaube ich, ist das Einzige was funktioniert, dass man halt das vorlebt, das vormacht. Also ich persönlich habe das Gefühl, als ich mein zweites Kind hier bekommen habe, das war ja sozusagen die erste Schwangerschaft, die die Hauptabteilung hier live mit verfolgen konnte. Und ich habe auch, obwohl ich ja in Deutschland war, bis kurz vor der Geburt gearbeitet, also war sozusagen richtig schwanger, also habe nicht irgendwie mit Resturlaub und allem Drum und Dran dann zwei Monate vor der Geburt aufgehört, sondern habe auch zwei Wochen vor der Geburt noch hier gesessen und habe es hinterher halt auch praktiziert eben mit Milch abpumpen, mit allem, so dass ich glaube, dass es den Leuten eine gewisse Art von Mut gibt, dass es funktionieren kann, also dass es eigentlich nur, dass es, mache es ihnen vor, und dann sehen sie auch: ist ja alles ist ja sozusagen eine Selbstverständlichkeit." (Pos. 317, 8-17)

Mit dieser Sichtweise geht eine Deutung ihres beruflichen Erfolgs einher, in der die Bedingungen für diesen Erfolg – die Unmöglichkeit, die eigenen Wünsche in der Gestaltung eines anderen Arbeits- und Lebensentwurfs zu realisieren – ausgeblendet werden.

> „Also, an sich habe ich nicht das Gefühl, dass ich irgendwie diskriminiert werde oder irgendwie schlechtere Chancen habe als männliche Kollegen. (Pos. 269, 1-2). (...) Es ist, also ich würde sogar sagen, dass man gewisse Vorteile hat als Frau. Also wenn man sozusagen schon so weit gekommen ist, dass man in einer Führungsposition ist, also mir ist es jetzt kürzlich passiert, dass ich von einem Headhunter angerufen wurde und mir eine sehr interessante Position angeboten wurde bei einem unserer Wettbewerber, auch mit, also mit Aufnahme in die Geschäftsleitung (Pos. 275, 1-5). (...) Aber dort hatte ich das Gefühl, dass tatsächlich gerade dass ich eine Frau war, eher ein Pluspunkt war, also jetzt ohne dass man etwas tun musste dafür (...)." (Pos. 283, 2-4)

Julia Bassi geht ihren Weg konsequent weiter. Sie nimmt die Position in der Geschäftsleitung eines anderen großen Unternehmens wenige Monate später an.

6.3.4 Zusammenfassung

Charakteristisch für die Perspektive Julia Bassis ist es, Fürsorgearbeit in der Kombination mit hochqualifizierter Berufsarbeit anzuerkennen. Zentraler Topos dafür ist im Interview das Motiv der Selbstverständlichkeit, das dafür steht, dass Arbeits- und Lebensmodelle mit Kindern im Unternehmen grundsätzlich integrierbar sind und als gleichwertig behandelt werden sollen.

Betrachtet man die Handlungspraxis Julia Bassis als Personalverantwortliche, so ist diese von unterschiedlichen Mustern im Umgang mit den Teilzeitrechten geprägt. Erstens ist sie davon gekennzeichnet, den hochqualifizierten Mitarbeiterinnen ihres Arbeitsbereichs bei ihrer Rückkehr ins Unternehmen nach einer Phase der Elternzeit in Vollfreistellung Teilzeitarbeitsmodelle zu ermöglichen. Dies bezieht sich auf die Wahl und die flexible Ausgestaltung des jeweiligen Arbeitszeitmodells mit reduzierter Arbeitszeit, gleichzeitig auch auf die Rückkehr auf den gleichen Arbeitsplatz. Hierzu erwirkt Julia Bassi im Fall einer ihrer Mitarbeiterinnen, die in die Elternzeit geht, eine Sondergenehmigung der Geschäftsführung, die Stelle befristet zu besetzen. Zweitens erhalten die nach der Elternzeit zurückkehrenden weiblichen Beschäftigte auf ihren Arbeitsplätzen jedoch Aufgaben mit geringeren qualifikatorischen Anforderungen. Die Integration ist somit als Sonderstatus gestaltet, der die Abwertung eines Arbeitszeitmodells mit reduzierten Arbeitszeiten beinhaltet. Drittens wird die Gewährung von Teilzeitmodellen bei Elternschaft den eigenen Mitarbeiterinnen vorbehalten, eine Integration von externen Beschäftigten mit solchen Modellen demgegenüber verhindert, da Julia Bassi neu zu besetzende Stellen in ihrer Abteilung nur in Vollzeit ausschreiben lässt.

Reduzierte Arbeitszeiten in Führungspositionen lehnt Julia Bassi ab, wie die Analyse ihrer Erzählung zum Fall einer Hauptabteilungsleiterin im Unterneh-

men aufweist. Diese arbeitet in ihrer Führungsposition mit einer reduzierten Arbeitszeit von 80 Prozent und ist darüber hinaus mit diesem Arbeitszeitmodell in ihre hohe Führungsposition aufgestiegen. In ihrem eigenen Arbeitszeitmodell arbeitet Julia Bassi als Führungsverantwortliche mit entgrenzten Arbeitszeiten und realisiert Fürsorgetätigkeiten über das Nähren ihres zweiten Kindes im ersten Jahr nach der Geburt (Abpumpen der Muttermilch tagsüber), die Betreuung in der Nacht sowie die Betreuung ihrer beiden Kinder am Wochenende. Dass sie nach der Geburt ihres zweiten Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren wollte, ihr dies jedoch von ihrem Vorgesetzten nicht gewährt wurde, wird im Interview nur implizit deutlich.

In der Deutung Julia Bassis zu ihrem eigenen Umgang in der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen mit reduzierter Arbeitszeit dominiert grundlegend die Perspektive der Anerkennung eines Lebensentwurfs mit Kindern. Sie erkennt diesem Lebensentwurf einen positiven Wert zu und stützt diese Perspektive mit der eigenen Erfahrung aus der Zeit ihrer ersten Schwangerschaft während eines beruflichen Auslandsaufenthalts in einem anderen Kulturkreis. Mit der Anerkennung eines Lebensentwurfs mit Kindern verknüpft sie eine Gleichbehandlungsnorm, die sich konkretisiert in der Interpretation, die eigenen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen als gleichwertige Beschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten zu behandeln. Die Zuweisung weniger qualifizierter Aufgaben im Rahmen von Arbeitszeitmodellen mit reduzierten Arbeitszeiten interpretiert Julia Bassi als Schutz, den sie ihren Mitarbeiterinnen zukommen lässt. Über den Begriff des Schutzes wird ihre Deutung von Teilzeit als nicht gleichwertiges Beschäftigtenverhältnis verdeckt. Der Deutung inhärent ist somit die latente Hierarchisierung von Vollzeit- gegenüber Teilzeitmodellen mit einer Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit. Diese Hierarchisierung wird ebenfalls durch die Analyse der drei Fälle von Frauen in Führungspositionen sichtbar, die Julia Bassi im Interview thematisiert. Sie vermittelt in ihren Ausführungen hierzu eine Dichotomie zwischen hochqualifizierter Berufsarbeit in der Ausübung einer Führungsposition mit reduzierter Arbeitszeit, die sie aus dem Anforderungsprofil der betrieblichen Aufgaben herleitet; ihr Maßstab für die Beurteilung von Leistungsfähigkeit ist der Zeiteinsatz und die Verfügbarkeit über die Zeit. Verknüpft ist damit die Begründung, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens aus dem vorherrschenden Vollzeit-Arbeitszeitmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten herzuleiten. Das Modell der Hauptabteilungsleiterin, die mit reduzierter Arbeitszeit in ihrer Führungsposition tätig ist, wird im Ergebnis abgewertet ohne Faktenwissen und im Vergleich zu ihrem eigenen über den Maßstab einer geringeren individuellen Leistungsfähigkeit als unterlegen präsentiert. Darüber hinaus greift Julia Bassi in ihrer Deutung reduzierter Arbeitszeiten auf eine weibliche Geschlechterkonstruktion zurück, in der die Bindung an das Kind bei vermehrter Fürsorgearbeit für den Verlust des Aufstiegswillens der weiblichen Beschäftigten steht.

Zentraler Bestandteil ihres Deutungsmusters, einen Lebensentwurf mit Kindern anzuerkennen, ist es schließlich, diese Anerkennung nicht aus individuellen sozialen Rechten herzuleiten. In ihren Ausführungen manifestiert sich ein individualisiertes, an sie als Personalverantwortliche gebundenes Verständnis der Gewährung von Teilzeit, die aufgrund persönlicher Bindung erfolgt. Die gesetzlichen Teilzeitrechte werden somit als Ansprüche der Beschäftigten latent negiert. Bezogen auf sämtliche Fälle, die sie im Interview schildert – wie auch im Hinblick auf ihre eigene Situation – bleiben die neuen Arbeitszeitrechte ausgeblendet. Insgesamt erweist sich das Deutungsmuster der Anerkennung eines Arbeits- und Lebensentwurfs mit Kindern als höchst ambivalent. Es ist mit unterschiedlichen Mechanismen der Hierarchisierung verbunden.

Die Funktion der Abwertung eines Modells der Kombination von hochqualifizierter Berufsarbeit mit reduzierten Arbeitszeiten und Fürsorgearbeit, insbesondere in Führungspositionen, zeigt sich durch die Analyse ihres im Interview präsentierten Selbstverständnisses als erwerbstätiger Mutter und ihres eigenen Modells der Kombination von hochqualifizierter Erwerbsarbeit und Familienarbeit im Vergleich zu ihrer tatsächlichen Arbeits- und Lebenssituation: Zentral für das Selbstverständnis Julia Bassis ist es, dem vorherrschenden betrieblichen Normensystem zu entsprechen und ihre Mutterschaft zu keinerlei Einschränkungen in der Ausübung ihrer Berufsrolle führen zu lassen. Es ist ihrer Perspektive nach dieses Modell, das ihr den weiteren beruflichen Aufstieg – präsentiert u.a. über das Angebot eines Headhunters – in die obere Führungsebene eines anderen Unternehmens zu eröffnen vermag. Wie die Schilderungen zu ihrer Erwerbsbiographie zeigen, liegt der Wahl ihres Arbeitsmodells als latente Struktur die Wahrnehmung einer Gefährdung des eigenen beruflichen Status zugrunde, aufgrund von Mutterschaft nicht mehr als gleichwertig und damit konkurrenzfähig angesehen zu werden. Julia Bassi wählt mit ihrem Modell der Kombination von hochqualifizierter Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit ein Modell, das sich in seiner Funktionalität für die Organisation nicht von anderen hochqualifizierten Führungskräften unterscheidet. Gleichzeitig zeigt sich auch ein Unterschied: Sie modifiziert das Modell, indem sie Zeiträume für ihre Kinder in der Nacht und am Wochenende reserviert. Die Kosten ihres Arbeitsmodells werden nur

implizit sichtbar in den latenten Bindungswünschen gegenüber ihren Kindern, die in der Analyse deutlich werden.

Bezogen auf die eigenen Handlungsoptionen wird erkennbar, dass Julia Bassi sich grundsätzlich eine andere Kombination von hochqualifizierter Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit wünscht, die genau jenem Arbeits- und Lebensmodell entspricht, das die Hauptabteilungsleiterin im Unternehmen praktiziert, dieses jedoch aufgrund der ablehnenden Haltung ihres Chefs und ihrer eigenen Lebensumstände nicht zu realisieren vermag.[13] Die Perspektive, die Ausübung von Führungspositionen nur in einem Modell als realisierbar zu betrachten, nämlich im eigenen, erhält somit die Funktion, das eigene Arbeits- und Lebensmodell als Erfolg sehen zu können und es darüber zu bestätigen unter Ausblendung der Bindungswünsche gegenüber ihren Kindern.

6.4 Bernd Naumann: „Ich trau' mich manchmal als Betriebsrat (…) gar nicht zu erzählen, was wir, auf welcher Insel wir hier eigentlich leben."

In diesem Kommentar bündelt Bernd Naumann, Betriebsratsvorsitzender bei Merkur, einem großen Unternehmen auf dem Sektor Finanzdienstleistungen, seine Perspektive auf das Unternehmen. Bernd Naumann, Ende 50, kaufmännischer Angestellter, ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Er ist seit mehreren Jahrzehnten im Unternehmen beschäftigt und gehört dem Betriebsrat seit vielen Jahren an. Den Betriebsratsvorsitz hat Bernd Naumann seit zehn Jahren inne. Gewerkschaftlich engagiert nimmt er in der Zeit seiner Betriebsratstätigkeit auch Funktionen in gewerkschaftlichen Verhandlungsgremien wahr.[14] Bernd Naumann ist in seiner gesamten Berufslaufbahn in einem Vollzeitarbeitsverhältnis tätig. Für einige Jahre nach Geburt der Kinder übernimmt auch er Kinderbetreuungsaufgaben.

„*Ich trau' mich manchmal als Betriebsrat (...) gar nicht zu erzählen, was wir, auf welcher Insel wir hier eigentlich leben.*" Das Motiv der Insel, das Bernd Naumann für seine Beschreibung wählt, evoziert in der positiven Abgrenzung von anderen ein Bild des Unternehmens als Solitär, als Ort der Harmonie aller Beteiligten, ein großes „Wir", in das Bernd Naumann auch in seiner Funktion als Betriebsrat

13 Die Funktion der vielfältigen Relativierungen in den positiven Darstellungen ihres Arbeits- und Lebensmodells erschließt sich somit in der Gesamtschau des Interviews: Das, was nicht zur Sprache kommen darf, drückt sich auf sprachlicher Ebene aus.

14 Vor wenigen Jahren tritt er aus der Gewerkschaft aus.

eingeschlossen ist. Wie kommt es zu dieser Deutung des Unternehmens, welche Erfahrungen stehen dahinter? Welche Muster zeigt die Teilzeitumsetzung? Welche Perspektive ergibt sich auf die individuellen Teilzeitrechte, welche Deutung von Geschlechterkultur und Geschlechterdifferenz?

6.4.1 Bernd Naumanns Perspektive: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie

Ich möchte zunächst auf die zentralen Motive eingehen, die sich in der Perspektive Bernd Naumanns auf das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zeigen. Sie sind für sein eigenes Handeln im Betrieb im Rahmen der Umsetzung der Teilzeitansprüche der Beschäftigten mit Kindern von wesentlicher Bedeutung. Bereits in der Eingangssequenz gewinnt die Perspektive Bernd Naumanns Kontur:

> „Ja, das war ja schon eigentlich immer ein Thema. Das ist nicht neu über uns herein gebrochen, wie das dann politisch ausgewertet worden ist.
> Aber ich denke, ich kann mich gut erinnern, wo es etwas intensiver geworden ist, vor ein paar Jahren, ne. Wo schon die Frauen halt mehr wieder zurückdrängen, sag ich mal, in den Beruf. Das hat sicher wirtschaftliche und politische Gründe. Phh', so sehe ich das zumindest." (Pos. 4, 1-5)
> (...) Ich sag mal so, die Positionen, (schnell) die Arbeitssituation damals war ja eigentlich nicht anders wie heute. Die Frauen, die wiederkommen, möchten möglichst zwischen acht und zwölf arbeiten, sag ich mal, im großen Rahmen, und das jeden Morgen und vormittags. Und das gibt halt die Firma heute nicht mehr her, die Arbeitsweise, nicht nur unsere Firma, sondern generell halt, vom Service etc. Und das ist das Problem, was sich geändert hat, früher war das möglich, oder besser möglich, weil es kamen auch weniger zurück. (...) Die müssen heute viel, viel flexibler sein wie früher. Die Chancen sind sicherlich größer, aber die Flexibilität ist das Problem." (Pos. 8, 1–10)

Bernd Naumann entfaltet das Vereinbarkeitsthema als Rückkehrproblem, als Thema, das die Erwerbsintegration von Frauen betrifft, führt deren verändertes Erwerbsverhalten („*wo schon die Frauen halt mehr wieder zurückdrängen*") auf „*wirtschaftliche und politische Gründe*" zurück und deutet damit die Erwerbsorientierungen von Frauen als von außen motiviert. Er stellt das Thema unter den Aspekt der Flexibilität und beschreibt eine Situation, in der den Wünschen der Frauen aufgrund ihrer häufigeren Rückkehr in den Arbeitsmarkt grundsätzlich arbeitsorganisatorische und wirtschaftliche Sachzwänge entgegenstehen. Der von Bernd Naumann skizzierte Status Quo wird hierbei als alternativlos definiert („*und das gibt halt die Firma heute nicht mehr her, die Arbeitsweise, nicht nur unsere*

Firma, sondern generell“), durch die Perspektive arbeitsorganisatorischer und ökonomischer Logik werden das Verhalten der Frauen wie auch ihre mangelnde zeitliche Flexibilität zur Ursache des betrieblichen Problems erklärt.

Bernd Naumann beschreibt auch die Lösung des „Problems“. Sie besteht darin, dass die Rückkehr ins Unternehmen mit dem Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes einhergeht und die aus der Elternzeit zurückkehrenden Beschäftigten vorrangig Arbeitsplätze im Callcenter des Unternehmens erhalten.

> „Ehm, h'' ja, was soll ich sagen. Die, ehm, einige Rückkehrer.. kommen teilweise problemlos auf ihren, in ihre alten Abteilungen zurück, andere wiederum ist schwierig, weil die Positionen besetzt sind, weil die Zeiträume gegen früher wesentlich größer sind, durch die drei Jahre, im Versicherungswesen dreieinhalb bis maximal sieben Jahre ja.[15]
> Ehm, durch den großen Abstand sind die Positionen halt neu besetzt worden und so, dass die sehr häufig im (Name des Callcenters, A.K.), sprich, in einem Callcenter landen, und dort halt, ehm, entweder halt da bleiben oder wie auch hier und da immer wieder erfolgreich in die Fachbereiche halt, ehm, in gewissen Abstand zurückkehren können. So entwickelt es sich halt.“ (Pos. 13, 2-9)

In der Perspektive Bernd Naumanns sind es im Ergebnis die Frauen, die mit ihrer Rückkehr in das Unternehmen die damit einhergehende Dequalifizierung selbst verursachen. Die Form der Erwerbsintegration wird hierbei implizit aus dem Verhalten der Frauen und den gesetzlichen Vorschriften der Elternzeit abgeleitet, das Verhalten des Betriebs, Positionen unbefristet zu besetzen, aus einer betrieblichen Logik heraus entwickelt, die sich aus den langen Zeiträumen der Elternzeit ergibt (*„durch den großen Abstand sind die Positionen halt neu besetzt worden“; „so entwickelt es sich halt“*). Dies gilt ebenso für die Verfahrensweise des Unternehmens, den rückkehrenden Beschäftigten niedriger qualifizierte Arbeitsplätze im Callcenter des Unternehmens zuzuweisen.[16]

Welchen Blick hat Bernd Naumann auf die Dequalifizierung der Beschäftigten? Aufschlussreich ist, dass die Versetzung der Beschäftigten ins Callcenter des Unternehmens nur sehr indirekt über die Wortwahl als Dequalifizierung präsent ist (*„dass die sehr häufig in einem Callcenter landen“)*, ebenso wie der mögliche Aufstieg, den Bernd Naumann anspricht, wenn er den Wechsel in die Fachbereiche von Merkur[17] *„erfolgreich“* nennt. Der Rechtsbezug des Themas bleibt in dieser Darstellung unthematisiert, die Handlungslogik des Unternehmens ergibt sich aus dieser Perspektive allein aus den Zeiträumen der Elternzeit. Dies wird noch einmal deutlich, als Bernd Naumann sich zur Perspektive der Beschäftigten äußert, die nach der Elternzeit ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen:

> „(...) eigentlich sind 90 Prozent aller Rückkehrer, sind ja auch Männer teilweise, froh, dass sie überhaupt wieder arbeiten können. Also, man kann denen in der heutigen Situation, ehm, sicherlich.. viel leichter einen anderen Job aufs Auge drücken, sag ich mal, wie früher, ne. Die wehren sich auch nicht mehr so richtig. .. weil die haben die Situation erkannt, ist klar.“ (Pos. 18, 1-5)

Bernd Naumann skizziert in dieser Passage seinen Blick auf die Situation der Beschäftigten, die ins Unternehmen zurückkehren. Er schreibt den Beschäftigten eine schwache Machtposition zu und deutet diese als so schwach, dass sie schlechtere Arbeitsplätze gegen ihren eigentlichen Willen akzeptieren. Auch hier ist wiederum der Aspekt, um welche Arbeitsplätze es sich handelt, nur sehr allgemein thematisiert, wenn Bernd Naumann davon spricht, dass es sich um *„einen anderen Job“* handele, den die Beschäftigten gezwungenermaßen annehmen. Aus dieser Situationsdefinition heraus deutet er auch die Wünsche der Beschäftigten, die aus seiner Perspektive lediglich ihre Erwerbsintegration sichern wollen und aufgrund einer von ihm nicht näher benannten heutigen *„Situation“* keine weiteren Anforderungen an die Qualität ihres Arbeitsplatzes stellen. Dies besagt implizit überdies, dass sie somit ihre schlechtere Beschäftigungssituation im Ergebnis ebenfalls selbst verursachen.

Die Rückkehr ins Unternehmen wird in diesem Zusammenhang von Bernd Naumann aus der Außenperspektive beschrieben, als eine Machtkonstellation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Die betriebliche Interessenvertretung ist kein Teil dieser Machtkonstellation, wie auch die gesetzlichen Vorgaben zur Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit und die Teilzeitrechte in der Darstellung außen vor bleiben. *„Die wehren sich auch nicht mehr so richtig.... weil die haben die Situation erkannt, ist klar“*, formuliert er hierbei und lässt damit erkennen, dass die Beschäftigten ihre Situation und dementsprechend ihre schwache Machtposition richtig einschätzen. Wie sieht er dies als Betriebsrat? Schreibt Bernd Naumann den Beschäftigten zu, ihre Situation *„erkannt“* zu haben, so zeigt sich darin, dass er selbst mit dieser Deutung der Situation übereinstimmt und die in dieser Textsequenz noch nicht näher bestimmte *„heutige Situation“* auch für ihn die Konsequenz hat, dass

15 Die Dauer der Elternzeit ist in der Branche über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus tarifvertraglich auf dreieinhalb, jedoch nicht auf sieben Jahre festgelegt.

16 Das Callcenter des Unternehmens nimmt vorrangig Informationsaufgaben wahr, darüber hinaus werden dort auch einfache Vorgänge bearbeitet. Die Arbeitsplätze liegen bei der tariflichen Eingruppierung in den untersten Bereichen.

17 Als Fachbereiche werden die Geschäftsbereiche des Unternehmens außerhalb des Callcenters bezeichnet.

die rückkehrenden Beschäftigten rational handeln, wenn sie keinen Widerstand gegen diese Form der Rückkehr ins Unternehmen leisten.

Relevant für Bernd Naumanns Perspektive auf das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit ist ein zweites Motiv, das mit seiner Deutung der Frauenerwerbstätigkeit als Ursache von Vereinbarkeitsproblemen in Zusammenhang steht, das Motiv der Konkurrenz um Erwerbsintegration. Deutlich wird, dass er ein Konkurrenzverhältnis zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen konstruiert, den ins Unternehmen zurückkehrenden Frauen und den ehemaligen Auszubildenden, die vom Unternehmen übernommen werden. Er beklagt hierbei das Dilemma, als Betriebsrat zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen entscheiden zu müssen („*zwei Seelen schlagen in meiner Brust, immer wieder*" (Pos. 18, 11-12). Bernd Naumann spricht von einem „*Spagat*" (Pos. 18, 20) als Betriebsrat und vermittelt damit die Perspektive einer Gleichwertigkeit der Ansprüche beider Beschäftigtengruppen. In seinen Erläuterungen zeigt sich jedoch auch eine andere Problemdefinition in der Form, dass aus der Elternzeit in das Unternehmen zurückkehrende Mütter die Übernahme von Auszubildenden verhindern.

> „Dagegen, dazu kommt ja die andere Problematik, wir bilden ja über Kapazität aus, und Auszubildende, die wollen alle untergebracht werden. .. Ich hab auf der Betriebsversammlung mal gesagt, ehm, wir hätten keine Probleme mit der Azubi-Übernahme, wenn die Mütter ein Jahr länger bei den Kindern bleiben würden, ne? (lacht) Das würde helfen, und wenn's ein halbes Jahr wäre *oder so was.* Kommt bei Müttern nicht so gut an, aber ist ein Riesenproblem für die Azubis." (Pos. 18, 6-11)

Die Interviewsequenz macht deutlich, dass das Konkurrenzverhältnis zwischen den beiden Beschäftigtengruppen aus der Sicht Bernd Naumanns zugunsten der ehemaligen Auszubildenden des Unternehmens aufzulösen wäre, indem die beschäftigten Frauen ihre Erwerbsintegration zurückstellen und als „*Mütter*" „*bei den Kindern bleiben*". Zwei Aspekte sind hierbei bedeutsam: Die Sicht ist zum einen bestimmt von einer Individualisierung des Problems der Erwerbsintegration der beiden Beschäftigtengruppen. Die Tatsache, dass das Unternehmen über seine Kapazitäten hinaus ausbildet, ist in der Bewertung Bernd Naumanns nicht präsent. Zum anderen ist seinen Ausführungen ein Geschlechterrollenbild unterlegt, das Frauen die Zuständigkeit für die Betreuung der Kinder zuschreibt; hier in der Funktion, das eigene Votum für die Erwerbsintegration der ehemaligen Auszubildenden zu begründen.[18] Spricht er noch zu Beginn seiner Ausführungen von „*Rückkehrer*(n)" und bezieht sich dabei explizit auf beide Geschlechter („*sind ja auch Männer teilweise*"), so sind es in seiner Gegenüberstellung zur Problematik der Erwerbsintegration lediglich die weiblichen Beschäftigten, die ihre Berufstätigkeit zurückstellen sollen. Sie treten in der Darstellung Naumanns über ihre Rolle als Mütter in Erscheinung. Der Beschäftigtenstatus wird über diese sprachliche Wendung verdeckt.

Wird im vorangehenden Textausschnitt das Geschlechterrollenbild bereits umrissen und mit ihm die Auflösung des Konkurrenzverhältnisses zugunsten der Auszubildenden begründet, so gewinnt es noch an Kontur, als Bernd Naumann eine fiktive Entscheidungssituation entwirft, vor die er sich gestellt sieht:

> „Das ist nicht so einfach, da die Kurve zu kriegen. Mache ich das mit einem jungen Mann, direkt, kriegt keinen Job, kriegt keine Übernahme, wenn er Pech hat, wird ja immer schwieriger, dieses Jahr extrem.
> Und die Mütter kommen zurück, teilweise kennt man ja auch die privaten Verhältnisse, und wenn man sieht, na ja, die arme Socke, die weiß nicht ein noch aus, und der andere, die lebt in Saus und Braus, und geht dann jetzt noch fein arbeiten, ne. Wie dann so landläufig die Meinung dann ist, ne. (...) Dazu kommt, dass per Gesetz die Wiedereinstellung da ist. Ist ein Problem, ein Tagesproblem." (Pos. 18, 12-19)

Auffällig ist zunächst die starke Stereotypisierung, die in der Darstellung der Situation deutlich wird. In der Schilderung der finanziell im Überfluss lebenden Mutter („*die lebt in Saus und Braus")* wird die Erwerbstätigkeit als zusätzlicher Luxus konnotiert, dem lediglich eine Art Amüsierfaktor zukommt („*und geht dann jetzt noch fein arbeiten")* im Vergleich zum existenzbedrohten Auszubildenden nach Beendigung seiner Ausbildung. Referenzsystem für diese Bewertung ist in der Gegenüberstellung dabei implizit die traditionelle Geschlechterarbeitsteilung, indem der Anspruch der Frauen mit Kindern auf Erwerbsintegration von ihrer finanziellen Situation abhängig gemacht und ihnen zugeschrieben wird, nur dann ein moralisches Recht auf Erwerbsintegration zu haben, wenn sie sich in einer Notsituation befinden. Betrachtet man die beiden vorangehenden Textsequenzen in ihrer Aufeinanderfolge im Interview – im ersten Textabschnitt wird der Übernahme der Auszubildenden generell ein Vorrang eingeräumt, der dann durch den stereotypisierenden Vergleich belegt wird –, wird deutlich, dass die Stereotypi-

18 Dieses Geschlechterrollenbild ist mit einem bestimmten Familienbild verbunden. Es ist die Alleinverdienerfamilie mit einem erwerbstätigen Partner, auf die sich Bernd Naumann hier als Folie bezieht. Andere Familienformen (Alleinerziehende), wie auch andere Familienkonstellationen (Frauen als Hauptverdienerinnen) sind in dieser Konstruktion ceteris paribus nicht präsent (siehe hierzu ausführlich Kap. 6.4.3)

sierung dazu dient, die Ansprüche der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Erwerbsintegration der ehemaligen Auszubildenden grundsätzlich abzuwerten und damit zu delegitimieren. „*Dazu kommt*", formuliert Bernd Naumann im Anschluss an seine Gegenüberstellung, „*dass per Gesetz die Wiedereinstellung da ist*" und nimmt damit erstmals in diesem Zusammenhang Bezug auf den rechtlichen Hintergrund, indem er den gesetzlichen Anspruch auf Erwerbsintegration der aus der Elternzeit zurückkehrenden weiblichen Beschäftigten als Hindernis für die Erwerbsintegration der ehemaligen Auszubildenden und damit als Hindernis für von ihm als sinnvoll erachtete Lösungen definiert.

In welcher Weise werden damit die individuellen Rechte der Beschäftigten thematisiert? Zentral ist, dass die skizzierte Perspektive, verbunden mit der impliziten Norm des Vorrangs der Erwerbsintegration der Auszubildenden, eine spezifische Interpretation der jeweiligen Rechte der Beschäftigtengruppen beinhaltet. Ausgeblendet ist in der Perspektive einer Gleichwertigkeit der Ansprüche beider Beschäftigtengruppen, dass das Unternehmen gegenüber den aus der Elternzeit rückkehrenden Beschäftigten eine gesetzlich vorgeschriebene Integrationspflicht hat, die im Fall der ehemaligen Auszubildenden nicht vorliegt. An anderer Stelle spricht Bernd Naumann davon, dass im Unternehmen eine Übernahmegarantie für die Auszubildenden besteht („*die müssen sie, leider inzwischen nur noch sechs Monate, die müssen erstmal sechs Monate die Azubis beschäftigen, nach Ende der Lehre.*" Pos. 100, 9-11). Die Recherche zu den rechtlichen Grundlagen dieser Übernahmegarantie des Arbeitgebers zeigt jedoch, dass das Unternehmen lediglich eine informelle Abrede zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat getroffen hat in der Form, dass Auszubildende nach der Ausbildung für einen Zeitraum von drei Monaten weiterbeschäftigt werden. Der Charakter der Abrede beinhaltet, dass damit keinerlei Anspruch auf Übernahme verbunden ist. Indem Bernd Naumann die Ansprüche der ehemaligen Auszubildenden auf Übernahme in seiner Darstellung als gleichwertig präsentiert, wird die Notwendigkeit der Erwerbsintegration dieser Beschäftigtengruppe legitimiert. Aus der Darstellung ergibt sich somit, dass die Erwerbsintegration der ehemaligen Auszubildenden faktisch zur Konsequenz haben muss, die gesetzlichen Regelungen zur Reintegration der weiblichen Beschäftigten grundsätzlich nicht umzusetzen. Und schließlich wird in seinen Ausführungen ein Muster seiner Rollendefinition erkennbar, indem er sich als denjenigen beschreibt, der die personalpolitische Entscheidung über die Vergabe des Arbeitsplatzes zu treffen hat *(„Mache ich das mit einem jungen Mann")*.

Wie die betriebliche Praxis dazu tatsächlich aussieht, beschreibt Bernd Naumann sehr viel später im Verlauf des Interviews. Die ehemaligen Auszubildenden erhalten die Arbeitsplätze der Beschäftigten, die Elternzeit nehmen, während

die aus der Elternfreistellung rückkehrenden weiblichen Beschäftigten auf Arbeitsplätze ins Callcenter versetzt werden. Welchen Blick wirft Bernd Naumann auf diese Praxis?

> „Dann kommen die zurück, und da sitzt jetzt eine Vollzeit mit einer Befristung drauf: „Aber ich will zurück und möchte nur Teilzeit." Aber es kommt nur einer zurück, der diese Arbeit machen kann, und dann haben wir das Problem. So, und was mach ich mit dem, der die Befristung hat? Der hat in der Regel hier gelernt, ist inzwischen fünf Jahre dann, fünf, sechs Jahre in der Firma. Was mach ich mit dem? Setz ich den nach der Ausbildung ins Callcenter zurück? Ist auch nicht die ideale Lösung.
> Also setzt man immer auf das Gebet Hoffnung, setzen die ins Callcenter, und hoffen, dass dann in der näheren Umgebung, ehm, irgend, halt die nächste Mutter sich entwickelt. Dass dann da kein Lehrling drauf kommt, dass dann die Mutter aus dem, die alte Mutter aus dem Callcenter geholt wird. Das ist immer so ein Kreislauf, den wir versuchen, hinzukriegen. Klappt ja in der Regel." (Pos. 220, 6-16)

Bernd Naumann macht zunächst die Unmöglichkeit einer Teilzeitumsetzung zum Ausgangspunkt seiner Begründung für die geschilderte betriebliche Praxis. Im Anschluss daran wird jedoch sichtbar, dass er grundsätzlich die Arbeitsplätze im Callcenter des Unternehmens nicht mit ehemaligen Auszubildenden besetzen möchte, da er eine Beschäftigung im Callcenter als Dequalifizierung für sie begreift („*was mach ich mit dem? Setz ich den nach der Ausbildung ins Callcenter zurück?*"), während dies bei den aus der Elternfreistellung zurückkehrenden Mitarbeiterinnen des Unternehmens nicht der Fall ist. Zentral ist in diesem Kontext seine Konstruktion der Stellenbesetzungspolitik, bezogen auf Beschäftigte mit Kindern: Die Besetzungsregeln von Arbeitsplätzen erscheinen als ein „*Kreislauf*" von Schwangerschaften, die Personalpolitik wird als biologisch gesteuert präsentiert, als ein Austausch von Arbeitsplätzen von „*Mutter*" zu „*Mutter*". Sie können in dieser Sicht im Ergebnis ihre Dequalifizierung nur über erneute Schwangerschaften anderer weiblicher Beschäftigter und über die Übernahme von Vollzeittätigkeiten ändern. Massiv abwertend sind hier sämtliche Ausführungen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen: Sie treten nicht mehr als Mitarbeiterinnen des Unternehmens in Erscheinung, sondern werden als eine Art biologischer Funktion definiert („*halt die nächste Mutter sich entwickelt*", „*die alte Mutter")*. Dass diese biologische Funktion erfolgreich ist, bestätigt für Bernd Naumann die Richtigkeit seiner Sicht auf die Besetzung der Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Kindern („*Klappt ja in der Regel*").[19]

19 Die in dieser Beschreibung deutlich hervortretende Hierarchisierung und die damit verbundene Grenzüberschreitung erweist sich als Muster, das in den Ausfüh-

Wird die Erwerbsintegration der Beschäftigten mit Kindern von Bernd Naumann zum einen als schwierig skizziert aufgrund der fehlenden zeitlichen Flexibilität der Frauen, sich der Arbeitsweise der Organisation anzupassen, zum anderen als Blockade für die Erwerbsintegration von Auszubildenden, kommt noch ein drittes Motiv hinzu, das wesentlich für die Charakterisierung seines Verständnisses der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ist. Es ist das Motiv, dass eine parallele Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit im Rahmen der Umsetzung von Teilzeitansprüchen bei hochqualifizierten Beschäftigten und Führungskräften grundsätzlich ausgeschlossen ist. Auf die Frage, wie sich die Anfragen von höher qualifizierten Beschäftigten auf Teilzeit in der Elternzeit nach 2001 entwickelt haben, geht Bernd Naumann auf den Bereich der Führungspositionen in Verbindung mit den gesetzlichen Neuregelungen ein.

> „Haben wir keine... Sehe ich auch sehr problematisch, das Gesetz, an der Stelle. Ich denke, selbst wenn wir, wir haben eh nur ganz wenig Frauen, wirklich in diesen Spitzenführungskräften. Wenn ich mir vorstelle, die gehen mal drei Jahre in Elternzeit und machen dann die Teilzeit, ehm, ich glaube, das ist realitätsfremd. Also, zumindest zur Zeit. Weil keine Firma wird sich eine zweite Führungskraft ans Bein binden, finanzielle Kosten, und auch vom, die Probleme zu lösen, mit zwei, eigentlich müsste man ja alternativ auch mit zwei Leuten arbeiten, letztendlich.
> Und, ich glaub in der Praxis umsetzen, ich kenne keinen Fall. Ich kenne auch in der Versicherung keinen Fall, ich habe keine Ahnung, wo so was mal ist... , in der freien Wirtschaft.. .. Sind eh dünn gesät, die Frauen in diesen Positionen, sag ich mal.. ..und dann Teilzeit, phh', wer es schafft. ... Nun ist das ja auch nicht ein Thema der Betriebsräte, wenn die in den leitenden Funktionen sind, dann läuft es eher an uns vorbei. Wenn's denn so wäre, ne." (Pos. 43, 1-12)

Der gesetzliche Rückkehranspruch in einem Teilzeitmodell mit einer Teilung der Führungsposition wird in dieser Sequenz von Bernd Naumann generell zurückgewiesen. Begründet wird dies aus einer Firmenperspektive, innerhalb der ein solches Modell aufgrund von Kosten und mangelnder Effizienz als untauglich qualifiziert und einer zweiten Führungskraft der Status eines lästigen, unbrauchbaren Anhängsels zugeschrieben wird („*weil keine Firma wird sich eine zweite Führungskraft ans Bein binden, finanzielle Kosten, und auch vom, die Probleme zu lösen*"). In dieser Darstellung ist es die Macht des Unternehmens, dem implizit zugeschrieben wird, rational zu handeln, die dazu führt, die gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich nicht umzusetzen. Eine eigene Perspektive Bernd Naumanns bleibt in dieser Sequenz auf der ersten Ebene ausgeklammert. Sprachlich teilt sich

rungen Bernd Naumanns immer wieder präsent ist. Siehe hierzu die Analysen in Kapitel 6.4.2.1.

demgegenüber mit, dass er die dem Unternehmen zugeschriebene Position teilt, wenn er sich über das kollektive „*Wir*" als Teil der Firma beschreibt.

Wird ein Teilzeitmodell im Sinne einer Teilung von Führungspositionen im ersten Teil des Textausschnitts unter Heranziehung der Firmenperspektive verworfen, geht Bernd Naumann im Anschluss daran explizit dazu über, reduzierte Arbeitszeiten in Führungspositionen in jeder Form in Zweifel zu ziehen. Woran wird dies sichtbar? Im zweiten Teil der Sequenz wird zunächst eine Individualisierung der Perspektive auf die betriebliche Arbeitsorganisation deutlich, insofern die Ausübung von Führungsaufgaben in Teilzeit als ein persönlichen Eigenschaften zugeschriebener Erfolg und damit als besondere individuelle Leistung interpretiert wird. („*Sind eh dünn gesät, die Frauen in diesen Positionen, sag ich mal. .. und dann Teilzeit, phh', wer es schafft*"). Gleichzeitig macht die Formulierung deutlich, dass sich die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen noch verringert, wenn sie ein Arbeitsmodell mit reduzierten Arbeitszeiten wählen. Frauen, so die implizite Kernaussage, sortieren sich im Ergebnis somit selbst aus, da ihnen die Eigenschaft fehlt, diese besondere, als individuelle Leistung interpretierte Aufgabe zu vollbringen.

Aufschlussreich ist, wie Bernd Naumann in diesem Kontext über die Rolle des Betriebsrates bei der Rückkehr von Führungskräften spricht. Bereits die Konstruktion einer individualisierten Perspektive auf ein Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten in Führungspositionen als persönlicher Erfolg deutet an, dass es keine Interessenvertretungspolitik in diesem Bereich gibt. Eine Zuständigkeit des Betriebsrats wird im Anschluss explizit verneint und darüber auch die Verfahrensweise des Betriebsrats begründet, sich nicht mit der Situation höher qualifizierter weiblicher Beschäftigter mit Kindern zu befassen („*dann läuft es eher an uns vorbei*"). Präsentiert diese Erklärung die Verfahrensweise des Betriebsrats im Betrieb als Faktum, erweckt Bernd Naumann gleich danach den Eindruck, als handele es sich um eine fiktive Situation („*wenn's denn so wäre*"). Die Art der Darstellung legt somit nahe, dass es eine Praxis gibt, die jedoch nicht als solche thematisiert werden soll. Dies erweist sich als zutreffend, als sich nach Recherchen zur Verfahrensweise des Betriebsrats, bezogen auf seine Intervention bei Führungspositionen im Unternehmen, zeigt, dass personelle Maßnahmen für die Beschäftigten bis in die Abteilungsleiterpositionen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Doch es sind nicht nur die Führungspositionen, die nicht in einem anderen als dem Vollzeitarbeitsmodell ausgeübt werden können, vielmehr bezieht Bernd Naumann dies im Laufe des Interviews auf sämtliche Positionen mit höher qualifizierten Tätigkeiten: „*So lange man in der normalen Sachbearbeitung, in der normalen Arbeit ist, wie wir schon mal gesagt, wo viele das*

gleiche tun, ist das relativ unproblematisch, aber wenn man sich auf ein Spezialistentum, sprich, ob ich da Reden für die Geschäftsleitung schreibe oder so was, da funktioniert das einfach nicht. … Ja, so ist das." (Pos. 242, 4–8)

Insgesamt umreißt Bernd Naumann eine Betriebsratsposition, in der die Implementation der Teilzeitansprüche für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern grundsätzlich abgelehnt wird und Frauen mit Teilzeitwünschen somit keine Unterstützung finden. Ebenso wird die Dequalifizierung von Beschäftigten mit mittlerem Qualifikationsniveau akzeptiert.

6.4.2 Teilzeitumsetzung im Betrieb

Wie agiert Bernd Naumann in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender in der Umsetzung der Teilzeitregelungen? Welches Handlungsmuster lässt sich erkennen? Um diese Fragen zu beantworten, gehe ich im Folgenden genauer auf drei Fälle ein, die Bernd Naumann im Interview aufgreift, da sie zum einen sein spezifisches Handlungsmuster, zum anderen seine Perspektive in der konkreten Teilzeitumsetzung zeigen. Bei allen drei Fällen handelt es sich um Beschäftigte, die nach der Elternzeit in den Betrieb zurückkehren, zwei Beschäftigte, die in einem Spezialistenbereich arbeiten sowie eine Beschäftigte in einer Führungsposition. Gemeinsam ist allen drei Fällen, dass die Teilzeitumsetzung auf dem gleichen oder gleichwertigen Arbeitplatz scheitert, in allen drei Fällen kommt es zu einer Dequalifizierung der beschäftigten Frauen.[20]

Im ersten Fall handelt es sich um eine hochqualifizierte Mitarbeiterin[21], die auf ihren Arbeitsplatz nach drei Jahren Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit zurückkehren möchte, ihren Anspruch durchsetzt, bis sie nach einiger Zeit auf eine Position mit geringerem Qualifikationsniveau versetzt wird, die sie zur Zeit des Interviews mit Bernd Naumann immer noch ausübt. Der Versetzung der Mitarbeiterin, die mit einer tariflichen Rückstufung verbunden ist, stimmt der Betriebsrat zu.[22] Es handele sich um einen Fall, der „*total versandet*" (Pos. 234, 1) sei, leitet Bernd Naumann seine Erzählung ein:

20 Die Darstellung der Fälle zur Teilzeitumsetzung bleibt im Verlauf des Interviews sehr allgemein. Bernd Naumann geht darauf detailliert kurz vor Ende des Interviews auf Nachfrage ein. In diesen Schilderungen erst wird sein Handlungsmuster im Rahmen der Teilzeitumsetzung deutlich.

21 In der Erzählung wird die Qualifikation der Mitarbeiterin nicht explizit benannt. Die in der Beschreibung ausgeführten Aufgaben werden im Unternehmen von Mitarbeitern mit Hochschulqualifikation wahrgenommen.

22 Siehe zu den Interventionsrechten des Betriebsrats in dieser Situation Kap. 4.1.

> (…) die kam aus dem Schadenbereich, aus der Schadenprüfung, war das, glaube ich. Die hat das da nicht mehr reingeschafft. Sie wollte allerdings auch partout Teilzeit bleiben. Und in der Teilzeit hat sie das nicht geschafft.
> Die Schadenbearbeitung, das sind so Schäden, so Großschäden, da dauert die Bearbeitung manchmal zwei Jahre, ein Jahr, mit Anwälten und so. Das ging in Teilzeit, da muss ich auch den Kollegen glauben, weil auch die Kollegen da Sturm gelaufen sind, das ging in Teilzeit definitiv nicht. Dann riefen dann die Anwälte nachmittags an und abends und wenn die vom Gericht kamen, dann war sie nicht da, dann mussten die Kollegen die Akten trotzdem mit bearbeiten. Das hat in Teilzeit nicht funktioniert.
> Und die hat dann auch die normale Schadenbearbeitung bis heute, die macht die ganz normale Schadenbearbeitung. Und ist aus diesen speziellen, ja, speziellen Großschäden sind das in der Regel, ehm, aus der Bearbeitung rausgenommen worden, .. und hat auch finanzielle Nachteile dadurch." (Pos. 234, 1-13)

Welche Perspektive hat Bernd Naumann auf die Situation? „*Sie wollte allerdings auch partout Teilzeit bleiben. Und in der Teilzeit hat sie das nicht geschafft",* berichtet er, qualifiziert die Durchsetzung des Teilzeitanspruchs somit implizit als Uneinsichtigkeit der Mitarbeiterin und entfaltet eine Perspektive, in der die Mitarbeiterin scheitert – an der Fehleinschätzung ihres eigenen Aufgabengebietes und ihren mangelnden Fähigkeiten, das Aufgabengebiet mit reduzierter Arbeitszeit zu bewältigen (sie hat „*das nicht geschafft*"). Die Arbeitsorganisation wird in der Textsequenz als Aushandlungsprozess unter den Beschäftigten gedeutet, innerhalb dessen das Handeln der Mitarbeiterin als moralisch inakzeptabel konnotiert wird (sie arbeitet als Teilzeitbeschäftigte auf Kosten der Kollegen). Die eigene Einschätzung wird über eine Gerechtigkeitsnorm begründet, dem Kollektiv der anderen Mitarbeiter Gerechtigkeit widerfahren zu lassen („*da muss ich auch den Kollegen glauben, weil auch die Kollegen da Sturm gelaufen sind, das ging in Teilzeit definitiv nicht*"). Er selbst transportiert seine Rolle dabei als die des Entscheiders über unterschiedliche Beschäftigteninteressen. Die Realisierung des Teilzeitanspruchs erscheint somit als individuelles, moralisch nicht zu legitimierendes Einzelinteresse, das gegen ein Gruppeninteresse verstößt.

Bernd Naumanns Schilderung dieses Falls zeigt, dass Stellvertreterregelungen, wie auch Kompensationsregelungen für die Reduzierung der Arbeitszeit fehlen, so dass es erst diese Rahmenbedingungen sind, die die Arbeitsorganisation zu einem Aushandlungsprozess unter den Mitarbeitern werden lassen. Diese Rahmenbedingungen bleiben jedoch in der Darstellung außen vor. In der Textsequenz wird demgegenüber deutlich, dass er sich die individualisierte Perspektive „*der Kollegen*" zu eigen macht und es somit zu einer Deutung der Situation kommt, in der – unter Ausblendung der strukturellen Rahmenbedingungen – das Schei-

tern der Mitarbeiterin zum individuellen Makel mangelnder Qualifikation und Flexibilität umgedeutet wird.

Dieser individualisierten Perspektive auf die Situation entspricht auch Bernd Naumanns Sicht auf die Lösung des Falls. Die Mitarbeiterin sei aus der Bearbeitung der speziellen Großschäden „*rausgenommen*" worden, beschreibt er den Vorgang, der mit einer Dequalifizierung verknüpft ist, sowohl was die auszuübende Tätigkeit und die damit verbundene berufliche Kompetenz, als auch was die finanzielle Rückstufung betrifft. Diese Lösung ist für Bernd Naumann die logische Konsequenz aus der geschilderten Situation, die Dequalifizierung der hochqualifizierten Beschäftigten erscheint als notwendige betriebliche Reaktion auf den Wunsch der Mitarbeiterin, Teilzeit zu arbeiten. Die Begründung, dass es bei der Spezialistin nicht mehr zum beruflichen Aufstieg gekommen ist („*die hat dann auch die normale Schadenbearbeitung bis heute*"), wird dabei aus dem Arbeitszeitmodell, nicht aber aus der Qualifikation der Mitarbeiterin abgeleitet.

Wie blickt Bernd Naumann auf sein eigenes Handeln? Während er sich als an der betrieblichen Entscheidung aktiv Beteiligten beschreibt, indem er mit den anderen Mitarbeitern des Arbeitsbereichs spricht („*da muss ich auch den Kollegen glauben*"), präsentiert er den Vorgang der Versetzung der Mitarbeiterin als einen, an dem er unbeteiligt ist (sie wurde „*rausgenommen*"). Diese Perspektive zeigt sich auch in der Schilderung der finanziellen Rückstufung, als ich im Interview weiter nach den finanziellen Nachteilen für die Mitarbeiterin frage.

> „Ja, sie kriegt nicht mehr die Tarifgruppe, wo die Spezialisten nach bezahlt worden sind. Die ist dann, wenn ich mich richtig erinnere, sukzessive, ist die zurückgebaut worden. Die haben die eingestellt, eine Tarifgruppe tiefer, und die Differenz ist dann abgeschmolzen (worden), so heißt das Zauberwort ja. Die hatte eine Zulage bekommen, in der Höhe der Differenz. Und alle halbe Jahre, oder alle Jahre, ich kenne die Regel nicht mehr so genau, ehm, hat sie ein bisschen weniger gekriegt, ist dann langsam aber sicher zurückgefahren worden auf die Tarifgruppe tiefer, die auch die Kollegen, die da alle arbeiten, dann haben." (Pos. 236, 1-7)

Die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung und damit auch die eigene am Vorgang der Versetzung bleiben in der Darstellung unthematisiert. Damit gerät der Anteil von Naumann an der Personalpolitik in seiner Funktion als Betriebsrat aus dem Blick.

Die zweite Situation, von der Bernd Naumann ausführlicher erzählt, hat ein anderes Thema und zeigt eine andere betriebliche Konstellation. Es geht um das Thema Dequalifizierung durch die Wahrnehmung der Elternzeit und anschließender Teilzeitarbeit. In diesem zweiten Fall handelt es sich um eine Unternehmensmitarbeiterin, ebenfalls aus einem Spezialistenbereich, die nach dreijähriger Elternzeit ihren bisherigen Arbeitsplatz, nun mit reduzierter Arbeitszeit, wieder einnehmen will, was jedoch abgelehnt wird. Sie wiederum ist zunächst nicht bereit, auf den ihr angebotenen anderen Arbeitsplatz mit geringerem Qualifikationsniveau zu wechseln, übernimmt diese niedriger qualifizierte Tätigkeit dann aber doch und kehrt nach mehreren Jahren wieder in Vollzeit in den Spezialistenbereich zurück.

> „Ja, da war einer in der Risikoprüfung (...), war das. Das war ein Risikoprüfer, das sind Leute, die kriegen die Anträge vorgelegt, die extrem hohe Summen haben, oder wo es Gesundheitsprobleme gibt, die dann die Prämie ganz separat kalkulieren müssen, Zuschläge, Abschläge und so was. Ist eine Aufgabe, da muss man schon ein ganz gewiefter, ehm, Lebensspezialist sein und auch sich ein bisschen in, in Gesundheitsfragen und Krankenkassen und weiß ich was auskennen. Ja, so eine Art Spezialisten sind das. Und die Kollegin wurde halt Mutter, (...) kam nach drei Jahren wieder und wollte partout wieder auf die Risikoprüfung.
> Wo wir aber inzwischen, weil die Stelle musste besetzt werden, keine Frage, da hat sich inzwischen eine neue Kollegin so qualifiziert, ehm, die, ehm, wo die Abteilungsleiterin gesagt hat, „die andere ist drei Jahre aus den Tarifen raus, ich muss die im Prinzip auch wieder neu anlernen. Das können wir machen, aber von jetzt auf gleich geht das nicht". Und, ehm, die rückkehrende Kollegin sagte, „nee, mach ich nicht".
> Und da hat es viel Überredungskunst und Überzeugungskunst gekostet, bis wir den so weit hatten, dass der in die normale, Leben, Sachbearbeiter, ist der gegangen? Ja, der ist in die normale Lebenssachbearbeitung gegangen. Sehr widerwillig, hat lange Zeit viel Theater gemacht, das gibt's, kann ich sowieso alles." (Pos. 232, 1-17)

Ähnlich der Beschreibung der vorangehenden Situation bleibt der gesetzliche Rahmen der Teilzeitumsetzung in der Darstellung außen vor. Das Verhalten der Mitarbeiterin wird wiederum nicht als Geltendmachung einer Rechtsposition gesehen, sondern negativ als deren individuelle Widerständigkeit konnotiert, ihre bisherige Tätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit statt eine andere mit geringerem Qualifikationsniveau ausüben zu wollen („*die wollte partout wieder auf die Risikoprüfung*"). Bernd Naumann bietet in dieser Erzählung zwei unterschiedliche, sich widersprechende Begründungen an, weshalb die aus der Elternzeit rückkehrende Beschäftigte einen geringer wertigen Arbeitsplatz einnehmen sollte. Deutlich wird, dass er zum einen die Situation als Konkurrenzverhältnis zwischen den Beschäftigten deutet, die aus seiner Perspektive nach dem Maßstab der besseren Qualifikation aufzulösen ist. Zum anderen übernimmt er die Perspektive der Abteilungsleiterin, die mit einer aus ihrer Sicht fehlenden Qualifikation der

Beschäftigten begründet, dass der Rückkehranspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz nicht erfüllt wird („*wo die Abteilungsleiterin gesagt hat, die andere ist drei Jahre aus den Tarifen raus, ich muss die im Prinzip auch wieder neu anlernen*“).[23] Ist in Bernd Naumanns Begründung zunächst die geringere Qualifikation der rückkehrenden Beschäftigten im Vergleich zu derjenigen, die ihren Arbeitsplatz während der Elternzeit ausgefüllt hat, das Entscheidungskriterium dafür, dass sie ihren bisherigen Arbeitsplatz nicht wieder erhält („*da hat sich inzwischen eine neue Kollegin so qualifiziert*“), so schließt er einen Rückkehranspruch gleich im Anschluss daran aufgrund der Dequalifizierung der Beschäftigten („*ich muss die im Prinzip auch wieder neu anlernen*“) grundsätzlich aus.

Insgesamt wird deutlich, dass die Situation aus einer Perspektive geschildert wird, bei der die Abteilungsleiterin und Bernd Naumann gemeinsam handeln. Er setzt seine Funktion mit der der Personalverantwortlichen gleich. „*Und da hat es viel Überredungskunst und Überzeugungskunst gekostet, bis wir den so weit hatten*“, umreißt Bernd Naumann seine Rolle in dem Fall. Abteilungsleiter- und Betriebsratsperspektive verschmelzen hier zu einer Perspektive der Betriebslogik, die sein Handeln legitimiert, dem Betrieb zu der aus seiner Sicht richtigen Lösung zu verhelfen, indem er gemeinsam mit der Abteilungsleiterin die Aufgabe wahrnimmt, die rückkehrende Mitarbeiterin in einem anderen Bereich auf geringerem Qualifikationsniveau zu beschäftigen.[24] Demgegenüber wird die Sichtweise der Beschäftigten, sich als überqualifiziert für die angebotene Stelle zu sehen, als falsch einstuft („*hat lange Zeit viel Theater gemacht, das gibt's, kann ich sowieso alles*“). Wie oben bereits darlegt, endet dieser Fall anders als die erste geschilderte Situation der Teilzeitumsetzung, da die Mitarbeiterin nach insgesamt drei Jahren wieder in den Spezialistenbereich in Vollzeit zurückkehrt. Die Lösung des Falls beschreibt Bernd Naumann folgendermaßen:

> „Und, ehm, wir haben uns da so geeinigt, dass der dann innerhalb eines Jahres, glaube ich, war das, Schulungen bekam, dass er wieder in die aktuelle Risikoprüfung einsteigen konnte. Und, ehm, das hat dann aber fast zwei Jahre gedauert, meine ich, also Zeiträume, nageln Sie mich jetzt nicht fest. Ich meine, es hätte fast zwei Jahre gedauert, bis wir da einen Platz kriegten, wo der dann wieder einsteigen konnte. (Pos. 232, 17-21) (...) Die wollte erst in Teilzeit (...) und hat dann eine Regelung gefunden, dass sie in Vollzeit zurückkommen konnte.“ (Pos. 242, 1-3)

Deutlich wird in der Darstellung dieses Falls, dass Bernd Naumann der Position zustimmt, nach der die Wahrnehmung der Elternzeit zur Dequalifizierung führt, damit die Übernahme geringer wertiger Arbeitsplätze legitimiert und den beruflichen Wiederaufstieg erst dann befürwortet, wenn das Arbeitszeitmodell mit den reduzierten Arbeitszeiten aufgegeben wird.[25]

Demgegenüber zeigt eine andere Erzählung ein völlig entgegengesetztes Handlungsmuster, in der das Kriterium der Qualifikation ganz anders gedeutet wird. Das Unternehmen schreibt eine Stelle für einen Juristen aus und besetzt diese Stelle nach dem Bewerbungsverfahren mit einem ehemaligen Auszubildenden, der mit befristetem Vertrag bereits im Unternehmen tätig ist. Der externe Bewerber mit der in der Ausschreibung geforderten Qualifikation wird nicht eingestellt aufgrund der Intervention des Betriebsrats, der sein Mitbestimmungsrecht geltend macht und sich gegen die Einstellung ausspricht. Davon erzählt Bernd Naumann auf die Frage, ob es schon einmal die Situation gab, in der der Betriebsrat bei einer Einstellung sein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht habe.

> „(..) Mir fällt gerade so ein passendes Beispiel ein. Schadenabteilung voriges Jahr, haben zwei Mann gekündigt, glaube ich, oder, ist egal. Auf jeden Fall, ein Platz war frei auf jeden Fall. Und da sollte partout ein fertiger Jurist.
> Und da habe ich mir das angeguckt, Jurist haben wir nicht, wir haben aber, ehm, einen Auszubildenden, der schon ein Jahr da war, in der Schadenabteilung, und zwar

23 Interessant ist an der Erzählung Bernd Naumanns darüber hinaus, wie er über die Qualifikation der Beschäftigten spricht. Es zeigt sich eine starke Widersprüchlichkeit in der Beschreibung, die subtil mit einer Abwertung der Spezialistenposition verbunden ist. So wird die Position zunächst als bedeutsame beschrieben, indem Bernd Naumann auf die hohen Summen hinweist, um die es bei der Aufgabe geht, die Qualifikation der Spezialistin wird allerdings dann als persönliche Eigenschaft interpretiert (man muss „*ganz gewiefter Lebensspezialist*“ sein), die Fachkompetenz in unterschiedlichen Versicherungsbereichen als „*ein bisschen auskennen*“ beschrieben und schließlich die Position insgesamt als „*so eine Art Spezialisten*“ qualifiziert. Subtil in der Abwertung der Qualifikation zeigt sich auch die Formulierung, dass die Mitarbeiterin nach dreijähriger Elternzeit wieder „angelernt“ werden muss. Da Bernd Naumanns Perspektive auf den Aspekt der Qualifikation im Interview immer wieder Thema ist und ihm eine besondere Bedeutung in der Gesamtschau des Interviews zukommt, werde ich im folgenden Kapitel genauer darauf eingehen.

24 Auffällig ist in dieser Erzählung Bernd Naumanns die männliche Sprachform, wie auch an anderen Stellen des Interviews männliche und weibliche Sprachformen sehr uneinheitlich verwendet werden. Es lässt sich jedoch kein einheitliches Muster erkennen.

25 Diese dargestellten Handlungs- und Deutungsmuster zeigen sich auch in einem dritten Fall, von dem Bernd Naumann ausführlicher erzählt. Eine Abteilungsleiterin, die nach der Geburt von zwei Kindern und einer Elternzeit von insgesamt sechs Jahren in den Betrieb zurückkehrt, erhält keine gleichwertige Position, sondern einen Arbeitsplatz in Teilzeit im Callcenter des Unternehmens, wo sie vier Jahre lang arbeitet, bis sie in Vollzeit eine Position als Abteilungsreferentin annimmt.

in einer anderen Ecke, aber egal. Und der hatte einen befristeten Vertrag gehabt. Und da sind wir hingegangen und haben gesagt: „Nee, Freunde, das machen wir nicht. Wir stellen keinen Externen ein. Wir nehmen den Internen."
Dann hab ich mich mit dem Internen erst mal unterhalten: „Ist das überhaupt was für dich? Jo! Bewerb dich. Ja, aber Jurist. Ich sag, bewerb dich trotzdem." Und dann haben wir dann die beiden, den Externen, weil das erste Gespräch mit der Führungskraft nichts gebracht hat, haben wir halt beide Bewerber auf den Tisch gekriegt und haben dann dem Externen die Einstellung versagt. Und haben dann den Internen dem aufs Auge gedrückt, ne." (Pos. 114, 1-13)

Im Vergleich zum vorher geschilderten Fall der Beschäftigten, die aus der Elternzeit zurückkehrt, ist das Qualifikationskriterium, mit dem Bernd Naumann sein Handeln im Umgang mit der hochqualifizierten Risikoprüferin und deren Versetzung und Rückstufung begründet, hier nicht von Bedeutung. Die bessere und vom Unternehmen geforderte Qualifikation für die Ausübung der Position ist nicht ausschlaggebend für die Stellenbesetzung, die fehlende Qualifikation kein Hinderungsgrund für die Stellenausübung, da es lediglich gilt, sich einzuarbeiten und in seiner Qualifikation zu beweisen („*wenn du gut bist, nach einem halben Jahr hat sich das Ding erledigt*"). Bedeutsam in dieser Erzählung Bernd Naumanns ist die Rolle, die er sich und der betrieblichen Interessenvertretung zuschreibt. Er schildert die gesamte Erzählung aus der Sicht einer Machtposition des Betriebsrats („*nee, Freunde, das machen wir nicht. Wir stellen keinen Externen ein*"/„*und haben dann den Internen dem aufs Auge gedrückt*"), der über die Personalpolitik des Unternehmens entscheidet und sich gegen den Willen des Arbeitgebers durchzusetzen vermag. Schutz und Förderung sind die Eigenschaften, die zu seiner Rolle als Betriebsrat für den Auszubildenden nach der Ausbildung im Unternehmen gehören: Er ist derjenige, der Erwerbschancen verteilt und Verhaltensempfehlungen gibt.

Insgesamt entwirft Bernd Naumann in dieser Erzählung das Bild einer betrieblichen Interessenvertretung, die durch die erfolgreiche Steuerung der Personalpolitik des Betriebsrats zu Integration und Aufstieg von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führt. Die Kontrastierung des Falls der Risikoprüferin mit dem hier geschilderten zeigt, dass die eigene Argumentation, dass eine fehlende Qualifikation zur Übernahme niedrig qualifizierter Tätigkeiten führen muss, tatsächlich davon abhängt, wen Bernd Naumann fördern will.

Wie lassen sich Bernd Naumanns Perspektive und sein Handlungsmuster beschreiben? Deutlich wird in allen drei Fällen der rückkehrenden Mütter eine Perspektive, nach der die Beschäftigten ihre Dequalifizierung selbst verursachen. Das betriebliche Handeln, in dem Personalverantwortliche und Bernd

Naumann als Betriebsrat übereinstimmen, wird auf der Darstellungsebene aus einer betrieblichen Logik abgeleitet. Faktisch jedoch scheitern die Beschäftigten an den betrieblichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, zu denen auch Bernd Naumann als Betriebsrat beiträgt.

6.4.2.1 Teilzeitumsetzung, Qualifikation und Hierarchisierung: „Wir haben hier nicht nur Führungskräfte, wir müssen auch Indianer haben, nicht nur Häuptlinge."

Ich möchte mich im Folgenden genauer dem Aspekt der Qualifikation zuwenden, da er sowohl für die Perspektive als auch für das Handlungsmuster Bernd Naumanns relevant ist. Alle Fälle, von denen Bernd Naumann spricht, zeigen, dass das Kriterium der Qualifikation auf die eine oder andere Weise von Bedeutung ist. Sie sind implizit gekennzeichnet von einer Abwertung des Qualifikationskriteriums. Bezogen auf die weiblichen Beschäftigten dominiert eine Abwertung von deren Qualifikation, im Fall des Stellenbesetzungsverfahrens mit dem ehemaligen Auszubildenden wird eine Abwertung des Stellenprofils präsentiert. Inwiefern das Thema für Bernd Naumann ein zentrales ist, wird noch an anderer Stelle im Interview sichtbar. Auf die Frage danach, ob er sich an einen Fall erinnern könne, wo eine höher qualifizierte Beschäftigte Teilzeit in der Elternzeit beantragt hat, antwortet er statt mit einer Situationsschilderung mit einer längeren Argumentation, in der er den Begriff der Qualifikation zum Thema macht.

„Wird eigentlich kein Unterschied gemacht... (...) Ich weiß gar nicht, wer höher qualifiziert ist, da muss ich erst mal genau hingucken.
Weil (druckst) höher qualifiziert ist ja nun immer so relativ, die haben vielleicht eine höhere Schulbildung, aber im Arbeitsleben... Ob wirklich die Sachbearbeiterin, Sachbearbeiter in der Schadensabteilung höher qualifiziert sind, nur weil sie, in Anführungsstrichen, nur das erste Staatsexamen irgendwo hin geschleudert haben. Oder ob ein Programmierer, der Versicherungskaufmann gelernt hat und hat sich dann da hochgepickt, obwohl er nur mittlere Reife hat, ich weiß nicht, wer höher qualifiziert ist. Ich tippe mal auf den EDV-Mann.... Aber das ist eine Situation, die will ich gar nicht beurteilen. Deswegen, da halte ich mich auch fein raus. Ich kann das nicht beurteilen." (Pos. 65, 1-11)

Welchen Blick wirft Bernd Naumann auf das Thema? Es ist die Perspektive der Konkurrenz um den Wert im Berufsleben, es geht latent um Hierarchisierung. Bernd Naumann stellt das Thema zunächst unter den Begriff der Gleichbehandlung („*wird eigentlich kein Unterschied gemacht*", d.h., es wird niemand aufgrund seiner Qualifkation besser oder schlechter behandelt) und füllt den Begriff der Gleichbehandlung so, dass Qualifikationsunterschiede für ihn nicht von Bedeu-

tung sind („*ich weiß gar nicht, wer höher qualifiziert ist, da muss ich erst mal genau hin gucken*"), formuliert jedoch bereits indirekt einen Vorrang der Qualifikation durch das „*Arbeitsleben*" („*die haben vielleicht eine höhere Schulbildung, aber im Arbeitsleben*"). Stellt er im Anschluss daran auf der ersten Ebene die Zuordnung des Begriffs der höheren Qualifikation lediglich in Frage („*weil höher qualifiziert ist ja nun immer so relativ*"), so kommt es implizit durch die stereotypisierende Gegenüberstellung der Position des Sachbearbeiters/der Sachbearbeiterin mit der des Programmierers zu einer Umwertung des Qualifikationsbegriffs. Während dem Sachbearbeiter mit Hochschulstudium zugeschrieben wird, nichts für seine Qualifikation und seine berufliche Position getan zu haben („*nur weil sie, in Anführungsstrichen, nur das erste Staatsexamen irgendwo hin geschleudert haben*"), wird der Aufstieg des Programmierers als beschwerlich gedeutet und positiv konnotiert („*ein Programmierer, der Versicherungskaufmann gelernt hat und hat sich dann da hochgepickt*"). Die höhere Bildungsqualifikation wird gänzlich entwertet, die geringere Bildungsqualifikation demgegenüber aufgewertet.

Im weiteren Verlauf seiner Ausführungen wird deutlich, dass Bernd Naumann sich als Betriebsrat in diesem Zusammenhang eine Schutzfunktion gegenüber den Auszubildenden mit der geringeren Schulbildung zuschreibt und das Konkurrenzverhältnis zu deren Gunsten aufgelöst sehen möchte:

> „Ich glaube, eine Höherqualifizierung, nur weil ich eine andere Schulbildung habe, der Begriff ist nicht okay. Der mag es sein, beim Berufseinstieg, dass es okay ist. Wenn hier ein Azubi kommt und sagt: Ich habe Abitur, und der andere mittlere Reife, auch da versuche ich immer, ehm, zu blocken, und sage: Nehmt nicht nur Abiturienten, nehmt auch Leute mit der mittleren Reife. Wir haben hier nicht nur Führungskräfte, wir müssen auch Indianer haben, nicht nur Häuptlinge." (Pos. 65, 11-16)

Die positive Positionierung des Auszubildenden ohne Abitur geht in dieser Textsequenz wiederum mit einer Abwertung höherer Positionen in der betrieblichen Hierarchie, hier der Führungskräfte, einher. Es braucht nicht nur die, die nur entscheiden, sondern auch diejenigen, die die Arbeit machen („*wir müssen auch Indianer haben, nicht nur Häuptlinge*"). Im Verlauf dieses Interviewabschnitts kommt es noch zu einer weiteren Abwertung der Qualifikation von höheren Positionen in der betrieblichen Hierarchie, als Bernd Naumann über die Position der Referenten spricht:

> „... Ja, sind die qualifiziert? Ich habe keine qualifizierten Referenten. Sage ich als Betriebsrat... *Was machen die Referenten (...)?* Das sind Leute, die arbeiten irgendwo, teilweise federführend in irgendwelchen Projekten mit, haben keinerlei Führungsaufgaben, wo ist die Qualifizierung?" (Pos. 67, 1-4)

Der geringe Wert, den Bernd Naumann der Arbeit der Referenten zuschreibt, wird in dieser Textsequenz sehr deutlich, wenn er davon spricht, dass diese „*irgendwo*" arbeiten, „*in irgendwelchen Projekten*" und „*keinerlei Führungsaufgaben*" haben. Aufschlussreich ist in der Darstellung, dass eine wertgeschätzte Position in der betrieblichen Hierarchie hier wiederum an Führung gebunden ist, obgleich in der vorangehenden Sequenz auch die Führungskräfte negative Zuschreibungen erhalten.

Betrachtet man die Textsequenzen in ihrem Gesamtzusammenhang, so wird erkennbar, dass Bernd Naumann allein den Programmierer als denjenigen positioniert, der einen Wert für das Unternehmen hat, wobei die Aufwertung des Programmierers verbunden ist mit der Abwertung der Arbeit in sämtlichen Positionen der betrieblichen Hierarchie, für die eine höhere Bildungsqualifikation vorausgesetzt wird. Die Geltendmachung eines Führungsanspruchs ist in diesem Kontext ferner nicht mehr an die vorherige Bildungsqualifikation gebunden. Welche Funktion hat diese Argumentation? Wie die Analyse der sozialstrukturellen Daten des Interviews zeigt, wählt Bernd Naumann mit dem Beispiel des Programmierers eine Ausbildungs- und Erwerbsbiographie, die seiner eigenen entspricht. Es sind somit seine Qualifikation und seine betriebliche Position, die aufgewertet werden und denen die Umwertung des Qualifikationsbegriffs dient, bei gleichzeitiger Abwertung der in der betrieblichen Hierarchie höher angesiedelten Beschäftigten. Der eigene Führungsanspruch, wie er in den vorhergehenden Ausführungen sichtbar wurde, wird darüber begründet.

Damit zeigen sich Parallelen zwischen der hier präsentierten Perspektive und derjenigen, die in seinen Erzählungen zu den Fällen der aus der Elternfreistellung zurückkehrenden weiblichen Beschäftigten sichtbar ist. Die Parallelen liegen im Umgang mit dem Kriterium der Qualifikation: Nivelliert Bernd Naumann in den vorangehenden Textsequenzen zum einen die faktischen Qualifikationsunterschiede in der betrieblichen Hierarchie, so blendet er die Relevanz des Qualifikationskriteriums in seiner Beschreibung der Fälle der rückkehrenden Beschäftigten aus und wertet es damit in seiner Bedeutung für die Positionierung in der betrieblichen Hierarchie ab. Zum anderen zeigt die Analyse der Fälle, dass es demgegenüber durch die Art der Beschreibung seiner eigenen Beteiligung zu einer Aufwertung seiner betrieblichen Funktion kommt, indem er entweder seine Funktion als Betriebsratsvorsitzender mit derjenigen der Personalverantwortlichen parallelisiert oder diese als Letztentscheidungsinstanz über die betriebliche Personalpolitik präsentiert.

Dieses Muster von Konkurrenz und Hierarchisierung zeigt sich auch im Kontext von Qualifikation und Geschlecht. Welche Deutung hat Bernd Naumann, be-

zogen auf das Geschlechterverhältnis und die betrieblichen Statusunterschiede? Welche Handlungspraxis zeigt sich? Ich wende mich damit einem Teil des Interviews zu, in dem es um das Thema der Benachteiligung und Chancengleichheit von Frauen geht. Dabei möchte ich zunächst Bernd Naumanns grundlegende Perspektive und die damit verbundene Funktion darlegen, und anschließend am Beispiel eines Falls zeigen, wie sich sein betriebliches Handlungsmuster gestaltet.

Negativ besetzt und subtil abwertend sind alle Ausführungen Bernd Naumanns, die sich auf weibliche Eigenschaften beziehen. Vor allem im Rahmen seiner Beschreibung weiblicher Führungstechniken, des Aufstiegsverhaltens, der Kompetenz, Führungsaufgaben zu lösen, rekurriert Bernd Naumann immer wieder auf Geschlechterstereotypen, die er nutzt, um Geschlechterunterschiede biologisch festzumachen und damit für die gegenwärtige Geschlechterverteilung als eine quasi-natürliche zu werben. Anders gesagt: Die Geschlechterkonstruktion, in einem Biologismus fundiert, dient ihm als Ausweis für eine Differenz zwischen den Geschlechtern und fungiert als Begründung für die damit verbundene Geschlechterhierarchie.

Auf die Frage, aus welchen Gründen Frauen aus seiner Sicht noch immer selten in Führungspositionen vertreten sind, bezieht sich Bernd Naumann zunächst auf das Beispiel einer Frau in einer Führungsposition, das in eine ausführliche verallgemeinernde Deutung weiblicher Eigenschaften mündet.

> „Wir haben ja auch ein positives Beispiel, die Petra, wie heißt die, Bender? Ja, die Petra ist Abteilungsleiterin. Die macht das hervorragend, die hat, ich glaub knapp 200 Leute. H'', es geht auch. Aber es liegt am Typ auch. Der Typ Frau, der Karriere macht, der ist ja auch, die sind nach wie vor dünn gesät, sag ich mal. Und wenn man dann noch von der Belastbarkeit ausgeht, ehm, was sicherlich hier und da ein Vorurteil ist, aber viele sind halt nicht so belastbar. Ehm, ich weiß nicht, warum das so ist, ich bin kein Arzt, ich bin kein, kein Physiotherapeut, und weiß ich nicht, die heißen anders, die Leute. Ich denke, da haben Frauen von Hause aus schon einen kleinen Nachteil. Vermute ich einfach mal. Weil die, die ich hier so kennenlerne in Führungspositionen, das sind schon ganz andere Kaliber, ehm, wie die Kollegin normal, sag ich mal, ne.
> Vom Auftreten, von allem her. Und die gibt's halt nicht so sehr häufig. Man braucht heute auch, es ist halt so, man braucht heute Ellbogen und, und, ist, man sieht es auch am täglichen, nicht nur bei Führungskräften, man sieht es auch im täglichen Miteinander, also drei Mal in der Woche steht eine Frau und weint sich die Augen aus, ehm, der Mann einmal im Jahr vielleicht. Aber nur, weil dann zu Hause was passiert ist. Es ist komisch, aber es ist nach wie vor so. Warum? Keine Ahnung. Ich denke, das macht sich auch in der Karriere, und hat da Auswirkungen. Ich weiß nicht, Sie kennen das ja besser wie ich, als Frau." (Pos. 144, 16-32)

Bernd Naumann setzt sich in die Position, die Qualifikation von Frauen in Führungspositionen einschätzen zu können, wie seine Beurteilung der Führungsqualifikation der Abteilungsleiterin zeigt. Frauen in Führungspositionen, so die implizite Aussage, haben Ausnahmeeigenschaften, die sie in diese Führungspositionen bringen. Der Mangel an Frauen in Führungspositionen wird implizit aus deren mangelnder psychischer Belastbarkeit erklärt, die Ursache der betrieblichen Geschlechtersegregation somit als Folge gruppenspezifischer Eigenschaften von Frauen interpretiert. Die „*Belastbarkeit*" ist in diesem Kontext objektivierend als biologische Kategorie gedeutet, indem Bernd Naumann Fachspezialisten anführt, die die Ursache der Eigenschaften von Frauen erklären sollen. Im Vergleich zwischen weiblichen Beschäftigten, die Führungspositionen wahrnehmen, und anderen Beschäftigten, erfolgt darüber hinaus noch eine weitere Geschlechterkonstruktion. Für die weiblichen Führungskräfte steht das „*Kaliber*", Synonym für Arbeit, Kampf und Unweiblichkeit.[26]

Die Stereotypisierung, mit der Eigenschaften von Frauen als geschlechtsspezifische beschrieben und negativ konntiert werden, setzt sich in anderer Form im weiteren Verlauf des Interviews fort. Bernd Naumann vergleicht in der folgenden Textsequenz hierzu die Situation im Berufsleben mit der aus seinem privaten Erfahrungsbereich:

> „Es gibt ja im Karneval Damensitzungen, zum Beispiel. So. Dann sitzen da 1000 Frauen vor Ihnen. Und Sie leiten die Sitzung, wunderbar. Fünf Männer oder elf Männer sitzen im Elferrat. Fand ich so was von bescheuert. 1000 Frauen und da oben sitz ich als Präsident und erzähl denen da was.
> Da hab ich versucht, eine Frau zu finden. Nee, die, die gibt's nicht. Nicht bei den 1000 Frauen, nicht bei Presseversuchen, wir wollen mal das anders machen. Die gibt's nicht. Und irgendwann hatte ich mal fünf Frauen: „Wir möchten gern da oben mit". Aber, nur nichts machen, nur da sitzen. Dann hatte ich die da sitzen. Ja, da hatte ich wirklich was. Und so ist das auch im Berufsleben. Dann hab ich da was sitzen. 1000 Ideen, alle gut, wunderbar. Aber eine mal umsetzen und sagen, jetzt mach ich das auch mal. Phh', nein. Hab ich wieder abgeschafft, das mach ich nicht. Das tu ich mir nicht an." (Pos. 151, 1-11)

26 Die biologische Hierarchisierung, die sich in der Textsequenz zeigt, wird auch auf die Kommunikationsebene des Interviews transponiert, indem die Interviewerin in ihrer Eigenschaft „*als Frau*" aufgefordert wird, die als geschlechtsspezifische Persönlichkeitsmerkmale der Frauen gedeuteten und negativ konnotierten Eigenschaften zu erklären und zu bestätigen.

Die Abwertung der Frauen erfolgt hier wieder über die Zuordnung von negativen Gruppeneigenschaften, verbunden mit einer Aufwertung von Männern (hier: der eigenen Person) über die ihnen zugeschriebenen positiven Eigenschaften. Frauen müssen in Führungspositionen gedrängt werden; wenn sie dort sind, wollen sie keine Verantwortung übernehmen und sind überdies nicht in der Lage, Führungsaufgaben zu lösen. Sie bereiten in Führungspositionen ausschließlich Probleme, die es erfordern, dass sie von Männern, die sie erst in diese Positionen befördern müssen, aus diesen wieder entfernt und fortan auch ferngehalten werden, lauten die Kernaussagen in dieser Geschlechterstereotypisierung. „*Und so ist das auch im Berufsleben. Dann hab ich da was sitzen*“ formuliert Bernd Naumann und verschärft die Geschlechterstereotypisierung sprachlich durch die sächliche Bezeichnung.[27] Ähnlich den Ergebnissen zum ersten Thema dieses Kapitels zeigt die Analyse, dass dieser Form der Präsentation der Geschlechterkonstruktion ein Hierarchisierungsmechanismus innewohnt, der implizit zu einer positiven Positionierung Bernd Naumanns beiträgt, der sich über die Abwertung der anderen aufwertet.

In welcher Beziehung stehen nun die Sicht Bernd Naumanns auf die Geschlechterordnung und das eigene betriebliche Handeln? Die Sicht auf das Geschlechterverhältnis und die damit verbundene Hierarchisierung spiegeln sich wider im eigenen Handeln auf der betrieblichen Ebene. Sehen wir nun, wie sich seine Handlungspraxis gestaltet. Im Interview erzählt er von einem Fall, in dem es darum geht, dass eine Führungskraft nach Konflikten mit ihren Mitarbeitern ihre Führungsposition im Unternehmen aufgibt. Als Betriebsrat ist er daran beteiligt, dass die Führungskraft auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen ohne Leitungsfunktion versetzt wird. Bernd Naumann führt diese Situation als Beispiel für die mangelnde Belastbarkeit von Frauen an:

> I: „Dieses Stichwort Belastbarkeit, können Sie da sich an eine Situation erinnern, wo Ihnen das deutlich geworden ist?“ (Pos. 159, 1-2)

27 Diese negativen Zuschreibungen qua Geschlecht sind noch in weiteren Beispielen im Interview präsent, wie bspw. in der fehlenden Eignung für Führungspositionen aufgrund der geringeren Belastbarkeit von Frauen, die sich in den Qualifizierungsprogrammen zeige (*„kippen regelrecht, regelmäßig eigentlich in den Belastungstests weg“,* Pos. 155, 3-4), deren mangelndem Aufstiegswillen und unzureichenden Führungsqualitäten (*„da trauen sie sich auch nicht ran, so richtig, selbst wenn man sie einlädt: „Ach nee, Abteilungsleiterin, mhm, nee.“ (...), ist ja nicht einfach, so eine Gruppe zu leiten, das ist schon, oder eine Abteilung.“ (Pos. 155, 12–14)* bis hin zur Angst von Frauen, sich nicht durchsetzen zu können (*„ich kann das, ich kann mich mit den Männern nicht herumzanken, die sind mir überlegen, in der Stresssituation, dann wein' ich schon mal*“, Pos. 157, 5-7).

> P: „Ich hab eine Kollegin, die hat ihre Gruppenleiterposition wieder abgegeben. Die ist beim Psychiater gelandet. Die hat .. ja, heute heißt das ja teilweise Mobbingversuch, oder Mobbing, das ist ja so ein Schlagwort. Die ist nicht damit fertig geworden, dass da zwei Leute in der Gruppe waren, die hat glaub ich eine achtköpfige, sieben, achtköpfige Gruppe, dass da ein, zwei waren, eigentlich wollten die ihren Job, sag ich mal, ne. Die hat das nicht geregelt gekriegt, auf der menschlichen Seite nicht geregelt gekriegt. Mit sich selbst nicht.
> Hat immer wieder gemerkt, wenn ich im Urlaub war, ne, da hat man versucht, der was ans Bein zu binden. Und das ist heute, ist halt so. (...). Und die hatte wirklich das Pech, da waren zwei, da hat die gesagt, ich mach das Spielchen nicht mehr mit. Ich kann nicht mehr. (...). Hat dann alles abgegeben, haben wir in eine andere Gruppe sortiert. Und lebt heute glücklich und zufrieden wieder. Gott sei Dank.“ (Pos. 160, 1-12)

Als innerpsychischen Konflikt gedeutet, scheitert die Gruppenleiterin an ihren individuellen psychischen Eigenschaften (*„die hat das nicht geregelt gekriegt, auf der menschlichen Seite nicht geregelt gekriegt. Mit sich selbst nicht.*“) Die Verantwortung für die Situation wird damit von Bernd Naumann an die Gruppenleiterin aufgrund ihrer psychischen Disposition delegiert. Deutlich ist auch, dass der Konflikt individualisiert wird (*„die hatte wirklich das Pech*“) und sich diese individualisierte Perspektive auch in dem Blick auf die Situation als Konkurrenzsituation offenbart als einer, in der es um Gewinnen oder Verlieren geht. Die Führungskraft verliert in der Konkurrenz, die ihr unterstellten Mitarbeiter gewinnen.

„*Hat dann alles abgegeben, haben wir in eine andere Gruppe sortiert*“, beschreibt Bernd Naumann die Lösung des Falls. Die Aufgabe der Führungsposition wird in dieser Beschreibung zur notwendigen Konsequenz, die sich aus den individuellen Persönlichkeitsmerkmalen der Gruppenleiterin erklärt, die Degradierung durch den Verlust der Führungsposition als solche ausgeblendet und über den Begriff des Sortierens so konnotiert, dass es sich um ein Einpassen an der richtigen Stelle handelt. „*Wir*“, sagt Bernd Naumann in diesem Kontext und skizziert damit seine Rolle als Entscheider. Auch hier ist, wie in den anderen vorgestellten Fällen, erkennbar, dass in seiner Darstellung seine Rolle mit der der Personalverantwortlichen verschmilzt. Seine Kommentierung des Falls zeigt, dass die Lösung in der Aufgabe der Führung liegt (*„und lebt heute glücklich und zufrieden wieder*“). Es kommt damit faktisch zur Umdeutung eines erfolgreichen Mobbingfalls in einen normalen betrieblichen Arbeitsablauf, wobei dies durch eine individualisierende Perspektive auf das betriebliche Problem erfolgt. Mobbing als strukturelles Problem von Gewaltausübung im Betrieb wird darüber ebenso ausgeblendet wie auch die Notwendigkeit betrieblichen Handelns gegenüber den Verursachern.

Betrachtet man den Gesamtzusammenhang, in den der Fall von Bernd Naumann gestellt wird, so dient er ihm als Beleg dazu, seine Sichtweise auf

die Geschlechterordnung zu begründen und die darin enthaltenen impliziten Normierungen zu legitimieren. Frauen und Führung schließen sich aufgrund der Eigenschaften von Frauen tendenziell aus, Frauen sind in der betrieblichen Hierarchie da, wo sie sind, an der richtigen Stelle – so die Perspektive. Insgesamt zeigt der Fall der Gruppenleiterin, inwiefern der Schutzfunktion, die Bernd Naumann implizit seinem Verhalten zuschreibt, im Zusammenhang mit seiner Deutung einer Geschlechterdifferenz ein subtiler Hierarchisierungsmechanismus innewohnt. Er ist derjenige, der die weibliche Führungskraft wieder an der 'richtigen', niedriger qualifizierten Stelle einsortiert.

6.4.3 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Ich bin vom Staate Nimm sagen manche ja, aber das funktioniert nicht."

Wie die vorgestellten Personalverantwortlichen spricht Bernd Naumann im Zusammenhang mit der betrieblichen Umsetzung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit auch von sich selbst. Wie war sein eigenes Arbeits- und Lebensmodell gestaltet, welchen Blick wirft er darauf und welche Erfahrungen sind damit verbunden?

Bernd Naumann ist nach dreijähriger Ausbildung in einem Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche in einem Vollzeitarbeitsverhältnis tätig. Er ist Mitte Zwanzig, als das erste seiner Kinder geboren wird. Seine Frau gibt ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes für einige Jahre auf, danach ist sie wieder erwerbstätig. Bernd Naumann arbeitet in dieser Zeit weiterhin Vollzeit, übernimmt jedoch auch über mehrere Jahre Kinderbetreuungsaufgaben, indem er flexible Arbeitszeiten praktiziert. Er ist in einem Bereich tätig, für den er sich weiterqualifiziert hat, und wechselt dann in eine andere Position, in der er eine betriebliche Kontrollfunktion wahrnimmt. Aus dieser Position heraus wird er zum Betriebsratsvorsitzenden des Unternehmens gewählt. In seiner Freizeit nimmt Bernd Naumann über die Jahre hinweg in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen Funktionen und Ämter wahr. Zum Zeitpunkt des Interviews hat er noch zwei Jahre seiner Betriebsratstätigkeit vor sich, um dann aus dem Unternehmen auszuscheiden und in den Ruhestand zu gehen.

Wie sahen wichtige berufliche Stationen und Lebenssituationen für ihn aus? Ich möchte mich im Folgenden mit zwei Stationen und den damit verbundenen Lebenssituationen befassen und entwickeln, welche zentralen Grundmuster seine Perspektive auf die eigene Arbeits- und Lebenssituation bestimmen, welche Deutung der eigenen Erwerbsbiographie damit verbunden ist und inwiefern sie mit seinen Erfahrungen verknüpft ist.

Im Interview ist die Situation Bernd Naumanns, als seine Kinder noch betreuungsbedürftig sind und er auch Betreuungsaufgaben übernimmt, sehr präsent und nimmt einen breiten Raum in seinen Erzählungen ein. Auffällig ist, dass Bernd Naumann die gesamte Darstellung zu seiner persönlichen Arbeits- und Lebenssituation in den inhaltlichen Kontext der Beziehung von Kind und Karriere stellt. Leitmotiv ist hier die Unvereinbarkeit beider Bereiche, die er auch selbst erlebt hat. Gleichzeitig ist im Interview immer wieder Thema, dass ein beruflicher Aufstieg für sein eigenes Arbeits- und Lebensmodell nicht von Bedeutung war. Die Wahl des Arbeits- und Lebensmodells ohne einen beruflichen Aufstieg im Unternehmen beschreibt er als freiwillige Entscheidung. Auf die Frage, wie er selbst damals seine berufliche Position in Verbindung mit der Familie gestaltet habe, antwortet Bernd Naumann:

> „Ich hab das ganz einfach gemacht, was ich den Frauen heute auch empfehle, ich hab auf Karriere verzichtet. Ich bin hingegangen und hab gesagt, ich will keine Führungskraft werden, ich tu mir den Quatsch nicht an.
> Hab jeden Freitagmittag und jeden Dienstagmittag um 15 Uhr, damals gab es auch diese klassische Gleitzeit nicht, den Griffel fallen gelassen und bin nach Hause gedüst, zu meinen Kindern, und meine Frau hat sich selbständig gemacht, die hatte zu der Zeit, so zehn Jahre lang, ein Geschäft. Ja, und dann, wenn im Geschäft nur eine ist, das ist ja auch eine Kostenfrage, da auch wieder, ehm, wenn halt kein Angestellter da war oder keine Mitarbeiterin da war, wo sie alleine sein musste, bin ich nach Hause gefahren. Oder bin erst mittags gekommen." (Pos, 166, 1-10)

Ausgangspunkt dieser Darstellung ist die Deutung der eigenen Erwerbsbiographie. Das eigene Modell des Karriereverzichts wird positiv konnotiert und als Leitmodell der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit in einer geschlechtsspezifischen Variante für Frauen, nicht aber für Männer, für die Gegenwart präsentiert (*„was ich den Frauen heute auch empfehle")*. Bernd Naumann beschreibt in dieser Sequenz den eigenen Karriereverzicht als freiwillige, individuelle Entscheidung gegen einen beruflichen Aufstieg; der berufliche Aufstieg zur Führungskraft wird abgewertet („*ich bin hingegangen und hab gesagt, ich tu mir den Quatsch nicht an*"), das Kindeswohl demgegenüber implizit als höheres Gut qualifiziert.

Betrachtet man seine Ausführungen genauer, so offenbart die Analyse eine andere Lesart, die mit Bernd Naumanns Präsentation auf der ersten Ebene nicht übereinstimmt. Implizit wird der Karrierebegriff positiv konnotiert, da Bernd Naumann ihn in den Kontext des Karriere*verzichts* stellt und sich nur auf etwas verzichten lässt, das wertgeschätzt ist. Zu dieser auf der zweiten Ebene positiven Konnotation kommt hinzu, dass sich die eigene Erwerbsbiographie unter Verzicht

auf einen beruflichen Aufstieg auch faktisch nicht als freiwillig, sondern als erzwungen erweist. Die Textsequenz zeigt, dass der eigene Part als betreuender Vater aus der persönlichen Familienkonstellation abgeleitet wird, da die Betreuungsverpflichtungen für ihn aus der Erwerbstätigkeit seiner Frau resultieren. Bernd Naumann entwickelt sein Verhalten in der vorgestellten Sequenz in einer Form, dass er die Betreuungsverpflichtungen übernimmt in Zeiten, in denen dies für seine Frau nicht möglich ist, und offenbart somit ein traditionelles Geschlechterbild, da er implizit seine Rolle anders definiert. Der Part, den Bernd Naumann wahrnimmt, ist somit faktisch den Rahmenbedingungen geschuldet, da die traditionelle Geschlechterarbeitsteilung in der Familie nicht greift. Die eigene Deutung des Karriereverzichts zugunsten des Kindeswohls blendet damit die implizit positive Besetzung eines beruflichen Aufstiegs, die Rahmenbedingung, die ihn zu diesem Verhalten führt, wie auch das traditionelle Geschlechterbild aus, das seiner Perspektive zugrunde liegt. Der positiven Darstellung der eigenen Erwerbsbiographie, die mit der Abwertung anderer Optionen verbunden ist, liegt somit ein anderes Muster zugrunde. Dieses zeigt eine latent negative Deutung der eigenen Erwerbsbiographie.

Für Bernd Naumann resultieren aus seinem Verhalten im Betrieb vielfältige Konflikte sowohl auf seiner ersten Arbeitsstelle, als auch nach dem Wechsel in das jetzige Unternehmen („*also, wenn ich denke, als meine Kinder so klein waren, was das für ein Aufstand war, wenn man eben weg musste und sollte und nicht nur hier*“, Pos. 61, 9/10). Inwiefern sich die freiwillige Entscheidung gegen eine berufliche Karriere als erzwungen erweist, wird genauer deutlich, als Bernd Naumann von der Situation im Betrieb erzählt, die sich aus der Wahrnehmung seiner Betreuungsaufgaben ergibt.

> „(...) Das gab schon Riesenprobleme, ehm, nicht nur mit der Führungskraft, ehm, die sagte, damals gab es noch so, na, wie nannte es sich, so Beurteilungen, Zwischenzeugnisse. Da habe ich natürlich in Quantität und Qualität der Arbeit dann immer einen reingewürgt, ne, der „du arbeitest schlecht, zu wenig“. Obwohl das Blödsinn war, ne. Habe ich ihm auch nachgewiesen, letztendlich, aber, okay, die Diskussion habe ich erst mal. Ehm, „du bist nicht griffbereit“, was heute durch Gleitzeit sich, der hätte das heute gar nicht gemerkt. So ändern sich ja die Zeiten auch. (...) Also ich war nie im Griff, ehm, ich konnte mich deshalb auch nicht qualitativ weiterbilden, ehm, hat er immer behauptet, ehm, das ging dann so weit, dass er auch den Kollegen quasi beigebracht hat, ihr macht doch dem seine Arbeit mit, ne?
> Obwohl ich hab meine damals 40 Stunden, die hab ich gemacht, keine Frage, ne, auch samstags schon mal. Ehm, es gab schon Probleme. Es sind eigentlich die gleichen Probleme, die heute sind, nur auf einer verschobenen Ebene, sag ich mal. Aber viele, ehm, ich war ja nicht der einzige Vater da. Andere konnten das nicht. Die hatten, hat ja nicht jeder das dicke Fell, dann, sag ich mal, was man sich da zulegen muss. Und dann sieht man ja bei den Frauen, (...), die haben es scheinbar erst recht nicht. Ehm, auch Männer, die haben das nicht teilweise. Die haben halt oft die Oma oder Geld für eine Pflegemutter ausgegeben oder Tageskrippe. Und das wollten wir nicht, haben gesagt, ein halber Tag Kindergarten, Schule reicht. Ehm, okay. Und so trifft man halt seine eigenen Entscheidungen, ne.“ (Pos. 170, 1-21)

Die Erzählung verweist auf Auseinandersetzungen und andauernde Konflikte mit dem Vorgesetzten um den eigenen beruflichen Aufstieg („*ich konnte mich deshalb auch nicht qualitativ weiterbilden, ehm, hat er immer behauptet*“). Bernd Naumann ist aufgrund der Beurteilungen und der Einschätzung seines Vorgesetzten nicht für einen beruflichen Aufstieg vorgesehen, wobei er dessen Einschätzung seiner Arbeitsqualität nicht teilt. Er beschreibt seine Arbeitsqualität als massiv abgewertet, sieht sich von Vorgesetztem und Kollegen ungerecht beurteilt und wehrt sich dagegen, dass sein Wert für das Unternehmen verkannt wird. Es ist somit der Vorgesetzte, der seinen Aufstieg verhindert, wobei er selbst seine Fähigkeiten anders einschätzt. Die Skizze dieser Situation, die Bernd Naumann liefert, zeigt dabei ähnlich seinen vorangehenden Äußerungen zum Karriereverzicht eine positive Umdeutung, da er seine Betreuungsleistung aus seiner besonderen individuellen Durchsetzungsfähigkeit herleitet und ausklammert, dass er die Betreuungsarbeit nur übernimmt, weil die persönliche Familienkonstellation es nicht anders zulässt.

Die implizit negative Besetzung seiner eigenen Erwerbsbiographie wird noch einmal schärfer akzentuiert, als Bernd Naumann das Modell skizziert, wie er die Verbindung von Erwerbstätigkeit und Familie nach seinen Wünschen gestalten würde. Kontrastiert man seine Wünsche, wie sie in dem folgenden Interviewausschnitt zum Ausdruck kommen, mit den Ausführungen zu seiner persönlichen Situation, so zeigt sich, dass er seine Erwerbsbiographie sowie die damit verbundene damalige Geschlechterarbeitsteilung ablehnt. Auch hier bildet die Aufstiegsperspektive gleichsam die Folie, vor der er dies entfaltet.

> (...) beruflich geht's eigentlich wirklich nur dann, wenn die Kinder irgendwo entsorgt werden. Eh, nur dann funktioniert es. Weil ein, Arbeit und Kinder miteinander, ich seh keine Chance, immer im Bezug auf Karriere machen oder Chancengleichheit. Wenn ich ein Kind hab, hab ich die Chancengleichheit nicht. Das ist definitiv nicht da. Ich seh da auch keine Musterlösung für, keine Ahnung. Weil letztendlich leiden die Kinder drunter, insofern bin ich eigentlich der Meinung, man sollte die ganze Geschichte einfach mal ruhen lassen oder nicht so, nicht so stark bewerten.

> Wenn man die Kinder in den Vordergrund stellt, und das sollte es eigentlich sein, die Kinder in den Vordergrund stellen würde, müsste man eigentlich gucken, dass derjenige, der für den Erwerb zuständig (...), für das Geld zuständig ist, dass der so auf sicheren Beinen steht, dass der eigentlich alleine eine Familie ernähren könnte. Das wäre der ideale Weg fürs Kind..." (Pos. 190, 8-18)

Bernd Naumann begründet in dieser Interviewpassage ein Arbeits- und Geschlechtermodell (Alleinverdiener ohne Übernahme von Fürsorgearbeit), das er selbst hätte leben können, wenn nicht die Erwerbstätigkeit seiner Frau notwendig gewesen wäre. Ausgangspunkt der Argumentation für dieses Modell ist eine Konstruktion, in der ein beruflicher Aufstieg nicht mit Fürsorgearbeit vereinbar betrachtet wird. Das traditionelle Ernährermodell mit der Nichterwerbstätigkeit des kinderversorgenden Partners wird als Leitmodell positiv besetzt und über das Kindeswohl begründet. Eine potentiell zweite Erwerbstätigkeit erhält dabei indirekt den Status, nur aus finanziellen Gründen zu resultieren („*dass der so auf sicheren Beinen steht, dass der eigentlich alleine eine Familie ernähren könnte*"; vgl. hierzu auch seine Ausführungen in Kap. 6.4.1). Indem Bernd Naumann das Alleinverdienermodell positiv bestimmt und damit auch die Aufgabe des Familienernährers, der keine Fürsorgearbeit leistet, wird somit implizit lediglich eine zweite Erwerbstätigkeit über die Gleichsetzung von beruflichem Aufstieg mit einer 'Entsorgung' der Kinder negativ konnotiert. Spricht Bernd Naumann in dieser Sequenz nicht explizit darüber, wer welchen Part in seinem Modell übernehmen soll und wo er sich selbst sieht, so zeigen die bisherigen Analyseergebnisse zu seiner Erwerbsbiographie, dass die Verbindung von Karriere und Fürsorgearbeit für die Gruppe der Frauen negativ bewertet wird. Zugespitzt formuliert: Die Karriere der Frauen ist schädlich fürs Kind, das Kindeswohl wichtiger als die Karriere der Frauen.[28] Damit erklärt sich auch die Einschätzung in der vorangehenden Textpassage, den Status Quo beizubehalten („*man sollte die ganze Geschichte einfach mal ruhen lassen oder nicht so, nicht so stark bewerten*"). Das Votum für die Kombination von Karriere und Fürsorgearbeit verstieße in dieser Perspektive gegen das Kindeswohl. Die Zielsetzung der Chancengleichheit,

28 Dass Bernd Naumann innerhalb des traditionellen Geschlechtermodells den Part des Erwerbstätigen übernehmen möchte, kommt explizit zum Ausdruck, als er auf die Frage antwortet, ob es schon einmal eine Situation gab, in der er sich vorgestellt habe, den Part seiner Frau zu übernehmen.
P: „Nee, um Gottes willen...." I: „Können Sie mehr sagen dazu?"
P: „Ja, Part meiner Frau heißt, also ich wäre rund um die Uhr zu Hause geblieben, eh, ich hätte das erlebt, was meine Frau eigentlich auch mitgemacht hätte. Das wäre mir einfach zu langweilig gewesen." (Pos. 180-182, 1-3)

auf die Bernd Naumann sich in diesem Zusammenhang bezieht, die sprachlich in ihrer Bedeutung abgewertet wird („*die ganze Geschichte*"), ist somit – so der Subtext – in der Konsequenz aufzugeben. Es kommt zu einer implizit negativen Bewertung gesetzlicher Regelungen zu Erwerbsintegration und Chancengleichheit, da die gesetzlichen Normierungen der traditionellen und von ihm als richtig erkannten Geschlechterarbeitsteilung entgegenstehen.

An einer Stelle des Interviews sieht es zunächst so aus, als sei das traditionelle Geschlechtermodell nicht die einzige Option eines Arbeits- und Lebensentwurfs, als sich Bernd Naumann auf die Frage nach der wünschbaren Arbeitsteilung mit seiner Frau auf das Zweiverdienermodell bezieht, in dem beide Partner Fürsorgearbeit leisten:

> „Ja, meiner Frau zuliebe würd ich sagen, da müssen wir uns irgendwie halbe halbe treffen. Dass jeder ein Stückchen abgibt und der andere die Hälfte Arbeit oder wie auch immer nimmt. Ich denke, das ist heute auch möglich. Nur man muss dann wiederum sehen, an der Stelle, ehm, wo sind meine Grenzen. Ich muss mich da entscheiden, will ich Kinder haben, ehm, weil es einfach nicht umsetzbar ist. Also Kinder, eh, und, und, und, alles haben. Ich bin vom Staate Nimm, sagen manche ja, eh, das funktioniert nicht. Oder die Chance ist sehr, sehr, sehr klein. (Pos. 193, 1-7)
> Aber ich denke, es ist eigentlich genau andersrum, weil ich glaube, ich muss eine Entscheidung treffen, für mich ganz alleine, mit Kind, Arbeit, Beruf. Was will ich eigentlich? Will ich wirklich alles? Ist es wirklich erstrebenswert, alles zu haben? Weil ich eigentlich denke, das kann es nicht sein. Eigentlich bin ich der Meinung, das Kind nach vorne zu stellen. Und dafür den Job zur Not sausen zu lassen. Oder ich sage, okay, ich will alles haben, aber dann alles nur halb. Und ich bin eigentlich der Meinung, man sollte keine Sachen halb machen, egal was. Wenn ich was mache, mach ich das ganz." (Pos. 194, 3-8)

Legt der Beginn des Textausschnitts zunächst nahe, dass Bernd Naumann ein egalitäres Modell der Geschlechterarbeitsteilung als Option für seinen eigenen Arbeits- und Lebensentwurf erwägt, so zeigt die Entwicklung der Textstelle, dass dieses Modell tatsächlich grundlegend abgelehnt wird. Das Votum für ein Modell der Geschlechterarbeitsteilung, innerhalb dessen beide Partner mit reduzierten Arbeitszeiten erwerbstätig sind, erweist sich zunächst als Konzession an den Partner („*meiner Frau zuliebe würd ich sagen, da müssen wir uns irgendwie halbe halbe treffen*"). Negativ besetzt als Unentschiedenheit zwischen zwei Alternativen und als egoistisches Anspruchsdenken, erscheint das Zweiverdienermodell, in dem beide Partner Betreuungsarbeit leisten, dann in der Darstellung, wenn Bernd Naumann formuliert, „*ich muss mich da entscheiden, will ich Kinder haben, ehm, weil es einfach nicht umsetzbar ist. Also Kinder, eh, und, und, und, alles haben. Ich*

bin vom Staate Nimm, sagen manche ja". Diese negative Konnotation setzt sich fort, wenn das, was Bernd Naumann zunächst als Option für die eigene Arbeitsteilung in der Familie skizziert, implizit als geringeres berufliches Engagement wie auch als geringeres Engagement für das Kindeswohl qualifiziert und damit in einer Form diskreditiert wird, dass es als Option wieder ausscheidet („*oder ich sage, okay, ich will alles haben, aber dann alles nur halb. Und ich bin eigentlich der Meinung, man sollte keine Sachen halb machen, egal was*").

In welchem Zusammenhang stehen nun die Ausführungen Bernd Naumanns zu seinem eigenen Arbeits- und Lebensmodell? Die Analyse zeigt, dass die Unvereinbarkeit von beruflichem Aufstieg und familiärem Engagement der eigenen Lebenserfahrung entspricht und das Scheitern seiner Karrierewünsche begründet. Der eigene Karriereverlust wird umgedeutet in eine individuelle Entscheidung des Karriereverzichts zugunsten des Kindeswohls. Favorisiert wird in diesem Kontext ein traditionelles Geschlechtermodell, innerhalb dessen die berufliche Erfahrung, die Bernd Naumann gemacht hat, ausgeschlossen wäre. Damit begründet die Erfahrung des Karriereverlusts eine dichotome Konstruktion der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit, in der das Kindeswohl in der eigenen Deutung als Handlungsmotiv dominiert – unter Ausblendung der Rahmenbedingungen, die erst dazu führen, dass Naumann einen anderen Part im Rahmen des familiären Geschlechtermodells übernehmen muss, als er selbst für sich vorgesehen hat.

Die zweite berufliche Station Bernd Naumanns, die im Interview eine wichtige Rolle spielt, ist seine Position als Vorsitzender des Betriebsrats im Unternehmen. Bernd Naumann wechselt nach der Phase, in der seine Kinder noch betreuungsbedürftig sind, in eine andere betriebliche Funktion und wird im Anschluss daran Betriebsratsvorsitzender. Welche Perspektive hat er auf sein Arbeitsmodell in dieser Rolle? In welcher Beziehung stehen sein Selbstverständnis als Betriebsratsvorsitzender und sein Handeln im Betrieb? Diese Aspekte werden deutlich, als Bernd Naumann auf die Frage antwortet, ob er sich als Gedankenmodell vorstellen könne, in seiner jetzigen Position Teilzeit zu arbeiten.

> (entschlossen) „Nein. Ich denke, das ist sehr, sehr schwierig, und umzusetzen in der Praxis. Ich hab eine Kollegin im Betriebsrat, die ist Teilzeit beschäftigt, ehm, die hat den großen Nachteil, eigentlich, die Sitzungen, die leg ich schon so, dass sie da ist. Also, was planbar ist machen wir so, dass die da ist. Aber viele Dinge, die so mal ad hoc gemacht werden können, ist sie immer außen vor. Eh, das geht als normales Betriebsratmitglied, ist das machbar. Das, mhm, ist kein Problem. Aber als Betriebsratsvorsitzender, also in meiner Funktion, ist das nicht machbar. (...) Weil es passiert täglich irgendwas, und wenn es Kleinigkeiten sind, und ich weiß nicht warum, wenn es wie in den Vereinen, alles läuft zum Präsidenten oder zum Vorsitzenden. (...)
>
> Eh, heute könnte ich das, also, ich sag mal so, im letzten Jahr, eh, könnte ich Teilzeit machen, wär kein Problem, weil meine Kollegin, die treffen Sie nachher auch noch, ehm, die ist jetzt so tief drin und die arbeite ich seit zwei Jahren fester ein, weil ich hoffe, dass die Bahnen so verlaufen, dass sie dann auch den Vorsitz übernimmt. Wir werden also eine Frau als Betriebsratsvorsitzende bekommen. So Gott will. (...)
>
> Wenn man sich vorstellt, man ist freigestellt und ich wäre, phh', sagen wir mal, Mitte 30, ehm, ist das unmöglich. Weil das ist ja eine Position, da geht es in die Wiederwahl, ich muss alle vier Jahre neu gewählt, erst mal überhaupt in den Betriebsrat, ich muss wieder in den Vorsitz gewählt werden. (...) Das ist ja viel, viel schwieriger, wie eine Führungsposition, eine normale Führungsposition zu übernehmen hier im Hause. Wenn ich die hab, dann hab ich die. (...) Oder ich muss goldene Löffel klauen oder was weiß ich was machen. Aber hier muss ich alle vier Jahre mich der Wahl stellen. Und wenn ich gerade dann nicht im Zugriff bin, wenn Kollegen oder Gruppen richtige Probleme haben, eh, „bist du schon wieder nicht da?".. Und „Wo warst du gestern und gestern Abend? Und ich muss abends arbeiten und du machst dir einen schönen Tag?" Die Stimmen sind weg! Die sind weg. Ich brauch die, so schlimm das ist, aber ich brauch die Stimmen. Oder ich gehe wieder in Einführungsseminare (...) und gehe wieder arbeiten nach vier Jahren. Das wollte ich eigentlich vermeiden. Und das sind die Nachteile, gar keine Frage. Aber die ändern auch kein Gesetz, diese Nachteile." (Pos. 188, 1-35)

Vergleicht man Bernd Naumanns Ausführungen mit dem, wie er seine Erfahrungen schildert in der Zeit, als seine Kinder noch klein waren, so zeigen sich hier diametral entgegengesetzte Perspektiven, sowohl was seine Deutung der eigenen beruflichen Tätigkeit angeht, als auch in der Haltung gegenüber einer Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit in Verbindung mit einem beruflichen Aufstieg. Wurde der berufliche Aufstieg in eine Führungsposition von Bernd Naumann im Rahmen der Deutung seiner eigenen Erwerbsbiographie zuvor abgewertet, so zeigt sich, bezogen auf sein Selbstverständnis als Betriebsratsvorsitzender, eine positive Konnotation der Funktion der Führungsposition. Er sieht sich in einer Führungsposition, die er sogar als höher wertige beschreibt, indem er ihr im Vergleich zu einer „*normale*(n)" Führungskraft einen höheren Arbeitseinsatz zuschreibt („*das ist ja viel, viel schwieriger, wie eine Führungsposition, eine normale Führungsposition zu übernehmen hier im Hause. Wenn ich die hab, dann hab ich die, (...) oder ich muss goldene Löffel klauen oder was weiß ich was machen*").[29]

29 Deutlich wird in dieser Figur wiederum der Hierarchisierungsmechanismus, der sich bereits in den vorherigen Analysen gezeigt hat. Es kommt zu einer Aufwertung der eigenen Position in Verbindung mit der Abwertung der Position der anderen, hier der Führungskräfte im Unternehmen, denen zugeschrieben wird, nichts in

Im Unterschied zur Beschreibung seiner eigenen Erfahrung, in der er sich noch gegen negative Zuschreibungen seitens seines damaligen Vorgesetzten zur Wehr setzt und die Unvereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und der Betreuung von Kindern zurückweist, ist es nun das Arbeitsmodell, gegen das er sich vorher aufgelehnt hat, das er selbst als das einzig mögliche in seiner Position als Betriebsratsvorsitzender postuliert. Die Darstellung seines eigenen Arbeitszeitmodells erfolgt vor dem Hintergrund negativer Zuschreibungen zu einem Teilzeitarbeitsmodell, es bildet die Negativfolie, vor der sich das eigene Arbeitsmodell positiv abhebt. Bernd Naumann formuliert für seine jetzige Funktion implizit die Unvereinbarkeit einer parallelen Kombination von Erwerbstätigkeit und Familie, wobei es die mangelnde Flexibilität derjenigen, die Beruf und Betreuungsarbeit im Rahmen eines Arbeitsmodells mit reduzierten Arbeitszeiten kombinieren, rechtfertigt, dass ihnen ein Aufstieg in die wichtigste Position des Betriebsrats vorenthalten werden muss. Teilzeitarbeit wird zum Nachteil derjenigen, die sie ausüben. Sie verursachen somit ihren Ausschluss auf der höchsten Hierarchieebene des Betriebsrats selbst, so die implizite Perspektive. Teilzeit erscheint darüber hinaus als für einen Zeitpunkt der Berufsbiographie geeignet, zu dem man bereits aussteigen will („*ich denke, ehm, es ist auch einfacher, das jetzt so zu machen, wenn man aus dem Berufsleben ausscheidet*“). Das Modell erhält somit die Konnotation, nicht für einen beruflichen Aufstieg geeignet zu sein (s.o.), wie auch die eines geringeren beruflichen Engagements. Gefördert werden von Bernd Naumann nur Personen, die das eigene Arbeitsmodell praktizieren, das eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit ausschließt.

Ist es zunächst das Arbeitsvolumen, das als Sachzwang von Bernd Naumann und als Begründung seines Arbeitsmodells angeführt wird, so rückt im Verlauf seiner Ausführungen in der vorangehenden Sequenz eine andere Erklärung in den Vordergrund, die Sicherung seiner Position. Das Teilzeitmodell wird dabei latent als Schmälerung und als Gefährdung der eigenen Machtposition definiert. Will er seine Position erhalten, so muss Bernd Naumann in seiner Perspektive „*im Zugriff*“ sein, womit er eine Formulierung verwendet, die fast wortgleich der ist, mit der er die damaligen Vorwürfe seines Vorgesetzten gegen seinen eigenen Versuch beschreibt, Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben zu vereinbaren (siehe S. 168 „*ich war nie im Griff (...), hat er immer behauptet*“). Aufschlussreich ist hierbei, in welchem Zusammenhang Machterhalt und Sanktionierung thematisiert werden. Bernd Naumann verknüpft ein Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten mit einer Sanktion, dem Verlust der eigenen Position. War sein eigenes Modell der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsarbeit sanktioniert worden, indem ihm der berufliche Aufstieg versagt wurde, so greift er auf diese Perspektive nun auch in der Gegenwart zurück, da er ein anderes Arbeitszeitmodell wiederum mit einer Sanktionierung verbunden sieht *(„Die Stimmen sind weg! (...) Ich brauch die, so schlimm das ist, aber ich brauch die Stimmen. Oder ich gehe wieder in Einführungsseminare“).*

Es wird somit deutlich, dass Bernd Naumann in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender eine Kombination von Führung und Macht leben kann, die ihm vorher versagt war. Die jetzige berufliche Position bietet ihm die Möglichkeit, sich in seiner beruflichen Entwicklung positiv zu deuten und seine Position mit einer hohen Führungsfunktion zu identifizieren. Das Arbeits- und Lebensmodell, unter dem er vorher selbst sehr gelitten hat, wird nun als das einzig mögliche legitimiert. Über die Ausblendung der eigenen biographischen Erfahrung im Umgang mit der Übernahme von Fürsorgearbeit wird die Identifikation mit der gegenwärtigen beruflichen Position gestützt. Sie verknüpft sich mit einem Handlungsmuster im Betriebsrat und im Unternehmen, das dazu führt, dass auch andere ein Arbeits- und Lebensmodell, in dem Fürsorgearbeit und Karriere miteinander verbunden sind, nicht realisieren.

Diese Bestätigung des Status Quo zeigt sich noch einmal zum Ende des Interviews in Bernd Naumanns Antwort auf die Frage, ob es noch etwas gebe, das ihm wichtig sei und worüber er noch nicht gesprochen habe.

> „Ja, ich denke, ich hab mir auch so zwar nur ganz kurz, muss ich gestehen, Gedanken zu dem Interview gemacht. Ich denke, was wollen die eigentlich von dir, ich war eigentlich dagegen, dass Sie kommen.
> Ich hab gesagt, das bringt alles überhaupt nichts. Ne, ich bin da kein Freund von aus einem ganz einfachen Grunde, weil ich denke, das ist der falsche Ansatz, wenn man das Problem in den Griff kriegen (will), weil man kann das zwar auswerten, wie das heute ist, das ist okay. Das Ergebnis könnte ich Ihnen heute schon aufschreiben, Sie werden zu dem gleichen Ergebnis kommen, denke ich. (...) Ich denke dass, viel interessanter wäre eine Untersuchung gewesen, sich mit den Leuten zu unterhalten, die in der Lohngruppe drei, vier, fünf stecken.“ (Pos. 197, 1-9)

ihrer Führungsposition an Einsatz bringen zu müssen (siehe hierzu die Ähnlichkeiten zur Beschreibung Naumanns sämtlicher höher qualifizierten Positionen im Betrieb).

6.4.4 Zusammenfassung

Charakteristisch für Bernd Naumanns Perspektive auf die Personalpolitik des Unternehmens Merkur im Rahmen der Teilzeitimplementation ist, dass er die Kombination von Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit als unproblematisch betrachtet. Zentral ist hierbei das Motiv der Flexibilität der Beschäftigten, die für ihn eine Anpassung der rückkehrenden Beschäftigten an die Arbeitsweise des Unternehmens und damit auch die Notwendigkeit der Übernahme von geringer wertigen Tätigkeiten beinhaltet. Ein weiteres zentrales Muster in seiner Perspektive auf die Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit ist es, sie als eine Konkurrenzsituation unterschiedlicher Beschäftigtengruppen um Erwerbsintegration (ehemalige Auszubildende versus aus der Elternfreistellung zurückkehrende Frauen) zu deuten. Die Analyse zeigt hierbei, dass er die Erwerbsintegration der Auszubildenden bevorzugt und im Gegenzug die Rückkehr der Frauen ins Unternehmen als Hindernis für deren Erwerbsintegration betrachtet. In diesem Kontext werden die gesetzlichen Vorgaben zur Rückkehr in den Betrieb nach der Elternzeit als Blockade für die Übernahme der im Unternehmen Ausgebildeten gedeutet. Begründet wird dieser Vorrang der ehemaligen Auszubildenden mit einem traditionellen Geschlechterrollenverständnis, innerhalb dessen die Fürsorgearbeit Frauen zugeordnet und deren Erwerbstätigkeit negativ konnotiert ist. Zur Perspektive Bernd Naumanns gehört auch, reduzierte Arbeitszeiten in Positionen, die eine höhere Qualifikation erfordern, wie auch in Führungspositionen, als nicht umsetzbar anzusehen.

Betrachtet man das Handlungsmuster Bernd Naumanns in seiner Funktion als Betriebsrat, so ist er mehrfach daran beteiligt, dass es bei der Rückkehr der weiblichen Beschäftigten aus der Vollfreistellung mit einem Wechsel auf einen Teilzeitarbeitsplatz zu Dequalifizierungen durch die Übernahme qualitativ geringer wertiger Tätigkeiten in Verbindung mit tariflichen Rückstufungen kommt. Der Betriebsrat stimmt den Versetzungen zu. Deutlich wird hierbei in sämtlichen Fällen, die Bernd Naumann beschreibt, eine Perspektive, nach der die Beschäftigten ihre Dequalifizierung selbst verursachen. Das betriebliche Handeln, in dem Personalverantwortliche und Bernd Naumann als Betriebsrat übereinstimmen, wird auf der Darstellungsebene als notwendige Konsequenz einer betrieblichen Logik präsentiert. Die Arbeitnehmerinnen scheitern aus seiner Sicht an persönlicher Unzulänglichkeit und mangelnder fachlicher Qualifikation, faktisch jedoch an den betrieblichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen: Im ersten Fall der Schadensprüferin wird die Dequalifizierung mit der Arbeitsorganisation der

Abteilung begründet. Die Analyse zeigt jedoch, dass die Arbeitnehmerin daran scheitert, dass ihre Arbeitszeit in der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsabläufe nicht berücksichtigt wird. Es wird im Gegenteil erwartet, dass sie wie in Vollzeit zur Verfügung steht.[30] Im zweiten Fall wird die Dequalifizierung mit den mangelnden Qualifikationen der aus der Elternfreistellung zurückkehrenden Mitarbeiterin begründet, faktisch jedoch ist ihr Arbeitsplatz unbefristet besetzt worden. Ebenso ist die betriebliche Konstellation im dritten Fall gestaltet, als eine vormalige Abteilungsleiterin nach der Rückkehr aus der Elternzeit im Rahmen eines Teilzeitarbeitsmodells auf einen geringer wertigen Arbeitsplatz ins Callcenter des Unternehmens versetzt wird.

Über das Muster der Individualisierung und der damit verknüpften negativen Zuschreibungen legitimiert Bernd Naumann sein Handeln in seiner Funktion als Betriebsrat und lässt es als alternativlos erscheinen. Andere Verhaltensmöglichkeiten betriebsrätlichen Handelns werden damit ausgeschlossen. Die Beteiligung Bernd Naumanns daran, dass es zu dieser Form der Personalpolitik und des Umgangs mit den gesetzlichen Vorgaben zur Teilzeitumsetzung kommt, wird darüber ausgeblendet. Handelt Bernd Naumann im Fall der aus der Elternzeit rückkehrenden Arbeitnehmerinnen im Einklang mit den Personalverantwortlichen, so ist dies nicht der Fall, als er sich als Betriebsratsvorsitzender gegen die Personalpolitik des Unternehmens stellt und im Rahmen der Interventionsrechte des Betriebsrats für den beruflichen Aufstieg eines ehemaligen Auszubildenden in eine Position sorgt, für die dieser nicht die geforderte Qualifikation besitzt.

Gestützt wird das betriebliche Handlungsmuster Bernd Naumanns durch die Bedeutung, die Qualifikation und beruflicher Aufstieg für ihn selbst haben. Die Analyse zeigt zum einen eine Umwertung des Qualifikationsbegriffs. Sie besteht darin, die eigene Qualifikation und Erwerbsbiographie im Vergleich zu der der in der betrieblichen Hierarchie höher angesiedelten Beschäftigten aufzuwerten in Verbindung mit der Abwertung der Qualifikation dieser Beschäftigtengruppen. Konsequenz dessen ist auch, dass eine formale fachliche Qualifikation aus dieser Perspektive nicht mehr die Voraussetzung für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben ist. Zum anderen wird durch die Analyse der Fälle deutlich, dass in der Sicht Bernd Naumanns die eigene Position als Betriebsratsvorsitzender mit der der Personalverantwortlichen in der Entscheidung über die Personalpolitik des Unternehmens verschmilzt oder diese, wie im Fall des ehemaligen Auszu-

30 In diesem Fall erlebt die Mitarbeiterin eine Situation, unter der Bernd Naumann – in einer ähnlichen Situation viele Jahre zuvor – selbst litt. Diese Erfahrung bleibt in seinem Wirken als Betriebsratsvorsitzender jedoch ausgeblendet.

bildenden, als Letztentscheidungsinstanz über die betriebliche Personalpolitik gedeutet wird, und es somit zu einer Aufwertung seiner eigenen betrieblichen Funktion kommt.

Dieser Hierarchisierungsmechanismus ist noch in einer zweiten Form im Interview präsent, der Hierarchisierung über eine Geschlechterdifferenz. Deutlich wird eine negativ konnotierte weibliche Geschlechterkonstruktion (Zuschreibung von stereotypen Eigenschaften mangelnder Belastbarkeit und geringeren Durchsetzungsvermögens als weiblich), die im Ergebnis dazu dient, die betriebliche Geschlechtersegregation als quasi-natürliche Verteilung zu rechtfertigen. Gleichzeitig geht mit der Abwertung über diese Geschlechterstereotypisierung implizit eine Aufwertung der eigenen Position im Kontext einer männlichen Geschlechterkonstruktion einher.

Bezogen auf die eigenen biographischen Erfahrungen Bernd Naumanns wird erkennbar, dass die Gestaltung seiner Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit zum Scheitern seiner Aufstiegswünsche führt. Die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, die Bernd Naumanns Vorstellungen prägt, greift in seiner Familie nicht; er selbst hat aufgrund der Erwerbstätigkeit seiner Frau Betreuungsarbeit geleistet und aufgrund dessen aus seiner Perspektive keine Karriere realisieren können. Seine Erfahrung ist somit, dass Männer dann Karriere machen, wenn ihre Partnerinnen die Fürsorgearbeit übernehmen oder die Kinder bereits erwachsen sind (Karriere im Betriebsrat). Sein eigener Karriereverlust wird auf der Deutungsebene demgegenüber als Karriereverzicht zugunsten der Kinder vor dem Hintergrund einer grundlegenden Abwertung beruflicher Aufstiegsperspektiven präsentiert. Das eigene gelebte Geschlechtermodell wird implizit abgelehnt, positiv konnotiert wird im Gegenzug ein traditionelles Geschlechtermodell (im Sinne des Alleinverdienermodells), in dem die Frauen den Part der Nichterwerbstätigkeit übernehmen. Begründet wird dieses traditionelle Leitbild mit dem Kindeswohl, das hierbei als das höhere Gut im Vergleich zum beruflichen Aufstieg der Frauen figuriert, der als Verstoß gegen das Kindeswohl gedeutet wird. Somit resultiert die dichotome Konstruktion der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit aus der eigenen beruflichen Erfahrung des Scheiterns der Karrierewünsche. Die eigene Erfahrung des Karriereverlusts wird mit dieser Deutung ausgeblendet, sie hat auf der Handlungsebene scheinbar keine Relevanz mehr.

Seine Funktion als Betriebsratsvorsitzender identifiziert Bernd Naumann mit einer hohen Führungsfunktion und legitimiert mit dieser das jetzige Arbeits- und Lebensmodell. Ausgeblendet bleibt in dieser Selbstdefinition die eigene biographische Erfahrung, wie auch die Tatsache, dass er durch sein eigenes Handeln in der Funktion als Betriebsratsvorsitzender daran beteiligt ist, dass im Betriebsrat nur das von ihm praktizierte Arbeitsmodell zu einem Aufstieg in seine Führungsposition führen kann. Implizit reproduziert er durch sein Handeln somit das, was er selbst erlebt hat, die Unvereinbarkeit von beruflichem Aufstieg und Fürsorgearbeit. Bernd Naumann erlegt denjenigen, die einen beruflichen Aufstieg und Familienarbeit kombinieren wollen, somit sein eigenes ‘Schicksal’ auf. Dieses Muster, das sich hier für sein Agieren im Betriebsrat zeigt, prägt auch sein Handeln in der betrieblichen Umsetzung der Teilzeitansprüche, da er durch seine Beteiligung dazu beiträgt, dass ein beruflicher Aufstieg nicht mit der Übernahme von Fürsorgearbeit kombiniert werden kann. Die Ausblendung der eigenen Erfahrungen und die sich daraus ergebenden Handlungsmuster im Betriebsrat sichern somit die positive Deutung des eigenen Arbeits- und Lebensmodells ab.

6.5 Caroline Stein: „Also, man soll ja nie aufhören zu träumen. Ich wäre ja froh, wenn wir überhaupt mal einen weiblichen Vorstand hätten.“

Caroline Stein, 42, Geisteswissenschaftlerin, ist freigestellte Betriebsrätin im Unternehmen Helvetica. Seit vielen Jahren im Unternehmen beschäftigt, ist sie vor ihrer Freistellung als Betriebsrätin in verschiedenen Funktionen tätig. Ein Jahr vor unserem Interview wechselt Caroline Stein als freigestelltes Mitglied in den Betriebsrat, dem sie ebenfalls bereits seit vielen Jahren angehört. Sie ist Mitglied einer Gewerkschaft und neben ihrer beruflichen Tätigkeit politisch aktiv. Der Betriebsrat besteht in seiner Mehrheit aus Frauen und hat kein Mitglied, das gesondert für das Thema Chancengleichheit oder Familie zuständig ist. Caroline Stein engagiert sich als Betriebsrätin dafür, dass die Befragung im Unternehmen durchgeführt werden kann.

Mit mehreren tausend Beschäftigten ist Helvetica ein Großunternehmen auf dem Sektor Finanzdienstleistungen in Deutschland. Rund zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen. Helvetica stellt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen familienorientierter Maßnahmen in begrenztem Maße Telearbeitsplätze zur Verfügung sowie Kinderbetreuungsplätze in einem nahegelegenen Kindergarten.

„*Also, man soll ja nie aufhören zu träumen*“, sagt Caroline Stein, als es im Interview um die gleichzeitige Kombination von Erwerbsarbeit und Familie auf den höchsten Ebenen des Unternehmens geht. Es ist ein kritischer Blick auf die

Ungleichheit der Geschlechter in der betrieblichen Hierarchie, der in diesem Satz aufscheint und der mit einer Perspektive der Veränderung verbunden ist. Caroline Stein wählt dafür das Motiv des Träumens. Der Traum als positive Utopie, an der die Realität gemessen wird und gleichzeitig als von der Realität weit Entferntes: Das sind die impliziten Zuschreibungen, die die Veränderung über das Traummotiv erhält. Und doch ist der Bezug auf die Utopie relativiert: Es ist eine Aufforderung an sich selbst, an ihr festzuhalten, und sie kommt als Norm daher, die kein konkretes Subjekt hat. Spiegelbildlich enthält der Appell, an Veränderung zu glauben, auch sein eigenes Gegenteil, denn erst über die Negation, man könnte aufhören zu träumen, gewinnt er an Kontur. Veränderung und Aufgeben sind damit die Motive, die in dieser Wendung präsent sind.

Wie kommt es zu dieser Perspektive, welche Erfahrungen liegen dahinter? Wie gestaltet Caroline Stein ihre Rolle als Betriebsrätin? Wie blickt sie auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit, auf Chancengleichheit und die neuen Teilzeitrechte?

6.5.1 Teilzeitumsetzung im Betrieb

Caroline Stein kommt im Interview sehr schnell auf Unterschiede in der Implementation von Teilzeitansprüchen je nach betrieblicher Position bei Helvetica zu sprechen und geht in diesem Zusammenhang auf die betriebliche Praxis des Unternehmens ein, in Führungspositionen keinerlei Modelle mit reduzierten Arbeitszeiten umzusetzen. Verknüpft ist mit ihrer Schilderung ein kritischer Blick, der sich im Verlauf des Interviews als grundlegende gesellschaftskritische Reflexion gegenüber einer Form der Organisation von Arbeit erweist, die einen Arbeits- und Lebensentwurf mit Kindern in höheren Positionen der betrieblichen Hierarchie nicht zulässt. Caroline Stein entwirft im Interview Gegenmodelle zu dieser Form der Arbeitsorganisation. Gleichzeitig jedoch stellt sie die Handlungspraxis im Betrieb in ihrer Rolle als Betriebsrätin nicht in Frage. Diese Facetten in Caroline Steins Perspektive sollen nun dargestellt werden. Zunächst schildere ich ihre kritische Perspektive, um im Anschluss daran auf ihre Handlungspraxis und die damit verbundenen Sichtweisen einzugehen.

6.5.1.1 Die eigene gesellschaftskritische Perspektive: „Prinzipiell gibt es nichts, wo ich mir das nicht vorstellen könnte."

„*Prinzipiell gibt es nichts, wo ich mir das nicht vorstellen könnte*" (Pos. 130, 4), erwidert Caroline Stein auf die Frage, ob sie sich eine Situation im Unternehmen

vorstellen könne, in der ein Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten schwierig umzusetzen sei. In ihren sehr ausführlichen Stellungnahmen hierzu entwickelt sie die Umsetzung von Arbeitszeitmodellen mit reduzierten Arbeitszeiten als eine Frage der Arbeitsorganisation.

> „Also dass ich, ehm ... gerade also ich habe früher auch in der Vertragsabteilung gearbeitet, wo ich immer vertreten habe: Da kann man sowohl die Position des ersten Sachbearbeiters als auch die des Gruppenleiters .. entweder sogar also beim Gruppenleiter sage ich, das könnte man auch in Teilzeit tun, weil das, was dabei wirklich konkrete Führungsaufgaben sind, ehm, die kann ich an einem halben Tag genauso gut erledigen wie an einem ganzen Tag. Das ist nicht von der Menge der Zeit abhängig, die ich zur Verfügung habe.
> Und dann habe ich als Gruppenleiter natürlich auch noch eine Reihe von administrativen Aufgaben von, ja auch Qualitätssicherung der Arbeit meiner Gruppe. Da denke ich, kann man überlegen, ob man zumindest für eine Phase da Dinge auch anders organisiert. Es gibt ja einen Stellvertreter zum Beispiel, ja, der auch bestimmte Funktionen mit übernehmen kann. So, ich denke, wo das noch stärker zutrifft, ist bei den stellvertretenden Gruppenleitern. Da kann man schlichtweg, wenn man meint, dass die Menge der Arbeit für einen zuviel ist, kann man auch zwei in so ein Büro setzen, die beide halbtags *arbeiten* oder soundsoviel Stunden in der Woche arbeiten.
> Ich weiß nicht, ob man da sogar immer auf 100% kommen muss. Weil das ist zum Beispiel eine Funktion, wo es auf der einen Seite Führung, also die einen Teil Führungsrolle ist, die einen Teil auch so .. deswegen „erster Sachbearbeiter", also zumindest von der Wahrnehmung noch: Das ist der fachlich Fitteste auch in meinem Büro, also auch der fachliche Ansprechpartner. Aber auch das ist eine Frage von Organisation, wann der fachliche Ansprechpartner zur Verfügung steht.
> Und dann macht der erste Sachbearbeiter oder die erste Sachbearbeiterin auch noch eine Menge normale Sachbearbeitertätigkeit, die könnte man da zum Beispiel rausnehmen für die Zeit, wo jemand das Teilzeit tut, und er füllt nur die anderen Funktionen aus und macht nur ganz selten noch die konkrete Sachbearbeitung." (Pos. 84, 1-29)

Caroline Stein stellt hier vielfältige Überlegungen zu alternativen Modellen an, wie im Rahmen von Teilzeitarbeit Führungsverantwortung realisierbar ist. Diese reichen vom Aspekt des Zeitumfangs von Führungsverantwortung, der Ergebniskontrolle bei reduzierten Arbeitszeiten, den Möglichkeiten anderer Modelle als einer geteilten Führung, der Erreichbarkeit für Entscheidungen bis hin zu Optionen der fachlichen Aufgabenreduktion. Erkennbar ist, dass der Vollzeitarbeitszeitstandard als Voraussetzung für die Ausübung von Führungspositionen grundlegend in Frage gestellt wird.

In welche Beziehung setzt sich Caroline Stein zu der Situation, die sie skizziert? Aufschlussreich ist dafür die Sprachstruktur, die sich in ihren Ausführungen

zeigt. Sie entwickelt ihre Perspektive in der Ich-Form, die jedoch ganz verschiedene Rollen bezeichnet. Zum einen ist Caroline Stein in der Rolle derjenigen, die über die Realisierbarkeit von Arbeitszeitmodellen in Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit entscheidet und solche Modelle umsetzt („*beim Gruppenleiter sage ich, das könnte man auch in Teilzeit tun*"). Zum anderen ist sie diejenige, die in einem solchen Modell als Gruppenleiterin arbeitet („*konkrete Führungsaufgaben sind, ehm, die kann ich an einem halben Tag genauso gut erledigen wie an einem ganzen Tag*"). Die Ich-Form vereinigt somit sämtliche Rollen in sich, hat jedoch keinen Bezug zu anderen Handelnden. Es ist hier ein einzelnes Ich, das spricht und Gegenmodelle zur gegenwärtigen betrieblichen Praxis entwirft. In ihrem Entwurf gibt es kein „Wir".

Im vorangehenden Textausschnitt geht Caroline Stein auf die Arbeitszeitmodelle auf der untersten Führungsebene ein, die Gruppenleitung wie auch auf die Stellvertretungsposition auf dieser Führungsebene. Gleichzeitig sind jedoch ihre Argumentationen zur Umsetzung ihrer Modelle so weitgehend, dass sich die Frage danach stellt, wie sie dies für andere Hierarchieebenen sieht.

> „Also ich halte das auf fast allen Ebenen für möglich. Weil ich halte es sogar desto höher die Hierarchieebene ist, für desto einfacher es zu machen. Weil ich ab einer bestimmten Hierarchieebene sage, ehm, da habe ich unterschiedliche Aufgabenbereiche, die ich parallel betreue. Und für mich ist nicht nachvollziehbar, warum ich das nicht auch teilen können soll.
> (...) Jetzt sage ich entweder: Das kann ich auch .. die kann ich auch ausüben, wenn ich nur halbe Tage zum Beispiel da bin, weil ich eben nicht von morgens bis abends meine Zeit mit Führungsproblemen verbringen (muss), sondern ich habe daneben noch andere Aufgaben. Und solche Aufgaben kann ich mir entweder mit jemand anderem teilen, der in einer anderen Abteilung vielleicht auch halbtags eine Führungsverantwortung hat. Oder aber ich kann vielleicht bestimmte Aufgaben auch anders organisieren, wo ich zwar noch Entscheidungen treffe, aber wo ich vielleicht mehr vorarbeite und Zulieferer bekomme, als es heute die Führungskraft bekommt.
> Wäre für mich eine Frage der Organisation. Ist natürlich ein höherer Kommunikationsaufwand, aber muss man von einer Führungskraft ja eigentlich auch erwarten, dass sie den bewältigen kann." (Pos. 121, 1-19)

Wie grundlegend Caroline Steins Kritik an der herrschenden Arbeitsorganisation und wie sehr sie mit einem Urteil über die gesellschaftliche Normierung von Arbeit verknüpft ist, zeigt sich, als Caroline Stein auf eine Nachfrage nach einem anderen Arbeitszeitmodell auf ein solches auf der höchsten Hierarchieebene eingeht.[31]

31 Charakteristisch für die Form des Interviewverlaufs ist es, dass Caroline Stein ihre kritische Position nach einer allgemeineren Positionsbestimmung erst auf weitere Nachfragen hin genauer entwickelt. Das Interaktionsmuster, das sich dabei zeigt, gestaltet sich so, dass ihre Antwort konsequenterweise eine Nachfrage nach sich ziehen muss, weil sie Aspekte offen lässt und sie selbst jedoch nicht darauf zu sprechen kommt. Dies ist auch der Fall, als sie erwähnt, dass sie eine andere Arbeitsorganisation auf fast allen Hierarchieebenen für möglich halte.

> I: „Wie sieht das mit einem teilzeitarbeitenden Vorstand aus?"
> P: „Also, ehm, man soll ja nie aufhören zu träumen. Ich wäre ja froh, wenn wir überhaupt mal einen weiblichen Vorstand hätten. Aber (zieht hörbar die Luft ein) und da – Teilzeit und Frauen gehört immer eng zusammen, deswegen habe ich da natürlich gleich drüber nachdenken müssen. Nicht weil es zusammen gehören müsste, sondern tut. Ich sage mal, auch das.
> Aber da reden wir dann, glaube ich, über ganz andere Dinge. Darüber, wie Arbeit wahrgenommen wird, wie sie gewertet wird, was wichtig bei Arbeit ist, was einen Status ausmacht, also ich glaube, da würde man in ganz tiefe Diskussionen eintreten müssen, um sich so .. Ich kann mir so was vorstellen, aber ich denke, sind wir sehr weit von weg ..
> Weil heute ist das eben so, dass ein Vorstand auch noch um zwanzig Uhr abends Mails verschickt oder auch am Sonntagmorgen. Und das könnte jemand, der gleichzeitig sich zum Beispiel um Familie kümmert, nicht. Das heißt, ich habe ja heute noch klar dieses Modell: Beruflicher Erfolg ab einer bestimmten Ebene verlangt, dass ich von allen oder dass ich von fast allen übrigen Dingen im Leben auch entlastet werde von irgend jemandem. Weil sonst kann ich es gar nicht, weil ich dieses Volumen an Zeit und Kraft überhaupt nicht habe." (Pos. 124/Pos. 125, 1-13)

Die Sequenz lässt erkennen, dass Caroline Stein die geltende Normierung von Arbeit kritisch reflektiert und in Frage stellt. Erst eine Änderung der Normierung – die bedeutete, die Gleichsetzung vom Wert der Arbeit wie damit verbundener Macht und entgrenzter Arbeitszeit aufzuheben – führte dazu, dass ein anderer Arbeits- und Lebensentwurf zugelassen wäre, der auch Frauen mit Kindern den Zugang zu den höchsten Positionen der betrieblichen Hierarchie ermöglichte, lautet die implizite Kernaussage. Die Perspektive, die hier sichtbar wird, ist eine Perspektive der Möglichkeit. Sie hat jedoch keinen Bezugspunkt zur Praxis, die ihr aus der Sicht Caroline Steins völlig entgegensteht („*Weil heute ist das eben so, dass ein Vorstand*", Hervorhebungen A.K.). Und sie wird sprachlich wiederum aus einer als individuell gekennzeichneten Position vorgetragen. Das „*Ich*" der Vorstellung reflektiert die gegenwärtige Praxis kritisch, ein „*Wir*", das es einschließt gestaltet die Praxis in anderer Form („*Ich kann mir so was vorstellen, aber ich denke, sind wir sehr weit von weg ..*"). Vage bleibt der Akteur für eine mögliche Veränderung („*da würde man in ganz tiefe Diskussionen eintreten müssen.*"). Anders gesagt: Caroline Stein entwickelt ihre Perspektive unter dem

Gesichtspunkt von Möglichkeit und Praxis, in der jedoch die Praxis das ist, was gilt. Diese schließt einen Arbeits- und Lebensentwurf, in dem hochqualifizierte Erwerbstätigkeit und Sorgeverantwortung für Kinder kombiniert werden können, in höchsten Führungspositionen aus – wie auch in sämtlichen anderen Führungspositionen.

6.5.1.2 Unternehmenshandeln und die Rolle des Betriebrats: „Und es haben sich alle im Unternehmen irgendwie arrangiert."

Wie sieht nun die Teilzeitumsetzung im Unternehmen aus, wie ist das kritische Leitbild eingebunden in Caroline Steins Schilderungen? Welche Bedeutung haben dabei die neuen Rechte? Caroline Stein beschreibt die Umsetzung von Teilzeitregelungen im Unternehmen als grundsätzlich unproblematisch. Die Rolle des Betriebsrats wird als aktive skizziert. Insgesamt wird die Teilzeitumsetzung als konfliktlos geschildert – von seiten des Unternehmens, des Betriebsrats und der Beschäftigten. Ich möchte nun Caroline Steins Perspektive genauer darlegen, zeigen, welche Grundmuster sie enthält und welche Funktion diese wiederum haben.

Sehen wir hierzu, wie Caroline Stein die Situation im Unternehmen bezogen auf Teilzeitmöglichkeiten für hoch qualifizierte Beschäftigte mit Kindern beschreibt.

> „Es ist im Prinzip im Unternehmen mehr oder weniger die Position .. Führung und Teilzeit passt nicht zusammen. Ja .. es wird in der Regel dann versucht, für Kolleginnen auch adäquat einen Einsatz zu finden. Also das heißt jetzt nicht unbedingt, ne, „Du", mhm, „das ist uns jetzt egal, und dann ist das dein Problem, wenn Du den Stand deiner Qualifikation auch nicht mehr umsetzen kannst in deiner Arbeit". Wobei da gibt es unterschiedliche Erfahrungen. Es gibt auch Kolleginnen, die vorher Gruppenleiterinnen waren und wo man sagt: „Okay, klar kannst Du wiederkommen und arbeiten. Dann aber als Sachbearbeiterin." So. Und ich meine, da hat man dann als Betroffene ja wenig Wahl ... ja. (lacht verhalten)." (Pos. 76, 1-8)

Caroline Stein schildert in diesem Textausschnitt die Praxis im Unternehmen mit Teilzeit und legt in ihren Ausführungen dar, wie sie den Umgang des Unternehmens mit der Implementation von reduzierten Arbeitszeiten für Positionen mit Führungsverantwortung und die Möglichkeiten der Beschäftigten einschätzt, sich gegen den Verlust des Arbeitsplatzes zur Wehr zu setzen. Der Verlust der Führungsverantwortung erscheint als Faktum und unterscheidet sich lediglich in seinen Folgen dahingehend, ob es zu einer der Qualifikation entsprechenden Beschäftigung kommt oder nicht. Auffällig ist hierbei, dass über den Begriff des adäquaten Einsatzes eine Gleichsetzung der Qualifikationen für Leitungspositionen und Positionen ohne Führungsverantwortung zum Ausdruck kommt. Die Dequalifizierung wird als solche nicht explizit benannt.

Beschrieben ist die Situation als Konstellation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin mit eindeutig übergeordneter Position des Arbeitgebers, der darüber entscheidet, wie sich die Arbeitsplatzsituation verändert und der je nachdem auch eine der Qualifikation entsprechende Tätigkeit anbietet. Die Umsetzung reduzierter Arbeitszeiten wird somit in die Definitionsmacht des Arbeitgebers gestellt, das Arbeitgeberhandeln aus einer Fürsorgebeziehung heraus entworfen („*Ja .. es wird in der Regel dann versucht, für Kolleginnen auch adäquat einen Einsatz zu finden. Also das heißt jetzt nicht unbedingt, ne, „Du", mhm, „das ist uns jetzt egal, und dann ist das dein Problem*"). Teil dieser Sicht ist es, die Verantwortung für die Dequalifizierung implizit den Beschäftigten zuzuschreiben, indem das Unternehmenshandeln als Einsatz für einen von der Mitarbeiterin verursachten Zustand konnotiert wird.

„*Und ich meine, da hat man dann als Betroffene ja wenig Wahl ... ja*", kommentiert Caroline Stein das Handeln des Arbeitgebers und gleichzeitig auch die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten. Die Situation der Arbeitnehmerin ist hier als machtlose präsent. Vor dem Hintergrund der zuvor geschilderten Machtposition des Unternehmens, so die implizite Aussage, hat sie keine andere Wahl, als das zu nehmen, was ihr zugestanden wird. Ein expliziter Gesetzesbezug erfolgt in der gesamten Darstellung nicht, die Rechte werden damit implizit als bedeutungslos interpretiert. An anderer Stelle greift Caroline Stein den Rechtsbezug ausdrücklich auf, hier deutet sie die neuen Arbeitszeitrecht ebenso. Dies wird erkennbar, als sie sich auf die Fälle von zwei Gruppenleiterinnen bezieht, denen das Unternehmen im Rahmen ihrer Elternteilzeit jeweils eine Stabsaufgabe zuweist: „*(...) ich denke, man versucht schon Lösungen zu finden auch in solchen Fällen. Das sind aber individuelle, auf die man auch keinen Anspruch hat oder so, ist klar.*" (Pos. 104, 7-9) Diese Interpretation beinhaltet implizit, dass Gründe, die der Arbeitgeber darlegen könnte, um den Teilzeitanspruch abzulehnen, grundsätzlich ohne Überprüfung Geltung haben. Deutlich wird, dass Caroline Stein diese Form des Umgangs mit reduzierten Arbeitszeiten auf der Basis ihrer Interpretation der Gesetzeslage akzeptiert

Wird in Caroline Steins vorhergehender Darstellung, in der sie die Teilzeitumsetzung als Verhandlungssituation zwischen Unternehmen und Beschäftigten beschreibt, schon implizit sichtbar, dass es keinen weiteren betrieblichen Akteur bei der Teilzeitumsetzung gibt, so wird dies noch deutlicher, als sie im Anschluss daran explizit auf die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats eingeht.

„Wir haben aber auch wenig Möglichkeiten. Weil wir diskutieren zwar immer wieder, lässt sich Führung und Teilzeit vereinbaren? Aber das ist so ein Punkt, wo wir nur dicke Bretter bohren können und wo wir hoffen, dass sich da auch mal die Erkenntnis durchsetzt, dass man mit Dingen anders umgehen könnte, als man das in unserem Unternehmen tut.
Man kann bei uns durchaus sagen, wenn ich mir so die Aufgabenbeschreibung einer Führungskraft angucke, ich kann argumentieren, warum das in Teilzeit nicht geht. So. Aber das liegt ja daran, wie ich die Aufgabe zuschneide bzw. wie ich bestimmte Aufgaben auch bewältige. Das heißt, das ist eine Frage der Arbeitsorganisation. Und die könnte ich natürlich hinterfragen und zu anderen Lösungen und Modellen kommen. Aber wenn es nicht gewollt ist, so kann man nur versuchen zu sensibilisieren oder zu hoffen, dass halt Führungskräfte vielleicht auch aus der eigenen Lebenssituation heraus da anfangen mit zu diskutieren und damit vielleicht auch mal zu Veränderungen zu kommen.
Nur in der Regel, sage ich, ist es zurzeit eben so, dass insofern mit Elternzeit und damit auch damit, dass ich mich für eine Familie entscheide, zumindest die Gefahr relativ groß ist, dass ich damit natürlich auch den bisherigen Entwicklungsstand beruflich ein Stück weit wieder zurücknehmen muss." (Pos. 76, 8-22)

Der Betriebsrat zeigt sich aktiv („*wir diskutieren (...) immer wieder*"), seine Handlungsmöglichkeiten sind jedoch gering. Nicht nur die Beschäftigten, sondern auch er muss sich im Ergebnis der Macht des Arbeitgebers beugen, so die Deutung. Caroline Stein negiert damit implizit an dieser Stelle sämtliche Interventionsrechte des Betriebsrats, die im Rahmen der Teilzeitimplementation genutzt werden könnten.[32] Die Definitionsmacht über die Situation wird dem Arbeitgeber zugeschrieben, von dessen positiver respektive negativer Haltung die Politik des Betriebsrats abhängt („*Aber wenn es nicht gewollt ist, so kann man nur versuchen zu sensibilisieren"/„hoffen, dass sich da auch mal die Erkenntnis durchsetzt*"). Dies lässt eine Politikkonstruktion für das Handeln des Betriebsrats erkennen, deren Basis die Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber ist. Die eigene Interessenvertretungspolitik ist somit vom Einverständnis des Unternehmens abhängig. Sein Widerstand führt dazu, dass es gar nicht zu einer Intervention kommt. Mit dem Rekurs auf einen solchen Politikansatz ist der Betriebsrat von einer Handlungsanforderung entlastet.

Eine Veränderung der Situation im Unternehmen schreibt Caroline Stein, wie ihre vorherigen Ausführungen illustrieren, lediglich den Beschäftigten zu, deren Motivation dafür sie aus individuellen biographischen Erfahrungen herleitet („*zu hoffen, dass halt Führungskräfte, vielleicht auch aus der eigenen Lebenssituation heraus, da anfangen mit zu diskutieren und damit vielleicht auch mal zu Veränderungen zu kommen*"). Veränderung wird folglich über einen individualisierten betrieblichen Aushandlungsprozess erwartet. Sie wird in der Konsequenz an andere delegiert, der Betriebsrat ist auch über diese Deutung der Situation davon entlastet, im Betrieb politisch gestaltend einzugreifen. An anderer Stelle bezieht sich Caroline Stein noch einmal auf die Gründe, die die Einflussnahme des Betriebsrats begrenzen.

„So also das heißt, ich kann ja im Prinzip, wenn ich es möchte, über ganz viele Formen nachdenken, wie ich etwas möglich mache. Nur ich muss natürlich erst mal die Bereitschaft dazu haben. Und ich denke, das Problem ist, dass es die Bereitschaft nicht gibt. Und deswegen brauche ich auch keine konkreten Ideen zu entwickeln. Weil ich dann natürlich immer ein Gegenargument finde, egal auf welchem Niveau. Und da denke ich, liegt das Problem.
Es gibt eigentlich bisher auch .. sicherlich auch, klingt jetzt wieder böse, aber im Moment haben wir ein paar andere (lachend) Probleme, ja. Also das ist ja auch immer die Frage: Was kann ich eigentlich noch auf die Agenda setzen in der Auseinandersetzung? Es gibt auch niemanden, der das aktiv treibt, also der sagt: „Hier, jetzt müssen wir aber endlich mal über das Thema 'Teilzeit und Führung' diskutieren", ne. Weil .. und es haben sich alle im Unternehmen irgendwie arrangiert. Ne." (Pos. 89, 11-20)

Caroline Stein skizziert hier eine Reihe völlig unterschiedlicher, sich zum Teil widersprechender Gründe, die erklären, warum die betriebliche Interessenvertretung sich nicht anders an der Teilzeitumsetzung beteiligt. Zunächst nimmt sie Bezug auf den Widerstand im Unternehmen. Im Anschluss daran liegt die Erklärung dafür, dass es nicht zu Interventionen des Betriebsrats kommt, in seiner mangelnden Kapazität mit dem Verweis auf wichtigere Themen. Schließlich wird diese Erklärung wiederum durch einen anderen Grund relativiert, indem nun das fehlende Interesse im Betriebsrat die Situation verursacht. Gäbe es jemanden, der sich als verantwortlich betrachtete, so der Umkehrschluss, wäre das Thema Teil der Agenda des Betriebsrats. Caroline Stein präsentiert sich in dieser Konstellation ebenfalls als Unbeteiligte („*Es gibt auch niemanden, der das aktiv treibt*").

Die Konsequenz aus dieser Situation benennt sie als Übereinkunft, wenn auch sprachlich relativiert („*... und es haben sich alle im Unternehmen irgendwie arrangiert*"). Der Handlungscharakter, die Tatsache also, dass die betrieblichen Akteure eine solche Situation erst herstellen, ist über diese Wendung ausgeblendet. Dies geschieht auch dadurch, dass ungesagt bleibt, womit sich letztlich „*alle*" „*arrangiert*" haben.

Auffällig ist generell die sprachliche Form, in der Caroline Stein ihre Sicht auf die betriebliche Praxis beschreibt. Vielfach wählt sie wieder die Ich-Form, so dass die eigentlichen Akteure unbenannt und damit verdeckt bleiben. Sie

32 Siehe zu den Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung Kap. 4.1.

sind nur implizit aus dem Kontext zu erschließen. Damit erschließt sich auch erst über die Analyse der zweiten Textebene, dass nicht nur das Unternehmen, sondern auch der Betriebsrat gemeint ist, wenn es um die fehlende Bereitschaft zur Umsetzung alternativer Arbeitszeitmodelle geht. Die eigene kritische Position gegenüber dem Unternehmen und dem Betriebsrat wird über die gewählte Sprachform abgemildert.

Doch nicht nur, dass der Betriebsrat das Verhalten des Unternehmens nicht in Frage stellt, wird als Übereinkommen präsentiert. Auch die Beschäftigten stimmen, so die implizite Deutung Caroline Steins in dem vorgestellten Textausschnitt, mit diesem Arrangement überein. Diese Sicht wird im Anschluss explizit thematisiert.

> „Und ich sage mal, es ist natürlich auch so, Kolleginnen, die dann in die konkrete Situation kommen und sagen: „Ich muss da jetzt einen hochqualifizierten Job auch erst mal aufgeben", die wissen das, dass das die Entscheidung ist. Die wissen aber auch, denke ich mir, dass sie bei Helvetica beim Wiedereinstieg, ehm, dann auch, eh, durchaus davon ausgehen können, dass ihnen neue Chancen geboten werden.
> (stockend) Aber eher so dann, also sie nehmen den Nachteil natürlich in Kauf und sie haben auch einen Nachteil, klar, ja. Also ich weiß, dass mein .. dass die Entscheidung für Kinder und für Familie, wenn ich dann eine zeitlang aussteige ganz oder teilweise, immer noch ein Karriereknick ist, *ja*.
> Das .. weiß nicht, ob sich das ändern kann. Eh, so schnell. Es muss sich irgendwann ändern. (I lacht verhalten) Ne." (Pos. 89, 20-29)

Die Situation der weiblichen Beschäftigten ist eine individuelle Entscheidungssituation, in der die Frauen die Wahl haben, so die Perspektive. Die Entscheidung wird – in Kombination mit einem Teilzeitmodell – als Entweder-Oder-Situation entwickelt. Lediglich ein Arbeitszeitmodell, das nicht vom Vollzeitverhältnis abweicht, erscheint ohne Nachteil für die weitere berufliche Entwicklung, wobei die Situation aus der Perspektive der Beschäftigten als unveränderbarer Status Quo beschrieben wird („*die wissen das, dass das die Entscheidung ist*"/"*Also ich weiß, dass mein .. dass die Entscheidung für Kinder und für Familie, wenn ich dann eine zeitlang aussteige ganz oder teilweise, immer noch ein Karriereknick ist, ja*."). Caroline Stein entwirft die Situation dabei als Tausch, als ein Nehmen und Geben von seiten des Unternehmens und schreibt den Beschäftigten zu, den Verlust der Führungsverantwortung mit dem Blick auf „*neue Chancen*" zu einem späteren Zeitpunkt zu akzeptieren. Der Begriff der „*Chancen*" mildert in der Kontrastierung den Karriereverlust und suggeriert, dass es zu einer weiteren beruflichen Entwicklung kommt. Gleichzeitig bringt er zum Ausdruck, dass die bisherige berufliche Entwicklung in ihren Möglichkeiten entwertet ist.

Was bedeutet der Begriff der Chance real? Bezieht man die Tatsache mit ein, dass das Unternehmen Positionen mit Leitungsverantwortung nur in Vollzeit besetzt, so besagt dies indirekt, dass die berufliche Dequalifizierung, die mit dem Verlust der Führungsposition einhergeht, nur dann aufgehoben wird, wenn die Vollzeit-Bedingungen des Unternehmens akzeptiert werden. Mit der Verwendung des Begriffs 'Chance' konnotiert Caroline Stein diese Situation positiv: Die Praxis des Unternehmens, die zum Ausschluss von Beschäftigten mit einem anderen Arbeits- und Lebensmodells aus Positionen mit Führungsverantwortung sowie zu deren Ausschluss aus einem weiteren beruflichen Aufstieg führen, bleibt ausgeblendet. Diese Situation deutet Caroline Stein als konsensual, da auch die Beschäftigten aus ihrer Perspektive aufgrund des 'Arrangements' von Nehmen und Geben diese nicht verändern wollen. Implizit beinhaltet somit auch diese Perspektive die Zuschreibung einer machtlosen Position der Beschäftigten. In der Thematisierung der Sicht der Beschäftigten ist eine Rechtsperspektive nicht erkennbar.

Bedeutsam ist an diesem Interviewausschnitt noch ein weiterer Aspekt: Caroline Stein formuliert ihre Vorstellung zu dem, wie die Beschäftigten ihre Situation deuten („*Die wissen aber auch, denke ich mir, dass sie (...) durchaus davon ausgehen können, dass ihnen neue Chancen geboten werden*"). Die Übereinstimmung der Beschäftigten mit der Situation im Unternehme, die ihnen zugeschrieben wird, ist somit eine fiktive. Die Konstruktion einer solchen Beschäftigtenperspektive entlastet den Betriebsrat und auch Caroline Stein von einer Handlungsanforderung.

Die Sequenz schließt mit einer Schlussfolgerung, bezogen auf die Veränderbarkeit der Situation, die ich an dieser Stelle noch einmal aufnehmen möchte.

> „Das .. weiß nicht, ob sich das ändern kann. Eh, so schnell. Es muss sich irgendwann ändern. (I lacht verhalten) Ne." (Pos. 89, 27-29)

Sieht es zunächst so aus, als ob eine Veränderung grundlegend angezweifelt wird, so korrigiert sich Caroline Stein im Anschluss, indem sie ihre Aussage nun auf das Tempo der Veränderung hinwendet, um dann eine Norm zu formulieren, die die Notwendigkeit der Veränderung beinhaltet. Die Formulierung nennt keinen Akteur und enthält keine Handlungsperspektive für die Gegenwart. Sie gilt somit als Norm für andere, nicht näher benannte Verhältnisse („*Es muss sich irgendwann ändern*"). Subtil teilt sich somit mit, dass der Status Quo, den Caroline Stein beschreibt, die Situation definiert und sie weder sich als Akteurin einer Veränderung noch den Betriebsrat in dieser Rolle sieht. Zugespitzt kommt dies noch einmal in den folgenden Ausführungen zum Ausdruck. Eine Veränderung der Praxis soll von anderen ausgehen.

„(...) ich halte es sogar für relativ leicht (h) machbar, auch in unterschiedlichen Formen von Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitgestaltung. Ehm .. nur, es wird natürlich immer auf Widerstände stoßen. Weil erst mal, also, ich brauche dann schon Treiberinnen oder (lachend) Treiber für so eine Umsetzung..“ (Pos. 390, 5-8)

Caroline Stein teilt ihre Sicht im Interview im Rahmen von Beschreibungen und Argumentationen mit. Charakteristisch für das gesamte Interview ist, dass sie nur sehr knapp auf Fälle der Teilzeitumsetzung eingeht und von diesen – trotz weiterer Erzählaufforderungen – nicht weiter berichtet. Die Fälle sind immer wieder eingebunden in Argumentationen, in denen sich die oben herausgearbeiteten Perspektiven spiegeln. Sie erhalten damit den Charakter von Belegen für die gewählte Perspektive. Dies sei an zwei Beispielen veranschaulicht.

Caroline Stein erzählt von einem Fall im Rahmen einer Argumentation zur Situation der Frauen mit Kindern im Unternehmen. Es handelte sich dabei um eine teilzeitarbeitende Kollegin, die aufgrund eines zu hohen Arbeitsanfalls permanent längere Arbeitszeiten hatte als vertraglich vereinbart.

„Aber wir haben natürlich auch in den Stäben in bestimmten Bereichen, und zwar unabhängig von der jetzigen gesetzlichen Regelung, auch Mütter mit Teilzeitverträgen. Also zum Beispiel, ich habe eine zeitlang in der (Name der Abteilung, A.K.) gearbeitet, da haben wir auch eine Kollegin, die, ehm .. ich glaube, anfänglich, als ich kam, war sie nur zwei Tage in der Woche da.
Da haben sie aber sehr schnell gemerkt, wie schwer das ist, das auch unter einen Hut zu kriegen, weil sie eigentlich permanent längere Arbeitszeiten hatte als eigentlich vereinbart, wenn sie in irgendeinem Projekt saß oder so was, und dann permanent den Stress hatte, irgendwie Kinderbetreuung jetzt noch zu organisieren.
Also insofern, es ist ja auch oft was, wovor die Kolleginnen dann zurückschrecken. (...) Und dann gibt es halt viele Kolleginnen, denke ich, die von sich aus sagen: „Das kriege ich ja so gar nicht auf die Reihe. Und da suche ich mir für die Zeit meiner Familienphase lieber was, wo ich für mich selber auch die Garantie habe, ich komme halt pünktlich aus dem Laden raus.“ Und damit mache ich dann auch (h) Abstriche natürlich an dem Arbeitsinhalt unter Umständen. Also ich denke, so funktioniert der Mechanismus eher. Der funktioniert nicht über Konflikt.“ (Pos. 114, 1-26)

Caroline Stein thematisiert den Fall als Lernprozess der Beteiligten, dass ein Modell mit reduzierten Arbeitszeiten mit den betrieblichen Arbeitsanforderungen nicht vereinbar war. Die Arbeitsanforderungen werden als gegeben beschrieben, sie sieht sich als Betriebsrätin nicht als Beteiligte des Prozesses. Im Anschluss daran geht sie zu einer Erklärung über, aus welchen Gründen Frauen mit Kindern Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus annehmen. Die Bericht dient somit als Beleg dafür, dass Frauen die Situation zu hoher Arbeitsanforderungen nicht bewältigen können, sie aufgrund dessen ihre Wahl treffen und Dequalifizierungen akzeptieren, die ihnen verlässliche Arbeitszeiten ermöglichen. Anders gesagt: Frauen wollen, so die Perspektive, unter den gegebenen Bedingungen nichts anderes, da ein Konflikt um den Arbeitsplatzerhalt nicht erwünscht ist.

Wie kehren die oben bereits herausgearbeiteten Leitmotive wieder? Der gesamten Sequenz ist die Deutung einer Entscheidung zwischen Kind und Karriere unterlegt. Die Situation ist wiederum als Konstellation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin präsent, die Arbeitsbedingungen werden als gegeben und die ‘Wahl’ der Dequalifizierung implizit als notwendige Folge betrieblicher Rahmenbedingungen gedeutet (*„und damit mache ich dann auch (h) Abstriche natürlich an dem Arbeitsinhalt unter Umständen“*). Es kommt somit zu einer Individualisierung des betrieblichen Aushandlungsprozesses und zu einer Psychologisierung der eigentlichen Konfliktsituation, indem das Verhalten der Frauen als psychische Reaktion (Angst/Unsicherheit) auf betriebliche Anforderungen erklärt wird, während die Steuerung über betriebliche Arbeitsorganisation und damit auch die Behandlung des Themas auf der Organisationsebene ausgeblendet bleibt. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang, dass die Argumentationen zum Verhalten der Frauen und dessen Ursache sprachlich wiederum als Konstruktionen erscheinen und nicht mit einem Wissen über tatsächliche betriebliche Vorgänge verknüpft sind. Die Beschäftigtenperspektive ist auch hier eine konstruierte (*„und dann gibt es halt viele Kolleginnen, denke ich“*/*„Also ich denke, so funktioniert der Mechanismus eher,“*).[33]

In einem zweiten Fall skizziert Caroline Stein die Situation der bereits erwähnten zwei Beschäftigten in Führungsfunktionen auf der ersten Leitungsebene, die ihre Positionen nicht mit reduzierter Arbeitszeit ausüben können, sondern eine Stabsaufgabe erhalten. Nach der kurzen Erzählung, in der die bereits herausgearbeiteten Motive wiederkehren (Unternehmenshandeln als Fürsorge, Bedeutungslosigkeit der Rechtsanspruchs), kommt es zu einer Nachfrage zur Beteiligung der Betriebsrats. Hier geht die Fallerzählung ebenfalls in eine beschreibende Darstellung des Betriebsratshandelns über, die mit einer Evaluation zu dessen Handeln verknüpft wird.

33 Für die Distanz zur Situation der Beschäftigten und die Neigung, deren Perspektive zu konstruieren, sei noch ein weiteres Beispiel zitiert. Caroline Stein führt, bezogen auf den Fall von zwei stellvertretenden Gruppenleiterinnen, die während der Elternteilzeit ihre vorherige Funktion nicht mehr ausüben und als Sachbearbeiterinnen tätig sind, aus: *„Das ist aber in der Regel, ehem.. eh, für die Kollegin, ich weiß nicht, ob es für sie wirklich ein Problem ist.“* (Pos. 112, 1-6).

I: „Und können Sie davon erzählen, wie der Betriebsrat oder Sie als Betriebsrätin da beteiligt waren?“
P: „Wir sind da eigentlich nur insofern beteiligt, dass wir die entsprechenden Versetzungen beziehungsweise die Tatsache, dass jemand zurückkommt aus der Elternzeit und da und da dann für soundsoviel Stunden eingesetzt wird, das kriegen wir zur Kenntnis.
Wir gucken schon drauf: „Wie sind denn die Bedingungen, was hat die Kollegin vorher gemacht, ist das zumutbar für die Kollegin?“, wenn es ein Wechsel ist, was die Tätigkeit angeht. Wir gucken auch durchaus mal auf die Bezahlung, ja: „Wie geht man jetzt eigentlich damit um?“. Klar, also das, was wir im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes in solchen Momenten auch zu tun haben, das tun wir alles.
Aber es gibt nicht unbedingt ein Eingebundensein, dass es so wäre, dass man sagt: „Hier, Betriebsrat und Geschäftsleitung überlegen, wie gehen wir mit Müttern um, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten?“ oder so was und „Welche Bedingungen müssen da geschaffen werden?“, also so was gibt es nicht, sondern es ist wirklich dann der Einzelfall und die jeweilige konkrete Versetzung, wo wir dann natürlich mit gestalten, wenn das notwendig ist.“ (Pos. 106, 1-12)

Caroline Stein beschreibt sich hier als Teil eines aktiven Betriebsrats. Sein Handeln wird dabei über den Hinweis auf die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten positiv bestätigt.[34] Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang die Perspektive, die sich über die Darstellung mitteilt. Caroline Stein thematisiert den Vorgang der Versetzung, benennt ihn jedoch nicht als Dequalifizierung. Die konkreten Verfahrensweisen des Betriebsrats bleiben unklar, erscheinen als zufällig, werden sprachlich in ihrer Bedeutung relativiert und in ihren Folgen für den Arbeitgeber nicht benannt („*Wir gucken schon drauf*“/„*gucken auch durchaus mal auf die Bezahlung*“). Deutlich wird durch die Form der Darstellung auch eine Perspektive, die beinhaltet, dass der Betriebsrat die grundsätzliche Verfahrensweise des Arbeitgebers nicht in Frage stellt, sondern sich lediglich für die anschließenden Beschäftigungsbedingungen verantwortlich sieht. Gleichwohl enthält die Sequenz in ihrem zweiten Teil als Einschränkung der positiven Kommentierung zur Aktivität des Betriebsrats den Hinweis darauf, dass die Rahmenbedingungen thematisiert werden könnten. Aktivitäten des Betriebsrats, die sich darauf beziehen könnten, werden allerdings über den vorhergehenden Verweis auf die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten implizit als freiwillige beschrieben.

34 Sie bezieht sich hier implizit auf das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen. Siehe hierzu die Ausführungen in Kap. 4.1.

6.5.1.3 Teilzeitausschreibung im Unternehmen: „Also wir achten schon sehr deutlich darauf, wie Stellen ausgeschrieben werden.“

Als aktiv beschrieben, als passiv dargestellt, gleichzeitig mit einem kritischen Blick beurteilt, bleiben die Ausführungen Caroline Steins zur Rolle des Betriebsrats ambivalent. Dieses Muster ist zeigt sich auch beim Themenkomplex der Teilzeitausschreibung, der für die Umsetzung von Teilzeitregelungen von wesentlicher Bedeutung ist.

„Also wir achten schon sehr deutlich darauf, eh:::, wie Stellen ausgeschrieben werden und ob die Frage von Teilzeiteignung, berücksichtigt ist. (...)
Es gibt halt ab und an mal die Situation, dass wir Stellenausschreibungen bekommen, wo der Zusatz nicht dabei ist, wo wir aber sagen, das ist ein klassischer Bereich, den man ohne jegliche Probleme Teilzeit ausschreiben kann, und dann gibt es von uns auch sofort die Nachfrage, warum das nicht drauf steht. Es ist dann auch nicht immer vergessen worden, sondern manchmal muss man auch in die Diskussion darüber gehen. Aber ich, ohne dass ich das jetzt genau weiß, wie wir uns dann in der Regel immer durchsetzen, aber ich denke, wenn wir gute Argumente dafür haben, warum man die auch Teilzeit geeignet ausschreiben muss, dann passiert das auch.“ (Pos. 192, 1-8)

Dominiert zunächst die Schilderung eines aktiven Betriebsrats, offenbart sich bei näherem Hinsehen jedoch eine andere Lesart. Es bleibt ebenso offen, was der Betriebsrat nach einer Anfrage zur Teilzeiteignung macht und mit welchem Erfolg wie auch, in welchen Bereichen er Probleme sieht und worauf sich diese beziehen, wenn er auf eine Intervention verzichtet. Erkennbar ist in diesem Textausschnitt, dass Caroline Stein positive Folgen des Betriebsratshandelns konstruiert, sie sind nicht mit einem Wissen um konkrete Fälle verknüpft („*ohne dass ich das jetzt genau weiß, wie wir uns dann in der Regel immer durchsetzen*“).

Im weiteren Verlauf des Interviews zeigt sich, dass sich die Aktivität des Betriebsrats im Rahmen der Teilzeitausschreibung grundsätzlich nicht auf den Bereich der höherqualifizierten Stellen, wie auch nicht auf Positionen im Leitungsbereich bezieht. Hier bleibt die personalpolitische Verfahrensweise ohne jegliche Intervention.

I: „Wie ist das bei Stellenausschreibungen für Höherqualifizierte?“
P: „Die sind selten teilzeitgeeignet ausgeschrieben... Also teilzeitgeeignet ausgeschrieben sind so diese klassischen Arbeiten in den Geschäftsbereichen. Und da ist es ja auch wirklich so, da ist es völlig unproblematisch.“ (Pos. 198/199, 1-3)
„Ja, da sind Sie genau an so einem Punkt: Was erwartet man von jemandem, der eine bestimmte Position einnimmt *in diesem Unternehmen*? Und hier ist es dann auch so, da wird eine Anwesenheit von mindestens acht Stunden erwartet, das ist eigentlich

egal, ob die notwendig ist oder nicht. Also in der Regel werden sogar zehn erwartet .. ehn erwartet .. oder eine gewisse Form auch von ständiger Abrufbereitschaft. Und wenn Sie da diskutieren wollen, die Stelle sei teilzeitgeeignet, dann werden Sie natürlich sofort mit diesem Bild konfrontiert und es wird Ihnen erklärt: Es geht nicht. Und da sind Sie bei dem Thema, bei dem wir eben waren: Solange da nicht grundsätzlich eine Bereitschaft zu einem Umdenken.. aber da muss ich ja viel in Frage stellen. Das ist, glaube ich, so das Problem daran." (Pos. 202, 1-10)

Caroline Stein begründet die fehlende Intervention bei einer Ausschreibung höherqualifizierter Positionen über die Erwartungshaltung anderer und den damit verbundenden Widerstand. Von wem der Widerstand ausgeht, bleibt ungesagt. Auch wird nicht deutlich, ob sie von einer realen oder einer fiktiven Situation spricht. Zum Ausdruck kommt ebenso, dass als Voraussetzung für das eigene Handeln die Bereitschaft anderer, nicht benannter Akteure figuriert und darüber implizit eine Delegation der Verantwortung für den Status Quo an andere erfolgt. Das Darstellungsmuster eines übermächtigen Widerstands setzt sich fort in ihren Ausführungen zu einer Ausschreibung von Führungspositionen in Teilzeit:

P: „Das ist aber auch, ehm, also in meiner Wahrnehmung so gut wie überhaupt nicht Thema. Es ist einfach kein Thema im Unternehmen. Also es ist einfach Gesetz, dass man da Vollzeit zu sitzen hat." (Pos. 206, 3-4)
I: „Und ist es unter den Betriebsräten ein Thema?"
P: (schnell und knapp) „Nee. .. Ich denke auch nicht, dass es da eine hohe Sensibilität für gibt." (Pos. 207/208)

„*Also es ist einfach Gesetz, dass man da Vollzeit zu sitzen hat*", resümiert Caroline Stein die Situation im Unternehmen, die in ihrer Schilderung wiederum ohne handelnde Akteure bleibt, so dass jede Perspektive einer Veränderung abgeschnitten ist. Interessant ist, dass die Durchsetzung von Macht hier metaphorisch über den Begriff des Gesetzes transportiert wird. Zieht man in Betracht, dass das faktische Recht der Beschäftigten in der gesamten Darstellung im Interview als bedeutungslos präsent ist, bestätigt sich hier noch einmal die Perspektive einer völligen Relativierung der bestehenden Rechtsnormen. Über den Gesetzesbegriff werden die bestehenden Machtverhältnisse als unveränderbar legitimiert. Recht ist in dieser Perspektive lediglich als Konservierung bestehender Machtverhältnisse präsent, nicht aber als deren Dynamisierung.

6.5.2 Zwischenfazit

Welche Muster zeigen die Ausführungen Caroline Steins? Deutlich wird für ihre Perspektive, dass sie einen Lebensentwurf mit Kindern auch in höheren

Positionen der betrieblichen Hierarchie grundsätzlich für möglich hält, während sie die Praxis unter dem Gesichtspunkt entwickelt, dass ein beruflicher Aufstieg eine Wahl zwischen Kind und Karriere erfordert. Die eigene kritische Perspektive ist dabei in die Schilderung Caroline Steins zur Teilzeitumsetzung im Betrieb so eingebunden, dass sie im Ergebnis nicht zum Tragen kommen kann aufgrund ihrer Deutungen der Verfahrensweise im Unternehmen. Zu diesen Deutungen gehört die Konstruktion einer umfassenden Definitionsmacht des Arbeitgebers bei der Teilzeitumsetzung – spiegelbildlich verknüpft mit einer Perspektive der Machtlosigkeit der Beschäftigten – sowie eine Interpretation der Teilzeitansprüche als in der betrieblichen Praxis bedeutungslos. Auch die Beschäftigtenperspektive wird so gedeutet, dass es keinen Anlass für das Handeln des Betriebsrates respektive Caroline Steins als Betriebsrätin gibt. Dies ermöglichen die Konstruktionen zu den Interessen, Wünschen und psychischen Reaktionen der weiblichen Beschäftigten mit Kindern (Konfliktvermeidung/defensives Arrangement mit dem Unternehmen/Selbstbeschränkung der Erwerbsorientierung im vorhinein), während deren reale Situation nicht bekannt ist.

In der Darstellung des Betriebsrats zeigen sich drei unterschiedliche Muster: Erstens wird der betrieblichen Interessenvertretung eine machtlose Position im Rahmen der Umsetzung der Teilzeitansprüche zugeschrieben. Daraus resultiert die Delegation von Interessenpolitik an die hochqualifizierten Beschäftigten im Betrieb, die aufgrund individueller biographischer Erfahrungen eine Veränderung der von ihr als ungerecht betrachteten Situation initiieren sollen. Verbunden ist dies mit einer Politikkonstruktion für den betrieblichen Aushandlungsprozess zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, bei der eine vorausgehende Übereinstimmung der Interessen zum Ausgangspunkt des Betriebsratshandelns gemacht wird. Zweitens wird der Betriebsrat als aktiv beschrieben und die Legitimation für sein fehlendes Engagement aus der Wichtigkeit anderer personalpolitischer Themen abgeleitet. Das dritte Muster besteht in einer kritischen Sicht auf das Betriebsratshandeln, mit der sich Caroline Stein positiv abgrenzt und die ihr die Darstellung der eigentlichen Möglichkeiten erlaubt.

Auch wenn die Schilderung auf der ersten Ebene zunächst in sich widersprüchlich erscheint, ist allen drei Mustern gemeinsam, dass sie zu einer Entlastung Caroline Steins von einer Handlungsanforderung führen. Die betriebliche Realität, so die implizite Schlussfolgerung zu ihrer Darstellung, lässt sich gegenwärtig nicht verändern. Die offensichtliche Spannung zwischen der Perspektive des Möglichen und der Realität, wird nicht als Widerspruch thematisiert, der zu einem Handlungsimpuls führt, sondern stattdessen zugunsten einer Perspektive der Praxis aufgelöst, in welcher der Entwurf des Möglichen für das eigene Handeln

verschwindet. Wie kommt es dazu, dass Caroline Stein die betriebliche Praxis als unveränderbar gilt, als Situation, in der Vollzeit ein „*Gesetz*“ ist? Um dieser Frage weiter nachzugehen, gehe ich im Folgenden auf ihr eigenes Arbeits- und Lebensmodell ein.

6.5.3 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Ich habe auch den unglaublichen Vorteil, dass ich einen Mann zu Hause habe, der auch zu Hause arbeitet.“

Caroline Stein lebt mit ihrem Mann und dessen Tochter zusammen, die seit einigen Jahren in der Familie lebt. Beruflich beginnt sie nach dem Abschluss ihres Hochschulstudiums und einer Zeit der Beschäftigungssuche bei Helvetica als „*Quereinsteiger*“ (Pos. 419, 1). Nach einer Schulung von wenigen Wochen nimmt sie zunächst einfache Sachbearbeitungsaufgaben weit unterhalb ihrer akademischen Qualifikation wahr. Einige Zeit später erreicht sie eine stellvertretende Führungsposition auf der untersten Führungsebene, wechselt dann in einen anderen Bereich des Unternehmens und ist dort mehrere Jahre in einer leitenden Position tätig. Danach sind es befristete Einsätze in unterschiedlichen Projekten, die bis zu ihrer Freistellung als Betriebsrätin ihre Tätigkeit ausmachen.

Caroline Steins entwickelt die Darstellung ihrer beruflichen Tätigkeiten unter dem Gesichtspunkt einer Aufstiegsorientierung. Die ersten Stationen bei Helvetica beschreibt sie als mühseligen und langwierigen Aufstieg, der jedoch für sie in einer beruflichen Sackgasse zu enden droht („*bis zur stellvertretenden Gruppenleiterin hatte ich es dann irgendwann mal geschafft und habe dann gesagt, also das mache ich nicht mein Leben lang*“, Pos. 419, 5-6). Nach dem Ende ihrer Tätigkeit als Projektleiterin wird ihre berufliche Perspektive wieder unsicher, da das Unternehmen ihr lediglich Tätigkeiten anbietet, die ihrer vorherigen Funktion nicht entsprechen. Sie habe „*irgendein Projekt begleite(t), dann das nächste, mich so von einem zum anderen gehangelt“ (*Pos. 419, 14-15*).* Ihre Erwartung, weiterhin im Unternehmen in einer hochqualifizierten Leitungsfunktion eingesetzt zu werden, erfüllt sich nicht („*es waren drei Jahre, glaube ich, hatte ich dann so das Problem, dass man eigentlich, weil es in der Zwischenzeit hier Umstrukturierungen, Personalabbau gegeben hat, man hat so nichts Richtiges mehr für mich gefunden“,* Pos. 419, 10-14). „*Die feste Perspektive „Das ist jetzt mal der Weg“, den hatte ich eigentlich .. die hatte ich nicht*“ (Pos. 420, 1), schildert sie ihre Situation vor dem Wechsel in den Betriebsrat als freigestelltes Mitglied. Die Übernahme der Betriebsratstätigkeit ermöglicht Caroline Stein, ihre unsichere berufliche Situation zu beenden. Die jetzige Position als Betriebsrätin wird dabei

als Aufstieg in eine Führungsposition gedeutet, in der sie die eigenen Führungsqualitäten umsetzen kann und die im Vergleich zu den Führungspositionen im Unternehmen höherwertig ist.

> „Und ich denke auch, da braucht man heute Leute, die, ehm .. ja, ich sage mal, mindestens so qualifiziert wie die Führungskräfte (leise lachend) arbeiten. Weil sonst funktioniert's nicht. Und insofern bin ich mit der Rolle jetzt auch ganz zufrieden.“ (Pos. 420, 8-10)

Welches Arbeits- und Familienverständnis und welches Geschlechtermodell kommen in ihrer individuellen Situation zum Tragen? Wie perspektiviert Caroline Stein ihren Arbeits- und Lebensentwurf? In welcher Beziehung steht ihr betriebliches Handeln mit ihrem eigenen Arbeits- und Lebensmodell?

Caroline Stein spricht während des gesamten Interviewteils, in dem es um die betriebliche Praxis der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsarbeit und die Teilzeitumsetzung im Betrieb geht, nicht über ihre eigene Arbeits- und Lebenssituation. Diese ist kein Gegenstand des Gesprächs bis zu dem Zeitpunkt, als sich das Interview ihrer eigenen Gestaltung von beruflicher Position und Privatleben zuwendet. Umso erstaunlicher ist es dann zunächst, dass Caroline Stein in diesem Teil des Interviews genau das Thema aufgreift. Es ist das große Thema in den gesamten Ausführungen zu ihrer eigenen Arbeits- und Lebenssituation, dass eine Kombination von hochqualifizierter Berufsarbeit und Sorgearbeit für sie weder früher möglich gewesen wäre noch es heute ist. Dieses Grundmuster zeigt sich in den zwei zentralen Komplexen dieses Interviewteils: Es findet sich in der ausführlichen Reflexion zu ihrer beruflichen Situation in der Vergangenheit wie auch in der Beschreibung ihres gegenwärtigen Arbeits- und Lebensmodells. Interessant ist dabei, dass die Erzählungen Caroline Steins wieder und wieder abbrechen, um in die Argumentation zu münden, dass ein anderer als der eigene Lebensentwurf mit hochqualifizierter Berufsarbeit nicht realisierbar ist.

Ich möchte dieses Grundmuster nun genauer entfalten, zeigen, welche Erfahrungen damit verbunden sind und auf die Funktion dieser Perspektive eingehen. Betrachten wir dazu zunächst die Eröffnungssequenz zu diesem Teil des Interviews, da hier bereits wesentliche Interpretationsmuster des eigenen Familienmodells wie auch der Deutung der eigenen Erwerbsbiographie angelegt sind.

> I: „Wie gestalten Sie selbst Ihre berufliche Position in Verbindung mit Ihrem Privatleben? Und falls Sie Kinder haben, mit der Betreuung Ihrer Kinder.“
> P: „Ich lebe mit einem Kind zusammen. Allerdings ist die jetzt schon 15. Also insofern, ehm .. ist das nicht mehr ganz so schwierig. Ich habe auch den unglaublichen Vorteil, dass ich einen Mann zu Hause habe, der auch zu Hause arbeitet. Das heißt,

sowohl der Bereich (lachend) Haushalt als auch der Bereich Kindererziehung ist weitgehend von (lachend) meinen Schultern genommen. Also eine sehr ungewöhnliche Situation eigentlich.
Ehm, ich muss auch sagen, dass ich in meiner heutigen beruflichen oder nee, eigentlich schon in den gesamten letzten Jahren (h) in meiner beruflichen .. bei meinen beruflichen Positionen ein großes Problem bekommen hätte, beides unter einen Hut zu bekommen. Einfach weil für mich ganz wesentlich ist, um das organisiert zu kriegen, verlässliche Arbeitszeiten und planbare Arbeitszeiten, und die hatte ich in den letzten Jahren nicht. Das ist das Erste. Das heißt, ich hätte, eh, bestimmte Tätigkeiten hier im Unternehmen nicht machen können, wenn ich, eh, mich gleichzeitig um Familie oder Kinder hätte kümmern müssen. So.
Wie gesagt, und das ist auch für mich so ein ganz wesentlicher Punkt für individuelle Vereinbarkeit: planbare Arbeitszeiten. Und mein Eindruck ist, wir haben ja damals gesagt, Arbeitszeitflexibilisierung, gibt auch mehr Möglichkeiten, Beruf und Familie oder Privatleben unter einen Hut zu kriegen. Ich denke, der Trend ist aber genau der umgekehrte. Die Verfügbarkeit für das Unternehmen wird einfach immer weiter ausgeweitet, und es macht es eher schwieriger als einfacher. So." (Pos. 351, 1-2/Pos. 352, 1-16)

Caroline Stein geht zunächst auf ihre gegenwärtige Situation ein, um schon nach wenigen Sätzen einen Blick zurück zu werfen. Ihre Ausführungen zu ihrem gegenwärtigen Familienmodell lassen zunächst erkennen, dass die Kombination von Erwerbstätigkeit und Familie gänzlich aus dem Blickwinkel der Realisierung von Erwerbstätigkeit thematisiert wird. Die gegenwärtige berufliche Position gilt Caroline Stein als realisierbar aufgrund ihres Familienmodells, innerhalb dessen sie frei von Sorgeverantwortung ist. Das Familienmodell ist somit als Rahmenbedingung der eigenen Berufstätigkeit präsent. Positiv konnotiert wird die Entlastung von Sorgeaufgaben, sie ist Caroline Stein Kennzeichen ihrer besseren Situation im Vergleich zu derjenigen anderer Frauen („*ich habe auch den unglaublichen Vorteil*"). Kindererziehung und Haushalt stehen implizit für Belastung, sowohl bezogen auf ihre eigene Situation, als auch – durch den Vergleich, den sie zieht - bezogen auf die Situation anderer Frauen. Ihren eigenen Part in der Familienkonstellation leitet Caroline Stein daraus ab, dass jemand anders (ihr Mann) familiäre Sorgeaufgaben in Kombination mit Berufstätigkeit übernimmt. Im Umkehrschluss legitimiert die eigene Berufstätigkeit damit den familiären Part ohne Sorgeaufgaben („*dass ich einen Mann zu Hause habe, der auch zu Hause arbeitet. Das heißt, sowohl der Bereich (lachend) Haushalt als auch der Bereich Kindererziehung ist weitgehend von (lachend) meinen Schultern genommen.*"). Die Beziehung zur Tochter ihres Mannes wird in der Textsequenz in einer sprachlich distanzierenden Form entworfen („*ich lebe mit einem Kind zusammen*").

Die Beschreibung des Familienmodells präsentiert Sorgeverantwortung latent als Ausschlusskriterium für ihre hochqualifizierte Berufsarbeit, so dass im Umkehrschluss hochqualifizierte Berufsarbeit nur in der Abwesenheit von Verantwortung für Kinder und Familie als umsetzbar erscheint. Diese erfordert, so das implizite Leitmotiv dieser Sequenz, die Entscheidung zwischen zwei Möglichkeiten, die zwischen Kind und Karriere.

Die kurze Erzählung Caroline Steins zu ihrem gegenwärtigen Familienmodell bildet in der Interviewsequenz den Ausgangspunkt für eine Reflexion ihrer beruflichen Situation in den letzten Jahren. Das latente Motiv, das bereits in den ersten Sätzen angeklungen ist, wird nun explizit: Ein anderes Familienmodell hätte die Wahrnehmung bestimmter beruflicher Aufgaben verhindert („*ich hätte, eh, bestimmte Tätigkeiten hier im Unternehmen nicht machen können*"). Das eigene Arbeits- und Lebensmodell wird aus dem Fehlen einer Rahmenbedingung, den „*planbare(n) Arbeitszeiten*", erklärt.

In welcher Beziehung stehen nun die Beschreibung ihres Familienmodells und die Reflexion ihrer beruflichen Situation in der Vergangenheit? Betrachtet man die Sequenz in ihrer inneren Struktur, so zeigt sich in der Beschreibung des eigenen heutigen Lebensmodells wie auch in der anschließenden Argumentation zur beruflichen Situation in den vergangenen Jahren, dass hochqualifizierte Berufsarbeit und Familie als unvereinbar für die eigene Lebensgeschichte gedeutet werden. Die Deutung der beruflichen Situation in der Vergangenheit bestätigt dabei die Perspektive auf das gegenwärtige Arbeits- und Lebensmodell. Das jetzige Arbeits- und Lebensmodell unter Ausschluss der Sorgeverantwortung erscheint damit als das einzig mögliche.

Caroline Steins berufliche Situation in der Vergangenheit ist im Interview fast ausschließlich im Rahmen ihrer Argumentationen präsent. An einer Stelle geht sie im Interview auf eine Erfahrung ein, die sich auf die Zeit ihrer Leitungsposition bezieht und bei der unbegrenzte zeitliche Verfügbarkeit im Vordergrund steht.

„Ja. ... also das war zum Beispiel die Projektleitung, die bestand aus mehreren Teilprojekten .. (...) Und da war es einfach so, dass die Frage .. ob und wann ich zur Verfügung stehe, ab einem bestimmten Zeitpunkt des Projektverlaufs keine Rolle mehr gespielt hat, sondern es war selbstverständlich, dass ich zur Verfügung zu stehen habe. So. Das wusste ich auch vorher. Also ich meine, ich wusste, auf was ich mich da einlasse. Insofern ist das jetzt keine Klage, sondern einfach eine Feststellung, das kann man nur in bestimmten Lebenssituationen tun.
Also ich wusste manchmal morgens, wenn ich meinen Arbeitstag begann, nicht, wann er nachmittags oder .. oder was heißt „manchmal", sehr oft nicht, wann er denn endet. Geht mir heute in der Betriebsratstätigkeit oft genau so, weil sie es einfach

> nicht .. Sie können kein klares Arbeitsende planen, zumindest nicht regelmäßig oder nicht immer. Also das ging so weit mit der Verfügbarkeit, dass ich erlebt habe, dass es dem Vorstandsvorsitzenden morgens um halb acht eingefallen ist, dass er Zahlen braucht .. und man hat dann versucht mich zu erreichen. Ich war mit dem Auto unterwegs, und er hatte sich hinterher fürchterlich drüber aufgeregt, dass ich während der Autofahrt nicht erreichbar war für ihn. (...) das zeigt erst mal, also wie weit da die Erwartungshaltung in bestimmten Situationen geht.
> Und das ist genau der Punkt, wo ich sage, da kriege ich das mit einer Familie, zumindest wenn ich da verantwortlich dann auch für Kindererziehung und Kinderbetreuung bin, denke ich, nicht mehr unter einen Hut." (Pos. 356, 1-13, 19-22)

Ähnlich wie in der bereits vorgestellten Interviewsequenz verknüpft Caroline Stein in ihrer Erzählung vergangene und gegenwärtige Erfahrungen. Sie schildert zunächst eine berufliche Situation, die mit einer unbegrenzten zeitlichen Verfügbarkeit für das Unternehmen verbunden war. Die beruflichen Anforderungen beschreibt sie als gesetzt, sie werden implizit aus der Perspektive einer unabdingbaren Notwendigkeit entwickelt, einer bestimmten Erwartungshaltung von seiten des Unternehmens zu entsprechen („*es war selbstverständlich, dass ich zur Verfügung zu stehen habe*"). Wie die Erzählung zur Reaktion des Vorstandsvorsitzenden zeigt, wird ihre Arbeit negativ beurteilt, als sie dem Anspruch an eine totale zeitliche Verfügbarkeit für das Unternehmen nicht entspricht.

Es fällt bei genauerer Betrachtung auf, dass Caroline Stein ihre damalige Entscheidung, die Leitungsposition anzunehmen, kommentiert. Auch hier wird das Motiv der Entscheidung zwischen zwei sich ausschließenden Lebenssituationen implizit deutlich („*Also ich meine, ich wusste, auf was ich mich da einlasse (...), das kann man nur in bestimmten Lebenssituationen tun*"). „*Insofern ist das jetzt keine Klage, sondern einfach eine Feststellung*", lautet die eigene Interpretation zu ihrer Wahl. Sie vermittelt in der Selbstkommentierung die Abgrenzung von einer Interpretation ihrer damaligen Situation als einer, unter der sie gelitten haben könnte. Übrig bleibt ein Blick, in der die Entscheidung als reines Faktum existiert, ohne dass ihre emotionale Bedeutung zu Tage tritt. Das emotionale Erleben ist über die Figur dieser Kommentierung auf der Darstellungsebene abgetrennt. Gleichzeitig jedoch rahmt Caroline Stein unintendiert mit ihrem Kommentar ihre Erfahrung im Kontext einer Klage, eines Schmerzes. Die sprachliche Rahmung, innerhalb der die Erfahrung nicht als schmerzvolle gedeutet werden soll, verweist somit latent auf einen solchen biographischen Kontext.

Aufschlussreich ist ebenfalls die wiederholte Verknüpfung zwischen ihrer damaligen beruflichen Situation (Projektleitung) und ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation als Betriebsrätin über die Parallele der entgrenzten Verfügbarkeit („*geht mir heute in der Betriebsratstätigkeit oft genau so, weil sie es einfach nicht .. Sie können kein klares Arbeitsende planen*"). Frühere und gegenwärtige Berufstätigkeit werden somit in ihren Arbeitsbedingungen gleichgesetzt. Sie bedingen damit, so die implizite Aussage, auch das gleiche Arbeits- und Lebensmodell.

Caroline Steins Erzählung endet mit der Schlussfolgerung, dass hochqualifizierte Berufsarbeit mit Leitungsverantwortung und Sorgearbeit sich ausschließen („*da kriege ich das mit einer Familie, zumindest wenn ich da verantwortlich dann auch für Kindererziehung Kinderbetreuung bin, denke ich, nicht mehr unter einen Hut*"). Das Muster, das sich bereits in der Analyse der Eröffnungssequenz gezeigt hat, wird hier wieder aufgenommen. Ihre Erzählung rechtfertigt die Argumentation der Unvereinbarkeit von hochqualifizierter Berufsarbeit und Familie und damit die eigenen biographischen Entscheidungen in der Vergangenheit wie in der Gegenwart. Das eigene Arbeits- und Lebensmodell wird bestätigt. Weder an dieser noch an anderer Stelle im Interview bezieht sich Caroline Stein in ihren Erzählungen darauf, ob für sie die Frage eines Lebensentwurfs mit Kindern je relevant war. Obgleich es die zentrale Perspektive ihrer Darstellung ist – in der Präsentation ihrer biographischen Entscheidungen wird an keiner Stelle eine Verbindung zu ihrem damaligen Erleben hergestellt. Die Darstellung der Biographie über die Sprachform der Argumentation ermöglicht genau diese Trennung.

Wie gestaltet Caroline Stein ihre gegenwärtige Arbeits- und Lebenssituation? Wie kommt es, dass ihr die jetzige Arbeits- und Lebenssituation als ebenso wenig vereinbar mit familiärer Verantwortung gilt? Im Interview kommt es auf Nachfragen zu ihrer konkreten Lebenssituation zu einer ausführlicheren Schilderung. Neben ihrer Berufstätigkeit, „*bei der Sie kein klares Arbeitsende planen (können), zumindest nicht regelmäßig oder nicht immer*" (Pos. 356, 10-11), habe sie

> „auch noch so ein kleines Hobby und mache Landespolitik, und (lachend) insofern habe ich neben meinem Acht-bis-Zehn-Stunden-Tag immer noch mal, ein paar Stunden hinten dran oder oben drauf.
> Und, ehm, ich erlebe es eben sehr oft so, dass, ehm, an sehr anstrengenden und hektischen Tagen, und das sind bei mir viele, wenn ich abends nach Hause komme .. ich einfach so was von .. ja, einfach nur noch, ich möchte eigentlich kein neues Problem mehr hören (lacht). Ich .. bin auch sehr gereizt, wenn man mich dann nicht in Ruhe lässt, ehm .. so.
> Und ich weiß aber gleichzeitig, da sind zwei Menschen, die natürlich das Bedürfnis haben, entweder bestimmte Dinge mit mir zu klären oder abzusprechen, weil sie nun mal irgendwann geklärt und abgesprochen werden müssen, oder aber einfach das Bedürfnis haben, mit mir zu sprechen (lacht) und mir vielleicht auch mal was zu erzählen.

> Ehm, also ich schaffe es in der Zwischenzeit ganz gut, dann meinen beruflichen Alltag völlig wegzupacken und, ehm, dann doch noch mal, also für mich selber zu sagen: „Okay, und jetzt zumindest beim Abendessen nimmst du dir die Zeit .. da auch zu Gesprächen zur Verfügung zu stehen. Das ist in der Zwischenzeit eigentlich auch .. klappt gut, funktioniert gut. Nur danach muss man mich dann auch in Ruhe lassen. Weil sonst habe ich irgendwo die Grenze erreicht dessen, was ich so einen Tag über noch schaffe. Und, ehm, versuche aber auch sehr stark, und das ist was, was mir manchmal sehr schwer fällt, meinen beruflichen Alltag auch nicht mit in die Familie zu bringen." (Pos. 367, 2-21)

Caroline Stein organisiert ihr Leben von der Berufsarbeit und ihrer politischen Arbeit aus und stellt sich den hohen zeitlichen Anforderungen, die damit verbunden sind. Berufstätigkeit und politische Arbeit sind in ihrer Darstellung Bedingungen, die ihre volle Verfügbarkeit erfordern. Die zeitlichen Anforderungen werden als gegeben definiert („*habe ich neben meinem Acht-bis-Zehn-Stunden-Tag immer noch mal ein paar Stunden hinten dran oder oben drauf*"). Aus diesen Zeitanforderungen heraus erklärt sie den zeitlichen Stellenwert, den sie ihrer Familie einräumt. Familie ist in dieser Sicht das Nachgeordnete, sie erhält das an Zeit und Energie, was nach den Anforderungen des Tages noch übrig ist.

Bedeutsam sind die Zuschreibungen, die die unterschiedlichen Lebensbereiche erhalten. Während Berufsarbeit und politische Arbeit über die zeitlichen Anforderungen in ihrer Bedeutung gesetzt sind und die politische Arbeit positiv gedeutet wird, ist Caroline Steins Blick auf die Familie nicht mit positiven Zuschreibungen verbunden. Sie wird als zusätzliche Belastung thematisiert. Die eigene Beziehung zur Familie wird dabei implizit als Befriedigung der Bedürfnisse anderer charakterisiert, sie selbst erscheint passiv in dieser Konstellation („*zur Verfügung zu stehen*"). Subtil teilt sich hier der Pflichtcharakter mit, mit dem Caroline Stein ihr Verhalten belegt („*okay, und jetzt zumindest beim Abendessen nimmst du dir die Zeit*"). Anstrengung und Belastung, sich den Bedürfnissen anderer zu stellen, die den eigenen Freiraums begrenzen, sind die Konnotationen, die ihre Perspektive transportiert („*nur danach muss man mich dann auch in Ruhe lassen. Weil sonst habe ich irgendwo die Grenze erreicht dessen, was ich so einen Tag über noch schaffe*"). Eigene Bedürfnisse an Familie werden hintangestellt und erscheinen nur insofern, als dass sie nicht erfüllt werden.[35] Im Gegensatz zur Notwendigkeit einer unbegrenzten Verfügbarkeit, die sie den beruflichen und politischen Tätigkeiten zuschreibt – basierend auf Anforderungen, die als

35 Sprachlich teilt sich insgesamt eine distanzierte Haltung in den Wendungen mit, mit denen Caroline Stein ihre Familie belegt („zwei Menschen", „die Familie", Hervorhebung A.K.).

nicht planbar charakterisiert werden –, hat die Zeit, wie sie sie für die Familie beschreibt, den Charakter einer eingeteilten, geplanten und begrenzten Zeit.

„*Also, es ist immer zu wenig Zeit dafür, also in meiner Meinung*" (Pos. 370, 1), formuliert Caroline Stein schlussfolgernd im weiteren Verlauf des Interviews und schildert sich in dieser Figur auf der Darstellungsebene als Reagierende, was die zeitlichen Ressourcen für Familie angeht, obgleich sie sich faktisch in der Begrenzung der Zeit und in der Abgrenzung gegenüber den Bedürfnissen der Familie als Handelnde zeigt.

War für sie schon einmal ein anderes Arbeits- und Familienmodell relevant, obwohl sie in den letzten Jahren ihrer beruflichen Tätigkeit dafür keine Möglichkeit sah? In ihrer Antwort auf die Frage danach, ob es schon einmal eine Situation gegeben habe, in der sie daran gedacht habe, Teilzeit zu arbeiten, erzählt sie von ihrer Arbeitszeitreduzierung im letzten Jahr.

> „Ja, ich habe sogar schon mal, wenn auch nur ganz .. in kleinem Maße Arbeitszeit reduziert. Das war im letzten Jahr, weil ich da Zeit für meine Politik brauchte (lacht verhalten). (...) Ehm .. das könnte ich mir auch, ehm .. ansonsten vorstellen, also in einem begrenzten Maß, um einfach meine eigenen Freiräume zu verwirksamen. Weil ich das schon so erlebe durch meine vielfältigen Interessen, eh, dass meine Tage eigentlich immer zu kurz sind und dass letztendlich ich selber dabei natürlich ein Stück weit auf der Strecke bleibe. So.
> Und da ist schon natürlich eine Überlegung, wenn ich da in einem bestimmten Rahmen mir zusätzliche freie Zeit organisieren könnte, und sei es nur die, die ich dann auch für mich verwende, weil ich halt ein Mal öfter im Jahr in Urlaub fahre oder so was, ehm, ja, das ja." (Pos. 380, 1-10)

Caroline Stein schafft sich ein flexibles Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten, um eine Zeitoption für ihr politisches Engagement zu erhalten. Sie habe „*einen Teil davon als ganze freie Tage genommen und ich habe für, ich glaube drei Monate, nur eine Vier-Tage-Woche gemacht*" (Pos. 384, 1-2), die übrige Zeit arbeitet sie nur halbe Tage (ebd.). Deutlich wird damit, dass sie sich Zeitspielräume in einer für sie wichtigen Situation ermöglicht, das Familienmodell und die damit verbundenen Zeitressourcen jedoch unangetastet bleiben.

Es sind unterschiedliche Möglichkeiten, die Caroline Stein entwirft, zu welchem Zweck sie andere Zeitoptionen in ihrem Leben nutzen könnte. Stellt sie ihr Gedankenmodell einmal in den Kontext von eigener Autonomie („*mir zusätzliche freie Zeit organisieren könnte/„und sei es nur die, die ich dann auch für mich verwende*") oder deren Mangel („*ich selber dabei natürlich ein stückweit auf der Strecke bleibe*"), so ist es an anderer Stelle die politische Arbeit, für die sie sich eine Vier-

Tage-Woche vorstellt, „(...) *ohne dieses ständige Hetzen, weil ich den Tag einfach dafür zur Verfügung hätte. Und du hast dein Wochenende dann weitgehend frei von solchen Verpflichtungen*“ (Pos. 386, 2-6). Gemeinsam ist diesen unterschiedlichen Optionen das Muster, dass eine Änderung des eigenen Arbeitsmodells – sowohl in der Reduzierung der Zeitanforderungen der Berufsarbeit zugunsten politischer Arbeit als auch zugunsten eigener Zeit – nicht als Zeitoption im Zusammenhang mit einer Veränderung des gegenwärtigen Familienmodells gedacht wird. Doch gleichwohl sind ihre Wünsche, das Arbeitszeitmodell zu verändern, nur Teil einer Imagination. Dies kommt zum Ausdruck, als Caroline Stein über das Modell einer Vier-Tage-Woche in ihrer jetzigen Betriebsratstätigkeit spricht.

> I: „Und <u>das</u> würde genau passen. Das wäre ein Modell für mich, *könnte ich mir vorstellen*. Ist nur jetzt etwas schwierig, weil (lacht verhalten)...
> I: (lachend) „Weil?“
> P: „hm .. , weil das zumindest in der momentanen Situation vielleicht nicht unmöglich, aber, ehm .. (h) in der Freistellung nicht ganz einfach wäre. Weil dieser Tag, den ich da nicht da wäre, eh, der würde ganz direkt mehr Belastung für die Kollegen bedeuten. Weil da wird ja kein Personal deshalb angebaut oder so was. Und das .. deswegen sage ich, mhm, weiß ich nicht. (...) Weil ich ja wüsste, dass jemand anders dann Arbeit <u>mehr</u> machen muss.“ (Pos. 386, 7-8/Pos. 387-388, 1-5)

Erscheint ein Modell mit reduzierten Arbeitszeiten in einer beruflichen Position wie der Freistellung im Betriebsrat zunächst als noch möglich, verwirft Caroline Stein im Anschluss diese Option, indem sie jene implizit abwertet. Hier ist es die Perspektive der mangelnden Solidarität, über die – unter der Voraussetzung gleichbleibender Rahmenbedingungen – letztendlich das Modell abgelehnt wird. Es wird damit in ihrer beruflichen Position zur theoretisch möglichen Variante, die an der Praxis, den gegenwärtigen Rahmenbedingungen, scheitert. Caroline Stein begründet ihre Ablehnung eines anderen Arbeitszeitmodells über die nicht veränderbaren Rahmenbedingungen. Faktisch jedoch bestehen die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten, auch in der Freistellung Arbeitszeit zu reduzieren.[36] Diese werden somit aus der Interpretation der eigenen Arbeitssituation ausgeklammert, die damit als unveränderbar erscheint.

Welche Strukturmuster zeigen in Caroline Steins Arbeits- und Lebensmodell? Die Analyse zeigt, dass Caroline Stein ihr Leben von der Berufsarbeit her organisiert. Familie ist in ihrer Beschreibung als Belastung präsent, die Bedürfnisse

36 Auch hier gelten die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion nach dem Bundeserziehungsgeld- und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Der Betriebsrat kann in diesem Fall Teilfreistellungen beschließen (§ 38 BetrVG, Abs. 1).

anderer zu befriedigen. Mit dieser Perspektive auf den familiären Bereich ist implizit das Muster verbunden, Familie als Einschränkung eigener Möglichkeiten wahrzunehmen. Handlungsautonomie erwächst aus der Realisierung von Politik und beruflicher Arbeit. Die Verfügbarkeit für Berufsarbeit und politische Arbeit erhält hierbei die Zuschreibung einer objektiven Notwendigkeit, der man sich nicht entziehen kann. Die eigene Handlungsebene ist in der Darstellung ausgeblendet. Die zeitlichen Anforderungen von Berufsarbeit und politischer Arbeit legitimieren somit das Familienmodell. Anders gesagt: Das Muster der Unvereinbarkeit einer Kombination von hochqualifizierter Berufsarbeit und Familie sichert Caroline Stein ihre Position in der Familienkonstellation. Zum einen kann die Position als Betriebsrätin somit über das Arbeitszeitmodell als Leitungsfunktion interpretiert werden. Die Deutung der eigenen Erwerbsbiographie wird unter dem Gesichtspunkt eines beruflichen Aufstiegs damit bestätigt. Zum anderen wird erkennbar, dass auch die positiv konnotierte politische Arbeit in ihrem Selbstverständnis für die eigene Handlungsautonomie steht.

6.5.4 Zusammenfassung

Caroline Stein beschreibt die Umsetzung von Teilzeitregelungen für Beschäftigte mit Kindern im Unternehmen Helvetica als grundsätzlich reibungslos, problematisiert jedoch die Unterschiede in der Implementation von Teilzeitansprüchen je nach betrieblicher Position und geht in diesem Zusammenhang auf die Praxis des Unternehmens ein, in Führungspositionen keinerlei Modelle mit reduzierten Arbeitszeiten umzusetzen. Im Verlauf des Interviews wird deutlich, dass sie eine parallele Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit grundlegend für realisierbar hält, gleichzeitig jedoch in ihrem Handeln als Betriebsrätin die Handlungspraxis im Unternehmen nicht in Frage stellt.

Zentrales Handlungsmuster Caroline Steins ist es, als Betriebsrätin im Rahmen der Umsetzung von Teilzeitrechten nicht gegen die von ihr wahrgenommene Praxis des Arbeitgebers zu intervenieren. Hinsichtlich der Handlungspraxis der Betriebsrats bleibt Caroline Stein in ihren Ausführungen trotz vielfältiger Erzählimpulse sehr allgemein. Erkennbar wird, dass der Betriebsrat Versetzungen von Mitarbeiterinnen zustimmt, denen eine Teilzeittätigkeit auf ihrem Arbeitsplatz von Seiten des Arbeitgebers nicht gewährt wird. Dies zeigt sich im Interview an Caroline Steins Ausführungen, die die Teilzeitumsetzung von ehemaligen Gruppenleiterinnen betreffen. Implizit wird erkennbar, dass im Zuge der Teilzeitumsetzung Dequalifizierungsprozesse stattfinden. Inwiefern es in diesem Zusammenhang zu einer Intervention des Betriebsrats kommt und wie sich diese

gestaltet, wird nicht deutlich. Charakteristisch für die gesamte Darstellung im Interview ist es, dass Caroline Stein nur sehr knapp auf Fälle der Teilzeitumsetzung eingeht und von diesen – trotz weiterer Erzählaufforderungen – nicht weiter berichtet. Die Fallerzählungen sind jeweils in Argumentationen eingebunden und übernehmen die Funktion, die eigene Sicht auf die betriebliche Situation im Unternehmen zu bestätigen. Ebenso zeigen Caroline Steins Ausführungen zur Teilzeitausschreibung, dass der Betriebsrat nicht in die Praxis des Arbeitgebers eingreift, Stellen für Höherqualifizierte und für Führungspositionen nicht auch in Teilzeit auszuschreiben.

Entgegen den knappen Ausführungen zum eigenen Handeln als Betriebsrätin und dem des Betriebsrats als Gremium nehmen die Deutungen der eigenen Handlungspraxis im Interview einen großen Raum ein. Als grundlegendes Deutungsmuster zeigt die Auswertung, dass Caroline Stein ihrer gesamten Darstellung eine Perspektive unterlegt, die von zwei Polen bestimmt ist, dem eigentlich Möglichen und der betrieblichen Praxis, die dem entgegensteht. Während sie zum einen vielfältige Modelle zur Umsetzung einer Kombination von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit skizziert, entwickelt sie zum anderen die Situation in der betrieblichen Praxis des eigenen Unternehmens unter dem Gesichtspunkt, dass ein beruflicher Aufstieg in hochqualifizierten Positionen nur in einem Vollzeitarbeitsmodell möglich ist und somit eine Entscheidung zwischen Kind und Karriere erfordert.

Es zeigen sich dabei verschiedene Erklärungsmuster in ihrer Deutung der betrieblichen Rahmenbedingungen, denen gemeinsam ist, dass sie die Perspektive der Unveränderbarkeit der betrieblichen Situation im Umgang der Gewährung von Teilzeit bei hochqualifizierten Beschäftigten stützen (Dominanz des Arbeitgebers in der betrieblichen Machtkonstellation, Bedeutungslosigkeit der Teilzeitansprüche, Machtlosigkeit der Beschäftigten).[37] Die Analyse zur Deutung des Betriebsratshandelns zeigt ebenso das Muster, Caroline Stein von einer Handlungsanforderung entlasten. Deutlich wird, dass Caroline Stein sich selbst nicht als Akteurin einer Veränderung interpretiert.

Der Interpretation einer im Ergebnis unveränderbaren betrieblichen Situation, bezogen auf die Kombination von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorge, das als Erklärung der eigenen Handlungspraxis im Unternehmen dient, korrespondiert eine Interpretation, die sich auf das eigene Arbeits- und Lebensmodell bezieht. Die eigene berufliche Situation in der Vergangenheit wie auch das gegenwärtige Arbeits- und Lebensmodell gelten ihr als nicht vereinbar mit Fürsorgearbeit. In ihrer Darstellung bestätigt ihre frühere berufliche Erfahrung das eigene Arbeitsmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten in der Gegenwart, das unter den gegebenen Bedingungen als unausweichlich beschrieben wird. In der Selbstkommentierung zu dieser Situation wird ein emotionales Erleben ausgeblendet. Betrachtet man die Beschreibungen zum eigenen Arbeits- und Familienmodell, so ist der Stellenwert der Fürsorge hierarchisiert, indem diese als Behinderung der eigenen Berufstätigkeit figuriert. Demgegenüber wird das gegenwärtige Familien- und Geschlechtermodell auf der Darstellungsebene aus den zeitlichen Anforderungen von Berufstätigkeit und politischer Arbeit hergeleitet und das eigene Handeln als einzig mögliches interpretiert. Biographisch verbindet sich damit ein Familienmodell, in dem Caroline Stein ein Arbeitsmodell mit einer hohen Verfügbarkeit für Berufsarbeit und politische Arbeit praktiziert, während ihr Mann weitgehend die Fürsorgearbeit übernimmt.

Deutlich wird in der Analyse, dass Caroline Stein die Situation der Frauen mit Kindern im Unternehmen unter genau der Perspektive entwickelt, die in den Schilderungen zu ihrer persönlichen Arbeits- und Lebenssituation sichtbar wird. Das eigene gesellschaftskritische Gegenmodell einer Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit kommt weder in ihrer Rolle als Betriebsrätin noch in ihrem eigenen Leben zum Tragen. Das Muster der Entlastung von einer Handlungsverantwortung, das sich in vielfältiger Form gestaltet, ermöglicht es ihr, die eigene Handlungspraxis zu legitimieren. Es kommt damit zu einer Ausblendung der realen Situation der Beschäftigten im Unternehmen und im Ergebnis auch zu einer Abtrennung der Realität eines anderen Lebensentwurfs. Die Abtrennung des Erlebens, bezogen auf die eigenen biographischen Entscheidungen, wiederholt sich dabei in den Konstruktionen der Beschäftigtenperspektive, da sie nur als fiktive im Rahmen der Argumentationen von Caroline Stein existieren. Über die Konstruktion der Beschäftigtenperspektive wie auch über die Figur der politischen Machtlosigkeit der betrieblichen Interessenvertretung in Verbindung mit einer Interpretation der neuen Rechtsnormen, die diese als bedeutungslos erscheinen lassen, wird somit das eigene Arbeits- und Lebensmodell als alternativlos bestätigt. Die eigene kritische Sicht bleibt abgeschnitten von einem Handlungsimpuls. Damit erst kann es zu einer Interpretation der Situation kommen, in der die Perspektive der Veränderung der Sphäre der Utopie zugerechnet wird, mit der die so erst geschaffene Realität in keiner Verbindung steht. Der Umgang als Betriebsrätin mit der Praxis der Teilzeitgewährung im eigenen Unternehmen wie auch die damit verbundene Deutung der Teilzeitrechte erweist sich als funktional für die Aufrechterhaltung der Trennung der beiden Perspektiven.

37 Siehe hierzu und zur Deutung des Betriebsratshandelns detailliert das Zwischenfazit in Kap. 6.5.2.

7 Typisierung und Zusammenfassung der Ergebnisse

Die für die Studie vorgenommenen Typenbildungen basieren auf der rekonstruktiven Auswertung der geführten narrativ orientierten Leitfadeninterviews. Im ersten Unterkapitel werden entlang der fallübergreifenden Ergebnisse Umgangstypen gebildet, die das Zusammenwirken von betrieblicher Handlungspraxis im Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten von hochqualifizierten Beschäftigten mit Kindern für Zeiten in und nach der Elternzeit, dem Organisationskontext und der lebensgeschichtlichen Dimension der befragten Personalverantwortlichen und Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen darlegen. Das Sample setzt sich zusammen aus männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen und Betriebsräten, die nach dem Inkrafttreten der Teilzeitrechte des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes im Jahr 2001 in ihrer jeweiligen betrieblichen Funktion tätig waren.

Als ein zentrales Ergebnis zeigt die Untersuchung, dass in dem vorgestellten Sample nicht die in den Deutungen der Befragten zentralen ökonomisch bestimmten betrieblichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Organisationskontextes einer Umsetzung von reduzierten Arbeitszeiten für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern entgegenstehen. Wesentlich für die Ausbildung des betrieblichen Umgangs mit den gesetzlichen Teilzeitrechten ist vielmehr der jeweilige Organisationskontext, der sich als verflochten mit der lebensgeschichtlichen Dimension der betrieblichen Funktionsträger/-innen erweist, die sich wiederum auf die eigene Lebensführung im Zusammenhang mit der Gestaltung von hochqualifizierter Berufsarbeit bezieht. Als fallgenerierend und auch fallübergreifend bedeutsam erweisen sich die individuellen und sozial konstituierten Prägungen, die für das eigene Arbeits- und Lebensmodell mit hochqualifizierter Berufsarbeit und Lebensführung relevant sind und die durch den spezifischen Organisationskontext geformt und gestützt werden. Dieses Ergebnis ist Ausgangspunkt für die Typenbildung. Diese basiert auf der theoretisch fundierten Annahme, dass eine Typenbildung auf der Basis der Rekonstruktion des Einzelfalls möglich ist (vgl. hierzu Apitzsch 2003; Bohnsack/Nentwig-Gesemann 2003; Rosenthal 2005; Wohlrab-Sahr 1994).[1]

1 Zur ausführlichen methodologischen Begründung der Typenbildung siehe Kap. 5.4

Im zweiten Unterkapitel werden zentrale fallübergreifende Ergebnisse dieser Arbeit in konzentrierter Form vorgestellt. Dem folgt im dritten Unterkapitel eine Schlussbemerkung.

7.1 Typenbildung auf der Ebene von Umgangsmustern

Die Auswertung der Interviews mit den Personalverantwortlichen sowie den Betriebsräten und Betriebsrätinnen zum betrieblichen Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten zeigt die zentrale Bedeutung, die der jeweiligen lebensgeschichtlichen Dimension der betrieblichen Akteure und dem Organisationskontext, in dem sie handeln, für die Umsetzung der gesetzlichen Normen in der betrieblichen Praxis zukommt. Sie macht deutlich, welche Verflechtungen zwischen den rekonstruierten betrieblichen Handlungsmustern, dem Organisationskontext und der lebensgeschichtlichen Dimension bei der Umsetzung der Rechte für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern bestehen. Dabei wird ebenfalls erkennbar, in welcher Form Geschlecht in der Handlungspraxis der Akteure wirkt und welchen Stellenwert der betriebliche Umgang mit den Teilzeitrechten in diesem Kontext erhält. So lassen sich in den vorgestellten Fallanalysen über die Rekonstruktion der drei zentralen Analysedimensionen der betrieblichen Handlungsmuster im Umgang mit den Normierungen, des Organisationskontextes und der lebensgeschichtlichen Dimension und ihrer spezifischen Verknüpfung, komplexe Mechanismen der Produktion und Reproduktion einer hierarchisierten Geschlechterstruktur und Geschlechterkultur erkennen. Ebenso werden Ansatzpunkte ihrer Transformation sichtbar, ausgelöst durch die neuen gesetzlichen Standards.

Zum einen zeigen die Fallanalysen zentrale Hierarchisierungs- und Selektionsmechanismen in den betrieblichen Handlungsmustern der Akteure über die Hierarchisierung von Arbeitsformen (Vollzeit mit unterschiedlichen Formen von entgrenzten Arbeitszeiten versus reduzierte Arbeitszeiten). Zum anderen wird in den Fallrekonstruktionen herausgearbeitet, wie und in welchen Formen sich spezifische Selektionsmuster auf der Ebene der kulturellen Reproduktion manifestieren, die die bestehende Geschlechterhierarchie über Zuschreibungsprozesse von Geschlecht – verbunden mit einer hierarchisierten Geschlechterdifferenz – im Ergebnis reproduzieren. Grundlegend ist hierfür eine Konstruktion von hochqualifizierter Berufsarbeit durch die Personalverantwortlichen und Betriebsräte, die als Identitätskonstruktion fungiert und mit einer spezifischen Geschlechterkonstruktion verknüpft wird. Dies geschieht über das Deutungsmuster von hochqualifizierter Berufsarbeit als Lebensform, das sich über den (weitgehenden)

Ausschluss von Fürsorgearbeit konstituiert.[2] Diese Prozesse haben ihre Wurzeln in der Lebensführung der Befragten und einem Arbeits- und Lebensmodell, das davon gekennzeichnet ist, dass die Bereiche der Erwerbsarbeit und der sozialen Reproduktion als dichotom erfahren und gestaltet werden.

Mit Bourdieus Begriff des Habitus lässt sich dabei im Rahmen der Typenbildung analytisch genauer fassen, inwiefern die Ebene der Konstitution sozialer Praxis in der betrieblichen Organisation im Umgang mit gesetzlichen Teilzeitrechten und die Ebene der gesellschaftlichen Strukturierung miteinander verknüpft sind. Über den Habitus-Begriff, verstanden als „strukturierende und strukturierte Struktur" (2006, 173), lassen sich individuelle Wahrnehmungs- und Deutungsmuster sowie individuelle Handlungsorientierungen als kollektiv geprägte Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata identifizieren, die mit der Struktur des Geschlechterverhältnisses und der mit ihm verbundenen gesellschaftlichen Organisation von Arbeit verflochten sind. Darüber hinaus zeigt die Analyse, *wie* die kollektiv geprägten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata das Handlungsspektrum der Akteure konstituieren. Die Ergebnisse der Fallanalysen lassen somit insgesamt erkennen, in welchem funktionalen Zusammenhang soziale Handlungspraktiken in den Organisationen, Lebensführung und deren Deutungsmuster stehen. Damit können auch Konstruktionen von Geschlechterdifferenz als Teil der symbolischen Reproduktion sozialer Ordnung und Konstellationen von Geschlechterverhältnissen auf der Ebene der gesellschaftlichen Strukturierung aufeinander bezogen werden. Es kann überdies dargelegt werden, wie Konstruktionen der Geschlechterdifferenz zu konstitutiven Momenten sozialer Strukturierung und Hierarchisierung werden.[3]

Gleichwohl werden in den Fallrekonstruktionen unterschiedliche Ausprägungen der Habitus und damit Unterschiede in den Arbeits- und Lebensmodellen deutlich, die für die eigene Organisation postuliert werden. Diese lassen sich lebensgeschichtlich in Verbindung mit spezifischen Konstellationen im Organisationskontext erklären. Das kann in der Typenbildung herausgearbeitet werden. Aufgrund der vorgestellten Ergebnisse der Auswertung sind die für den Betrieb

2 Hier lässt sich mit den Ergebnissen anknüpfen an Forschungen, die sich auf die sozialen Selektionsmechanismen im Wissenschaftsbereich beziehen. Beaufays (2007, 151ff.) und Krais und Beaufays (2007, 79ff.) arbeiten den gleichen Selektionsmechanismus symbolischer Reproduktion für den Wissenschaftsbereich heraus. Auch für den wissenschaftlichen Habitus ist Arbeit als Lebensform konstitutiv. Grundlage dieses Ergebnisses ist eine qualitative empirische Untersuchung mit der Befragung von 47 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

3 Siehe hierzu die theoretischen Ausführungen in Kap. 4.2.2.

postulierten Arbeits- und Lebensmodelle, die mit ihnen verknüpfte organisationale und lebensgeschichtliche Dimension und die sich daraus ergebende betriebliche Handlungspraxis im Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten Ausgangspunkt der Typenbildung. Basierend auf den Ergebnissen der Fallrekonstruktionen lassen sich die folgenden unterschiedlichen Umgangsmuster typisieren.

Typus A: Verfangen zwischen Teilzeitwünschen und männlich konnotierter Identitätsabsicherung im Kontext betrieblicher Allzeitverfügbarkeit
Perspektive: Ausschluss von Fürsorgearbeit in hochqualifizierten Berufsfeldern – *Handlung*: Nichtumsetzung von Teilzeitrechten in Führungspositionen/inadäquate rechtliche Umsetzung als Umgangsmuster für hochqualifizierte Positionen; explizite Schließung von Managementpositionen für Frauen – *Funktion*: Bestätigung des eigenen Arbeits- und Lebensmodells sowie Abwehr der darin eingebetteten eigenen familiären Verlusterfahrung

Typus B: Fürsorgearbeit als Karrierebruch – Teilhabe an Macht über Orientierung am dominanten Arbeitszeitmodell als Karriere-Korrektiv
Perspektive: Fürsorgearbeit nicht anerkennen im Rahmen eines Arbeitszeitmodells mit entgrenzten Arbeitszeiten – *Handlung*: Nichtumsetzung von Teilzeitrechten in Führungspositionen/inadäquate rechtliche Umsetzung als Umgangsmuster für hochqualifizierte Positionen – *Funktion*: Abwehr eigener beruflicher Dequalifizierungserfahrungen in Kombination mit partieller Fürsorgearbeit sowie berufliche Aufwertung

Typus C: Das Einflechten des Anderen – Fürsorge zwischen Wünschen nach Anerkennung und hegemonialen Arbeitszeitmodellen
Perspektive: Fürsorgearbeit eingeschränkt anerkennen im Rahmen eines Arbeits- und Lebensmodells mit entgrenzten Arbeitszeiten – *Handlung*: Nichtumsetzung von Teilzeitrechten als Umgangsmuster für Führungspositionen/inadäquate rechtliche Umsetzung für hochqualifizierte Positionen – *Funktion*: Bestätigung des eigenen Arbeits- und Lebensmodells und ggf. Abwehr des Wunsches nach einer Kombination hochqualifizierter Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit mit reduzierten Arbeitszeiten

Typus D: Anerkennung von Fürsorgearbeit als Utopie – Entgrenzte Arbeitszeit zur Partizipation an Macht innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt
Perspektive: Fürsorge anerkennen als Utopie in der parallelen Kombination von Erwerbs- und Fürsorgearbeit/Arbeitsmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten als

soziale Praxis – *Handlung*: Nichtumsetzung von Teilzeitrechten für Führungspositionen, kein Engagement gegen Nicht-Umsetzung – *Funktion*: Bestätigung des eigenen Arbeits- und Lebensmodells/Abtrennung einer Fürsorgeperspektive

Im Folgenden werden die vier herausgearbeiteten Typen dargestellt. Die jeweiligen Repräsentantinnen und Repräsentanten werden zunächst vorgestellt, basierend auf den Resultaten der Fallrekonstruktionen sowie auf den darüber hinaus durchgeführten Globalanalysen. Im Anschluss daran folgt für jeden Typus eine verallgemeinernde Zusammenfassung.[4]

7.1.1 Typus A: Verfangen zwischen Teilzeitwünschen und männlich konnotierter Identitätsabsicherung im Kontext betrieblicher Allzeitverfügbarkeit

Franz-Xaver Schmidt repräsentiert diesen Typus. Er ist ein Personalverantwortlicher im oberen Management, Mitte 50 und arbeitet während seiner gesamten Berufslaufbahn Vollzeit. Er hat zwei erwachsene Kinder, die seine Frau erzogen hat, die ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt der Kinder aufgibt. Hochqualifizierte Berufsarbeit erfordert für Franz Xaver Schmidt entgrenzte Arbeitszeiten. Teilzeitarbeitsmodelle in solchen Positionen lehnt er ab.

Franz-Xaver Schmidt lebt ein Arbeits- und Lebensmodell, das von einer strikten Trennung der Bereiche von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit geprägt ist. Dieser Trennung inhärent ist eine Aufgabenteilung zwischen den Partnern, bezogen auf Berufs- und Fürsorgearbeit. Die Analyse seiner Perspektive zeigt, dass er das eigene Arbeits- und Lebensmodell mit dem Postulat einer strikten Trennung von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit auf seine Situation als Personalverantwortlicher im Unternehmen überträgt. Als grundlegendes Handlungsmuster in der betrieblichen Praxis wird erkennbar, dass es zu einem Umgang mit den Teilzeitrechten kommt, der durch Nichtumsetzung von Teilzeitansprüchen in Führungspositionen, Marginalisierung der weiblichen

4 Die Darstellungen von Niklas Bender und Ulrike Wegener basieren auf Globalanalysen. Bei Globalanalysen werden die Interviews prinzipiell nach den gleichen Auswertungsschritten (vgl. Kap. 5.3) ausgewertet, nicht jedoch in der gleichen Ausführlichkeit. Es handelt sich somit um abgekürzte Analysen. Der latente Sinngehalt wird daher stärker in Grundzügen erfasst. Globalanalysen werden gewählt, da Fallrekonstruktionen sehr aufwändige Auswertungsverfahren sind und demzufolge nicht alle ausgewerteten Interviews diesem Vorgehen unterzogen werden können (vgl. hierzu Miethe 1999, 70). Die hier für die Typenbildung herangezogenen Globalanalysen zeigen unterschiedliche Facetten in der Struktur eines Typus.

Beschäftigten (Ausstattung mit unzureichenden Ressourcen), Dequalifizierung (Zuweisung qualifikationsinadäquater Arbeitsplätze) und Ausgrenzung aus dem Unternehmen gekennzeichnet ist. Zentral ist dabei, dass Franz-Xaver Schmidt die eigene Verantwortlichkeit als Personalverantwortlicher für die Zuweisung der Arbeitsplätze und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der zeitreduziert arbeitenden Mitarbeiterinnen auf der Darstellungsebene dethematisiert. Dies geschieht zum einen über den Rekurs auf das Deutungsmuster der ökonomisch bestimmten Rationalität seines Handelns in Form eines zwingend für das Organisationsüberleben notwendigen entgrenzten Arbeitszeitstandards. Zum anderen greift Franz-Xaver Schmidt auf das Deutungsmuster einer scheinbar natürlichen Geschlechterdifferenz zurück, die es ihm ermöglicht, die Marginalisierung und Ausgrenzung als Selbstausschluss der weiblichen Beschäftigten aufgrund einer für den Betrieb dysfunktionalen Familienorientierung zu deuten und im Gegenzug eine männliche Geschlechterkonstruktion für die betriebliche Praxis zu etablieren, die den Ausschluss von Fürsorgearbeit beinhaltet.[5] Über beide Deutungsmuster kommt es somit zu einer Delegitimierung der gesetzlichen Teilzeitrechte für hochqualifizierte Berufsarbeit. Bezogen auf die Organisationsebene zeigt sich, dass die Handlungspraxis von Franz-Xaver Schmidt im Umgang mit den Teilzeitbeschäftigten durch das Unternehmen gestützt wird. Zwar gerät er wegen der unbefristeten Einstellung von weiteren Beschäftigten im Fall der Schwangerschaft seiner Mitarbeiterinnen gegenüber der Personalleitung unter Druck aufgrund seines steigenden Personalumfangs. Dennoch bleibt seine Verfahrensweise unangetastet, ehemaligen, aus der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit zurückkehrenden Führungskräften, diese Positionen vorzuenthalten.

Mit Blick auf die lebensgeschichtliche Dimension Franz-Xaver Schmidts wird die Funktion seiner Handlungspraxis und der damit verbundenen Deutungsmuster analysierbar. Die Ablehnung eines Arbeits- und Lebensmodells mit einer Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit in seiner betrieblichen Praxis erweist sich als Bestätigung des eigenen Arbeits- und Lebensmodells und als Abwehr eigener familiärer Verlusterfahrungen, die aus der strikten Trennung der Sphären der Berufs- und Fürsorgearbeit für den eigenen beruflichen Aufstieg resultieren. Das eigene Arbeits- und Lebensmodell und die damit verbundenen Kosten, der Ausschluss von Fürsorgearbeit, müssen legiti-

5 Siehe zu diesem Deutungsmuster von Geschlechterdifferenz auch Lepperhoff (2005, 250). Sie kategorisiert es als 'naturalisiertes' Geschlechterwissen, verweist ebenfalls darauf, dass dieses Muster implizit mit der Deutung der Geschlechtsneutralität der Organisation korrespondiert und funktional für den beruflichen Aufstieg ist (ebd., 251).

miert werden. Die Vorgabe der Rund-um-Verfügbarkeit (24-Stunden-7-Tage) als zentrale Arbeitszeitnorm und die daraus resultierende Handlungspraxis erhält somit die Funktion der Identitätsabsicherung, die sich über Machtabsicherung manifestiert (Macht als Sekundärphänomen). Die Fallauswertung zeigt dabei die Energie an Umarbeitung, die es kostet, das eigene Arbeits- und Lebensmodell vor Erfahrungen abzusichern, die es in seiner Wertigkeit in Frage stellen könnten und die auf die Kosten verweisen, die mit ihm verbunden sind: Zur Deckung gebracht werden das reale Geschehen und der Horizont des Möglichen, indem eine Re-Interpretation der eigenen Erwerbsbiographie und eine Veränderung des postulierten Arbeits- und Lebensmodells auch in der Gegenwart für die Beschäftigten ausgeschlossen werden.

Wie wirkt „Geschlecht" in die Handlungspraxis dieses Typus hinein? Betrachtet man die Ebene gesellschaftlicher Strukturierung mit der grundlegenden Dissoziation von hochqualifizierter Erwerbs- und Fürsorgearbeit sowie deren Entsprechung auf der Organisationsebene über den Modus der Arbeitszeit – in Verbindung mit einer Hierarchisierung beider Sphären –, so zeigt sich im Arbeits- und Lebensmodell Franz-Xaver Schmidts die Reproduktion dieser Strukturierung auf der Ebene der beruflichen und familialen Praxis. Die Handlungsorientierung Franz-Xaver Schmidts beinhaltet insofern eine Vergeschlechtlichung, als der Ausschluss von Fürsorgearbeit als grundlegende Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg lebensgeschichtlich umgesetzt wird. Teil dieses Habitus ist es, diese Struktur auf der Normenebene zu reproduzieren, indem die Deutungen des eigenen Arbeits- und Lebensmodells mit einer männlichen und weiblichen Geschlechterkonstruktion unterlegt werden, die diese Trennung kulturell reproduziert. Anders gesagt: Die Geschlechterkonstruktionen haben die Funktion, über einen Entwurf von hochqualifizierter Berufsarbeit mit unbegrenzter Verfügbarkeit die beiden Sphären legitimatorisch getrennt zu halten. Sie stützen somit die Anpassung subjektiver Handlungsorientierungen an gesellschaftliche und damit verknüpfte betriebliche Strukturen und deren Anerkennung als legitime Ordnung wie auch ihre Reproduktion. Die subjektiven Orientierungen erweisen sich im Umkehrschluss analytisch somit als gesellschaftlich respektive durch den Organisationskontext vorstrukturierte Anpassungsleistung. Ebenso wird die Leerstelle deutlich, auf die die Anpassungsleistung sich implizit bezieht: Ein Fürsorgearbeit integrierendes Arbeits- und Lebensmodell, auf das sich Franz-Xaver Schmidt auf der Organisationsebene im Rahmen seines beruflichen Aufstiegs positiv hätte beziehen können, gab es nicht. Betrachtet man die Ebene seiner betrieblichen Handlungspraxis als Personalverantwortlicher, so stützen auch hier die kulturellen Konstruktionen von Geschlecht als verinnerlichte

Wahrnehmungs- und Denkschemata die Abwehr eines Fürsorgearbeit und Erwerbstätigkeit integrierenden Lebensentwurfs in einem Modell mit reduzierten Arbeitszeiten. Über diesen Modus wiederholt sich die kulturelle Reproduktion einer hierarchisierenden Geschlechterstruktur.

Die Fallanalyse zeigt in diesem Zusammenhang eine komplexe Verbindung zwischen der etablierten Geschlechterordnung und der Verfahrensweise mit den neuen Rechten. Anpassungsprozesse Franz-Xaver Schmidts an die neue Rechtssituation, die erstmals die Gestaltung eines Arbeits- und Lebensmodells kollektiv normiert, in dem hochqualifizierte Berufsarbeit und Fürsorgearbeit kombiniert werden können, unterbleiben. Die Anerkennung der Rechte setzte die Kohärenz in der Deutung der eigenen Lebensgeschichte außer Kraft. Die eigenen Anstrengungen und die vollzogene Anpassung an einen entgrenzten Arbeitszeitstandard ohne Fürsorgearbeit und die damit verbundenen Kosten wären entwertet. Im Gegenzug verändert die neue Gesetzeslage Franz-Xaver Schmidts Situation auch als Personalverantwortlicher insofern, als seine Rekrutierungspraxis für hochqualifizierte Positionen nicht mehr unhinterfragt über das Kriterium eines Fürsorgearbeit ausschließenden Arbeitszeitmodells begründbar ist. Sie ist nur noch insofern praktikabel, als sie von der Unternehmensleitung toleriert wird. Ansätze zu einer Transformation des herausgearbeiteten Umgangsmusters lassen sich erkennen, auch wenn sie nur in der Phantasie Franz-Xaver Schmidts stattfinden. Wäre es ihm möglich, in seiner Organisation mit reduzierter Arbeitszeit zu arbeiten, wie er es sich wünscht, und erhielte er für ein solches Arbeits- und Lebensmodell die Legitimation der Unternehmensleitung, ohne einen Bedeutungsverlust in seiner eigenen beruflichen Positionierung hinnehmen zu müssen, könnte die negative Zuschreibung, die bisher ein anderer Arbeits- und Lebensentwurf erhält, nicht aufrechterhalten werden.

Generalisierend: Die Ausbildung dieses Typus A steht für ein Umgangsmuster mit den gesetzlichen Teilzeitrechten, das durch eine fehlende oder auch inadäquate rechtliche Umsetzung charakterisiert ist, die sich aus der mangelnden gesellschaftlichen und im Organisationskontext verankerten Anerkennung von Fürsorgearbeit erklärt. Der Typus wird begünstigt durch ein am männlichen Arbeits- und Lebensmuster orientiertes Erwerbs- und Familienmodell, das durch die strikte Trennung von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit geprägt ist. Dieses Arbeits- und Lebensmodell wird verknüpft und bestätigt mit einer männlich konnotierten Identitätsabsicherung über hochqualifizierte Berufsarbeit, aus der Fürsorgearbeit als Bestandteil der Identität ausgegrenzt ist. Der Repräsentant dieses Typus überträgt das eigene Arbeits- und Lebensmodell als Postulat für die

Ausübung hochqualifizierter Berufsarbeit unter Ausschluss von Fürsorgearbeit auf die betriebliche Situation. Verbunden ist damit als grundlegendes Handlungsmuster die Nichtumsetzung von Teilzeitrechten für Führungspositionen und die Dequalifizierung und Marginalisierung dieser Teilzeitbeschäftigten bis hin zur Ausgrenzung. Der Repräsentant dieses Typus bearbeitet die Infragestellung seines Arbeits- und Lebensmodells und des damit verbundenen beruflichen Erfolgs insofern negativ, als er seine individuellen Handlungsspielräume als Personalverantwortlicher dazu nutzt, weibliche Beschäftigte, die hochqualifizierte Berufs- und Fürsorgearbeit miteinander kombinieren wollen, aus Führungspositionen auszugrenzen. Das Umgangsmuster mit den gesetzlichen Teilzeitrechten dient der Bestätigung des eigenen Arbeits- und Lebensentwurfs und der Abwehr eigener familiärer Verlusterfahrung.

7.1.2 Typus B: Fürsorgearbeit als Karrierebruch – Teilhabe an Macht über Orientierung am dominanten Arbeitszeitmodell als Karriere-Korrektiv

Diesen Typus repräsentiert Bernd Naumann. Er ist ein Betriebsratsvorsitzender, Ende 50, der während seiner gesamten Berufslaufbahn in einem Vollzeitarbeitsverhältnis gearbeitet hat und in seiner jetzigen Funktion ein Arbeitsmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten praktiziert. Bernd Naumann realisiert keinen beruflichen Aufstieg in eine Leitungsposition. Hochqualifizierte Berufsarbeit in Kombination mit Fürsorgearbeit lehnt er mit dem Hinweis auf entgrenzte Arbeitszeiten sowohl für Positionen im Unternehmen als auch für leitende Funktionen im Betriebsrat ab.

Die Analyse der lebensgeschichtlichen Dimension lässt erkennen, dass die eigene berufliche Erfahrung Bernd Naumanns im Organisationskontext seine betriebliche Handlungspraxis entscheidend beeinflusst. Die Aufgabenverteilung in der eigenen Familie, die damit verbunden ist, dass er in der Phase, als seine Kinder betreuungsbedürftig sind, partiell Fürsorgearbeit leistet, führt für ihn zu negativen beruflichen Konsequenzen. Der beabsichtigte berufliche Aufstieg in eine Leitungsposition gelingt nicht. Demgegenüber findet er in der Funktion des Betriebsratsvorsitzenden ein neues Tätigkeitsfeld, das den Verlust des beruflichen Aufstiegs ersetzt. Seine betriebliche Handlungspraxis zeigt ein grundlegendes Handlungsmuster, das darin besteht, zu einer Dequalifizierung hochqualifizierter weiblicher Beschäftigter mit Teilzeitregelungen und einem Verlust der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Kindern in seiner Funktion als Betriebsrat beizutragen.

In seinen Deutungen der eigenen betrieblichen Handlungspraxis zeigen sich drei zentrale Muster: Der Bezug auf eine im weiteren Sinne ökonomische Logik legitimiert erstens die eigene Beteiligung als Betriebsratsvorsitzender an den Dequalifizierungsprozessen im Unternehmen im Zusammenhang mit der Umsetzung reduzierter Arbeitszeiten. Zweitens greift Bernd Naumann, ebenso wie der Repräsentant des Typus A, auf das Deutungsmuster einer scheinbar natürlichen Geschlechterdifferenz zurück, über die die Nichterwerbstätigkeit von Frauen, ihre Zuständigkeit für das Kindeswohl und die Delegitimierung weiblicher Berufstätigkeit transportiert werden. Frauen mit Kindern, die erwerbstätig sind, figurieren darüber hinaus als Blockadefaktor für den beruflichen Aufstieg männlicher Beschäftigter. Der Rückgriff auf geschlechterstereotypisierende Konstruktionen weiblicher und männlicher Eigenschaften sichert die Perspektive ab, die betriebliche Geschlechtersegregation als Abbild einer natürlichen Geschlechterdifferenz zu verstehen. Ein drittes Deutungsmuster – die Delegitimierung formaler Qualifikation als betriebliches Rekrutierungskriterium – erlaubt es, die eigene betriebliche Position aufzuwerten und bagatellisiert die Bedeutung betrieblicher Dequalifizierung im Rahmen der Umsetzung von Teilzeitansprüchen. Schließlich ermöglicht die Identifikation mit der Arbeitgeberperspektive eine Aufwertung der betrieblichen Position Bernd Naumanns.

Lebensgeschichtlich fungiert die Ablehnung einer Kombination von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit als Kompensation der Kosten des eigenen Arbeits- und Familienmodells mit der partiellen Übernahme von Fürsorgearbeit und dem Verlust des beruflichen Aufstiegs in eine Führungsposition. Die konkrete Handlungspraxis als Betriebsrat im Unternehmen im Umgang mit den Teilzeitrechten, die in der Beteiligung an Dequalifizierungsprozessen besteht, erweist als Legitimierung des Scheiterns der eigenen beruflichen Karriere. Der Verlust des beruflichen Aufstiegs wird über das Scheitern anderer bestätigt. Die Identitätskonstruktion, die sich über die Ausübung der Funktion des Betriebsratsvorsitzenden und die hierarchisierenden männlichen und weiblichen Geschlechterkonstruktionen herstellt, stützt das Muster, diese Verlusterfahrung auszublenden und zu kompensieren.

Generalisierend: Der Typus konnte sich aufgrund einer betrieblichen Konstellation entwickeln, innerhalb derer ein Vollzeitarbeitsmodell als grundlegende Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg gilt. Lebensbiographisch zentral ist, dass der Repräsentant dieses Typus die Übernahme von Fürsorgearbeit als Karrierebruch erfährt. Einen Lebensentwurf, in dem Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit miteinander kombinierbar sind, erfährt er lediglich in seiner

Negation durch eine massive Abwertung seiner beruflichen Qualifikation. Der Repräsentant dieses Typus übernimmt das Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsmuster, das er selbst als destruktiv erlebt hat und wertet in der Folge seinerseits das Arbeits- und Lebensmodell ab, das zur eigenen beruflichen Verlusterfahrung geführt hat. Diese wird darüber ausgeblendet und mit einer Identitätskonstruktion als Führungskraft verbunden, in der die Übernahme eines Arbeitsmodells mit entgrenzten Arbeitszeiten bedeutsam ist. Sie fungiert lebensbiographisch als Karrierekorrektiv. Inhärent ist diesem Kompensationsmechanismus ein betriebliches Handlungsmuster, das davon gekennzeichnet ist, das eigene Scheitern gleichsam zu reinszenieren, indem die weiblichen Beschäftigten in hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen mit einer Kombination von Erwerbs- und Fürsorgearbeit bei reduzierten Arbeitszeiten – trotz der gesetzlichen Interventionsmöglichkeiten des Betriebsrats und einer geänderten Gesetzeslage – ebenfalls keinen beruflichen Aufstieg realisieren können und es überdies zu Dequalifizierungen kommt. Der betriebliche Umgang dieses Typus mit den gesetzlichen Teilzeitrechten ist davon gekennzeichnet, diese zu tabuisieren, um das eigene Arbeits- und Lebensmodell zu bestätigen und die berufliche Dequalifizierungserfahrung auszublenden.

7.1.3 Typus C: Das Einflechten des Anderen – Fürsorge zwischen Wünschen nach Anerkennung und hegemonialen Arbeitszeitmodellen

Dieser Typus unterteilt sich in drei Untertypen. Julia Bassi repräsentiert Typus C/1, Niklas Bender den Typus C/2 und Ulrike Wegener den Typus C/3. Gemeinsam ist den Repräsentantinnen und Repräsentanten dieses Typus der lebensgeschichtlich zentrale Wunsch, hochqualifizierte Berufs- und Fürsorgearbeit miteinander zu kombinieren. Die Unterscheidung erklärt sich aus den jeweils unterschiedlichen Umgangsmustern.

Julia Bassi ist eine Führungskraft im mittleren Management und hat zwei kleine Kinder. Bei Julia Bassi handelt es sich um eine Personalverantwortliche, die eine Vollzeittätigkeit mit entgrenzten Arbeitszeiten in der Woche und die Übernahme von Fürsorgearbeit am Wochenende praktiziert. Die Kinder werden in der Woche von einer Kinderfrau und dem vollberufstätigen Partner betreut. Ihr Wunsch, als Führungsverantwortliche nach der Geburt ihres zweiten Kindes Teilzeit zu arbeiten, ebenso wie der Wunsch ihres Mannes, zeitreduziert zu arbeiten, wurden in den jeweiligen Unternehmen abgelehnt.

Zentral für die Perspektive Julia Bassis ist ein Fürsorgeleitbild, das von einer grundlegenden Anerkennung eines Lebensentwurfs mit Kindern geprägt ist, innerhalb dessen Fürsorge jedoch latent auch als Bedrohung des eigenen beruflichen Status wahrgenommen wird. Charakteristisch für ihr biographisches Handlungsmuster ist, dass sie in den Lebenssituationen, in denen ihr droht, über ihren Status als erwerbstätige Mutter und die Übernahme von Fürsorgearbeit abgewertet zu werden, ein Arbeits- und Lebensmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten wählt, das sie vor Dequalifizierung schützt, ihr die Anerkennung in der Berufsarbeit und die Möglichkeit eines weiteren beruflichen Aufstiegs gewährt, ihr jedoch gleichzeitig nur einen geringen zeitlichen Stellenwert für Fürsorgearbeit einräumt. Die Übernahme dieses gesellschaftlich dominanten Arbeitsmodells für hochqualifizierte Positionen verknüpft sich mit der Ausblendung eigener familiärer Bindungs- und Fürsorgewünsche. Auf der Deutungsebene kommt es aufgrund dieser Konstellation zu einer positiven Umwertung des eigenen Arbeits- und Lebensentwurfs. Dazu gehört es auch, den eigenen Wunsch, in einer Führungsposition zeitreduziert zu arbeiten, in der Präsentation des Selbstverständnisses als erwerbstätiger Mutter zu verdecken und sich im Status der hochqualifizierten Erwerbstätigen, die Fürsorgearbeit übernimmt, als gleichbehandelt zu betrachten – unter Ausblendung der Rahmenbedingungen, die erst zu dem gewählten Arbeits- und Lebensmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten führen.

In der betrieblichen Praxis als Personalverantwortliche reproduziert Julia Bassi die Hierarchisierung von Fürsorgearbeit, die ihrer eigenen Lebenspraxis entspricht, über eine spezifische Abwertung von Teilzeitmodellen in Kombination mit hochqualifizierter Berufsarbeit gegenüber Vollzeitmodellen. Zum einen integriert sie die aus der Elternzeit zurückkehrenden hochqualifizierten Beschäftigten mit reduzierten Arbeitszeiten und arrangiert sehr flexibel Arbeitszeitmodelle, die eine Einpassung in den betrieblichen Arbeitsablauf gewährleisten. Zum anderen gestaltet Julia Bassi den Teilzeitstatus jedoch als marginalisierten über die Zuweisung geringer wertiger Arbeitsanforderungen und stellt überdies nur Beschäftigte in Vollzeit neu ein. In ihrer Deutung imaginiert sie die Marginalisierung des Teilzeitstatus als Schutz der weiblichen Beschäftigten und blendet darüber die faktische Marginalisierung aus. Auf der Handlungsebene haben die neuen Arbeitszeitrechte keine Relevanz, da Julia Bassi die Gewährung von Teilzeit aus einer persönlichen Bindung an sie als Personalverantwortliche entwickelt.

Droht ihr eigenes Arbeits- und Lebensmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten und Fürsorgearbeit durch Arbeitsmodelle in Führungspositionen in Frage gestellt zu werden, die eine stärkere Integration von Fürsorgearbeit ermöglichen, greift Julia Bassi ebenfalls auf das Muster der Hierarchisierung von Vollzeit- gegenüber

Teilzeitmodellen zurück und wertet das Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten über die Kodierung geringerer Leistungsorientierung und -fähigkeit ab. Mit diesem Topos bezieht sie sich auf ein Deutungsmuster, das latent ihre eigene Arbeits- und Lebensgestaltung bestimmt hat; die Abwertung beruflicher Qualifikation durch die Übernahme von Fürsorgearbeit. Auch der Rekurs auf eine weibliche Geschlechterkonstruktion ermöglicht die Abwertung der gleichzeitigen Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit, indem vermehrte Fürsorgearbeit als Hindernis für den Aufstiegswillen der weiblichen Beschäftigten interpretiert und die geringere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen als Selbstausschluss legitimiert wird. Die Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit in einem Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten wird darüber als Handlungsoption für die eigene Lebensgestaltung diskreditiert. Über die herausgearbeiteten Deutungsmuster kommt es im Ergebnis zu einer Ausblendung und Delegitimierung der Teilzeitrechte als kollektivem Geltungsanspruch einer Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit. Aufgrund dieser lebensgeschichtlichen Konstellation in Verbindung mit dem Organisationskontext können die neuen Teilzeitrechte somit nicht als Instrument einer Veränderung der herrschenden Arbeitszeitpraxis genutzt werden. Betrachtet man die Organisationsebene, so zeigt sich, dass die Deutungsmuster insofern gestützt werden, als die Praktiken im Unternehmen im Umgang mit Arbeitszeitmodellen in Führungspositionen unterschiedlich gestaltet sind und keine Kultur der Rechte etabliert ist. Die Anerkennung und Gleichwertigkeit, die in Julia Bassis Perspektive auf die Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit so präsent ist, figuriert somit als Relikt eines Wunsches nach einer anderen gesellschaftlichen Kultur, die nicht gelebt werden kann. Die normsetzende Kraft, die in den eigenen Wünschen enthalten ist, kann im Handeln nicht zutage treten. Das praktizierte Arbeits- und Lebensmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten zeigt sich als schmerzvolle Anpassungsleistung an eine berufliche und betriebliche Situation, in der Julia Bassi keine Möglichkeit für sich sieht, einen Arbeits- und Lebensentwurf zu leben, der eine gleichzeitige Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit ermöglicht.

In den vorhergehenden Ausführungen werden bereits zentrale Aspekte deutlich, wie Geschlecht in der Handlungspraxis Julia Bassis wirkt und in welchem Zusammenhang dies mit der Gestaltung der Teilzeitrechte steht. In ihrem eigenen Arbeitsmodell spiegelt sich die vorherrschende Dissoziation von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit, indem sie das am männlichen Arbeits- und Lebensmuster orientierte Modell (weitgehend) übernimmt, um in ihrer Identität

als hochqualifizierte Beschäftigte Anerkennung zu erhalten – verbunden mit dem weitgehenden Ausschluss von Fürsorgearbeit aufgrund der entgrenzten Arbeitszeiten. Damit kommt es zu einer reproduzierenden Praxis gesellschaftlicher und betrieblicher Strukturierung des Zusammenhangs von Berufs- und Fürsorgearbeit. Sie setzt sich, bezogen auf die Struktur des Geschlechterverhältnisses, fort in einer Hierarchisierung und Marginalisierung von Arbeitszeitmodellen, mit denen eine erweiterte Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit ermöglicht werden soll. Es wird jedoch ebenso die Kraft deutlich, die es kostet, diesen Habitus zu erzeugen, betrachtet man die Bindungswünsche zu ihren Kindern, die ausgeblendet werden, um das eigene Modell nicht in Frage zu stellen. Zentraler Bestandteil dieses Habitus ist es auch, über die Gestaltung ihrer Form von Fürsorgearbeit eine Verbindung beider Bereiche zu leben und damit die grundlegende Trennung von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit zu überwinden.

Auf der Ebene der kulturellen Normen wiederholen sich diese zwei Linien: Einerseits transformiert Julia Bassi die hierarchisierende Geschlechterkultur, indem sie sich als Fürsorgende versteht und der bestehenden hegemonialen Deutung der Unvereinbarkeit von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit ein kulturelles Muster entgegensetzt, das in einer positiven Wertigkeit von Fürsorgearbeit besteht und die Anerkennung eines anderen Arbeits- und Lebensentwurfs als dem männlichen transportiert. Andererseits inkorporiert sie das Wahrnehmungsmuster, Mutterschaft und Fürsorgearbeit zu verdecken, indem sie auf das geltende Normensystem rekurriert und es damit reproduziert.

Bezogen auf den Zusammenhang von Geschlecht und Recht macht ihr Typus deutlich, dass die unfreiwilligen Anpassungsleistungen in der lebensgeschichtlichen Dimension und ihre Prägungen durch den Organisationskontext den Umgang mit den Arbeitszeitrechten bedingen. Die Tabuisierung der neuen gesetzlichen Rechte, sowohl für ihren eigenen Fall als auch bezogen auf ihre Mitarbeiterinnen, stützt die Legitimität des eigenen Arbeits- und Lebensmodells und führt gleichzeitig zur Reproduktion der hierarchisierenden Geschlechterstruktur wie auch der Geschlechterkultur. Die Rechte erweisen damit auch im Fall Julia Bassis ihre tiefgehende Bedeutung im Konflikt um die gesellschaftliche Normsetzung, indem deutlich wird, dass sie die in den Wahrnehmungs- und Handlungsmustern reproduzierte und legitimierte gesellschaftliche Geschlechterordnung in Frage stellen.

Niklas Bender

Niklas Bender, Ende 40, zwei heranwachsende Kinder, ist ein hochqualifizierter Naturwissenschaftler, der eine Leitungsposition im mittleren Management eines großen Unternehmens der verarbeitenden Industrie wahrnimmt. Er leitet eine Spezialistenabteilung und beschäftigt rund zwanzig hochqualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in seiner Abteilung, darunter mehrere weibliche Beschäftigte mit Kindern, die mit reduzierten Arbeitszeiten tätig sind. Niklas Bender arbeitet seit Beginn seiner Berufslaufbahn Vollzeit mit entgrenzten Arbeitszeiten. Seine Frau, ebenfalls Akademikerin, betreut weitgehend die beiden Kinder. Die ersten Jahre nach der Geburt der Kinder ist sie nicht erwerbstätig, dann teilzeiterwerbstätig. Als außertariflicher Angestellter unternimmt Niklas Bender Anfang der 1990er Jahre nach der Geburt des zweiten Kindes den Versuch, seine Arbeitszeit auf 80 Prozent mit einer Vier-Tage-Woche zu reduzieren, was von seinem Vorgesetzten abgelehnt wird. Nach der Ablehnung des Teilzeitwunschs arbeitet er in einem Arbeitszeitmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten, in dem Fürsorgearbeit nur ein sehr eingeschränkter Bestandteil ist, innerhalb der Grenzen dessen, die ihm der Betrieb setzt. Niklas Bender begreift jedoch die damalige Ablehnung seines Teilzeitwunschs als ungerechtfertigt und weist die Dichotomie von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit zurück. Zentral ist in seiner Perspektive, grundsätzlich eine Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit ermöglichen zu wollen.

Charakteristisch für sein Handlungsmuster als Personalverantwortlicher im Umgang mit der Umsetzung der gesetzlichen Teilzeitrechte ist es, reduzierte Arbeitszeiten für die Beschäftigten seiner Abteilung zu gewährleisten. Er splittet dafür beispielsweise eine Vollzeitstelle und gewährt einen Heimarbeitsplatz mit entsprechender technischer Ausstattung. Ferner führt er Personalentwicklungsgespräche mit den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen, um sie perspektivisch zur Übernahme von Leitungspositionen im mittleren Management zu motivieren, und ist bereit, ihnen die Option auf einen beruflichen Aufstieg für einen späteren Zeitpunkt zu reservieren, um ihnen für einige Jahre die parallele Kombination von Fürsorge- und Berufsarbeit zu ermöglichen. Er möchte auf diese Weise die Nachteile von Fürsorgearbeit als Ausschlusskriterium für den beruflichen Aufstieg beseitigen. Niklas Bender modifiziert insofern das für hochqualifizierte Berufsarbeit vorherrschende Arbeitszeitmodell, indem er einen Zeitraum definiert, innerhalb dessen die Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit nicht grundlegend die Option für den beruflichen Aufstieg versperrt.

Reduzierten Arbeitszeiten in Führungspositionen steht Niklas Bender jedoch ablehnend gegenüber. Ebenso wie im Fall von Julia Bassi ist sein Umgangs- und Bewertungsmuster von spezifischen Formen der Hierarchisierung von Teilzeitmodellen gegenüber Vollzeitmodellen gekennzeichnet. Auch Niklas Bender wertet Arbeitszeitmodelle in Führungspositionen mit reduzierten Arbeitszeiten ab. Hierfür steht der Fall einer hochqualifizierten Mitarbeiterin, die für eine Abteilungsleitung vorgesehen war, schwanger wurde, und der vom Unternehmen die Option geboten wurde, die Leitungsposition mit einer Arbeitszeit von 50 Prozent wahrzunehmen, in Verbindung mit einer weiteren Führungskraft in Teilzeit. Dieses Arbeitszeitmodell gilt Niklas Bender als behelfsmäßiger Sonderstatus. Eine Führungsverantwortliche auf der untersten Führungsebene, die bereits in der Abteilung tätig war, bevor er diese übernahm und die mit reduzierter Arbeitszeit von 80 Prozent tätig ist, jedoch faktisch mit entgrenzter Arbeitszeit arbeitet, erhält überdies von ihm trotz Kenntnis ihrer Arbeitszeitsituation keine personelle Entlastung. Schließlich fördert Niklas Bender den beruflichen Aufstieg in eine Leitungsposition nur unter der Voraussetzung, dass die weiblichen Beschäftigten mit Kindern bereit sind, diese Position in Vollzeit auszuüben.

Betrachtet man seine Perspektive auf die Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit, so zeigen sich zwei Stränge: Einerseits deutet Niklas Bender die eigene betriebliche Handlungspraxis im Umgang mit den Beschäftigten mit Kindern, die zeitreduziert arbeiten, als Fürsorge. Seine in diesem Kontext grundlegende Haltung, den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen den beruflichen Aufstieg in eine Leitungsposition zu reservieren, entwirft er als Schutz der Bindung zu den eigenen Kindern. Er führt damit eine neue Deutung für die Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit ein und verschiebt das hegemoniale Deutungsmuster. Dies verbindet sich jedoch mit einer Geschlechterkonstruktion, in der die Fürsorgearbeit den Frauen zugeordnet wird. Andererseits bricht die Fürsorgeperspektive Niklas Benders, bezogen auf die Ausübung von leitenden Tätigkeiten. Hier hat sie keine Relevanz, sie wird tabuisiert. Für die eigene Qualifikationsebene entfaltet er – entgegen seiner grundlegenden Sicht, eine Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit gewährleisten zu wollen – eine Dichotomie von Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Die marginale Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird dabei als Selbstausschluss aufgrund geringerer Verfügbarkeit für die Berufsarbeit gedeutet. Darüber hinaus imaginiert er ein Modell mit reduzierten Arbeitszeiten auf seiner Führungsebene implizit als Machtverlust und Bedrohung des eigenen beruflichen Status. Ebenso individualisiert Niklas Bender die Gewährung hochqualifizierter Teilzeitmodelle in seiner Funktion als Personalverantwortlicher, indem er die Gewährung solcher

Modelle aus der eigenen Moral herleitet und eine Rechtsperspektive gänzlich ausklammert.

Die biographische Bedeutung seiner betrieblichen Handlungsmuster im Umgang mit der Gewährung von Teilzeitmodellen wird dadurch deutlich, dass Niklas Bender zu Beginn des Interviews lange über seine persönliche Erfahrung spricht, in seinem Teilzeitwunsch abgelehnt worden zu sein und dann erst dazu übergeht, die betriebliche Ebene zu thematisieren. Zum Zeitpunkt des Interviews stellt Niklas Bender sein Arbeits- und Lebensmodell grundlegend in Frage. Im Mittelpunkt steht dabei die fehlende emotionale Beziehung der eigenen Kinder zu ihm, die für ihn aus seiner fehlenden Anteilnahme am familiären Leben resultiert. Das krisenhafte Ausmaß des familiären Bindungsverlusts wird jedoch auf der Darstellungsebene in einer bagatellisierenden Form thematisiert. Im Gegensatz zum Typus A, dessen Repräsentant sich als Reagierender ohne Handlungsmöglichkeit beschreibt, schreibt sich Niklas Bender diesen familiären Bindungsverlust jedoch zu, indem er sich immer wieder mit der Perspektive konfrontiert, dass er, bezogen auf sein Arbeits- und Lebensmodell, anders hätte handeln können. Damit zeigen sich zwei unterschiedliche Umgangsweisen: Während der Repräsentant des Typus A den Horizont individueller Handlungsmöglichkeiten tabuisiert, geschieht dies im Fall von Niklas Bender nicht. Hier kommt es demgegenüber zu einer individualisierenden Bearbeitung seines eigenen Verhaltens zwischen zwei unterschiedlichen Geschlechtererwartungen, die sich als individuelle Schuldzuschreibung manifestiert.

Betrachtet man die betriebliche Ebene in ihrer Verbindung zur lebensgeschichtlichen Dimension, zeigt sich eine deutliche Korrespondenz. Zum einen übernimmt Niklas Bender, bezogen auf den beruflichen Aufstieg Hochqualifizierter und die Ausübung leitender Positionen, den beruflichen Habitus entgrenzter Arbeitszeiten. Demgegenüber ist er bereit, den weiblichen Beschäftigten mit Kindern das Arbeitszeitmodell zu geben, das er biographisch für sich für erreichbar hielt. Er transponiert die eigene negative berufliche Erfahrung insofern positiv in sein betriebliches Handlungsmuster, als er innerhalb des dominanten Arbeitszeitmodells die Grenzen für ein anderes Arbeits- und Lebensmodells verschiebt. Auf der Ebene seiner betrieblichen Position postuliert er die Dichotomie von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit, obwohl das Arbeitszeitmodell, das das Unternehmen der Beschäftigten für die geteilte Abteilungsleitung angeboten hatte, genau das Modell ist, mit dem ihm aus seiner Perspektive eine emotionale Bindung zu seinen Kindern hätte gelingen können. Auch in seinem Fall erweist sich somit die betriebliche Handlungspraxis im Umgang mit den Teilzeitrechten im Segment hochqualifizierter Berufsarbeit als Schutz

des eigenen Arbeits- und Lebensmodells, verbunden mit der Legitimierung der Kosten des eigenen beruflichen Aufstiegs, der seine Fürsorgearbeit in der Familie weitgehend einschränkt. Nicht die betrieblichen Rahmenbedingungen, die in Niklas Benders Perspektive einer Umsetzung von reduzierten Arbeitszeiten für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern entgegenstehen, erklären somit sein Handlungsmuster, sondern die eigene biographische Erfahrung und sein Umgang damit. Diese wird insofern negativ bearbeitet, als für Positionen der eigenen Qualifikationsebene, wie auch für den beruflichen Aufstieg dorthin, die in seinem Arbeits- und Lebensmodell unfreiwillige Dichotomie von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit nun als solche gestaltet wird. Die eigene biographische Anpassungsleistung führt in der Konsequenz ebenfalls dazu, dass die gesetzlichen Rechte nicht genutzt werden. Auch hier offenbaren sich somit zentrale Mechanismen für die Reproduktion betrieblicher Arbeitszeitstandards, der damit verbundenen innerbetrieblichen Geschlechtersegregation wie auch auf der kulturellen Ebene die Reproduktion der für diese Struktur entscheidenden geschlechterhierarchisierenden Deutungsmuster.

Ulrike Wegener

Ulrike Wegener, Personalverantwortliche im mittleren Management eines großen Unternehmens der Finanzdienstleistungsbranche, leitet seit rund einem Jahr eine Abteilung des Unternehmens, die sich fast ausschließlich aus Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss zusammensetzt. In ihrer Abteilung sind überproportional Frauen beschäftigt, darunter auch mehrere teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen mit Kindern. Ulrike Wegener ist Sozialwissenschaftlerin, Anfang 40, hat zwei heranwachsende Kinder und ist seit Ende der 1980er Jahre im Unternehmen tätig. Nach der Geburt ihres ersten Kindes kehrt sie nach wenigen Monaten auf ihren Arbeitsplatz zurück und arbeitet in einem Arbeitszeitmodell mit hoher Teilzeit, nach der Geburt des zweiten Kindes verfährt sie ebenso. Nach insgesamt rund zehn Jahren in Teilzeit wechselt sie auf einen Vollzeitarbeitsplatz und übernimmt einige Zeit später ihre jetzige Funktion als Führungsverantwortliche im mittleren Management.

Ulrike Wegener ist nach der Geburt ihres ersten Kindes die erste Frau im Unternehmen, die ihre Position im außertariflichen Bereich mit einem Modell reduzierter Arbeitszeit weiter ausüben kann. Dies gelingt aufgrund des Einsatzes ihres Vorgesetzten, entgegen der bis dato üblichen Unternehmenspraxis und gegen den Widerstand des damaligen Unternehmensvorstands. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie ebenfalls die erste Frau auf der Ebene des mittleren Managements, die Kinder hat. In ihrer jetzigen Funktion als Personalverantwortliche realisiert sie

eine 60-Stunden-Woche, innerhalb der sie an einem Tag in der Woche ihre Kinder abends betreut. Ihr Mann, ebenfalls in leitender Position, ist während seiner gesamten Berufslaufbahn in Vollzeit tätig und übernimmt nun stärker die Betreuung der beiden Kinder. Wie bei Julia Bassi ist Ulrike Wegeners Perspektive davon geprägt, die Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit anzuerkennen.

Trotz eines anderen Berufsverlaufs von Ulrike Wegener zeigen sich grundlegende Ähnlichkeiten zum Typus, den Julia Bassi repräsentiert. Die eigene Berufstätigkeit wird ebenfalls in Abgrenzung von einem Fürsorgeleitbild konstruiert, in dem Fürsorge zum Ausschluss hochqualifizierter Tätigkeit führt. Dies ist verbunden mit einem Wahrnehmungsmuster, in dem die Übernahme von Fürsorge als Bedrohung des eigenen beruflichen Status figuriert. Kennzeichnend für die Selbstpräsentation auf der Darstellungsebene ist es dabei, die negative Deutung von Fürsorge als Einschränkung hochqualifizierter Berufstätigkeit zurückzuweisen. Im Vordergrund der Darstellung im Hinblick auf die Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit steht die eigene Berufstätigkeit, mit der das Bild transportiert wird, sich in der Funktionalität für das Unternehmen nicht von Beschäftigten mit einem Vollzeitarbeitszeitmodell zu unterscheiden. Die berufliche Entwicklung wird als individuelle Erfolgsgeschichte aufgrund fachlicher Qualifikation präsentiert und mit dem Deutungsmuster der Gleichbehandlung und Gleichwertigkeit verknüpft. Gravierende berufliche Diskriminierungserfahrungen, die Ulrike Wegener widerfahren, werden im Rahmen dieser Perspektive umgedeutet in Situationen besonderer individueller Durchsetzungsfähigkeit. Auch die Präsentation ihrer jetzigen Position, die mit einer Allzeitverfügbarkeit verbunden ist und die sie unter starken Erfolgsdruck setzt, ist von diesem Muster gekennzeichnet.[6] Eine Fürsorgeperspektive ist aus der Darstellung Ulrike Wegeners weitgehend ausgeklammert. Die eigene Bindung an die Kinder kommt lediglich latent zum Ausdruck.

Ulrike Wegener grenzt Erfahrungen beruflicher Benachteiligung aus der Deutung ihrer beruflichen Entwicklung aus, um das eigene Berufs- und Selbstbild als hochqualifizierte Beschäftigte und Führungsverantwortliche aufrechtzuerhalten und die damit verbundenen Kosten auszublenden. Die Zeit, in der sie mit reduzierter Arbeitszeit tätig ist, ist eine Zeit der beruflichen Stagnation, die

6 Die Abteilung, die sie aufbaut, besteht fast ausschließlich aus hochqualifizierten Fachkräften ohne längere berufliche Erfahrung, da sämtliche der bisherigen Beschäftigten im Rahmen von Restrukturierungsmaßnahmen in einen anderen Funktionsbereich des Unternehmens gewechselt sind.

mit einem ständigen Kampf um die Anerkennung ihrer beruflichen Leistung verknüpft ist. Sie kämpft gegen die Versagung von mit ihrer Position verbundenen Vollmachten, die ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen auf der gleichen Qualifikationsebene erhalten, wechselt im Unternehmen schließlich in einen anderen Tätigkeitsbereich, um dort zumindest eine dieser Vollmachten zu erlangen. Im Rahmen einer Stellenbewerbung auf eine Position der untersten Führungsebene realisiert sie, dass sie im Unternehmen keine berufliche Aufstiegsperspektive mit einem Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten hat. Ihr wird die Führungsposition angeboten unter der Voraussetzung der Übernahme in Vollzeit. Personalpolitische Leitlinie des Unternehmens ist es, wie in den Interviews mit Führungsverantwortlichen des Unternehmens übereinstimmend deutlich wird, auf sämtlichen Führungsebenen keine Arbeitszeitmodelle mit reduzierten Arbeitszeiten anzubieten. Dies wurde vor der Einführung der gesetzlichen Teilzeitrechte so praktiziert wie auch danach. Deren ausdrückliches Ziel – die Gewährung von Arbeitszeitmodellen mit reduzierten Arbeitszeiten insbesondere in Leitungspositionen – wird somit grundlegend konterkariert.

Ulrike Wegener entscheidet sich zunächst gegen die Wahrnehmung der Führungsposition und damit für ein Modell, das es ihr ermöglicht, weiterhin mehr Fürsorgearbeit zu leisten. Nach einiger Zeit wechselt sie den Funktionsbereich im Unternehmen, übernimmt dort schließlich eine Vollzeittätigkeit ohne Führungsverantwortung und erhält wenige Jahre später die Option, ihre jetzige Leitungsposition im mittleren Management auszuüben.

Betrachtet man unter Einbeziehung dieser lebensgeschichtlichen Konstellation den Umgang Ulrike Wegeners als Personalverantwortliche mit den gesetzlichen Teilzeitrechten, so zeigt sich folgendes Muster: Dort, wo sie selbst positive Erfahrungen in der Unterstützung ihrer Teilzeittätigkeit als hochqualifizierte Angestellte mit Kindern gemacht hat – entgegen der bis dato geltenden Unternehmenspraxis –, verfährt sie ebenso. Dies bezieht sich auf die Integration von teilzeitbeschäftigten Frauen mit Kindern. Dort, wo sie mit ihrem Anliegen nach beruflicher Anerkennung in einem Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten biographisch scheitert, dem beruflichen Aufstieg in eine Führungsposition, handelt sie entsprechend der bisher geltenden Unternehmenspraxis, indem sie die ihr zur Verfügung stehenden Leitungspositionen auf der untersten Führungsebene ausschließlich mit Vollzeitkräften besetzt, verknüpft mit der Erwartung einer zeitlichen Rund-um-Verfügbarkeit.

Blickt man auf die Deutungsebene, die sich mit diesem Umgangsmuster verbindet, dominiert auch in der Perspektive Ulrike Wegeners – ähnlich der Julia Bassis – die Struktur einer Hierarchisierung von Teilzeit- gegenüber Voll-

zeitmodellen. Dies kommt zum einen in dem Muster zum Ausdruck, die eigene betriebliche Umgangsweise als Schutz ihrer Beschäftigten mit Kindern zu deuten und über die Schutzfunktion deren Benachteiligung auf der Darstellungsebene zu dethematisieren. Zum anderen zeigt sich dies in der Abwertung des Teilzeitstatus über die Zuschreibung der geringeren Leistungsfähigkeit aufgrund mangelnder Verfügbarkeit. Schließlich konnotiert Ulrike Wegener die Teilzeitbeschäftigung als privilegierten Sonderstatus, der gegen die Gleichbehandlung der Beschäftigtengruppen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten verstößt und effizientes Arbeiten im Unternehmen verhindert. Das drohende Ende der eigenen beruflichen Entwicklung mit einem Arbeits- und Lebensmodell mit reduzierten Arbeitszeiten wird zudem auf der Deutungsebene nicht der Handlungspraxis des Unternehmens zugeschrieben, sondern aus einer weiblichen Geschlechterkonstruktion erklärt, über welche die geringe Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Führungspositionen mit deren mangelnder Durchsetzungsfähigkeit im familiären Aushandlungsprozess begründet wird. Ebenso wie im Fall Julia Bassis dominiert auch hier das Deutungsmuster des Selbstausschlusses von Frauen, das die Interpretation der eigenen beruflichen Entwicklung als Erfolgsgeschichte stützt und damit ermöglicht, die negativen beruflichen Erfahrungen auszublenden. Hinzu kommt als zentrales Muster, die Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit nicht als individuelles Recht zu sehen, obwohl Ulrike Wegener als Personalverantwortliche um die Gesetzeslage weiß. Die Gewährung von Teilzeitmodellen wird demgegenüber als individueller Akt präsentiert, der über persönliche Bindung der/des Vorgesetzten an die Mitarbeiterin funktioniert. Diese Perspektive korrespondiert mit einer Sicht, die sich auch, bezogen auf ihre eigene Situation als Beschäftigte, nach der Geburt ihrer Kinder zeigt.

Ulrike Wegener übernimmt mit der Chance, beruflich aufzusteigen, den Habitus hochqualifizierter Beschäftigter in ihrem Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten, sofern es sich um einen beruflichen Aufstieg in eine Leitungsposition handelt. Dies geschieht sowohl auf der Handlungs- als auch auf der Deutungsebene. Die Fürsorgeperspektive wird im Rahmen ihres jetzigen Arbeitszeitmodells als Führungsverantwortliche abgetrennt. Ihre Abtrennung erweist sich als funktional, um die eigene berufliche Benachteiligungserfahrung und damit die immensen Kosten des eigenen Arbeits- und Lebensmodells einer Kombination von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit in einem Arbeitszeitmodell mit reduzierten Arbeitszeiten auszublenden und das jetzige Arbeits- und Lebensmodell zu bestätigen. Der Wunsch nach Anerkennung von Fürsorgearbeit wird mit der Anerkennung des hegemonialen Arbeitszeitmodells ausgeblendet. Auch der Fall Ulrike Wegeners illustriert die komplexen Mechanismen in der Entwicklung

eines beruflichen Habitus hochqualifizierter Beschäftigung, der in spezifischer Weise den Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten bestimmt.

Generalisierend: Die herausgearbeiteten Ergebnisse stehen für einen Typus, dessen Repräsentantinnen und Repräsentanten grundlegend nach einer Verbindung und gleichwertigen Anerkennung der beiden gesellschaftlichen Sphären von Berufs- und Fürsorgearbeit streben. Besteht dazu keine legitimierte Möglichkeit im Erwerbs- und Organisationskontext, wird eine Anpassung an vorgefundene Arbeits- und Lebensmodelle mit entgrenzten Arbeitszeiten begünstigt, die mit einer weitgehenden Reduzierung von Fürsorgearbeit verbunden ist. Um das gewählte Arbeits- und Lebensmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten zu legitimieren, werden eigene familiäre Bindungs- und Fürsorgewünsche ausgeblendet. Dies führt dazu, dass ein positiver Bezug auf Fürsorge in Kombination mit hochqualifizierter Berufsarbeit als Teil eines kulturellen Musters der Anerkennung von Fürsorgearbeit zwar entfaltet, jedoch für den Bereich der eigenen beruflichen Position als nicht realisierbar gedeutet wird. Die symbolische Kraft, die in der eigenen praktischen und kulturellen Setzung offenbar wird, wird hierüber wieder entwertet. Der eigentliche Wunsch, stärker Fürsorgende/r zu sein, der nicht gelebt werden kann, transformiert sich aufgrund dessen in eine Anforderung an die hochqualifizierten (weiblichen) Beschäftigten, für ihren beruflichen Aufstieg sowie in Führungspositionen das Arbeits- und Lebensmodell zu übernehmen, zu dem sich die Repräsentantinnen und Repräsentanten selbst gezwungen sahen. Über diese grundlegenden Gemeinsamkeiten hinaus unterscheiden sich die jeweiligen Untertypen, bezogen auf ihre jeweiligen Umgangsmuster. Während der Untertypus C/1 ein Modell mit eingeschränkter Fürsorgearbeit lebt, dieses als Erfolg und als einzig mögliches deutet, zeigt der Typus C/2 zwar ein ebensolches Arbeits- und Lebensmodell, bearbeitet jedoch – biographisch gesehen zu einem späteren Zeitpunkt – den sich für ihn daraus ergebenden familiären Bindungsverlust. Dies geschieht im Muster einer individualisierenden Schuldzuschreibung. Das heißt, dass eine andere Handlungsoption für die Wahl des eigenen Arbeits- und Lebensmodells zwar zugelassen, jedoch ohne die sie bedingenden Kontexte und Ressourcen beurteilt wird. Demgegenüber zeigt der Untertypus C/3 im Vergleich zu den beiden bisher dargestellten ein gegenläufiges Verlaufsmuster im Umgang mit hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit. Die Repräsentantin dieses Untertypus realisiert eine Kombination hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit mit reduzierten Arbeitszeiten bei gleichzeitiger Aufstiegsorientierung bis zu dem Punkt, an dem biographisch deutlich wird, dass die Übernahme einer Führungsposition und ein weiterer beruflicher Aufstieg nur über ein Voll-

zeitarbeitsmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten erreicht werden kann. Erst zu diesem Zeitpunkt wird das Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsmuster übernommen, hochqualifizierte Berufs- und Fürsorgearbeit in Führungspositionen und den beruflichen Aufstieg dorthin in einem Modell mit reduzierten Arbeitszeiten nicht mehr anzuerkennen. Gemeinsam ist den Repräsentantinnen und Repräsentanten des Typus C, dass die Arbeitszeitrechte, die für die Option eines anderen Arbeits- und Lebensmodells stehen, tabuisiert und delegitimiert werden, um das eigene Arbeits- und Lebensmodell zu bestätigen. Ansätze einer Transformation der hierarchisierenden Handlungs- und Deutungsmuster dieses Typus zeigen sich darin, dass eine legitimierte, den eigenen beruflichen Aufstieg nicht sanktionierende Option der Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit ermöglicht werden müsste.

7.1.4 Typus D: Anerkennung von Fürsorgearbeit als Utopie – Entgrenzte Arbeitszeit zur Partizipation an Macht innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt

Diesen Typus repräsentiert Caroline Stein. Sie ist eine freigestellte Betriebsrätin mit akademischer Ausbildung, Anfang 40, und arbeitet seit Beginn ihrer Berufstätigkeit Vollzeit. Sie lebt mit ihrem Mann und dessen Kind zusammen. Caroline Steins Arbeits- und Lebensmodell ist von einer Berufstätigkeit mit entgrenzten Arbeitszeiten geprägt, innerhalb dessen Fürsorgearbeit keinen Stellenwert hat. In der persönlichen Familienkonstellation betreut der Partner das Kind. Caroline Steins Karrierewünsche scheitern trotz der Wahl eines Arbeits- und Lebensmodells mit entgrenzten Arbeitszeiten. Sie findet jedoch in der Arbeit als Betriebsrätin eine Tätigkeit, die sie mit einer Führungsposition verbindet.

Um einen beruflichen Aufstieg in eine Führungsposition zu realisieren, übt Caroline Stein über Jahre hinweg hochqualifizierte Tätigkeiten aus, die von seiten des Unternehmens mit der Anforderung entgrenzter Arbeitszeiten verbunden werden, und schließt für sich einen anderen Arbeits- und Lebensentwurf aus, der Fürsorgearbeit integriert. Die eigene berufliche Erfahrung gilt ihr als Beleg dafür, dass die gegebenen betrieblichen Anforderungen für die Ausübung von Führungspositionen eine Entscheidung zwischen hochqualifizierter Berufstätigkeit und einem Lebensentwurf mit Kindern erfordern.[7] Ihr Umgangsmuster mit dieser Erfahrung spiegelt ihre Anpassungsleistung an die betrieblichen Bedingungen in einer spezifischen Form. Es ist gekennzeichnet von einer Spaltung: Caroline Stein unterscheidet zwischen einer unveränderbaren Praxis im Unternehmen, bezogen auf die Unvereinbarkeit von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit in leitenden Positionen, und einer Perspektive des Wünschbaren, Möglichen, in der diese Unvereinbarkeit aufgehoben ist. Dieses Umgangsmuster konkretisiert sich darin, dass sie auf der Handlungsebene die betriebliche Praxis als Betriebsrätin nicht in Frage stellt. Ihre Perspektive einer unveränderbaren Praxis wird über verschiedene Deutungen legitimiert. Hierzu gehört die Machtzuschreibung an den Arbeitgeber, die Machtlosigkeit der Beschäftigten und die Bedeutungslosigkeit der Teilzeitrechte. Mit dem Topos des Selbstausschlusses von Frauen aus dem Segment hochqualifizierter Beschäftigung als Karriereselbstbeschränkung aufgrund der vorherrschenden Arbeitszeitanforderungen knüpft Caroline Stein überdies an eine weibliche Geschlechterkonstruktion an, über die andere Perspektiven der weiblichen Beschäftigten, bezogen auf die Wahrnehmung ihrer Teilzeitrechte, ausgeschlossen werden. Die vielfältigen Deutungen der betrieblichen Situation als gegenwärtig unveränderbar erweisen sich in diesem Kontext als ‘diskursive Enteignung’. Über den Zuschreibungsmechanismus der Machtlosigkeit (der eigenen und der der Beschäftigten) werden die bestehende Machtstruktur im Unternehmen und die darin eingelassene Geschlechterhierarchie reproduziert. Darüber wird die Möglichkeit tabuisiert, diese zu verändern. Diese Tabuisierung ermöglicht somit die Fortführung eines hegemonialen Diskurses, in dem der Stellenwert der Fürsorgearbeit in Kombination mit hochqualifizierter Berufsarbeit als hierarchisierter konstruiert ist.

In ihrer Schilderung zur eigenen Handlungspraxis im Betrieb ist Caroline Stein Teil des „Wir“, des Unternehmens und des Betriebsrats. In ihrem kritischen Gegenbild, das in der betrieblichen Realität keine Geltung hat, ergreift sie demgegenüber die Definitionsmacht, imaginiert sich jedoch als einzelne, die eine Veränderung in Gang setzen müsste, die von ihr implizit als Bedrohung der herrschenden Ordnung thematisiert wird. Die Beibehaltung ihrer kritischen Perspektive erweist sich somit als Widerstandsform. Damit wird die Spannung deutlich, die zwischen diesen beiden Perspektiven besteht. Das rekonstruierte Muster illustriert: Die eigene Definitionsmacht wird mit dem Bezug auf das „Wir“ verlassen. Das „Wir“ fungiert als Selbstschutz, als Identitätsabsicherung, die die Kosten des eigenen beruflichen Aufstiegs, der nicht realisierten Karrierewünsche,

7 Hier zeigt sich ein grundlegender Unterschied zum Typus C/1, dessen Repräsentantin, Julia Bassi, in ihrem Lebensentwurf hochqualifizierte Berufs- und Fürsorgearbeit miteinander verbindet und eine Deutung ihres Modells vornimmt, die ihrer Lebenssituation entspricht.

auffängt sowie ihr die Aufrechterhaltung ihres gegenwärtigen Arbeits- und Familienmodells ermöglicht. Erst dadurch wird die Perspektive des Möglichen zu einer utopischen (einer Perspektive, die keinen Ort hat), getrennt von der Konstruktion einer letztlich nicht veränderbaren Realität. Eine Kultur der Anerkennung von Fürsorgearbeit wird somit in der eigenen betrieblichen Handlungspraxis negiert. Das eigene Widerstandspotential, das in der Anerkennung eines Lebensentwurfs liegt, in dem Fürsorgearbeit und hochqualifizierte Berufsarbeit miteinander kombiniert werden, kann sich nicht entfalten. Die 'utopische' Perspektive kann somit auch nicht mit einer Kultur der Rechte verbunden werden.

Generalisierend: Der Typus wird begünstigt durch eine spezifische Konstellation im Organisationskontext, die in enger Verbindung mit der lebensgeschichtlichen Dimension des Typus steht. Um einen beruflichen Aufstieg zu realisieren und den eigenen beruflichen Status zu sichern, übernimmt die Repräsentantin dieses Typus hochqualifizierte Tätigkeiten, die betrieblich mit einem Arbeitsmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten verbunden werden. Mit der Übernahme dieses Arbeitsmodells wird ein Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster entwickelt, das der eigenen beruflichen Praxis angepasst ist. Es ist davon gekennzeichnet, die Möglichkeit einer anderen Perspektive auf die eigene berufliche Praxis nicht zuzulassen und das berufliche Handeln darüber zu stützen. Zur Deckung gebracht werden eigene Praxis und der Horizont des Möglichen über den Ausschluss anderer Optionen (Integration von Fürsorgearbeit). Der Ausschluss der Veränderbarkeit der eigenen Realität verknüpft sich bei diesem Typus mit einer utopischen Perspektive.

In der betrieblichen Praxis wendet sich die Repräsentantin dieses Typus nicht gegen eine fehlende Rechtsumsetzung der Teilzeitrechte. Die Bedeutung individuellen wie kollektiven Handelns im Umgang mit den Teilzeitrechten ist innerhalb dieses Wahrnehmungs- und Bewertungsmusters marginalisiert. Von denjenigen, die Fürsorgearbeit in Kombination mit hochqualifizierter Berufsarbeit realisieren wollen, wird demzufolge erwartet, dass sie die mit ihr einhergehende Statusbenachteiligung akzeptieren oder die Praxis selbst verändern. Dieses Umgangsmuster entwickelt sich in einem Organisationskontext, in dem auch nach dem Inkrafttreten der gesetzlichen Teilzeitrechte für Führungspositionen das bisher vorherrschende Arbeitsmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten in Führungspositionen als ausschließliches praktiziert wird. Über diesen betrieblichen Kontext wird somit eine Perspektive, die von der hegemonialen Deutung der Unvereinbarkeit der Ausübung von Leitungspositionen und Fürsorgearbeit in einem Modell mit reduzierten Arbeitszeiten abweicht, als symbolisch vereinzelte generiert. Um

die eigene betriebliche Position zu schützen wie auch die Anpassungsleistungen für den beruflichen Aufstieg in der eigenen Erwerbsbiographie zu legitimieren, kann sich ein Muster entwickeln, mit dem die betriebliche Praxis im Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten bestätigt wird.

7.2 Zusammenfassung der fallübergreifenden Ergebnisse

Im Folgenden werden die fallübergreifenden Ergebnisse dieser Studie dargelegt. Zunächst werden die Ergebnisse vorgestellt und in einen gesellschaftlichen Kontext eingeordnet. Anschließend wird der konzeptionelle und methodische Ertrag der Forschungsergebnisse resümiert.

7.2.1 Fallübergreifende Ergebnisse im kollektiven Kontext

Handlungs- und Deutungsmuster in der Teilzeitumsetzung

Die betrieblichen Handlungs- und Deutungsmuster, ebenso wie die Lebensführung der Befragten und die damit verbundenen Deutungen, sind als individuelle zu verstehen, verweisen jedoch auf einen kollektiven Kontext, der sie hervorgebracht hat und mit dem sie daher in Beziehung zu setzen sind. Mit Bourdieus grundlegenden Ausführungen zur Konstitution sozialer Praxis lassen sich die individuellen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata – das, was einen Habitus formiert – als Ausdruck dessen verstehen, was die Gesellschaft respektive ihre jeweiligen Teilbereiche an Möglichkeiten für die Gestaltung individueller Lebensführung bieten. Sie sind somit kollektiv geprägt.[8] Betrachtet man die lebensgeschichtliche Dimension als zentralen Einflussfaktor auf die Umsetzung der gesetzlichen Standards, die in den Fallrekonstruktionen deutlich wird, so zeigt sich der immense Anpassungsdruck an ein dominantes System betrieblicher Statusverteilung, das in hochqualifizierten Positionen sowie insbesondere in Führungspositionen mit dem Postulat entgrenzter Arbeitszeiten verbunden ist und darüber einen Ausschluss von Fürsorgearbeit konstituiert. Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch, dass unterschiedliche Entscheidungen innerhalb dieses Rahmens getroffen werden. Einerseits wird in den Fallrekonstruktionen deutlich, dass die Wahl des eigenen Arbeits- und Lebensmodells der betrieblichen Funktionsträger und -trägerinnen der Logik der Statusdistribution des betrieblichen Feldes angepasst wird. Andererseits spiegelt sich in ihnen aber auch der Versuch, die sozial

8 Siehe hierzu ausführlich die Ausführungen zu Bourdieus Habituskonzept in Kap. 4.2.1.

konstituierte Geschlechterdifferenz und die damit verbundene Segregation der Sphären von hochqualifizierter Berufsarbeit und Fürsorgearbeit innerhalb dieses Modells zu überwinden, wie dies der Fall der Personalverantwortlichen zeigt, die real den Versuch unternehmen, in ihrem eigenen Arbeits- und Lebensmodell Fürsorgearbeit zu integrieren. Fallübergreifend wird sichtbar, dass die befragten betrieblichen Akteure das eigene Arbeits- und Lebensmodell auf die Handlungspraxis im Unternehmen im Umgang mit den Teilzeitrechten übertragen – unter Ausblendung anderer Handlungsorientierungen und Erfahrungen. Dies führt auf der betrieblichen Ebene zu einer Gestaltung von Teilzeitmodellen, die von einer Hierarchisierung der Arbeitszeitformen geprägt ist. Der eigene Habitus hochqualifizierter Berufsarbeit wird somit kollektiv tradiert.

In den Fallrekonstruktionen wird ebenso der hohe Stellenwert der Deutungsschemata als Teil des Habitus hochqualifizierter Beschäftigter erkennbar. Als zentrales Element zeigt sich auch hier die Hierarchisierung der unterschiedlichen Arbeits- und Lebensmodelle. Dies dient dazu, bezogen auf die lebensgeschichtliche Dimension der Befragten, das eigene Arbeits- und Lebensmodell, das auf der (weitgehenden) Trennung von Berufs- und Fürsorgearbeit basiert, zu legitimieren und damit auch zu schützen. Hier gilt für die betriebliche Ebene, dass die Befragten die eigene betriebliche Handlungspraxis und damit die aktive Gestaltung der Arbeitsorganisation ausblenden, um das eigene Handeln mit Rekurs auf den Diskurs der ökonomischen Rationalität respektive die Unveränderbarkeit betrieblicher Machtkonstellationen zu legitimieren. Diese Deutungsmuster erweisen sich somit als sekundäre Legitimationen des eigenen betrieblichen Handelns. Über die Ausblendung der Handlungsebene wird der entgrenzte Arbeitszeitmaßstab in ein der eigenen betrieblichen Steuerung entzogenes Organisationsprinzip transformiert. Mit Barthes (1957/1970, 130), der den Mythos als Enthistorisierung sozialer Prozesse mit dem Ziel der „Naturalisierung" gesellschaftlicher Verhältnisse fasst, lässt sich das hier beschriebene Muster als Mythenbildung zum Topos entgrenzter Arbeitszeit verstehen, die den sozialen Prozess, der zu ihrer Entstehung geführt hat, nicht mehr sichtbar werden lässt.[9]

Auffällig ist fallübergreifend die Orientierung am kollektiv dominanten Diskurs entgrenzter Arbeitszeiten, mit dem implizit verbunden ist, dass hochqualifizierte Berufs- und Fürsorgearbeit nicht miteinander vereinbar sind, und dem somit die Perspektive einer Trennung der gesellschaftlichen Sphären von Berufs- und Fürsorgearbeit innewohnt. Gleichwohl zeigen sich unterschiedliche

9 Barthes' Interesse richtet sich grundlegend auf eine materialistische Theoriebildung symbolischer Reproduktion.

Ausprägungen in den Deutungsschemata dazu, die sich nach den Geschlechtern unterscheiden. Während zwei der männlichen Befragten eine Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit grundlegend ausschließen und einen anderen Arbeits- und Lebensentwurf massiv abwerten, zeigen die Fallrekonstruktionen zu den weiblichen Befragten ein anderes Muster. Die Anerkennung von Fürsorgearbeit und die Gleichwertigkeit eines anderen Arbeits- und Lebensmodells jenseits der „Arbeit als Lebensform" sind in den individuellen Perspektiven als Norm präsent und stehen der Norm entgrenzter Arbeitszeiten gegenüber. Sie werden jedoch implizit hierarchisiert, um die eigene Inklusion in das Feld hochqualifizierter Berufsarbeit abzusichern. Blickt man auf die Wechselwirkung zwischen individueller und kollektiver Ebene, kommt es über die Formen der Hierarchisierung auf der kollektiven Ebene zur Reproduktion dieses hegemonialen Diskurses entgrenzter Arbeitszeiten für hochqualifizierte Berufsarbeit.[10]

Diese Reproduktion des Diskurses steht in Verbindung mit einem weiteren wesentlichen Muster, das in den Fallrekonstruktionen herausgearbeitet werden konnte. Es besteht darin, dass die eigenen „widerständigen" Anteile in der Reproduktion des Diskurses verdrängt respektive ausgeklammert werden. Die Fallrekonstruktionen zeigen fallübergreifend und fallkonstituierend die Anstrengungen, die es kostet, einen Habitus zu erzeugen, welcher dem eigenen Arbeits- und Lebensmodell angepasst ist. Sie machen deutlich, was an geschlechtsdifferenter biographischer Erfahrung (Erfahrung des Verlusts familiärer Bindungen, Bindungswünsche gegenüber den eigenen Kindern, berufliche Dequalifizierung aufgrund von Fürsorgearbeit, Bedrohung durch Verlust des beruflichen Status aufgrund von Fürsorgearbeit) von den betrieblichen Funktionsträgern und -trägerinnen ausgegrenzt und umgedeutet wird. Die eigenen Wünsche, insbesondere die der Frauen nach einer Aufhebung der Spaltung von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit, werden über die Orientierung am hegemonialen Diskurs der Trennung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in hochqualifizierten Positionen unsichtbar gemacht. Dies bedeutet auch, dass deren normsetzende Kraft, die

10 Ich beziehe mich hier auf den Begriff des Diskurses, wie Foucault ihn in seinen Arbeiten entfaltet hat. Nach Foucault (1974/1991, 11ff.) umfasst der Diskurs die Art und Weise der Darstellung von etwas, d.h. die Art und Weise, wie Wissen gesammelt und verarbeitet wird, und darüber hinaus auch, welche Sprecher zugelassen, welche ausgeschlossen werden. Diskurse werden somit als Formen der Produktion einer symbolischen Ordnung und in diesem Kontext als strategische Elemente von Machtbeziehungen verstanden. Sie wirken in diesem Sinne gesellschaftsgestaltend und machtformierend.

ihnen als gesellschaftlicher Äußerungsform innewohnt, nicht entfaltet werden kann. Das heißt, durch den Anschluss an den dominanten Diskurs kann sich der in den Wünschen und Erfahrungen präsente gesellschaftliche Gegendiskurs nicht entfalten. Er wird tabuisiert. Anders gesagt: Über die Ausgrenzung der Bedeutung von Fürsorgearbeit für die Individuen kommt es – wie die Fallanalysen zeigen – zu einem Verlust von individueller Definitionsmacht, der sich auf der kollektiven Ebene reproduziert. Dies illustriert eine Variante der komplexen Wechselwirkung in der über den Diskurs entworfenen Machtbeziehung. Auch diejenigen, die den Diskurs produzieren, sind damit seiner Macht unterworfen. Pointiert gesagt produzieren die betrieblichen Akteure das, was sie selbst behindert. Auf der Ebene des Organisationskontextes wirkt dieser Mechanismus ebenfalls als 'diskursive Enteignung' zurück, indem Modellen der Kombination von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit trotz gesetzlicher Normierung die Legitimation entzogen wird. Es zeigt sich somit in nuce ein Mechanismus der „gesellschaftlichen Produktion von Unbewusstheit" (Erdheim 1982, 36), indem machtdestabilisierende Elemente aus dem Diskurs ausgeblendet werden. Becker-Schmidt weist in diesem Zusammenhang darauf hin, das gesellschaftlich Unbewusste als „latente Potentialität im Objektiven" oder – mit Bezug auf Benjamin (1978) – als das Unabgegoltene in der Geschichte zu denken (Becker-Schmidt 1992, 73).

Die Ergebnisse bieten damit Anknüpfungspunkte an den Forschungsdiskurs der Arbeitszeitforschung, zu dem Jürgens in ihrer Analyse dieses Diskurses grundlegende Desiderate herausgearbeitet hat (Jürgens 2006). Als ein zentrales Defizit bestimmt Jürgens die fehlende theoretische Berücksichtigung des komplexen Zusammenhangs von Arbeitshandeln und sozialer Reproduktion.[11] Bezogen auf die gegenwärtig bedeutsame Forschungslinie zur sog. Subjektivierung der Arbeit, basierend auf der Untersuchung von Entgrenzungsprozessen in der Erwerbsarbeit, thematisiert sie den einseitigen Blick dieses Forschungsansatzes, da das Erwerbshandeln der Beschäftigten lediglich in seiner Anpassungsfähigkeit an veränderte gesellschaftliche Strukturen untersucht werde. Der faktische Primat der Ökonomie über individuelle Bedürfnisse und andere Lebensbereiche spiegele sich insofern auch in der Forschung wider (ebd., 14).[12] Die Fallanalysen

11 Jürgens erweitert den Begriff der Reproduktion über die Reproduktion von Arbeitskraft hinaus auf die Reproduktion von Lebenskraft. Letztere bestimmt sie als Tätigkeiten, die der physischen und psychischen Stabilisierung der Person sowie der Aufrechterhaltung sozialer Bindungen dienen (ebd., 195).

12 Diese Problematik zeigt sich ebenfalls signifikant an anderer Stelle dieses Forschungsdiskurses. Indem der Zusammenhang beider gesellschaftlicher Sphären – Erwerbsarbeit und Reproduktion – nicht in seinen gesellschafts- und geschlechtertheoretischen Dimensionen in den Blick genommen wird, kommt es zu Wiederholungen von weiblichen und implizit auch männlichen Geschlechtertypisierungen auf der Forschungsebene. So kommen Voß und Weiß (2005, 86) zu dem Schluss, dass unter entgrenzten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen *Frauen* keine Kinder haben und *Mütter* nicht erfolgreich sein können (Hervorhebungen A.K.).

zeigen demgegenüber in unterschiedlicher Form die Widerständigkeiten der Subjekte, die sich als Grenzziehung für den Bereich der sozialen Reproduktion manifestieren, und die komplexen Anpassungsleistungen an eine betriebliche und gesellschaftliche Situation, die von der Trennung der Bereiche von Erwerbsarbeit und sozialer Reproduktion bestimmt ist. Die Ergebnisse dieser Arbeit bieten somit ebenfalls Ansatzpunkte für einen kritischen Subjektbegriff arbeitssoziologischer Forschung, wie ihn Jürgens einfordert, der sich über die Verteidigung lebensweltlicher Interessen und Bedürfnisse gegenüber dem Primat der Ökonomie konstituiert (ebd., 281).[13]

Produktion und Reproduktion von Geschlecht

In welchen Formen und über welche Mechanismen sich Geschlecht im Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten sowohl auf der kulturellen Ebene über die Erzeugung einer hierarchisierten Geschlechterdifferenz als auch auf der strukturellen Ebene konstituiert, zeigen die Fallrekonstruktionen ebenfalls prägnant.

Deutlich wird in den Analysen der Fälle, dass Geschlecht auf der kulturellen Ebene über die Erzeugung einer Geschlechterdifferenz mit einer negativ konnotierten weiblichen Geschlechterkonstruktion gebildet wird, die als hierarchisierte dazu dient, das eigene Arbeits- und Lebensmodell der betrieblichen Funktionsträger und -trägerinnen zu bestätigen. Der Rückgriff auf die Geschlechterdifferenz als zentralem Deutungsmuster ermöglicht es, die Sphären hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit legitimatorisch getrennt zu halten und die eigenen Anpassungsleistungen an ein Arbeits- und Lebensmodell, in dem hochqualifizierte Berufsarbeit den Ausschluss von Fürsorgearbeit beinhaltet, auszublenden. Das eigene Arbeits- und Lebensmodell wird über die negativ konnotierte Geschlechterdifferenz positiv abgegrenzt. Als signifikantes Ergebnis kann somit festgehalten

13 Auch in der familiensoziologischen Forschung sieht Jürgens dieses Desiderat. Hier dominiere der Blick auf Reproduktion als individuelle Koordinations- und Sychronisationsaufgabe sowie als Gegenstand familialer Arbeitsteilung, der die Herstellung bzw. die Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheit beeinflusst. Unterbelichtet bleibe, welche Deutungen und Praxen der Reproduktion eigener Arbeits- und Lebenskraft zugrunde liegen (Jürgens 2006, 278).

werden, dass die Geschlechterdifferenz auf der symbolischen Ebene als Medium der Hierarchisierung von Arbeits(zeit)formen respektive von unterschiedlichen Arbeits- und Lebensmodellen fungiert. Die Konstruktion der hierarchisierten Differenz erweist sich darüber als zentraler Bestandteil eines vergeschlechtlichten Habitus, der der „Logik des (betrieblichen) Feldes" entspricht und über den Ausschluss eines anderen Arbeits- und Lebensmodells auf der symbolischen Ebene ausgrenzend und somit machtstabilisierend wirkt.

Gleichwohl ist der Bezug auf die Geschlechterdifferenz als Legitimation des eigenen Arbeits- und Lebensmodells und des damit verknüpften Umgangs mit den Teilzeitrechten nach den Geschlechtern sehr unterschiedlich ausgeprägt. Der Rückgriff auf die Geschlechterdifferenz erweist sich nach den Ergebnissen der Fallrekonstruktionen der weiblichen Befragten insofern als fragiler, als sie darauf zurückgreifen, weil ihnen auf der kollektiven Ebene für die Anerkennung eines Arbeits- und Lebensentwurfs, in dem Fürsorgearbeit ein gleichwertiger Bestandteil ist, ein Bezugspunkt fehlt, der mit ihrer individuellen Perspektive korrespondiert.

Es zeigen sich jedoch nicht nur Mechanismen der Produktion, sondern auch Ansatzpunkte der Transformation der symbolischen Formung von Geschlecht, indem deutlich wird, welche Funktion der Erzeugung der Geschlechterdifferenz im Rahmen der Deutung des Arbeits- und Lebensmodells der Personalverantwortlichen und der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung zukommt. Die Anerkennung eines anderen Arbeits- und Lebensmodells, in dem die Trennung der Sphären von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit aufgehoben ist und die eine grundlegende Veränderung der Logik der Statusdistribution innerhalb des betrieblichen Feldes impliziert, führte dazu, dass die Abwertung dieses anderen Modells nicht mehr identitäts- und positionsstabilisierend sein könnte.

Betrachtet man die Mechanismen der Reproduktion der Geschlechterstruktur innerhalb betrieblicher Teilarbeitsmärkte im Segment der hochqualifizierten Beschäftigten, lässt sich in den Fallanalysen, bezogen auf den betrieblichen Umgang mit den Teilzeitrechten, erkennen, dass es auch über die faktische Hierarchisierung der Arbeitsformen im Sinne einer Marginalisierung, Dequalifizierung bis hin zur Ausgrenzung zu einer Verfestigung der betrieblichen Geschlechtersegregation kommt. In Verbindung mit dem wesentlichen Ergebnis, dass der eigene lebensgeschichtliche Umgang für die betriebliche Handlungsweise zentral ist, eröffnen die Resultate der Fallrekonstruktionen dabei auch den Blick auf eine demokratietheoretische Dimension, bezogen auf die gesellschaftliche

Gestaltung des Geschlechterverhältnisses. So stellt Eckhart (2004, 14) in ihren Reflexionen über die Bedingungen einer demokratischen Zeitpolitik die Frage danach, wie berufliche Arbeit und Zeit für fürsorgliche Beziehungen gesellschaftlich ins Verhältnis gesetzt werden und bestimmt dieses Verhältnis quasi als demokratietheoretischen Gradmesser dafür, welchen Stellenwert eine Gesellschaft dem Bereich der Fürsorge, mithin der Anerkennung von Bedürftigkeit und wechselseitiger Abhängigkeit, zuzugestehen bereit ist. Bezieht man diesen Gedanken auf die Ergebnisse dieser Studie, so wird in den Fallrekonstruktionen erkennbar, welche Geschichte der Individuen hinter der Erzeugung eines Habitus hochqualifizierter Beschäftigter liegt. Die Fallrekonstruktionen bringen die je spezifischen Anpassungsleistungen zum Ausdruck, die erbracht werden, um eine Inklusion in das betriebliche Feld und den beruflichen Statusgewinn wie die Statussicherung zu erreichen. Sie lassen sich als Konfliktgeschichte begreifen, als Anerkennungskämpfe um und Abwehrkämpfe gegen Fürsorgebedürfnisse, den mit ihnen verknüpften Verdrängungsmechanismen gegenüber Wünschen nach emotionalen Bindungen und Fürsorge und den lebensgeschichtlich und gesellschaftlich geprägten Einschränkungen, solche Beziehungen zu gestalten. In diesem Zusammenhang sind die Ergebnisse zur Konstruktion der Geschlechterdifferenz noch einmal wichtig, um weiterzudenken. Zeigte sich bereits, wie oben ausgeführt, dass sie die Funktion erfüllt, den vorherrschenden Arbeitszeitdiskurs und die darin enthaltene Geschlechterordnung zu legitimieren, so bringen die Fallauswertungen zu den Befragten unter dem Gesichtspunkt der Konfliktgeschichte um die Anerkennung (oder Abspaltung) von Fürsorgebeziehungen das Muster zum Ausdruck, dass das in der Geschlechterdifferenz konnotierte Andere, die Fürsorge, als gleichwertig Differentes nicht zugelassen wird. Sie erweist sich somit als ein gesellschaftlicher Code, den nicht zugelassenen Teil des Lebensentwurfs fernzuhalten, indem er negativ besetzt wird. Die herausgearbeiteten Ergebnisse verweisen somit auch auf ein grundlegendes demokratietheoretisches Defizit gesellschaftlicher Gestaltung, das in einer Abdrängung des gesellschaftlichen Wertes von Fürsorge liegt und damit eine Anerkennung von Bedürftigkeit und wechselseitiger Abhängigkeit verweigert.

Recht, Macht und Tabuisierung

Wie die hermeneutischen Fallanalysen zeigen, erschöpft sich der Umgang mit den neuen Rechten nicht in ihrer bloßen Ablehnung. In den Fallauswertungen zeigt sich zentral als Mechanismus, dass es zu einer Delegitimierung und Tabuisierung der gesetzlichen Teilzeitrechte sowohl auf der Handlungs- als auch auf der Deutungsebene kommt. Die Rekonstruktionen bringen prägnant zum Ausdruck,

wie sehr der Umgang mit den neuen Rechten mit dem Selbstverständnis der Befragten und den dahinter liegenden eigenen Arbeits- und Lebensentwürfen in Verbindung steht. In den Fallrekonstruktionen wird sichtbar, dass die neuen Rechtsnormen mit den Arbeits- und Lebensmodellen der Befragten und den darin enthaltenen Anpassungsleistungen und Kosten sowie mit der mit ihnen verknüpften Identitätssicherung kollidieren. Die Rechtsansprüche verunsichern, weil durch sie nicht nur eine Norm der betrieblichen Arbeitsorganisation in Frage gestellt wird, sondern diese Norm eng verwoben ist mit grundlegenden Entwürfen des jeweiligen Arbeits- und Lebensmodells und den damit verbundenen Familien- und Geschlechterkonstruktionen. Mehr noch – die neuen Rechte erweisen sich gleichsam als eine Art symbolischer Chiffre für ein Arbeits- und Lebensmodell, das gegen das vorherrschende Organisationsmodell betrieblicher Arbeitszeitvorgaben in hochqualifizierten Positionen und den damit verknüpften Ausschluss fürsorglicher Beziehungen steht. Wie die Analysen fallübergreifend erkennen lassen, transportieren die Normen die Anerkennung dieses Modells, das abgewehrt werden muss, um das eigene Arbeits- und Lebensmodell zu bestätigen. Dies kann geschehen in einem Organisationskontext, der durch das Postulat des bisher vorherrschenden Arbeitszeitmodells formierend und stützend im Hinblick auf die Statusdistribution im Segment hochqualifizierter Berufsarbeit wirkt. Gemeinsam ist den untersuchten Unternehmen, dass die Umsetzung von Teilzeitmodellen in Führungspositionen keine anerkannte Unternehmenspraxis ist.

Damit verbunden bringen die Teilzeitrechte als kollektiver Geltungsanspruch auf der betrieblichen Ebene Bewegung in ein Organisationsmodell von Arbeit, das bis zu diesem Zeitpunkt als Organisationsroutine nicht legitimationsbedürftig war. Durch den kollektiven Charakter der Normierungen als Rechte wird die betriebliche Handlungspraxis der Personalverantwortlichen und Betriebsräte und die damit verbundene Rekrutierungspraxis für hochqualifizierte Positionen legitimationsbedürftig in dem Sinne, dass Strategien des Ausschlusses und der Marginalisierung bei fehlender Anpassung an diese Organisationsroutine nicht mehr von vornherein greifen können. Somit kommt es zu neuen Praktiken der Legitimierung insofern, als sich die Beteiligten für den Erhalt des vorherrschenden Arbeitszeitmodells und gegen eine Umsetzung von Teilzeitrechten entscheiden.

Sowohl die lebensgeschichtliche als auch die institutionelle Dimension bilden damit den Kontext, innerhalb dessen das Muster produziert wird, auf die neue gesetzliche Anforderung mit einem Rückgriff auf den Diskurs der unveränderbaren Organisation zu reagieren. Dies ist deshalb für die Analyse so zentral, da damit die Perspektive des Wandels ausgeschlossen ist. Die Organisation wird in

dieser Zuschreibung insofern zu einer totalitären, als sie als durch individuelles Handeln in der Gegenwart nicht veränderbar beschrieben wird. An die Stelle der Anerkennung von Recht tritt dessen Delegitimierung über den ökonomischen Diskurs oder die Unveränderbarkeit betrieblicher Machtkonstellationen. Die neuen kollektiven Normen treten somit nicht als Rechte in Erscheinung. Sie werden als Normen tabuisiert, um die geltenden Organisationsroutinen, den eigenen beruflichen Status und das damit verbundene Arbeits- und Lebensmodell zu legitimieren. Durch diese Tabuisierung der kollektiven Normen kommt es zu Strategien der Machtausübung.[14] Diese führen dazu, dass ein anderer Arbeits- und Lebensentwurf als individuelles Abweichen – und damit im Umkehrschluss als Aufgabe eines unhinterfragbaren Konsenses – gedeutet wird. Diese in den Fallanalysen so deutlich hervortretende Individualisierung in der Perspektive auf einen anderen Arbeits- und Lebensentwurf, in dem Fürsorgearbeit mit hochqualifizierter Berufsarbeit kombiniert werden kann, erscheint damit als Code einer Machtausübung, hinter dem sich die Tabuisierung der kollektiven Normen wie auch deren Einforderung verbirgt. Hiermit erklärt sich, warum in den Frauenbiographien Fürsorgearbeit als Utopie präsent sein darf, jedoch nicht als gelebte soziale Praxis. In diesem Zusammenhang wird noch einmal eine wichtige Funktion einer negativ konstruierten Geschlechterdifferenz deutlich. Über sie wird nicht nur die Abwehr eines anderen Arbeits- und Lebensentwurfs transportiert. Sie wirkt darüber hinaus in der Strategie der Tabuisierung der kollektiven Normen legitimierend, indem sie durch den Anschein des Quasi-Natürlichen dem kollektiven Anspruch die Legitimationsgrundlage nimmt.

Sennett (2006, 187ff.) schreibt im Rahmen seiner Reflexionen zur Kultur des flexibilisierten Kapitalismus und der damit verbundenen Auseinandersetzung mit der Frage der Solidarisierung metaphorisch, dass das „Wir" ein gefährliches ist, da das Kollektive die Macht der Veränderung ermöglicht. Bezieht man diesen Gedanken auf die analysierten Handlungsmuster und die Delegitimierung der neuen Rechte, wie sie in den Fallrekonstruktionen der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen deutlich werden, so zeigt sich, dass die symbolische Kraft des Rechts als gesellschaftlich normierter Code eines kollektiven „Wir" zum Verschwinden gebracht wird.

14 Es versteht sich, dass bereits die Tabuisierung selbst eine Form der Machtausübung darstellt.

Gesellschaftliche Institutionen und Recht

Der herausgearbeitete Wirkungszusammenhang zwischen dem Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten, dem Organisationskontext und der lebensgeschichtlichen Dimension der Befragten zeigt die tiefe Verflechtung der drei genannten Dimensionen und offenbart damit eine sehr grundlegende Problematik in der Rechtsumsetzung der Teilzeitansprüche. Sie verweist darauf, dass institutionalisierte kollektive Interpretationsmuster sowohl auf der betrieblichen als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene fehlen, die die neu eingeführten sozialen Rechte als legitimierte Formen gesellschaftlicher Praxis verankern. Dies erscheint umso bedeutsamer, als die Ergebnisse der Fallanalysen darauf verweisen, dass die den Rechten zugrundeliegenden sozialen Bedürfnisse im dominanten gesellschaftlichen Diskurs als solche weitgehend ausgeblendet und damit nicht politisiert sind und es gesellschaftlicher Institutionen bedarf, die die Aufgabe übernehmen, einen Diskurs auf der kollektiven Ebene zu gestalten, um den kollektiven Geltungsanspruch auch zu einem allgemein kulturell verankerten zu machen.[15] Bezogen auf die Ebene der Rechtsgestaltung weisen die Ergebnisse aus, dass es betrieblich an wirksamen Durchsetzungsmechanismen mangelt, die eine effektive Durchsetzung der geltenden Normen ermöglichten. Im Gegensatz zu den Mechanismen, die der Gesetzgeber zur Durchsetzung des Benachteiligungsverbots bei unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts institutionalisiert hat, fehlen diese bei den gesetzlichen Teilzeitrechten.[16]

7.2.2 Konzeptioneller und methodischer Ertrag der Ergebnisse

Der konzeptionelle und methodische Zuschnitt dieser Arbeit erwies sich in mehrfacher Hinsicht als gewinnbringend.

15 Wenn ich hier von der Gestaltung eines gesellschaftlichen Diskurses spreche, der mit dazu führt, die parallele Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit als gleichwertigen Lebensentwurf anzuerkennen, ist damit auch gemeint, unter dem Gesichtspunkt sozialer Gleichheit über Modelle einer Kombination von Berufs- und Fürsorgearbeit nachzudenken, die über die bisherige Rechtsgestaltung eines gesellschaftlichen Teilzeitsonderstatus hinausgehen. Zu grundlegenden Reflexionen, bezogen auf die Ergebnisse dieser Arbeit im Hinblick auf die Frage wohlfahrtstaatlicher Politikgestaltung, siehe den rechtspolitischen Ausblick in Kapitel 7.3.

16 Im Mutterschutzgesetz verankerte der Gesetzgeber das Verbot der Kündigung im Mutterschutz, von dem lediglich nach Darlegung der Gründe seitens der Arbeitgebers und deren behördlicher Überprüfung abgewichen werden kann (Mutterschutzgesetz 2006, § 9).

Auf konzeptioneller Ebene war der theoretische Zugang produktiv, betriebliches Handeln als soziale Praxis zu untersuchen und in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen der Analyse der Ebene der Handlungspraxis und der Deutungsebene zu treffen. Wahrnehmungs- und Deutungsmuster konnten somit als Korrelat der Handlungspraxis der betrieblichen Akteure untersucht werden. Damit bietet die Arbeit durch ihren differenzierten handlungstheoretischen Forschungsansatz Möglichkeiten für eine konzeptionelle Erweiterung von Forschungsdesigns der Implementationsforschung. Von zentraler Bedeutung war darüber hinaus unter konzeptionellen Gesichtspunkten die Entscheidung, die Untersuchung des Umgangs mit den gesetzlichen Teilzeitansprüchen in der betrieblichen Praxis nicht nur auf den betrieblichen Kontext zu beziehen, sondern zur Analyse von Handlungsorientierungen in diesem Kontext auch den individuellen Erfahrungshintergrund der Befragten einzubeziehen. Die Forschungsergebnisse zeigen hierzu anschaulich, in wie hohem Maße der Zuschnitt der Untersuchung, also das, was als Ausschnitt aus der Welt der Befragten zugelassen wird, das Ergebnis bestimmt. In einer Studie, die sich lediglich auf den betrieblichen Kontext der Umsetzung der Teilzeitansprüche konzentriert hätte, hätten die oben skizzierten Handlungsorientierungen und die mit ihnen verknüpften Geschlechterkonstruktionen nicht herausgearbeitet werden können.

Die Ergebnisse dieser Arbeit erweisen sich ebenfalls als relevant für die Frauen- und Geschlechterforschung. Sie machen deutlich, wie die hier vorgestellten empirischen Fallanalysen zeigen, dass eine Analyse der Diskursebene, bezogen auf die symbolische Konstitution von Geschlecht, zu kurz greift, da die Handlungspraxis in der interaktiven Herstellung von Geschlecht die zentrale Grundlage bildet, um die jeweilige Deutungsebene untersuchen zu können. Eine auf der Diskursebene festgestellte „Dethematisierung" von Geschlecht kann letztlich in ihrem analytischen Gehalt und damit in ihrer Bedeutung für die soziale Praxis nicht bestimmt werden.[17] Die Resultate dieser Studie lassen überdies erkennen, dass der grundlegende Strukturzusammenhang zwischen Übernahme von Für-

17 Müller u.a. (2007) untersuchen in ihrer Organisationsstudie die Geschlechtersegregation und die diskursive Herstellung von Geschlecht im Polizeidienst. Praktiken der Herstellung von Geschlecht werden auf der Ebene individueller Handlungsmuster der Befragten nicht erhoben. So können die in der qualitativen Befragung herausgearbeiteten unterschiedlichen „diskursiven Stränge" in der Umsetzung von Teilzeitarbeit im Polizeidienst nicht in ihrer Bedeutung für die Befragten untersucht werden. Das bedeutet, dass nicht geklärt werden kann, ob es sich bei dem Diskursstrang „Teilzeitarbeit als lösbares Problem" (ebd., 45) nicht lediglich um eine „rhetorische Modernisierung" handelt.

sorgearbeit und beruflicher Geschlechtersegregation weiterhin berücksichtigt und in die Analyse von Organisationsstudien Eingang finden muss.[18] Sie bieten damit auch empirische Belege für das theoretische Postulat in der Frauen- und Geschlechterforschung (Knapp 2001, Becker-Schmidt 1996), die grundsätzliche gesellschaftliche Organisation von Berufs- und Fürsorgearbeit und sich daraus ergebende gesellschaftliche Hierarchisierungen im Blick der Analyse zu halten. Für den weiteren Theoriediskurs der Frauen- und Geschlechterforschung wird somit deutlich, dass die Untersuchung der Geschlechterdimension hinreichend komplex gefasst werden muss, da es ansonsten zu Verkürzungen in der Deutung gesellschaftlichen Wandels kommt.

Unter methodischen Gesichtspunkten produktiv war der grundlegende Reflexionsprozess in Bezug auf die Erhebungsform des Datenmaterials und der daraus resultierenden Entwicklung eines erzählgenerierenden Ansatzes der Interviewführung. Erst der narrativ orientierte Interviewleitfaden erlaubte die Produktion eines ausdifferenzierten Datenmaterials, mit dem sich, bezogen auf den Untersuchungsgegenstand, Handlungsmuster, komplexe Deutungen und Handlungsorientierungen der betrieblichen Akteure analysieren ließen.

Der zweite Aspekt des methodischen Forschungsertrags betrifft die Wahl des rekonstruktiven Auswertungsverfahrens. Blieben in der ersten inhaltsanalytischen Auswertung die grundlegenden Fragen offen, welchen Handlungslogiken die Befragten folgten, welche Funktion spezifischen Deutungsmustern im Kontext der Teilzeitumsetzung zukam und inwiefern ein in den Interviews immer wieder zu Tage tretendes weibliches Geschlechterstereotyp als Erklärungsfaktor von Relevanz für den Umgang mit den Teilzeitrechten in der betrieblichen Praxis war, so konnten diese Fragen durch die Anwendung des hermeneutischen Auswertungsverfahrens beantwortet werden. Die Klärung dieser Fragen wurde erst durch die Rekonstruktion der Fallstruktur ermöglicht.

Die hermeneutisch strukturale Analyse erwies sich darüber hinaus noch in einem anderen Zusammenhang als bedeutsam. So zeigen die Ergebnisse der Fallanalysen die Komplexität von Erwerbsorientierungen hochqualifizierter

18 Produktiv wäre hierzu eine weitere differenzierte Auseinandersetzung mit den Forschungsdesigns sämtlicher Studien, die Teilaspekte der Konstitution von Geschlecht auf der Organisationsebene, wie bspw. geschlechtsspezifische Tätigkeitszuschreibungen, untersuchen. So kommt z.B. Wilz (2002, 173ff.) in ihrer empirischen Studie, bezogen auf diesen Untersuchungsgegenstand, zum dem Ergebnis, dass Geschlecht kein hierarchisierendes Unterscheidungsmerkmal auf der Sachbearbeitungsebene darstellt.

Beschäftigter, die sich auch über den jeweiligen Bezug zum Aspekt der Fürsorgearbeit konstituieren. Wird dieser untersucht, können somit auch die in den Erwerbsorientierungen verwobenen Anpassungs- und Verdrängungsleistungen und die damit verbundenen latenten Wünsche identifiziert werden. Die Erwerbsorientierungen sind damit weitaus komplexer zu erfassen, als dies in einer Erhebung von Erwerbsorientierungen mit Hilfe eines inhaltsanalytischen Auswertungsverfahrens untersucht werden kann. Werden Erwerbsorientierungen im Rahmen arbeitssoziologischer Studien über qualitative Verfahren deskriptiv erfasst, indem die Selbstdeutungen der Beschäftigten als deren Erwerbsorientierungen abgebildet werden, sind diese Dimensionen einer Analyse nicht zugänglich.[19] Mit anderen Worten: Handlungsmotive lassen sich zum einen erst über die Analyse des Gesamtzusammenhangs erschließen und zum anderen über die Untersuchung von Handlungs- und Deutungsmustern. Sie unterscheiden sich von dem, was die Befragten selbst als ihre Handlungsmotive deuten oder zu verstehen geben wollen. Dies ist umso bedeutsamer, als aus diesen arbeitssoziologischen Ergebnissen weitreichende Schlüsse im Hinblick auf die subjektive Verarbeitung eines gesellschaftlichen Wandels von Erwerbsarbeit gezogen werden. Ähnlich verhält es sich mit familiensoziologischen Befunden, die sich auf die in diesem Zusammenhang konzeptualisierten Erwerbs- und Familienorientierungen von Frauen beziehen. Sie reproduzieren gleichsam auf analytischer Ebene die Spaltung der beiden Bereiche von Erwerbstätigkeit und Familie/fürsorglichen Beziehungen (siehe zu dieser Herangehensweise Bertram u.a. 2005, 28ff.). Die gesellschaftliche Konfliktgeschichte, die hinter den Kategorien liegt, kann nicht sichtbar werden. Die Wahl des methodischen Zuschnitts über das hermeneutisch strukturale Auswertungsverfahren ermöglicht demgegenüber den Bezug auf einen kritischen Subjektbegriff arbeitssoziologischer Forschung, den Jürgens als zentrale Theoriekomponente für den Forschungsdiskurs einfordert (Jürgens 2006, 281).

7.3 Schlussbemerkung und rechtspolitischer Ausblick

In der vorliegenden Arbeit wurde der Umgang mit gesetzlichen Teilzeitrechten für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kindern untersucht. Es wurden Fragen danach gestellt, wie sich der Umsetzungsprozess der gesetzlichen Standards im betrieblichen Kontext gestaltet und welche Einflussfaktoren auf ihn wirken. Für die Untersuchung wurden männliche und weibliche Personalverantwortliche

19 Siehe hierzu die inhaltsanalytische Auswertung von Erwerbsorientierungen in der Studie von Pongratz/Voß (2003, 63ff.).

im mittleren und höheren Management von Wirtschaftsorganisationen sowie Betriebsräte und Betriebsrätinnen interviewt, die als Funktionsträger und -trägerinnen nach dem Inkrafttreten des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes im Jahr 2001 tätig waren. Konzeptionell wurde unter Einbeziehung des Bourdieuschen Habituskonzepts sowie grundlegender Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung ein Ansatz gewählt, mit dem betriebliches Handeln als soziale Praxis gefasst werden konnte. Die Fragestellung wurde methodisch so umgesetzt, dass in vertiefenden Fallanalysen für die Teilzeitumsetzung in der betrieblichen Praxis relevante Wirkungszusammenhänge herausgearbeitet wurden.

Die zentralen Ergebnisse der Studie zeigen grundlegende Wirkungszusammenhänge zwischen der lebensgeschichtlichen Dimension der Befragten, dem jeweiligen Organisationskontext und den betrieblichen Handlungspraktiken im Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten. Diese Wirkungszusammenhänge bestehen darin, dass eine Umsetzung der gesetzlichen Normierungen im Segment hochqualifizierter Beschäftigung nicht erfolgt, wo eigene – kulturell dominante – Arbeits- und Lebensmodelle, die von einer Dichotomie von hochqualifizierter Berufs- und Fürsorgearbeit geprägt sind, von den gesetzlichen Normen in Frage gestellt werden. Diese Infragestellung hat mehrere Aspekte, die miteinander verbunden sein können. Sie beziehen sich auf eigene (auch unfreiwillige) Anpassungsleistungen an ein Arbeitsmodell, das die Inklusion in den hochgradig segregierten Bereich der hochqualifizierten Tätigkeitsfelder ermöglicht. Damit verbunden sind Ausblendungen eigener familiärer Bindungswünsche sowie der Statuserhalt über das Postulat entgrenzter Arbeits(zeit)modelle, die Konkurrenzvorteile innerhalb eines von Anerkennungskämpfen um Statusdistribution geprägten Feldes sichern.[20] Die Forschungsergebnisse zeigen in diesem Zusammenhang, dass die gesetzlich normierten Arbeitszeitrechte für Beschäftigte mit Kindern als kollektive Geltungsansprüche delegitimiert werden im Rückgriff auf gesellschaftliche Diskurse ökonomischer Effizienz sowie über die Konstruktion von Geschlechterdifferenzen. Sie fungieren als Legitimationsdiskurse benachteiligender betrieblicher Praxis. Die Ergebnisse machen dabei darauf aufmerksam, wie grundlegend der betriebliche Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitansprüchen mit den Geschlechterdimensionen sozialen Handelns verbunden ist. So wird deutlich, dass die Handlungspraktiken im betrieblichen Umgang mit den Teilzeitrechten im Segment hochqualifizierter Beschäftigung durch die lebensgeschichtlich konstituierten und auf der Organisationsebene gestützten Geschlechterkonstruktionen erst verstehbar werden. Die Geschlechterkonstruktionen zeigen sich in der von mir untersuchten Gruppe von Personalverantwortlichen und Mitgliedern betrieblicher Interessenvertretungen in Wirtschaftsorganisationen in der jeweiligen Bezugnahme auf die Bereiche der Erwerbs- und Fürsorgearbeit sowie in den damit verbundenen biographischen Erfahrungen. Die von den Akteursgruppen verwendeten kollektiven Deutungsmuster beinhalten dabei Charakteristika, die in der Frauen- und Geschlechterforschung als hierarchisierte Geschlechterdifferenz bezeichnet werden. Wie die Untersuchung darlegt, steht diese in Verbindung mit den herausgearbeiteten Geschlechterkonstruktionen und erweist sich als funktional für die Interpretation des eigenen Arbeits- und Lebensmodells mit einem weitgehenden Ausschluss von Fürsorgearbeit und der Absicherung des beruflichen Statuserhalts oder Aufstiegs.

Vor dem Hintergrund dieser Forschungsergebnisse gilt es zu betonen, dass aus den herausgearbeiteten Mustern keine Kausalzusammenhänge abgeleitet werden können in dem Sinne, dass fehlende Rechtsumsetzungen im Segment hochqualifizierter Beschäftigung und insbesondere in Führungspositionen pauschal aus den Arbeits- und Lebensmodellen hergeleitet werden können. Die Studie zeigt vielmehr gesellschaftlich konstituierte Mechanismen auf, die den dargestellten betrieblichen Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten unterstützen.

Welche Folgerungen lassen sich nun aus den Ergebnissen ziehen im Hinblick auf eine Politik der Rechte? Ich möchte abschließend einige Schlussfolgerungen zu dieser Frage und den mit ihnen verbundenen rechtspolitischen Implikationen diskutieren. Hierbei nehme ich Bezug auf die gerechtigkeitstheoretischen Reflexionen Frasers (2001a), die die Reichweite von Rechten unter dem Gesichtspunkt sozialer Gleichheit analysiert. Grundlegend unterscheidet Fraser analytisch zwischen sozio-ökonomischer und kultureller Ungerechtigkeit. Während es bei ersterer um die Herstellung von Ungleichheit auf der Verteilungsebene geht, bezieht sich letztere auf die Konstitution sozialer Ungleichheit auf der symbolischen Ebene, die Fraser in sozialen Mustern der Anerkennung, Interpretation und Kommunikation begründet sieht (Fraser 2001a, 27/28). Hier geht es um gesellschaftliche Formen der Anerkennung sozialer Identität sowie die damit verknüpfte Anerkennung von Unterschieden und um die daraus resultierenden Schlussfolgerungen für eine Politik der Rechte. Hinsichtlich der Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichheit auf den jeweiligen Ebenen differenziert Fraser darüber hinaus zwischen affirmativen und transformativen Maßnahmen der Überwindung von Ungleichheit. Als affirmative Maßnahmen werden solche gefasst, die Umverteilung bewirken, jedoch

20 Siehe hierzu ausführlich die Zusammenfassung der fallübergreifenden Ergebnisse im vorangehenden Kapitel.

die ihnen zugrunde liegende gesellschaftliche Struktur unangetastet lassen, als transformative Maßnahmen werden jene bestimmt, die beabsichtigen, ungerechte Folgewirkungen zu beheben, indem die zugrunde liegenden Voraussetzungen dieser Verhältnisse neu strukturiert werden (ebd., 47).

Eine der Schlussfolgerungen, die aufgrund der Ergebnisse dieser Arbeit nahe liegen könnte, ist diejenige, die Verflochtenheit von lebensgeschichtlicher Dimension und Organisationskontext in den Blick nehmend, im Bereich der Arbeitskultur respektive auf Organisationsebene anzusetzen und nach einer Veränderung zu suchen, die die handelnden Individuen, ihre Haltungen und das Organisationslernen in den Mittelpunkt stellt. Hier setzen beispielsweise Konzepte der Organisationsentwicklung, Gender Trainings für Personalverantwortliche und betriebliche Interessenvertretungen wie auch gewerkschaftliche Bildungsarbeit an. Diese Ansätze sind von wesentlicher Bedeutung, da sich darüber die Möglichkeit ergibt, an den individuellen vergeschlechtlichten Erfahrungen der betrieblichen Akteure und Akteurinnen und den mit ihnen verbundenen Deutungsmustern anzuknüpfen.[21] Sie sind jedoch gleichwohl allein nicht zureichend, da damit ein individualisiertes Konzept für die Statusdistribution in hochqualifizierten Positionen verbunden ist. Die Funktion des Rechts als regulierender Instanz betrieblicher Statusdistribution in hochqualifizierten Positionen würde im Ergebnis negiert.[22] Prozesse der Umverteilung von beruflichem Status und der Beseitigung von Benachteiligung wären damit vornehmlich von den individuellen Lernprozessen einzelner Personen oder Organisationen abhängig. Eine wohlfahrtstaatliche Regulierung über Rechtspolitik mit dem Ziel der Gestaltung sozialer Gleichheit wäre ausgespart.

Eine zweite Position könnte darin bestehen, diese Maßnahmen zu ergänzen, um über erweiterte Arbeitszeitrechte wie auch eine Verstärkung der mit ihnen verbundenen Rechtsfolgen Verbesserungen zu erreichen, da die Rechtsfolgen bei

21 So auch Scheele (2008, 200), die dies in ihren konzeptionellen Überlegungen für einen Wissenschaft-Praxis-Dialog in der Arbeitsforschung entwickelt und dabei auf die notwendige Verbindung einer Reflexion auf der Subjektebene und der Überprüfung von bspw. organisationalen Strukturprinzipien hinweist (vgl. auch Lepperhoff/Scheele 2005, 74).

22 Hierzu lässt sich von der Struktur her auch der in Wirtschaftsorganisationen praktizierte Diversity-Ansatz zählen, mit dem eine Regulierung von Chancengleichheit über Recht abgelehnt wird und der stattdessen an der individuellen Förderung auf der Basis von (vermeintlich) rationalen und eindeutig bestimmbaren Kosten-Nutzen-Kalkülen ansetzt. Diese Vorschläge greifen zu kurz, da das die betrieblichen Machtverhältnisse regulierende Recht somit in seiner Funktion als obsolet betrachtet wird.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Bundesrepublik noch unzureichend ausgestaltet sind.[23] Die arbeitszeitpolitischen Verbesserungen ließen sich überdies mit einer Politik der arbeitsrechtlichen Chancengleichheit (Gleichberechtigungsgesetze mit Frauenfördermaßnahmen) verknüpfen. Es könnten somit – ganz im Sinne der Ausrichtung liberaler Wohlfahrtstaatspolitik – ungerechte Folgewirkungen gesellschaftlicher Verhältnisse ausgeglichen werden, ohne dass jedoch der ihnen zugrunde liegende Rahmen angetastet würde. Anders gesagt: Verteilungsmissstände würden in ihrem Endstadium beseitigt, ohne ihre Entstehungsvoraussetzungen zu ändern.[24] Unter dem Gesichtspunkt, auf welche Form sozialer Gleichheit diese Maßnahmen zielen, wären diese somit als Maßnahmen einer affirmativen wohlfahrtstaatlichen Umverteilungspolitik zu klassifizieren. Die in diesem Sinne affirmative Umverteilungspolitik bezieht sich nicht auf eine tieferliegende Ebene, auf der die politische Ökonomie geschlechtsspezifisch strukturiert ist.

Eine dritte Position könnte darin bestehen, über eine transformative wohlfahrtstaatliche Umverteilungspolitik nachzudenken, die sich auf Maßnahmen der Veränderung im Bereich der politisch-ökonomischen Struktur der Konstitution des Geschlechterverhältnisses richten, mithin auf Maßnahmen, die zu einer Aufhebung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung führen. Als transformativ umverteilend wären somit all jene wohlfahrtstaatlichen Maßnahmen zu verstehen, deren Zielsetzung sich auf eine Gleichverteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zwischen den Geschlechtern richtet. Hier sind beispielsweise Maßnahmen der Vereinbarkeitspolitik anzusiedeln, die neben der Gewährleistung individualisierter sozialer Sicherungsansprüche in Zeiten der Betreuung

23 In Deutschland fehlen bisher effektive Rechtsfolgen wie u.a. ein Einstellungsanspruch bei Diskriminierung, siehe hierzu sowie zu weiteren Defiziten Albrecht/Raasch/Weber (2008, 88ff.), ebenso Koch (2002, 312). Darüber hinaus weisen Albrecht/Raasch/Weber (ebd., 89) auf den nicht hinreichenden kollektiven Schutz im Bereich der Arbeitnehmerrechte hin, da ein Verbandsklagerecht im Rahmen der Durchsetzung gerichtlicher Ansprüche fehlt. Auch im seit August 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG 2006) ist kein Verbandsklagerecht verankert. Kritisch bereits ebenso Pfarr/Kocher (1999, 365).

24 Hierzu weist Fraser (2001a, 52) auf die Widersprüchlichkeit hin, die diesem Ansatz in seiner rechtstheoretischen Dimension innewohnt, da auch eine affirmative Konzeption von Umverteilung eine universalistische Konzeption von Anerkennung voraussetze, nämlich den gleichen moralischen Wert von Personen. Diese habe jedoch die Tendenz, durch ihren Wiederholungscharakter eine stigmatisierende Anerkennungsdynamik in Gang zu setzen, die ihrer offiziellen Verpflichtung auf den Universalismus widerspreche.

von Kindern Fürsorgearbeit zwischen den Geschlechtern umverteilen (z.B. Reservierung der gleichen Zeitdauer der Elternzeit für den jeweiligen Partner) in Kombination mit einem ausreichenden Angebot an öffentlicher Kinderbetreuungsinfrastruktur. Grundlegend lassen sich jedoch darunter Maßnahmen fassen, die an einer Neugestaltung der Arbeitszeit im Sinne eines modifizierten Normalarbeitszeitstandards ansetzen, um allen Gesellschaftsmitgliedern die Möglichkeit zu eröffnen, „Sorge für andere" zu leisten. Hierfür steht idealtypisch das Modell der universellen Betreuungsarbeit, für das Fraser (2001, 98ff.) – orientiert am Maßstab der Geschlechtergleichheit – einfordert, die Gestaltung eines postindustriellen Wohlfahrtstaats an den gegenwärtigen Lebensmustern von Frauen auszurichten.[25]

Betrachtet man schließlich die kulturell-evaluative Seite von Geschlecht als kulturellem Prinzip der Konstitution sozialer Ungleichheit, so liegt es – worauf auch Fraser (2001a, 56) hinweist – auf der Hand, dass sich eine Politik der wohlfahrtstaatlichen Umverteilung nicht mit einer differenztheoretisch begründeten und in diesem Sinne affirmativen Anerkennungspolitik verträgt, die darauf zielt, eine Geschlechterdifferenz anzuerkennen und neu positiv zu besetzen. Eine Transformation geschlechtertypischer Ungerechtigkeit auf der kulturellen Ebene mit der Ablösung hierarchischer Geschlechterdichotomien ist somit nur sinnvoll in Kombination mit einer transformativen Umverteilungspolitik zu denken. Dies setzt die grundlegende Anerkennung des gesellschaftlichen Werts von Fürsorge und Fürsorgearbeit und die Anerkennung vielfältiger Differenzen voraus.

25 Vgl. auch Kap. 2.2.2. Siehe zur deutschen Diskussion des Modells der universellen Betreuungsarbeit unter geschlechtertheoretischem Gesichtspunkt eines grundlegenden Wandels von Arbeit Kurz-Scherf (2004, 39); Lange/Szymenderski/Klinkhammer (2005; 134/135), Vinz (2005, 241).

8 Anhang

Transkriptionszeichen

....	Dauer der Pause; hier vier Sekunden Pause
ja::	Dehnung
(lachend)	Kommentar der Transkribierenden
<u>nein</u>	betont gesprochen
gedacht	leise gesprochen
viel-	Abbruch
(sagte er)	unsichere Transkription
(...)	Auslassungen im Transkript
h	hörbares Ausatmen

Übersichtstabelle: Interviews nach Befragtengruppen und Geschlecht

Unternehmen	Personalverantwortliche[1)] insg./Frauen	Betriebsräte/insg./Frauen [2)]	Insgesamt
UN 1	4 /2	4 /2	8 /4
UN 2	3 /1	3 /0	6/ 1
UN 3	3 /2	3 /2	6 /4
UN 4	5 /1	4 /2	9 /3
UN 5	4 /2	3 /1	7 /3
Insgesamt	20 /8	17 /7	37 /15

Die Dauer der Interviews lag zwischen 1,5 und 2,5 Stunden.

1) Befragt wurden Personalverantwortliche ab der Abteilungsleiterebene; in der Hauptsache handelte es sich bei den Befragten um Abteilungsleiter/-innen, darüber hinaus wurden Interviews mit 2 Hauptabteilungsleitern und zwei Bereichsleitern geführt.

2) Bei den Betriebsräten wurden Betriebsratsvorsitzende und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende sowie mindestens ein für den Themenbereich Chancengleichheit und/oder Familie zuständiges Mitglied des Betriebsrates befragt.

Interviewleitfaden

A. Befragung der Personalverantwortlichen

- Gegenseitige Vorstellung
- Vorstellung des Anliegens: „Es geht in unserem Projekt schwerpunktmäßig um Teilzeitarbeit im Betrieb als Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Sie arbeiten ja als Personalverantwortlicher/Personalverantwortliche und sind mitverantwortlich für die Personalpolitik. Deshalb sind uns Ihre Erfahrungen wichtig.

Bisherige betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie

Es wird heute viel über die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie gesprochen. Können Sie sich noch an die Situation erinnern, in der Sie dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum ersten Mal hier im Betrieb begegnet sind – und wie ging es dann weiter bis heute?

interne Nachfragen

Ggf. externe Nachfragen: Erfahrungen mit der Teilzeit in der Elternzeit/nach der Elternzeit

- Können Sie mir an einem Beispiel erzählen, wie Sie in der Gegenwart in Ihrer Abteilung Teilzeit umsetzen? Vielleicht können Sie beginnen bei den ersten Interessensbekundungen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers und dann den Verlauf bis zur Gewährung schildern?
- Können Sie mir von einer guten Erfahrung erzählen?
- Können Sie sich an eine Situation erinnern, in der eine Reduzierung der Arbeitszeit schwierig war?
- Können Sie sich an die Situation erinnern, als zum ersten Mal ein Mann einen Antrag auf Teilzeit gestellt hat?
- Teilzeit mit höherer Qualifikation/in Leitungsfunktionen: Können Sie von einer Situation erzählen, in der Sie Teilzeit umgesetzt haben?
- Ich möchte noch einen weiteren Aspekt zum Thema Teilzeit anschneiden. Gab es schon einmal die Situation, dass Sie eine Stelle in Teilzeit ausgeschrieben haben? Können Sie mehr dazu sagen?
- Können Sie sich eine Situation vorstellen, in der es hier diesem Unternehmen möglich ist, mehr Teilzeitförderung zu gewährleisten?

Chancengleichheitspolitik im Unternehmen

- Können Sie von einer Situation erzählen, in der Sie als Personalverantwortlicher/Personalverantwortliche beteiligt in Sachen Chancengleichheit waren?
- Können Sie von einer Situation zur Personalentwicklung in bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern erzählen?

Individuelle Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

- Ich komme nun auf Ihre Arbeit und die Vereinbarkeit mit Ihrem Privatleben zu sprechen. Wie gestalten Sie selbst Ihre berufliche Position in Verbindung mit Ihren Privatleben?
- *falls Kinder*: Können Sie sich noch erinnern, wie die Entscheidung zustande kam, dass Sie/Ihre Partnerin die Kinderbetreuung übernommen haben/hat?
- Können Sie sich an eine Situation erinnern, in der Sie schon einmal daran gedacht haben, Elternzeit zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten?
- Können Sie sich – quasi als Gedankenmodell – eine Situation vorstellen, dass Sie als leitender Angestellter/leitende Angestellte Elternteilzeit nehmen/Teilzeit arbeiten?
- Wenn Sie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ganz nach Ihren Wünschen gestalten könnten, wie sähe das aus?

Beendigung des Gesprächs

Damit bin ich mit diesem Teil des Gesprächs am Ende. Gibt es von Ihrer Seite aus noch etwas, was wichtig ist und was wir noch nicht angesprochen haben? Wenn nein: Dann möchte ich Sie gerne noch nach ein paar Daten zu Ihrer Person und zum Betrieb befragen:

Fragen zu sozial- und betriebsstrukturellen Daten

- Wieviele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten in Ihrer Abteilung, wieviele davon sind teilzeitbeschäftigt?
- Wieviele teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen arbeiten in mittleren, wieviele in höheren Positionen/Leitungspositionen, wieviele davon sind jeweils teilzeitbeschäftigt?
- Mit welchem wöchentlichen Stundenumfang vorrangig? Mit welchem täglichen Arbeitsumfang vorrangig?
- Werden andere Maßnahmen der Flexibilisierung von Arbeitszeit mit der Arbeitszeitreduzierung kombiniert? (Gleitzeit etc.)

– Seit wann sind Sie in diesem Betrieb beschäftigt? In welcher Funktion?
– Arbeiten Sie Vollzeit oder Teilzeit? Wenn Teilzeit: Mit welcher Stundenzahl?
– Können Sie kurz Ihren beruflichen Werdegang schildern?
– Haben Sie Kinder? Wenn ja: Anzahl/Alter/Geschlecht?
– Falls Erziehungsurlaub oder Elternzeit genommen: Vollfreistellung/Teilfreistellung? wenn ja, jeweils wie lange?

Vielen Dank für das Gespräch.

Literatur

Achatz, Juliane/Fuchs, Stefan/von Stebut, Janina/Wimbauer, Christine (2002), Geschlechterungleichheit in Organisationen, in: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hrsg.), Organisationssoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 42/2002, 284-318

AGG (2006), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006, BGBl. I, 1897, zuletzt geändert durch Art. 19 Abs. 10 des Gesetzes vom 12. Dezember 2007, BGBl. I, 2840

Albrecht, Frauke/Raasch, Sybille/Weber, Ingrid (2008), AGG bietet unzureichenden Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung, Gesetzgeber weiterhin gefordert, in: djbZ, 2/2008, 88-92

Allmendinger, Jutta/Möller, Iris (2003), Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für Chancengleichheit tun, IAB-Kurzbericht Nr.12, Nürnberg, 1-5

Apitzsch, Ursula (2003), Biographieforschung, in: Orth, Barbara/Schwietring, Thomas/Weiß, Johannes (Hrsg.), Soziologische Forschung – Stand und Perspektiven, Opladen, 95-110

Bäcker, Gerhard/Bispinck, Reinhard/Hofemann, Klaus/Naegele, Gerhard/Neubauer, Jennifer (2008), Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Wiesbaden

–/Ebert, Thomas (1996), Zukunft des Sozialstaats – Defizite und Reformbedarf in ausgewählten Bereichen der sozialen Sicherung, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Düsseldorf

–/Stolz-Willig, Brigitte (1994), Geschlechterrollen und sozialpolitische Umorientierung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 7/1994, 414-432

Bauer, Frank/Munz, Eva (2005), Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel, in: WSI-Mitteilungen 1/2005, 40-48

–/Groß, Hermann/Lehmann, Klaudia/Munz, Eva (2004), Arbeitszeit 2003 – Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Berichte des ISO, Köln

Beaufays, Sandra (2007), Alltag der Exzellenz – Konstruktion von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Dackweiler, Regina (Hrsg.), Willkommen im Club? – Frauen und Männer in Eliten, Münster, 145-168

–/Krais, Beate (2007), Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität – Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft, in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.), Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Münster, 76-98

Beck, Ulrich/Bonß, Wolfgang/Lau, Christoph (2001), Theorien reflexiver Modernisierung als soziale Praxis – Fragestellungen, Hypothesen, Forschungsstrategien, in: Beck, Ulrich/Bonß, Wolfgang (Hrsg.), Die Modernisierung der Moderne, Frankfurt am Main, 11-59

Barthes, Roland (1957/1970), Mythen des Alltags, Frankfurt am Main

Becker-Schmidt, Regina (2006), Die Bedeutung des Klassifizierens für die Abstützung symmetrischer und asymmetrischer Geschlechterrelationen, in: Aulenbacher, Brigitte, Bereswill, Mechthild, Löw, Martina u.a. (Hrsg.), FrauenMännerGeschlechterforschung – State of the Art, Münster, 116-121

– (1996), Transformation und soziale Ungleichheit, soziale Ungleichheit und Geschlecht, in: Metz-Göckel, Sigrid/Wetterer, Angelika (Hrsg.), Vorausdenken – Querdenken – Nachdenken, Frankfurt am Main/New York, 183-195

– (1994), Geschlechterverhältnis, Technologieentwicklung und androzentristische Ideologieproduktion, in: Beckenbach, Niels/Treeck, Werner, van (Hrsg.), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderheft 9/1994, 527-538

– (1992), Verdrängung Rationalisierung Ideologie – Geschlechterdifferenz und Unbewußtes, Geschlechterverhältnis und Gesellschaft, in: Knapp, Gudrun-Axeli, Wetterer, Angelika (Hrsg.), Traditionen Brüche – Entwicklungen femininistischer Theorie, Freiburg, 65-114

–/Knapp, Gudrun-Axeli (2000), Feministische Theorien – Zur Einführung, Hamburg

Beckmann, Petra (2002), Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen noch immer weit auseinander, IAB-Werkstattbericht Nr. 12, Nürnberg, 1-18

– (2001), Neue Väter braucht das Land! – Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub?, IAB-Werkstattbericht, Nr. 6, Nürnberg, 3-11

–/Engelbrech, Gerhard (2002), Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kinderbetreuung und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen mit Kindern, in: Engelbrech, Gerhard (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 258, Nürnberg, 263-282

–/Kurtz, Beate (2001), Erwerbstätigkeit von Frauen – Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel, IAB-Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg, 1-8

Bednarz-Braun, Iris (2000), Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik – Praxis, Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland, Opladen

–/Bruhns, Kirsten (1997), Personalpolitik und Frauenförderung im öffentlichen Dienst – Gleichberechtigungsgesetze zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Weinheim

–/Bruhns, Kirsten (1995), Kommunale Frauenpolitik – Frauenbeauftragte- Gewerkschaften – Personalvertretungen, München

Benjamin, Walter (1978), Über den Begriff der Geschichte, in: Gesammelte Schriften, Bd. I.2., Frankfurt am Main

Bertram, Hans/Rösler, Wiebke/Ehlert, Nancy (2005), Nachhaltige Familienpolitik, Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Beschluss der Bund-Länder-Arbeitsgruppe (2007), Beschluss der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zum Betreuungsausbau im Wortlaut, in: Presseerklärung der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom August 2007, www.bmfsfj.de/generator/Kategorien/Presse/Pressemitteilungen

Betriebsverfassungsgesetz (2001), Betriebsverfassungsgesetz vom 25. September 2001, BGBl. I Nr. 50, 2520-2551

Bielenski (2002), Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und in Europa – Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, in: WSI-Mitteilungen, 4/2002, 228-237

Bird, Katherine (2001), Parental leave in Germany – An Institution With Two Faces?, in: Leisering, Lutz/Müller, Rainer (Hrsg.), Institutionen und Lebensläufe im Wandel, Weinheim, 55-87

BMFSFJ (2006), Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006 – Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Stand, Fortschritte, Bilanz, Berlin

– (2004), Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz – Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit, Berlin

– (1998) (Hrsg.), Übersicht über die gesetzlichen Maßnahmen in den EU-Ländern bei Erziehung von Kleinkindern, Schriftenreihe Band 158, Bonn

Boes, Andreas (2005), Arbeitspolitik nach dem Ende des New Economy-Hype. KOPRA-Tagung „Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik neu erfinden – oder: Was bleibt von der Humanisierung der Arbeit?“ 7. – 8. Juli 2005, München (Manuskript)

Böttcher, Inge (2001), Bundeserziehungsgeldgesetz – Basiskommentar, Frankfurt am Main

Bogumil, Jörg/Schmid, Josef (2001), Politik in Organisationen, Opladen

Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris (2003), Typenbildung, in: Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hrsg.), Hauptbegriffe qualitative Sozialforschung – Ein Wörterbuch, Opladen, 162-166

Bosch, Gerhard (2000), Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? in: Minssen, Heiner (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, 249-268

Bothfeld, Silke (2006), Das Elterngeld – Einige Anmerkungen zum Unbehagen mit der Neuregelung, in: femina politica 2/2006, 50-56

– (2005), Vom Erziehungsurlaub zur Elternzeit – Politisches Lernen im Reformprozess, Frankfurt am Main

–/Tobsch, Verena/Schmidt, Tanja (2005), Erosion des männlichen Ernährermodells? Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter drei Jahren, Forschungsbericht, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Bourdieu, Pierre (2006), Die Praxis der reflexiven Anthropologie, in: ders./Waquant Loic, Reflexive Anthropologie, Frankfurt am Main, 251-294
– (2005), Die männliche Herrschaft, Frankfurt am Main
– (1993), Soziologische Fragen, Frankfurt am Main
– (1993a), Sozialer Sinn, Frankfurt am Main
– (1987), Die feinen Unterschiede, Frankfurt am Main
– (1974), Zur Soziologie der symbolischen Formen, Frankfurt am Main
–/Wacquant, Loic (2006), Ziele einer reflexiven Soziologie, in: dies., Reflexive Anthropologie, Frankfurt am Main, 95-250
Breiholz, Holger (2003), Ergebnisse des Mikrozensus 2002, in: Wirtschaft und Statistik, 7/2003, 601-610
Bruning, Gwendaele/Plantenga, Janneke (1999), Parental leave and equal opportunities: Experiences in eight european countries, Journal of European Social Policy, Vol. 9, 195-209
BT-Drs. 16/2454, Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes vom 25.8.2006
– 14/5741, Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 2.4.2001
– 14/4625, Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zum dem Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 15.11.2000
– 14/4374, Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 24.10.2000
– 11/1188, Gesetzentwurf der Fraktion der Grünen, Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (AZG) vom 13.11.1987
– 10/3792, Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz BerzGG) vom 7.9.1985
Bude, Heinz (2003), Fallrekonstruktion, in: Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hrsg.), Hauptbegriffe qualitative Sozialforschung – Ein Wörterbuch, Opladen, 60-61
Bundeserziehungsgeldgesetz (1994), Fassung der Bekanntmachung vom 31.1.1994, BGBl. Teil 1 Nr. 6, Bonn, den 9.2.1994
Buschmann, Rudolf/Dieball, Heike/Stevens-Bartol, Eckart (2001), Das Recht der Teilzeitarbeit – Kommentar für die Praxis, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main
Cicourel, Aaron (1974), Methode und Messung in der Soziologie, Frankfurt am Main
Crozier, Michel/Friedberg, Erhard (1979/1992), Macht und Organisation, Königstein

Däubler, Wolfgang (2001), Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, in: Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 22. Jg., 6/2001, 217-225
– (2000), Das geplante Teilzeit- und Befristungsgesetz, in: Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 21. Jg., 44/2000, 1961 – 1969
Degen (2006), Experteninterview zu betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitpolitik mit Dr. jur. Barbara Degen, Oktober 2006, Bonn
DGB (2000), Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Gesetzentwurf über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub vom 15. März 2000, Berlin
Dölling, Irene (2007), 'Geschlechterwissen' – Ein nützlicher Begriff für die 'verstehende' Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen?, in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.), Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen?, Münster, 9-31
Eberling, Matthias/Hielscher, Volker/Hildebrandt/Eckhart/Jürgens, Kerstin (2004), Prekäre Balancen – Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Berlin
Eckart, Christel (2004), Zeit für Privatheit – Bedingungen einer demokratischen Zeitpolitik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 31-32, 13-18
Eckart, Christel (1994), Keine Angst vor der Feminisierung der Arbeit, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 6-7/1994, 1-6
Elterngeld- und Elternzeitgesetz (2006), Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit Bundeserziehungsgeldgesetz), BGBl. I 2006, Nr. 56 vom 13.12.2006
Engelbrech, Gerhard/Jungkunst, Maria (2001), Erziehungsurlaub – Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis, IAB-Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg, 1-6
Engstler, Heribert/Menning, Sonja (2003), Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
Erdheim, Mario (1982), Die gesellschaftliche Produktion von Unbewussheit, Frankfurt am Main
EU-Elternurlaubsrichtlinie (1996), Richtlinie 96/34 EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, Amtsblatt Nr. L 145 vom 19.6.1996, 4-9
EU-Teilzeitrichtlinie (1997), Richtlinie 97/81 EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, Amtsblatt Nr. L 14 vom 20.1.1998, 9-14
Faber, Christel/Borchers, Uwe (1999), Personalpolitik und organisatorischer Wandel im Handlungskorridor der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf", in: Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik, hrsg. von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, Köln, 131-188
Falk, Susanne (2002), Geschlechtsspezifische berufliche Segregation in Ostdeutschland zwischen Persistenz, Verdrängung und Angleichung – Ein Vergleich mit West-

deutschland für die Jahre 1991 – 2000, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1/2002, 37-59

Fenstermaker, Sarah/West, Candance/Zimmerman, Don H. (1991), Gender Inequality: New Conceptual Terrain, in: Blumberg, Rae Lesser (Hrsg.), Gender, Family and Economy – The Triple Overlap, Newbury Park CA./London, 289 – 307

Fitting, Karl/Kaiser Heinrich (2002), Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 21. neubearbeitete Auflage, München

Flick, Uwe (2002), Qualitative Sozialforschung, Reinbek bei Hamburg

–/von Kardoff Ernst/Steinke, Ines (2003) (Hrsg.), Qualitative Forschung – Ein Handbuch, 2. Aufl., Reinbek bei Hamburg

Flüter-Hoffmann, Christiane/Solbrig, Jörn (2003), Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?, in: iw-trends, November 2003, 1-18

Foucault, Michel (1974/1991), Die Ordnung des Diskurses, Frankfurt am Main

Fraser, Nancy (2001), Nach dem Familienlohn – Ein postindustrielles Gedanken-experiment, in: dies., Die halbierte Gerechtigkeit – Schlüsselbegriffe des post-industriellen Sozialstaats, Frankfurt am Main, 64-108

– (2001a), Von der Umverteilung zur Anerkennung? Dilemmata der Gerechtigkeit in „postsozialistischer" Zeit, in: dies., Die halbierte Gerechtigkeit – Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats, Frankfurt am Main, 23-66

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2002), ExpertInnengespräche in der interpretativen Organisationsforschung, in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.), Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung, Opladen, 223-240

Funder, Maria (2004), (K)ein Ende der Geschlechterungleichheit? Arbeit und Geschlecht als Medien der Inklusion und Exklusion in Organisationen, in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster, 47-69

Garhammer, Manfred (1994), Balanceakt Zeit – Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie, Berlin

Gerhard, Ute/Knijn, Trudie/Weckwert, Anja (2003), Erwerbstätige Mütter – Ein europäischer Vergleich, München

Gerlmaier, Anja/Kastner, M. (2003), Neue Formen selbstregulativ-flexibler Arbeit im IT-Bereich, Anforderungen, Ressourcenpotentiale und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensqualität, in: Kastner, M. (Hrsg.), Neue Selbständigkeit in Organisationen – Selbstbestimmung, Selbstausbeutung, Selbsttäuschung?, München, 217-245

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz – BerzGG) (2001), Fassung der Bekanntmachung vom 12.12.2001, BGBl. I, 3359

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm (1967/1998), Grounded Theory – Strategien qualitativer Forschung, Bern

Gottschall, Karin (2000), Soziale Ungleichheit und Geschlecht – Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs, Opladen

Haipeter, Thomas/Voss-Dahm, Dorothea (2002), Nachhaltige Dienstleistungsarbeit? „Front-Line-Work" in der IT-Branche und in Banken, in: Bosch, Gerhard u.a. (Hrsg.), Die Zukunft von Dienstleistungen, Frankfurt am Main, 214-234

Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998), Geschlecht und Kontext – De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung, in: Zeitschrift für Soziologie, 2/1998, Stuttgart, 75-93

Hertie-Stiftung (2003) (Hrsg.), Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik, durchgeführt von Europressedienst, Bonn, www.beruf-und-familie.de/projekte

Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckhart (2000), Zeit für Lebensqualität – Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Berlin

Hildenbrand, Bruno (1999), Fallrekonstruktive Familienforschung, Opladen

Hildebrandt, Eckhart (1999), Arbeit, Zeit und Lebensführung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 4/2000, 226-230

Hinz, Thomas/Schübel, Thomas (2001), Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/2001, 286-301

Hochschild, Arlie Russell (2002), Work-Life-Balance: Keine Zeit, Opladen

Hoffmann-Riem, Christa (1980), Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32. Jg, 339-372

Holst, Elke (2007), Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten, in: DIW-Wochenbericht 14-15/2007, 209-215

– (2006), Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten, in: DIW-Wochenbericht 25/2006, Berlin, 365-372

– (2005), Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden, DIW-Wochenbericht, 49-56

Hopf, Christel (2003), Qualitative Interviews – Ein Überblick, in: Flick, Uwe u.a. (Hrsg.), Qualitative Sozialforschung, Reinbek bei Hamburg, 2. Aufl., 349-360

– (1979), Soziologie und qualitative Sozialforschung, in: dies./Weingarten, Elmar, (Hrsg.), Qualitative Sozialforschung, Stuttgart

IG-Metall (2002), Teilzeit – Das aktuelle Gesetz betriebliche umsetzen, Frankfurt am Main

John, Birgit/Schmidt, Heike (2001), Erziehungsurlaub – Regelungen, Inanspruchnahme, und Evaluation, Familienwissenschaftliche Forschungsstelle im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg, hrsg. vom Sozialministerium Baden-Württemberg, Stuttgart

Jürgens, Kerstin (2006), Arbeits- und Lebenskraft – Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung, Wiesbaden

Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Szymenderski, Peggy (2005), Zwiespältige Entgrenzungen: Chancen und Risiken neuer Konstellationen zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit, in: Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild (Hrsg.), Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?, Wiesbaden, 13-33

Kallmeyer, Werner/Schütze, Fritz (1977), Zur Konstitution von Kommunikationsschemata der Sachverhaltsdarstellung, in: Wegener, Dirk (Hrsg.), Gesprächsanalysen, Hamburg, 159-274

Kirner, Ellen/Kirner, Wolfgang (1998), Elternurlaub und Elterngeld als Bestandteile einer Strategie zur Umverteilung von Arbeit zwischen Männern und Frauen, in: Galler, Heinz/Wagner, Gert (Hrsg.), Empirische Forschung und wirtschaftspolitische Beratung, Frankfurt am Main, 379-397

Klammer, Ute/Daly, Mary (2003), Die Beteiligung von Frauen an europäischen Arbeitsmärkten, in: Gerhard, Ute/Knijn, Trudie, Weckwert, Anja (Hrsg.), Erwerbstätige Mütter – Ein europäischer Vergleich, München, 193-214

Klebe, Thomas/Ratayczak, Jürgen/Heilmann, Micha/Spoo, Sibylle (2006), Betriebsverfassungsgesetz – Basiskommentar mit Wahlordnung, Frankfurt am Main

Kleinert, Corinna (2006), Frauen in Führungspositionen: Karriere mit Hindernissen, IAB-Kurzbericht Nr. 9, Nürnberg, 1-4

–/Kohaut, Susanne/Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2007), Frauen an der Spitze – Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte, Frankfurt am Main/New York

Klenner, Christina (2005), Arbeitszeit, in: WSI-FrauenDatenReport, Berlin, 187-240

– (2004), Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb – Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

– (2004a), Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte, in: WSI-Mitteilungen, 5/2004, 277-286

–/Pfahl, Svenja (2005), Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiale Arrangements, in: Seifert, Hartmut (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt am Main, 124-168

–/Pfahl, Svenja/Reuß, Stefan (2002), Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten: Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten?, Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW, Düsseldorf

Knapp, Gudrun-Axeli (2001), Grundlagenkritik und stille Post – Zur Debatte um einen Bedeutungsverlust der Kategorie „Geschlecht", in: Heintz, Bettina (Hrsg.), Geschlechtersoziologie, Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Wiesbaden, 53-74

Koch, Angelika (2002), Arbeitspolitik und Geschlechtergleichheit: Bilanz und Reformperspektiven politischer Regulierung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 3/2002, 305-314

– (2001), Neubewertung der Familienarbeit in der Sozialpolitik? – Zur Reform von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub und alternativen Konzeptionen, in: Feministische Studien, 1/2001, 48-61

– (2000), Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter?, Blätter für deutsche und internationale Politik, 5/2000, 590-600

Kratzer, Nick (2003), Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin

Kraimer, Klaus (2000) (Hrsg.), Die Fallrekonstruktion – Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt am Main

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate (2003), Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2.7.2001, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, www.dgb.de/themen

Kunz, Volker (2004), Rational Choice, Frankfurt am Main

Kurz-Scherf, Ingrid (2004), „Hauptsache Arbeit"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht, in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster, 24-46

–/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa (2003), Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit, in: WSI-Mitteilungen, 10/2002, 585-590

– (1987), Zeit(t)räume per Tarifvertrag – Oder: Die Renaissance der betriebsnahenTarifpolitik, in: WSI Mitteilungen, 8/1987, Düsseldorf, 492-502

Lange, Andreas/Szymenderski, Peggy/Klinkhammer, Nicole (2005), Forcierte Ambivalenzen? Herausforderungen an erwerbstätige Frauen in Zeiten der Entgrenzung und Subjektivierung, in: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen, Münster, 114-148

Lehndorff, Steffen (2006) (Hrsg.), Das Politische in der Arbeitspolitik – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, Berlin

– (2003), Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland? Fakten und Argumente zur aktuellen Debatte über Arbeitszeitverlängerungen, in: IAT-Report 7/2003

Leira, Arnlaug (1994), Erwerbstätige Mütter und Wohlfahrtsstaaten – Konzepte von Mutterschaft: Mütter als Erwerbende und Betreuende, in: Appelt, Erna (Hrsg.), Feministische Politikwissenschaft, Wien, 159-18

Lepperhoff, Julia (2005), Gleichberechtigt ungleich – ungleich gleichberechtigt – Geschlechterwissen und berufliche Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung, in: Kurz-Scherf, Ingrid/Corell, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.), In Arbeit: Zukunft, Münster, 241-257

–/Scheele, Alexandra (2005), Wissenschaft und Praxis im Dialog – ein Ansatz praxis- und genderkompetenter Arbeitsforschung, in: Kurz-Scherf, Ingrid/Corell, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.), In Arbeit: Zukunft, Münster, 69-85

Lewis, Jane (1998), Gender, Social Care und Welfare State restructuring in Europe, Aldershot

Loch, Ulrike (2006), Sexualisierte Gewalt in Kriegs- und Nachkriegskindheiten – Lebens- und familiengeschichtliche Verläufe, Opladen

–/Rosenthal, Gabriele (2002), Das narrative Interview, in: Schaeffer, Doris/Müller-Mundt, Gabriele (Hrsg.), Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung, 221-232

Lorber, Judith (1999), Gender-Paradoxien, Opladen

Lutz, Helma (2000), Biographisches Kapital als Ressource der Bewältigung von Migrationsprozessen, in: Gogolin Ingrid/Nauck, Bernhard (Hrsg.), Migration, gesellschaftliche Differenzierung und Bildung, Opladen, 179-210

Mayring, Philipp (2003), Qualitative Inhaltsanalyse, in: Flick, Uwe u.a. (Hrsg.), Qualitative Sozialforschung, Reinbek bei Hamburg, 468-475

– (2003a), Einführung in die qualitative Sozialforschung, Weinheim

Miethe, Ingrid (1999), Frauen in der DDR-Opposition, Opladen

Müller, Ursula (1999), Geschlecht und Organisation: Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen, in: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hrsg.), Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung, Opladen, 53-76

–/Müller-Franke, Waltraud/Pfeil, Patricia/Wilz, Sylvia (2007), Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung, in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.), Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzen?, Münster, 32-55

Müller-Jentsch, Walther (1997), Soziologie der Industriellen Beziehungen, Frankfurt am Main

Mutterschutzgesetz (2006), Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG), Fassung der Bekanntmachung vom 5.12.2006, BGBl. I, 2748

Neuberger, Oswald (1995), Mikropolitik – Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen, Stuttgart

Nickel, Hildegard Maria (1999), Erosion und Persistenz – Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung, in: dies./Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hrsg.), Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung, Opladen, 9-34

Notz, Gisela (1998), Wi(e)der die Neuauflage der Hausfrauenehe – Die ungleichen Auswirkungen der Geburt eines Kindes auf die Lebens- und Arbeitsplanung von Frauen und Männern, in: Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE (Hrsg.), Beschäftigungsrisiko Erziehungsurlaub, Opladen, 93-115

OECD (2001), Employment Outlook, Kapitel 4, Tabelle 4, OECD Paris

Oevermann, Ulrich (2000), Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis, in: Kraimer, Klaus (Hrsg.), Die Fallrekonstruktion – Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt am Main, 58-156

Ostner, Ilona (1995), Arm ohne Ehemann. Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 36-37, 3-12

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2002), Blockfreizeiten und Sabbaticals – mehr Zeit für die Familie, in: WSI-Mitteilungen, 8/2002, 459-465

Pfarr, Heide (1994), Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern?, in: Zeitschrift für Rechtspolitik, 8/1994, 309-314

–/Kocher, Eva (1999), Kollektivklagen im Arbeitsrecht – Arbeitnehmerschutz und Gleichberechtigung durch Verfahren, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 16/1999, 358-365

Pfau-Effinger, Birgit (2000), Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa – Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen

Pongratz, Hans-Jürgen/Voß, Günther (2003), Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin

Richardi, Reinhard/Annuß, Georg (2000), Gesetzliche Neuregelung von Teilzeitarbeit und Befristung, in: Betriebsberater, 43/2000, 2201-2205

Rieble, Volker/Gutzeit, Martin (2002), Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG und Arbeitszeitmitbestimmung, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1/2002, 7-13

Riegraf, Birgit (2000), Organisationswandel, Organisationslernen und das Geschlechterverhältnis, in: Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard Maria/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Geschlecht – Arbeit – Zukunft, Münster, 151-177

– (1996), Geschlecht und Mikropolitik – Das Beispiel betriebliche Gleichstellung, Opladen

Rosenthal, Gabriele (2005), Interpretative Sozialforschung – Eine Einführung, Weinheim

Sainsbury, Diane (1994), Gendering Welfare States, London

Sauer, Dieter (2005), Humanisierung der Arbeit im Wandel der Zeiten, KOPRA-Tagung „Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik neu erfinden – oder: Was bleibt von der Humanisierung der Arbeit?“ 7. – 8. Juli 2005, München (Manuskript)

Scheele, Alexandra (2008), Arbeit als politisches Feld – Politikwissenschaftliche Perspektiven für die feministische Arbeitsforschung, Münster

Schief, Sebastian (2003), Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2/2003, 187-198

Schmidt, Marlene (2002), Neue Probleme der Teilzeitarbeit – Zur Rechtmäßigkeit der Bevorzugung Teilzeitbeschäftigter und zum Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, in: Arbeit und Recht, 7/2002, 245-252

Schütze, Fritz (1977), Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien – Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien Nr. 1 der Universität Bielefeld

– (1983), Biographieforschung und narratives Interview, in: Neue Praxis, 3/1983, 283-293

Schumann, Michael (2002), Das Ende der kritischen Industriesoziologie?, in: Leviathan, 30. Jg., 3/2002, 325-344

Sennett, Richard (2006), Der flexible Mensch, Berlin

Statistisches Bundesamt (2007), Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Teil 1 – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, Tabellen 5-7, Wiesbaden

– (2006), Leben und Arbeiten in Deutschland – Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden
– (2006a), Mütter im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) nach Staatsangehörigkeit, normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit, Alter des Kindes sowie Zahl der Kinder im Jahr 2005, Wiesbaden
– (2005), Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden
– (2004), Leben in Deutschland, Erwerbstätigenquoten der Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren nach Familienstand und Altersgruppen der Kinder in der Familie, Tab. L 307, lange Reihe, Wiesbaden
– (2004a), Beruf und Ausbildung, Erwerbstätige im März 2004, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Tab. 18, Wiesbaden
– (2004b), Kindertagesbetreuung in Deutschland – Einrichtungen, Plätze, Personal und Kosten 1990 bis 2002, Wiesbaden
Steinke, Ines (2003), Gütekriterien qualitativer Forschung, in: Flick, Uwe/von Kardoff Ernst/Steinke, Ines (2003) (Hrsg.), Qualitative Forschung – Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg, 319-331
Stellungnahme BDA (2000), Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Arbeitgeberverbände für die öffentliche Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, in: Ausschussdrucksache 14/923, 7-14
Stolz-Willig, Brigitte (2001), In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? – Über die Abwesenheit einer geschlechterdemokratischen Perspektive in der Debatte um die Zukunft der Arbeit, in: dies. (Hrsg.), Arbeit & Demokratie, Solidaritätspotentiale im flexibilisierten Kapitalismus, Hamburg, 52-66
Teilzeit- und Befristungsgesetz (2001), Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000, BGBl. I, Nr. 59, 1966 – 1970
Vaskovics, Laslo/Rost, Harald (1999), Väter im Erziehungsurlaub, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart
VDR (2004) (Hrsg.), Rentenversicherung in Zahlen, Berlin
Vinz, Dagmar (2005), Zeiten der Nachhaltigkeit – Perspektiven für eine ökologische und geschlechtergerechte Zeitpolitik, Münster
Völker, Susanne (2004), Hybride Geschlechterpraktiken – Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements von Frauen im ostdeutschen Transformationsprozess, Wiesbaden
Völter, Bettina (2003), Judentum und Kommunismus – Deutsche Familiengeschichten in drei Generationen, Opladen
Voß, G. Günter/Weiß, Cornelia (2005), Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? in: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen, Münster, 65-91

Wacquant, Loic (2006), Auf dem Weg zu einer Sozialpraxeologie – Struktur und Logik der Soziologie Pierre Bourdieus, in: Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loic, Reflexive Anthropologie, Frankfurt am Main, 17-95
Wagner, Alexandra (2000), Plädoyer für eine Modifizierung des Normalarbeitsverhältnisses, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 8-9/2000, 51. Jg., 476-485
Wanger, Susanne (2004), Teilzeitarbeit – Ein Gesetz liegt im Trend, IAB-Kurzbericht Nr. 18, Nürnberg, 1-6
Wersig, Maria (2007) Gleichstellungspolitischer Durchbruch oder Kompromisspaket? Die Einführung des Elterngeldes, in: Scheiwe, Kirsten (Hrsg.), Soziale Sicherungssysteme – revisited, Baden-Baden, 131-142
West, Candance/Zimmerman, Don H. (1991), Doing Gender, in: Lorber, Judith/Farell, Susan A., The Social Construction of Gender, Newbury Park CA./London, 13-37
Wilz, Sylvia (2002), Organisation und Geschlecht – Strukturelle Bindungen und Kontingente Kopplungen, Opladen
Wohlrab-Sahr, Monika (1994), Vom Fall zum Typus, in: Diezinger, Angelika/Kitzer, Hedwig/Anker, Ingrid/Bingel, Irma/Haas, Erika/Odierna, Simone (Hrsg.), Erfahrung mit Methode, Freiburg im Breisgau, 269-299
Ziegler, Astrid (2005), Erwerbseinkommen, in: WSI-FrauenDatenReport 2005, Berlin, 187-240



Marburger Gender-Kolleg (Hrsg.)
Geschlecht Macht Arbeit
Interdisziplinäre Perspektiven und politische Intervention
(Arbeit – Demokratie – Geschlecht Band 7)
2008 – 246 Seiten – € 27,90
ISBN 978-3-89691-740-9

Alexandra Scheele
Arbeit als politisches Feld
Politikwissenschaftliche Perspektiven für die feministische Arbeitsforschung
(Arbeit – Demokratie – Geschlecht Band 5)
2008 – 243 Seiten – € 27,90
ISBN 978-3-89691-677-8

Clarissa Rudolph/Renate Niekant (Hrsg.)
Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven
(Arbeit – Demokratie – Geschlecht Band 5)
2007 – 237 Seiten – € 24,90
ISBN 978-3-89691-663-1



Cornelia Klinger/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.)
ÜberKreuzungen
Fremdheit, Ungleichheit, Differenz
(Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 23)
2008 – 277 Seiten – ca. € 29,90
ISBN 978-3-89691-223-7

Karin Jurczyk/Mechtild Oechsle (Hrsg.)
Das Private neu denken
Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen
(Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 21)
2008 – 332 Seiten – € 29,90
ISBN 978-3-89691-221-3

Gudrun-Axeli Knapp/
Angelika Wetterer (Hrsg.)
Soziale Verortung der Geschlechter
Gesellschaftstheorie und Feministische Kritik
(Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 13)
3. Auflage 2008 – 338 Seiten – € 23,00
ISBN 978-3-89691-213-8