



Forschungszentrum Karlsruhe
in der Helmholtz-Gemeinschaft

Wissenschaftliche Berichte
FZKA 6892

Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimediabereich aus der Genderperspektive

B.-J. Krings

Institut für Technikfolgenabschätzung und
Systemanalyse

Juli 2003

Forschungszentrum Karlsruhe
in der Helmholtzgemeinschaft

Wissenschaftliche Berichte

FZKA 6892

**Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im
Multimediabereich aus der Genderperspektive**

Bettina-Johanna Krings

Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse

Forschungszentrum Karlsruhe GmbH, Karlsruhe
2003

Impressum der Print-Ausgabe:

**Als Manuskript gedruckt
Für diesen Bericht behalten wir uns alle Rechte vor**

**Forschungszentrum Karlsruhe GmbH
Postfach 3640, 76021 Karlsruhe**

**Mitglied der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren (HGF)**

ISSN 0947-8620

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht ist Teil des Themenschwerpunktes 'Informationstechnologie und Arbeit' des Instituts für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) und bearbeitet die spezifische Fragestellung, welche Auswirkungen die Informatisierung der Arbeitsstrukturen auf die Lebensführung der Beschäftigten hat. Diese Fragestellung wird aus der Perspektive der Genderforschung bearbeitet. Die Studie wurde im Auftrag des Sozialministeriums Baden-Württemberg durchgeführt.

Das methodische Kernstück der Studie ist die Verknüpfung der theoretischen Diskussion über die Re-Organisation der Arbeit mit den subjektiven Arbeits- und Lebenserfahrungen von Frauen und Männern. Zu diesem Zwecke wurden 20 Fallstudien in der Multimediabranche im Raum Stuttgart durchgeführt.

Die Bearbeitung dieser Fallstudien wurde vor dem Hintergrund des Vergleichs von Frauen und Männern durchgeführt und hat gezeigt, wie dringend notwendig eine geschlechtsspezifische Differenzierung ist, da sich der gesellschaftliche Wandel derzeit eher 'hinter verschlossenen Türen' abspielt und in der Öffentlichkeit, also in der Erwerbsarbeit, wenig sichtbar ist.

Summary

Change of Working and Living Conditions in the Multimedia Sector from the Perspective of Gender Research

The present report is part of the thematic area "Information Technologies and Work" of the Institute for Technology Assessment and Systems Analysis (ITAS) and deals with the specific issue of the consequences of the informatisation of work structures on the everyday life of employees. The perspective taken is that of gender research. The study was performed on behalf of the Ministry for Social Affairs of Baden-Württemberg.

The theoretical approach of the study aimed at linking the theoretical discussion on the re-organisation of work with the subjective experiences of women and men at work and in their everyday lives. To this effect 20 case studies were conducted in the multimedia sector in the Stuttgart area.

The case studies were conducted against the background of the comparison of women and men; the results underline the urgent necessity of a gender specific differentiation in this field of research because at present the societal change is going on "behind closed doors" and is hardly visible at work.

Inhalt

Vorwort	i
1. Einleitung	1
2. Der Projektrahmen	5
2.1 Aufbau der Studie	5
2.2 Problemstellung und Fragen an das Projekt	6
2.2.1 Die 'Arbeitsmarktindividualisierung' als Integrationsmodell für Frauen	7
2.2.2 Wandel der Berufs- und Arbeitswelt aus der Genderperspektive	10
2.2.3 Der Multimediabereich als 'modernes' Arbeitsmarktsegment	14
2.3 Der methodische Aufbau des Projektes	15
2.3.1 Das Konzept der Allgemeinen Lebensführung	16
2.3.2 Die qualitative Sozialforschung in der Genderforschung	20
2.3.3 Die Durchführung und Auswertung der Interviews	23
3. Die Arbeitsstrukturen als 'objektives' Gestaltungsprinzip	29
3.1 Die Multimediabranche als Untersuchungseinheit	29
3.2 Technologische Innovationen als Voraussetzung für den Wandel in der Multimediabranche	32
3.3.1 Flexibilisierung der Arbeitszeiten	36
3.3.2 Neue Formen der Arbeitsorganisation	39
3.3.3 Formen nicht institutionell verfasster Arbeit	43
3.3.4. Zusammenfassung	44
4. Die Arbeitsstrukturen als Gestaltungsprinzip der 'subjektiven' Lebensführung	47
4.1 Veränderungen der Arbeits- und Lebensbedingungen im Übergang von der Mutter- zur Tochtergeneration	47
4.2 Die Multimediabranche als 'social moderniser'	50
4.3 Wandel der Beziehung von Arbeit und Leben: vier Beispiele	54
4.3.1 Frau Linne: "Die Firma muss Dreh- und Angelpunkt im Leben sein"	54

4.3.2	Frau Peters: "Bis jetzt hat mein Sohn seine Krankheiten immer in meinen Urlaub reingelegt"	70
4.3.3	Frau Koslowski: "Die Frauenfrage wurde bisher auf dem Rücken der Männer ausgetragen"	85
4.3.4	Herr Neureuth: "Wenn ein langfristiger Strategiebau in der Firma abgeschlossen ist, sehe ich die Möglichkeit, zeitlich zu reduzieren"	98
4.3.5	Zusammenfassung	113
5.	Does 'gender' matter?	117
5.1	Die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Multimediabranche	117
5.2	Die Aufkündigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung	120
5.3	Der Verlust der mütterlichen Arbeitswelten	125
5.4	Fragen an die Forschung	131
	Literatur	135

Vorwort

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, die Theorie mit der Praxis zu verbinden. Die Theorie, neue Erkenntnisse der Arbeitsorganisation in den informatisierten Sektoren, soll mit der Praxis, den Lebenserfahrungen von Menschen verknüpft werden. Bei dieser Betrachtung dient der 'gender'-Aspekt als zentraler Fokus der Analyse.

Dieses Vorhaben wurde zu einem Pilotprojekt nicht nur im ITAS, sondern auch für mich selbst. Die Vielschichtigkeit des Anliegens brach sich oftmals mit den eigenen Vorstellungen und Konzepten über das Programm der Selbstverwirklichung von Frauen und Männern in unserer 'modernen' Gesellschaft. Dieses Programm kann heute nicht mehr vereinheitlicht werden. Im Gegenteil ist es so vielschichtig geworden, dass es aus wissenschaftlicher Sicht, neben dem sorgfältigen Aufarbeiten der verfügbaren Literatur, der aufmerksamen Präsenz in der Feldforschung bedarf.

Im Rahmen der Gespräche mit den Frauen stieß ich auf eine große Vielfalt an weiblichen Lebensmustern, die häufig als Abwehr zur traditionellen Frauenrolle, häufig jedoch schon als aktive Suche nach neuen weiblichen Räumen in der Gesellschaft bewertet werden kann. Diese Lebensmodelle haben auf beeindruckende Weise Bewegung in die starren Beziehungen zwischen Männern und Frauen gebracht.

Die Analyse dieses Wandels erzwingt auf der wissenschaftlichen Ebene Interdisziplinarität, denn die subjektive Realität als komplexe, oft kontroverse Realität von Bedürfnissen und Interessen spiegelt heutzutage nicht einfach eine soziale Objektivität, sondern muss in den selbstreflexiven Prozess der Wissenschaft eingebettet sein. Dieser Prozess der Selbstreflexion hat immer mit der Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie, der Kenntnisnahme von anderen Disziplinen sowie mit dem intensiven Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zu tun. Dieses Anliegen ist originärer Bestandteil der Genderforschung, muss jedoch immer wieder neu erarbeitet werden.

Aber auch auf Seiten der Interviewpartnerinnen und -partner lösten diese 'Gespräche' nicht selten Reflexionsprozesse aus, die ihnen etwas vergegenwärtigten, was bisher als Normalität nicht hinterfragt wurde. Die große Resonanz auf dieses Forschungsvorhaben hat gezeigt, dass hier wichtige Themen angesprochen wurden, die in den öffentlichen Debatten in der Regel nicht auftauchen. Allen Interviewpartnerinnen und -partnern sei an dieser Stelle sehr herzlich für die Offenheit und die Bereitschaft gedankt, an diesen Interviews teilzunehmen.

Dass dieser Prozess zustande kam, habe ich in erster Linie dem *Sozialministerium Baden-Württemberg* zu verdanken, das mit dem Förderprogramm Frauenforschung dieses Projekt finanzierte. Sabine Krings hat die Transkription der Interviews übernommen, Brigitte Hoffmann hat bei der Auswertung der Interviews intensiv mitgearbeitet. Ingrid von Berg hat mir geduldig bei der inhaltlichen Überarbeitung des Berichts beigestanden und Gabriele Kaufmann hat für die sorgfältige Erstellung des Textes gesorgt. Ihnen allen möchte ich auch sehr herzlich für die anregenden Diskussionen danken, die immer wieder dazu geführt haben, die Vielfalt an Lebensmodellen lebendig zu halten und die Offenheit zu wahren, die für diese Thematik zwingend notwendig war.

Bettina-Johanna Krings

1. Einleitung

Europas Weg in die Informationsgesellschaft begann schon Ende der 70er Jahre, als die EU-Kommission den sog. "Davignon-Bericht" vorlegte, der unter dem Titel "Die europäische Gesellschaft und die neuen Informationstechnologien" veröffentlicht wurde. In diesem Bericht wurden die Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien) als technologische Innovationen betrachtet, die die wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit Europas auf den weltweiten Märkten wiederherstellen sollten. Es folgten weitere Dokumente, die konkrete Handlungsempfehlungen im Hinblick auf die wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Entfaltung einer Informationsgesellschaft in Europa formulierten.

Vor allem mit dem Grünbuch "Leben und Arbeiten in der Informationsgesellschaft" (Bangemann 1994) wurde der Zusammenhang von Informationsgesellschaft und Arbeit inhaltlich hergestellt. Hierbei wurde konstatiert, dass die gegenwärtigen technologischen Innovationen auf eine durchgreifende Flexibilisierung und Dezentralisierung der Unternehmens- und Arbeitsstrukturen hinauslaufen würden. Es wäre aus diesen Gründen notwendig, die Wissensbasis und die Unternehmensorganisation sowie den institutionellen Rahmen für diese neue Arbeitswelt zu schaffen. Der Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird hier ebenso angesprochen wie die Verbesserung der Telearbeit sowie die Gestaltung und Einführung flexibler Unternehmensstrukturen (Europäische Kommission 1997b).

Auch nationale Dokumente heben in der Regel sehr stark auf die "Gestaltung einer Informationsgesellschaft" ab und zielen auf einen Wandel der Arbeitswelt. Die Koordinaten im Hinblick auf diesen Wandel lauten Flexibilisierung, Dezentralisierung, Individualisierung, Vernetzung und Globalisierung. Auf der Ebene der individuellen Arbeit werden Aspekte wie flexible Arbeitszeitmodelle, die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis, Neue Selbstständige u.a. angesprochen (Konrad 1999:75).

Neben dem ökonomischen Potential der IuK-Technologien wird der soziokulturelle Aspekt als bedeutend eingeschätzt, denn langfristig werden auch weitreichende Veränderungen für Bildung, Kultur und politische Partizipationsprozesse erwartet. Ihre Auswirkungen gelten als "inhärent flexibel, virtuell,

entgrenzt und dezentral neigen sie dazu, Druck auf die soziale Welt auszuüben" (Konrad 1999:75).¹

Auswirkungen wie Flexibilisierung, Vermarktlichung oder Dezentralisierung können in ihrem Anwendungsbezug vor allem in den unterschiedlichen Feldern des Arbeitsmarktes beobachtet werden. Durch die Einführung neuer IuK-Technologien wurden neue Arbeitsabläufe geschaffen, die in der Folge zu neuen Organisationsmodellen innerhalb und außerhalb der Unternehmen geführt haben. Der "soziale Druck" entsteht hierbei auf unterschiedlichen Ebenen.

So wurde beispielsweise in dem EU-Projekt "Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion" (SOWING)² gezeigt, dass der Umgang mit diesen Technologien sowie die Reorganisation der Arbeit zu einer Höherqualifizierung der Berufsprofile führen. Es konnte in verschiedenen Branchen nachgewiesen werden, dass der Druck auf weniger qualifizierte und ältere Beschäftigte gestiegen ist. Gleichzeitig hat in den dienstleistungsorientierten Branchen ein qualitativer Wandel der Berufsprofile stattgefunden, der zu einer Intensivierung der Arbeitsinhalte geführt hat (Bechmann et al. 2001, Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997, 1998/1999).

Diese Entwicklung hat jedoch auch zu einer Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten für Frauen in der Informationsgesellschaft geführt. Die als geschlechtsneutral angesehenen Kriterien dieser Arbeitsprofile wie 'Qualifikation', 'Flexibilität', 'Dezentralisierung' etc. haben sich gerade für Frauen als günstiger Einstieg in den Arbeitsmarkt entwickelt. Darüber hinaus gelten die technologischen Möglichkeiten als Garanten, um Beruf und Familie zusammenzu-

1 Im Hinblick auf die Frage nach den Ursachen für die Durchsetzung der Informationsgesellschaft hat die Politik im Gegensatz zur industrie- und techniksoziologischen Debatte eine eindeutige Antwort parat: Es ist der technologische Fortschritt, genauer die Entwicklung der IuK-Technologien, von Computertechnik, Telekommunikation, Unterhaltungselektronik, die den Wandel zur Informationsgesellschaft auslöst. Das ökonomische Potential wird hierbei als extrem hoch eingeschätzt, da sie eine Fülle von Möglichkeiten zur Verbesserung der einzelbetrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit bieten (Konrad 1999).

2 Das Forschungsinteresse dieses EU-Projektes galt der Frage, welche Auswirkungen die IuK-Technologien auf die Arbeitsstrukturen bzw. auf soziale Ausschließungsprozesse haben. Das Projekt begann im Jahre 1998 und hatte eine Laufzeit von drei Jahren. Untersucht wurden acht europäische Länder. Die deutsche Untersuchungseinheit wurde im ITAS bearbeitet und bezog sich geographisch auf den Raum Stuttgart. Das Projekt war sehr umfangreich angelegt und beinhaltete eine quantitative sowie eine qualitative Erhebung. Die Erhebungen wurden nach einer Vielzahl von Wirtschaftsklustern durchgeführt und bezogen sich nicht nur auf informatisierte Sektoren. Dennoch konnten weitreichende Auswirkungen der IuK-Technologien auf Arbeitsstrukturen festgestellt werden (Bechmann et al. 1999, 2001).

bringen, da die Beschäftigten Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel und in Eigenverantwortung gestalten können.

Wie sich dieser Wandel der Arbeitsstrukturen aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive darstellt, ist der Inhalt der vorliegenden Studie. Am Beispiel des Multimediabereichs wird der Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen exemplarisch sichtbar gemacht. Hierbei wird insbesondere der genderspezifische Aspekt herausgearbeitet, d.h. im Mittelpunkt steht die Frage, inwieweit sich die Arbeitsstrukturen auf die Lebensbedingungen von Männern *und* Frauen auswirken.

Der hohe Anteil von Frauen im Multimediabereich gepaart mit den Möglichkeiten der IuK-Technologien ließ anfangs vermuten, dass auf Seiten der betrieblichen Arbeitsstrukturen Veränderungsmomente eintreten, die den "sozialen Druck" für Frauen im Hinblick auf die Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf abnehmen lassen. Gerade dies konnte für den Multimediabereich im Raum Stuttgart nicht festgestellt werden. Es hat sich im Gegenteil gezeigt, dass die Aspekte 'Flexibilität', 'Entgrenzung' und 'Individualisierung' in den Bereich der subjektiven Handlungsstrategien verlagert wurden und im Arbeitsprozess kaum mehr auftauchen.

Der Ansatz der Genderforschung fragt nun danach, welche Auswirkungen diese Berufsstrukturen auf die 'social construction of gender' haben. Interessanterweise erweisen sich diese Konstruktionen in der vorliegenden Studie vor allem im Rahmen der Lebensführung als tief greifend, da nahezu nur Frauen auf der Suche nach neuen interaktiven Mustern ihrer Geschlechterrolle sind. Diese Suche ist in hohem Maße an das Modell der Erwerbstätigkeit angelehnt und kann auf Seiten der männlichen Gruppe nicht beobachtet werden.

Der "soziale Druck", der durch diese Suche nach neuen Geschlechterrollen entsteht, wird in die Lebenswelt verlagert. Die strukturellen Entwürfe von 'Männlichkeit', die sich historisch in der Sphäre der Erwerbsarbeit herausgebildet haben, werden hierbei nicht aufgegeben, sondern nun von den Frauen gleichermaßen reproduziert.

In diesem Wandel liegt eine große Sprengkraft für die Reproduktionsbedingungen der Gesellschaft. Diese berühren nicht nur die biologischen, sondern vor allem die sozialen und kulturellen Grundlagen, die durch die Verweigerung der traditionellen weiblichen Stereotypen untergraben werden. Die Beantwortung der Frage, welche Arten von Lebensentwürfen sich hierbei entwickeln, kann nur durch die Darstellung der Vielfalt von Lebensmodellen beantwortet werden. Ob sich hierbei jedoch die geschlechtsspezifische Trennung von Arbeit *und* Leben aufheben wird, ist einerseits sehr stark davon abhängig, ob Frauen *und* Männer ihre Suche nach neuen Arrangements in der Gesellschaft

fortsetzen und andererseits davon, wie diese Werte und Visionen in sozial- und arbeitspolitische Leitbilder und Strategien umgesetzt werden.

2. Der Projektrahmen

2.1 Aufbau der Studie

Wie der Titel des Projektes *Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimediabereich aus der Genderperspektive* suggeriert, wird in der vorliegenden Arbeit erstens ein Wandel der Arbeitsbedingungen in der Multimediabranche, zweitens ein Wandel der Lebensbedingungen von Frauen und Männern konstatiert und drittens soll dieser Wandel aus der Perspektive der Genderforschung bewertet werden.

Es handelt sich in diesem Sinne um ein komplexes Projektdesign, das praktisch drei sozialwissenschaftliche Themenbereiche zusammenführen möchte und auf die übergeordnete Frage reagiert, ob und wie sich der Wandel innerhalb der beruflichen Strukturen der Multimediabranche auf die Lebenswelt der Beschäftigten auswirkt. Diese Frage soll mit Hilfe des methodischen und theoretischen Instrumentariums der Genderforschung beantwortet werden.

Diese komplexe Verknüpfung von Themen bedarf einer detaillierten Beschreibung, die im Kapitel 2 durchgeführt wird. Hier werden die Fragestellungen sowie der methodische Aufbau des Projektes umfassend beschrieben, so dass die Einzelthemen sich langsam als ein logisches Ganzes ergeben. Der Akzent wird hier besonders auf den methodischen Ansatz des Projektes gelegt, der eine kausale Verknüpfung zwischen Arbeit und Leben herstellt. Diese Verknüpfung wird kaum von den Interviewpartnerinnen und -partnern selbst geleistet, so dass es notwendig ist, sensibel nach Themen zu suchen, die diese Brückenfunktion übernehmen können.

Die Multimediabranche als Untersuchungseinheit wird in Kapitel 3 ausführlich beschrieben. Die Beschreibung umfasst nicht nur die Definition der Branche, sondern vor allem die Diskussion um die 'Modernisierung' von Arbeitsstrukturen durch die IuK-Technologien. Diese Diskussion ist als theoretischer Ausgangspunkt sehr wichtig für die inhaltlichen Aussagen des Projektes, da sich der Diskussionsstand weitgehend in den Arbeitsbedingungen der Interviewpartnerinnen und -partner widerspiegelt. Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen wurden drei spezifische Themen herausgearbeitet, die die Multimediabranche des Raumes Stuttgart charakterisieren. Diese Themen fungieren als 'objektive Rahmenbedingungen' bzw. als feststehende Konstanten für die Alltägliche Lebensführung in den Fallstudien.

Kapitel 4 gibt einen Eindruck von der empirischen Arbeit des Projektes. Hier werden vier individuelle Handlungskonzepte oder Fallstudien als Reaktion auf die Arbeitsstrukturen der Multimediabranche vorgestellt. Die Methode

der Typologisierung pointiert diese vier Handlungsstrategien, obgleich sie sich auch in den anderen Fallstudien in unterschiedlichen Variationen wieder finden lassen. Die Fallstudien wurden nur wenig gekürzt, um die Authentizität des Berufs- und Lebensalltags zu erhalten.

In Kapitel 5 werden die Ergebnisse zusammengeführt und aus der Genderperspektive diskutiert. Die empirischen Ergebnisse weisen auch hier auf Anknüpfungspunkte aus der Theorie und Praxis und knüpfen an konträre Diskussionen in der Genderforschung an. Die Ergebnisse haben hierbei den Anspruch, die 'subjektiven' Befindlichkeiten der Interviewpartnerinnen und -partner widerzuspiegeln, jedoch gleichzeitig auch darüber hinauszugehen. Aus dieser Perspektive wird die Anpassung an das traditionell 'männliche' Erwerbsmodell zwar als Fortschritt für eine kleine Frauenelite, der Eingriff dominanter Erwerbsstrukturen in die sozialen und kulturellen Lebensbereiche werden jedoch als Fortführung androzentrischer Strukturen des dominanten Gesellschaftsmodells bewertet.

2.2 Problemstellung und Fragen an das Projekt

Wie die Ergebnisse der eingangs genannten SOWING-Studie gezeigt haben, stellen die Iuk-Technologien die technischen Voraussetzungen für die Reorganisation der Arbeitsstrukturen dar. *Wie* und in *welcher Form* sich diese Neuorganisation einerseits auf der Ebenen der interne Unternehmensorganisation und andererseits auf der Ebene der Beschäftigten auswirkt, muss jeweils auf einer konkreten Ebene und vor dem Hintergrund konkreter Fragestellungen untersucht werden. Im Gegensatz zum SOWING-Projekt, das in einem dreijährigen Forschungsprozess neben der Beschäftigten- auch die Unternehmensebene untersucht hat, wird in der vorliegenden Studie ausschließlich die Perspektive der Beschäftigten betrachtet. Das heißt, die Fragestellung ist akteursorientiert ausgerichtet und fragt nach den individuellen Bewältigungsstrategien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Prozess.

Die Strukturkategorie 'gender' wird hierbei sowohl in der Frage nach den Unterschieden zwischen Männern und Frauen im Arbeitsprozess angelegt, als auch in der Frage nach den individuellen 'Gewinnen' und 'Verlusten', die sich für Frauen und Männern in ihrer Alltags- und Lebensführung ergeben.

Die Multimediabranche ist vor dieser Fragestellung sehr bewusst ausgewählt, da es sich um ein 'modernes' Arbeitsmarktsegment handelt. Dies bedeutet, dass in bestimmten Berufsbereichen der Anteil der Frauen relativ hoch ist, die in der Regel ganztags arbeiten. Die Qualifikation ist ebenfalls hoch, die

Arbeit umfasst Kreativität, Organisationstalent, soziale Kompetenz sowie flexibles individuelles Engagement. Charakteristisch für die Branche sowie für die Ausgestaltung dieser Tätigkeitsfelder ist die insgesamt 'moderne' Lebenseinstellung der Frauen, d.h. die Erwerbsarbeit wird als Teil der eigenen Biographie verstanden, auf die sie aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr verzichten möchten. Der Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen müssen in die Lebensführung integriert werden (vgl. Kap. 3).

Die Erwerbsarbeit wird hierbei als Teil sowohl der individuellen Alltagsführung als auch der biographischen Gestaltung betrachtet. Die Frage nach neuen individuellen Lebensmodellen, die die Erwerbsarbeit mit der Alltagswelt verknüpfen, ist in diesem Sinne der zentrale Inhalt der vorliegenden Studie. Um diese Modelle pointiert darstellen zu können, wurden vier charakteristische Typen ermittelt, die abschließend als Anhaltspunkte für eine Bewertung des Wandels der Arbeits- und Lebensbedingungen in der Multimediabranche dienen sollen. Die Erwerbsarbeit wird hierbei, und dieses Ergebnis darf schon vorweggenommen werden, in dem Großteil der Fallstudien als Strukturgeber für die Lebensführung betrachtet, was langfristig zu einem bedeutsamen sozio-kulturellen Wandel der gesellschaftlichen Entwicklung führen wird. Dieser Prozess wird in der Literatur schon vielseitig diskutiert und im folgenden Kapitel skizziert.

2.2.1 Die 'Arbeitsmarktindividualisierung' als Integrationsmodell für Frauen

In den letzten Jahrzehnten können tief greifende sozio-kulturelle Veränderungen in Bezug auf die Geschlechterordnung beobachtet werden. Nicht nur in Deutschland, sondern in nahezu allen Ländern Europas nimmt die Erwerbstätigkeit von Frauen zu, was einerseits zu einem Rückgang der Geburtenrate, andererseits zu unterschiedlichen Formen der partnerschaftlichen oder familiären Organisation führt. Das auf die männliche Erwerbsbiographie zugeschnittene Familienernährer-Modell löst sich als dominantes Modell zunehmend auf, die Erwerbstätigkeit wird für Frauen eine zentrale Kategorie der eigenen Lebensgestaltung. Der Beruf wird für die Frauen einerseits ein wichtiges identitätsstiftendes Merkmal der Biographie und andererseits wird die ökonomische Abhängigkeit vom Ehepartner zunehmend abgelehnt. Die Frage, ob sich mit dem verstärkten Eintritt von Frauen ins Berufsleben auch die strukturellen Bedingungen im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Arbeitsmarkt verändern, wird in der sozialwissenschaftlichen Diskussion sehr unterschiedlich bewertet.

Ein weit verbreiteter Standpunkt betrachtet die qualitativen Merkmale des Arbeitsmarktes wie Qualifikation, Zusatzausbildungen, individuelles Engagement, Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen vielfach als eine geschlechterunabhängige "Arbeitsmarktindividualisierung" (Beck 1986), d.h. sie gelten generell als Zugangs- und Teilnahmebedingungen für Männer und Frauen gleichermaßen. Die Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsmarktes definiert, so die Annahme, gewissermaßen die Vielfalt an Lebensmöglichkeiten und stellt Nutzungsmöglichkeiten *für alle* zur Verfügung.

Für die Frauen hieße dies, dass sie den gleichen Teilnahmebedingungen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind wie die Männer. Die Anforderungen der Erwerbsarbeit werden so ebenfalls Grundlage weiblicher Biographien und weiblicher Identität, so dass sich langfristig die geschlechtsspezifischen Unterschiede nivellieren. Diese Tendenz verstärkt sich besonders dann, wenn sich, wie für die informatisierten Sektoren angenommen, die organisatorisch definierten Polarisierungen zwischen Arbeitszeit und Arbeitsort, Arbeitszeit und Freizeit etc. aufheben und hier neue Gestaltungsspielräume entstehen (Diezinger 1991). Diese Argumentation wurde in der Frauen- und Genderforschung heftig kritisiert.³

Der Haupteinwand bezieht sich hierbei auf die Bedeutung von 'Individualisierung' als neuer Vergesellschaftungstypus. Dieser Typus stellt, nach Beck, Gleichheit vor den Bedingungen des Arbeitsmarktes her, bei dem die einzelnen in absoluter Abhängigkeit von Markt und Institutionen, flexibel auf diese eingestellt werden.

Allein historisch kann dieses Argument nicht aufrechterhalten werden. Wie die historische Frauenforschung nachgewiesen hat, waren es nicht die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die zu einer Entkoppelung der Erwerbsarbeit vom Familienzyklus geführt haben. Im Vordergrund standen eher sozio-kulturelle Aspekte. Zeitliche Verschiebungen im biographischen Gefüge, wie Mutterschaft als Lebensphase, Mutterschaft als individuelle Wahlmöglichkeit, keine lebenslange Versorgung durch die Institution Ehe oder die Angleichung der Bildungschancen haben die Bedeutung von Erwerbstätigkeit für Frauen erhöht. (Diezinger 1991:24).

Zentrales Argument gegen Becks These ist jedoch die "doppelte und widersprüchliche Vergesellschaftung" (Becker-Schmidt 1987) von Frauen in westlichen Gesellschaften, die zwar zunehmend den Zugang zu den Arbeitsmärkten suchen, jedoch nicht aus der Versorgungsverpflichtung im Hinblick auf den Familienbereich entlassen werden. Auch vernachlässigt die Gleichheitsthese

3 Vgl. zusammenfassend die Kritik an der Individualisierungsthese von Ulrich Beck in: Geideck, Hammel 1997.

von Beck die Annäherung der weiblichen an die männliche Erwerbsbiographie, die dann auch von den Frauen ein vollmobiles, flexibles und qualitativ hochwertiges Tätigkeitsprofil einfordert. Die in dieser Studie vorgelegten Fallstudien weisen hierbei deutlich darauf, dass dieses Modell zum einen empirisch nur für eine kleine Gruppe von Frauen übertragbar ist und zum anderen Frauen dieses Modell sehr unterschiedlich in ihren Lebenskontext integrieren.

Dennoch stellt sich die Frage, welche Bedeutung die Informatisierung und Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitszeit zukünftig in weiblichen Lebensläufen einnehmen kann. Besteht im Zuge neuer technologischer Möglichkeiten einer gesellschaftlichen Modernisierung auch die Chance auf eine Neudefinition der Geschlechterverhältnisse? Die Bewertungen sind, vor allem hinsichtlich neuer Technologien und ihrer Auswirkungen auf weibliche Erwerbsarbeit, innerhalb der Gender-Debatte noch nicht abgeschlossen.

Die Einschätzung arbeitsmarktpolitischer Strategien macht hier deutlich, dass das Modell der Erwerbsarbeits-Individualisierung für Frauen an unterschiedliche soziale Anforderungen geknüpft ist.

Wie auch die vorliegende Studie darstellen wird, entstehen – im Gegenteil – neue kollektive und individuelle Situationen, die zwar die berufliche und private Lebensform von Frauen verändern, jedoch nicht umstandslos zur Chancengleichheit führen (Dietzinger 1991, Geideck/Hammel 1997, Kurz-Scherf 2001, Ludwig et al. 2002). Diese neuartigen Situationen tragen jedoch zu enormen kulturellen Veränderungen der Lebensform von Frauen bei, deren umfassenden Auswirkungen auf unterschiedlichen empirischen Ebenen erst noch untersucht werden müssen.

Die Genderforschung⁴ fokussiert hierbei den geschlechtsspezifischen Bias, den die Analyse der neuen Arbeits- und Lebensformen für Männer und Frauen beinhaltet. Diese Analyse ist komplexer geworden, da die Differenzen zwischen den Frauen und den Männern als soziale Gruppe und hinsichtlich ihrer Identität unscharf geworden sind und theoretisch neu bearbeitet werden müssen. Das spezifische Interesse der Genderforschung richtet sich aus diesen Gründen auf die Analyse der neuen (und alten) Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern, bzw. auf die Frage, in welchen gesellschaftlichen Bereichen

4 Im Deutschen gibt es für den Begriff "gender" keine direkte Entsprechung, so dass er im üblichen Sprachgebrauch mit dem Begriff "soziales/ kulturelles Geschlecht" übersetzt wird. Im englischen Sprachgebrauch wird durch die Unterscheidung 'sex' und 'gender' hingegen deutlich, ob der biologische oder aber der kulturell/ soziale Aspekt gemeint ist. In der deutschen Debatte versucht man deshalb, diese Differenzierung über die Begriffe (sexuell bestimmter) 'Körper' und (kulturell/sozial bedingte) 'Geschlechteridentität' aufzulösen (vgl. Harding 1990, Angerer 1994a u.a.).

und auf welche Weise diese aufrechterhalten und immer wieder neu reproduziert werden.

Die vorliegende Arbeit untersucht diese Grenzziehungen im Zusammenhang von Arbeit und Lebenswelt und hat folgende übergeordnete Fragen formuliert:

- Welche Chancen bieten die IuK-Technologien innerhalb eines geschlechtsspezifisch ausgerichteten Arbeitsmarktes für die Entstehung flexibler Strukturen zwischen Arbeits- und Lebenswelt?
- Entsprechen die Aspekte neuer Arbeitsformen wie Flexibilisierung, Enträumlichung, Dehierarchisierung den neuen Gestaltungsbedürfnissen von Frauen und entstehen neue Konfliktlinien zwischen den Geschlechtern?
- Welchen Einfluss hat der Wandel der Arbeitsstrukturen in der Multimediabranche auf weibliche und männliche Arbeits- und Lebensentwürfe?

2.2.2 Wandel der Berufs- und Arbeitswelt aus der Genderperspektive

Die Analyse der oben formulierten Fragen wird vor dem Hintergrund der aktuellen Genderforschung vorgenommen. Die Genderforschung wird im Rahmen der Feministischen Theorie als eine Entwicklung betrachtet, die die strukturierende Wirkung, die von der sozialen und kulturellen Unterscheidung der Geschlechter ausgeht, in den Mittelpunkt stellt.⁵ Obgleich es zwischen der Frauenforschung und der Genderforschung fließende Übergänge gibt, lassen sich konkrete Akzentverschiebungen aufzeigen:

Die Frauenforschung konzentriert sich auf die Angehörigen der weiblichen Geschlechtsgruppe, um zum einen die Bedeutung ihrer Erfahrungen und ihres Wissens in ihren jeweiligen Lebensbezügen herauszuarbeiten, zum anderen die Diskriminierungen aufzudecken, die Frauen im gesellschaftlichen Prozess zugemutet werden.

Die Genderforschung nimmt dagegen eine eher vergleichende Perspektive ein. Die männliche Geschlechtsgruppe ist dabei konsequenterweise vorrangiger Referenzpunkt von Aussagen über geschlechtliche Ungleichheitslagen. Diese theoretische Sichtweise versucht – im Gegensatz zur Frauenforschung – eine symmetrische Perspektive einzunehmen, d.h. die Geschlechter als soziale Kon-

⁵ Diese Diskussion geht im deutschsprachigen Raum besonders auf die Arbeiten von Ursula Beer 'Theorien gesellschaftlicher Arbeitsteilung' Mitte der 80er Jahre zurück, die 'Geschlecht' als Strukturkategorie für die gesellschaftliche Entwicklung einführte (vgl. Beer 1984).

struktionen von Weiblichkeit *und* Männlichkeit gleichermaßen zu bewerten, welches die symbolische Ordnung von Gesellschaften prägen.⁶

Hierbei muss sowohl in der Frauen- als auch in der Genderforschung die Heterogenität beider Geschlechtergruppen methodisch zunehmend mehr berücksichtigt werden, denn die Formen geschlechtlicher Diskriminierung können nicht mehr allein den Geschlechtergruppen zugeordnet werden. Wie auch diese Studie sehr anschaulich zeigt, müssen strukturelle Bedingungen sowie gesellschaftliche Bewertungen verstärkt zur Erklärung geschlechtlicher Ungleichheit herangezogen werden. Am Beispiel der Erwerbsarbeit kann diese Einschätzung sehr eindrücklich aufgezeigt werden. Hier hat die Frauen- und Genderforschung eine eigene historische Sichtweise der Entwicklung von Industriegesellschaften herausgebildet.⁷ Diese Sichtweise beschreibt besonders die institutionelle Verankerung der Erwerbsarbeit als eine Entwicklung mit höchst asymmetrischen Folgen für die Geschlechter:

Für die Frauen hatte der Verlauf der Industrialisierung tief greifende Folgen: den Ausschluss vom Arbeitsmarkt, die Verpflichtung auf häusliche Tätigkeiten sowie die Einschränkung von beruflichen Möglichkeiten. Das Eigentums-, Familien- und Arbeitsrecht wurde über den Zugang zum Arbeitsmarkt konstituiert. Die Frauen waren in ihrer Existenzsicherung weitgehend an ihren Ehemann gebunden (Gerhard 1978). Durch die stetige, nicht aufzuhaltende Integration in den Arbeitsmarkt lösen sich die Frauen langsam aus diesen Abhängigkeitsstrukturen. Dieser Prozess ist in nahezu allen Industriestaaten beobachtbar. Von Interesse ist jedoch in diesem Zusammenhang, dass die Strukturen der Erwerbsarbeit – wie sie sich historisch entwickelt haben – als

6 Die Genderforschung sollte nicht als Alternative zur Frauenforschung betrachtet werden. Je nach Fragestellung können beide Ansätze sehr fruchtbare Zugänge zu einer empirischen Analyse bieten. Kritische Einwände gibt es im Rahmen beider Ansätze: Frauenforschung kann leicht in Gefahr geraten, in Bindestrich-Soziologie wie 'Frauenarbeit', Frauen und Bildung' etc. stecken zu bleiben, während an der Genderforschung kritisiert wurde, dass sie ihre Verbindung zu feministischen Positionen und zur Frauenbewegung verliert (vgl. Becker-Schmidt/Knapp 2000).

7 Die Etablierung der Frauenforschung an den deutschen Universitäten vor allem in den 80er Jahren hat zu einer geschlechtsspezifischen Lesart der industriellen Entwicklung geführt, die bestimmte Aspekte in dieser Entwicklung unterschiedlich akzentuiert und bewertet wie beispielsweise die geschlechtsspezifische Trennung von Erwerbs- und Hausarbeit, die zu spezifischen strukturellen Merkmalen der Industriegesellschaft geführt hat. Als Themen seien hier die Abwertung und Festschreibung von Arbeiten im häuslichen Bereich, der Ausschluss von Frauen aus dem öffentlichen Leben, die Zuschreibung aller wohlfahrtsstaatlichen Leistungen auf die außerhäusliche Erwerbsarbeit u.v.m. genannt. (vgl. umfangreiche neuere Literatur Beer 1990, 1992, Hausen 1993, Bublitz 1998, Becker-Schmidt, Knapp 2000)

ren der Erwerbsarbeit – wie sie sich historisch entwickelt haben – als gesellschaftliche Norm weiterhin als geschlechtslos und neutral gesetzt sind.⁸

Der Rhythmus, die Leistungsanforderungen, die Organisation von Arbeit sind nahezu gleich geblieben. Frauen müssen sich diesen Gegebenheiten anpassen, wollen sie am Arbeitsprozess partizipieren, was zu dem aufreibenden Hin- und Hergerissensein zwischen familiären Verpflichtungen und Beruf führt. Diese Norm ist so mächtig geblieben, dass Frauen in ihren Forderungen nach neuen Berufsstrukturen immer nur entweder als die von der Norm abweichenden Subjekte erscheinen oder sich perfekt an diese Strukturen anpassen.

Aber selbst im zweiten Fall können sie nicht auf eine reibungslose Integration hoffen, sondern stehen in vielerlei Hinsicht ständig unter Rechtfertigungszwang (nach innen und außen) und befinden sich sehr häufig 'zwischen den Stühlen' bzw. zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Identitäten. Wie die Ergebnisse der Studie zeigen werden, nimmt die Erwerbsarbeit in nahezu allen biographischen Verläufen der Untersuchungsgruppe eine zentrale Rolle ein. Die Bewältigungsstrategien im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenswelt sind vielfältig, finden jedoch hauptsächlich im individuellen Bereich statt.

Diese Perspektive dient als normativer Ausgangspunkt für die Bewertungen der empirischen Erhebung. Wie eine Vielzahl von empirischen Studien in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten aufzeigt, sind die Anpassungsleistungen von weiblichen Biographien an die Erwerbstätigkeit äußerst vielfältig und reichen von einem Verzicht auf Kinder über neue partnerschaftliche Arrangements bis zu neuen Familienmodellen. Umgekehrt sind die Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf die weibliche Alltagspraxis wenig erforscht, was dazu führt, dass es wenig Zusammenhänge zwischen Sozialpolitik und Alltagspraxis gibt⁹. Kurz-Scherf macht in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, dass es hier in der öffentlichen Diskussionen häufig zu Deutungsmustern kommt, die die

8 Diese Beschreibung berücksichtigt wenig die inzwischen sehr ausdifferenzierte Literatur zu geschlechtsspezifisch geprägten Professionalisierungsprozessen im historischen Verlauf. Diese sowohl historischen als auch soziologischen Untersuchungen gehen der Frage nach, wie sich beispielsweise Berufsprofile und -strukturen durch die zunehmende Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt verändert haben. In der Regel werden empirisch kulturelle und materielle Abwertungen innerhalb der Berufsprofile nachgewiesen, die die soziale Konstruktion der Geschlechter im Rahmen des Arbeitsmarktes manifestieren (vgl. etwa Wetterer 1992, Webster 1996, Ritter 1999).

9 Schon jetzt zeichnen sich durch den Anstieg weiblicher Erwerbsbeteiligung neue soziale Ungleichheiten ab, da es heute zu einer größeren Ausdifferenzierung zwischen den Frauen kommt. Dies liegt jedoch in erster Linie daran, dass die Politik weiterhin die Erwerbsarbeit zum entscheidenden Schlüssel für den Zugang zu sozialen Leistungen macht. Dies wird derzeit bei der aktuellen Umstrukturierung des staatlichen Rentensystems sowie des öffentlichen Gesundheitswesens deutlich (vgl. Ludwig et al. 2002).

Lebensbedingungen von Frauen verzerrt und einseitig darstellen. So werden beispielsweise den Frauen deutlich kürzere Arbeitszeitpräferenzen unterstellt. Bei genauem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass die deutlich höhere Teilzeitquote von Frauen nur einen individuellen Ausweg aus dem Dilemma darstellt, dass Arbeitszeitstandards nach wie vor an männlichen Arbeitszeitpräferenzen orientiert sind (Kurz-Scherf 2001:291).

Der Wunsch nach einer vollständigen Integration in das Erwerbsleben wird in der vorliegenden Studie im Rahmen aller Fallstudien beobachtet. Bei näherer Reflexion zeigt sich jedoch auch, dass diese Integration im Idealfall als eine gleichgewichtige Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit oder anderen Aktivitäten betrachtet wird, was jedoch kaum umgesetzt wird.

So kann als ein zentrales Ergebnis schon vorweggenommen werden, dass im Rahmen der symbolischen Ordnung der Geschlechter eher eine Anpassung an das Modell der Erwerbsarbeit, das sich an die historisch geprägte männliche Erwerbsbiographie anlehnt, stattgefunden hat. Das heißt, die Frauen passen sich den männlichen Erwerbsstrukturen an, was langfristig zu einem bedeutsamen sozio-kulturellen Wandel führen wird. Dieser Wandel wird im Rahmen der vorliegenden Studie mit Hilfe von Idealtypen dargestellt. Die sorgfältige Analyse dieser Idealtypen wird vor der Frage nach Gewinnen und Verlusten für Männer und Frauen sowie für das gesamtgesellschaftliche Gefüge bewertet.

Diese Bewertung soll aufzeigen, dass die Forderung der Frauen- und Genderforschung im Hinblick auf die gesellschaftliche Durchsetzung von Erwerbstätigkeit für Frauen zwar eine zentrale Forderung bleiben wird, die Anpassungsleistung an die Arbeitsstrukturen jedoch auf eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Lebenskultur einwirken. Die Reflexion dieser Auswirkungen zeigt, dass auf der individuellen Ebene Handlungsstrategien entwickelt werden, die sich langfristig auf der gesellschaftlichen Ebene fortsetzen. Diese betreffen vor allem das Primat der Arbeitswelt mit seinen Leitideen der Effizienz, Kontrolle und Aktivität, die sich auch in der Gestaltung der Alltagsführung durchsetzen und zu vielfältigen Verlusten im sozialen und emotionalen Bereich führen.

Die Suche nach weiblichen kulturellen Räumen war seit Beginn eine der weit reichendsten Forderung der Frauenbewegung, die theoretisch vor allem in Frankreich, Italien und Belgien weiterentwickelt wurde¹⁰. Die perfekte Anpas-

10 Eine der Hauptvertreterinnen dieser Richtung ist die französisch-belgische Philosophin und Psychoanalytikerin Luce Irigaray, die sich vehement weigert, einen Diskurs der Zweigeschlechtlichkeit zu führen, da dieser in einer Logik der Symbolischen Ordnung verankert ist, die dem "Gesetz des Vaters (Lacan)" (Irigaray 1990:123) folgt. Auf diese Weise erscheint die geschlechtliche Bezogenheit von Frauen immer in Bezug auf Männer, was die Erfahrung von Mangel und Defiziten auf Seiten der Frauen unaufhörlich reproduziert.

sung von Frauen an die männliche Norm von Arbeitsstrukturen bzw. der Wandel der Arbeits- und Lebensmuster von Frauen in qualifizierten Arbeitssegmenten zeigt in vielfältiger Form, dass ein Verlust weiblicher Lebensbezüge zu konstatieren ist. Wie dieser "Identitätszwang" (Knapp 1995) von den Frauen selbst empfunden, aufgearbeitet und in dem eigenen Lebensentwurf umgesetzt wird, wird mit Hilfe des empirischen Materials exemplarisch in der Studie aufgezeigt.

2.2.3 Der Multimediabereich als 'modernes' Arbeitsmarktsegment

Aus den vorausgehenden inhaltlichen Überlegungen wurden für die qualitative Erhebung folgende Arbeitsthesen entwickelt:

- (1) Im Multimediabereich als relativ 'junger' Branche kann von einer gewissen Offenheit der Arbeits- und Lebensbedingungen gesprochen werden, d. h. als Folge der technologischen und organisatorischen Modernisierung innerhalb der Betriebe können hier für beide Geschlechter weit reichende Veränderungen der persönlichen Lebensgestaltung entstehen.
- (2) Die Einstellung der beschäftigten Frauen in der Multimediabranche kann in der Regel als 'modern' charakterisiert werden, d. h. hohe Berufsorientierung, hohe Leistungsbereitschaft sowie die Überzeugung, dass Beruf, Kinder und Partnerschaft vereinbar sind.
- (3) Die Re-Organisation der Arbeit in der Multimediabranche führt in vielerlei Hinsicht (zeitlich und sachlich) zu einer Intensivierung der Arbeit. Die Bewältigung dieser Arbeitsanforderung beinhaltet in besonderem Maße die Übernahme des 'männlichen Prinzips' (Erwerbstätigkeit als zentraler Dreh- und Angelpunkt der individuellen Lebensplanung) in die biographische Gestaltung der dort beschäftigten Frauen.
- (4) Die Bewältigungsstrategien im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Partnerschaft werden insbesondere von den im Multimediabereich beschäftigten Frauen individuell sehr unterschiedlich gehandhabt und führen zu neuen sozio-kulturellen Arbeits- und Lebensmodellen innerhalb der gesellschaftlichen Entwicklung. Hierbei können neue Formen der Differenz zwischen den Geschlechtern, aber auch innerhalb der Frauen als gesellschaftliche Gruppe entstehen.

Die Thesen zeigen, dass die Erwerbsarbeit im Rahmen der vorliegenden Studie als Teil sowohl der individuellen Alltagsführung als auch der biographischen Gestaltung betrachtet wird. Die Bewältigung und Gestaltung der Erwerbsarbeit bezieht sich aus dieser Perspektive besonders auf die subjektive Ebene der Lebensführung, d. h. sowohl auf die Werte und Vorstellungen für

die eigene Lebens- und Arbeitsgestaltung als auch auf deren praktische Umsetzung.

Hierbei wird, angelehnt an die eingangs formulierte Fragestellung der Studie, insbesondere untersucht, inwieweit der Aspekt 'Leistungsbereitschaft' innerhalb der Arbeitsbedingungen zu einem Wandel der Lebensgestaltung führen kann. Dieser Aspekt impliziert besonders die Bereitschaft zu Offenheit und Diskontinuität in der Lebensführung der Frauen bzw. die Bereitschaft, die 'Normalität' traditioneller weiblicher Berufs- und Lebensverläufe aufzugeben, um sich neuen Lebensmodellen anzuschließen.

2.3 Der methodische Aufbau des Projektes

Die vorliegende Studie knüpft inhaltlich und methodisch an verschiedene Untersuchungen an, die in den letzten Jahren in der Wirtschaftsregion Stuttgart durchgeführt wurden.¹¹ Im Rahmen dieser Studien wurden verschiedene arbeitsmarktspezifische Beobachtungen gemacht, wie beispielsweise schwankender Anteil von Frauen in den unterschiedlichen Arbeitssegmenten des Multimediabereichs, hohe Qualifizierung im Rahmen der verschiedenen Berufsprofile, Veränderung der Berufsprofile durch die Einführung neuer IuK-Technologien, hoher Anteil von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern u.v.m.

Diese Beobachtungen beschreiben eher allgemeine arbeitsmarktspezifische Bedingungen und sind inhaltlich kaum auf die Bedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit in der 'Wirtschaftsregion Stuttgart'¹² zugespißt. Aus diesen Gründen sollen nun erstmals die Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimediabereich aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive beleuchtet werden.

11 Vgl. das eingangs erwähnte EU-Projekt SOWING, dessen deutsche Projektbearbeitung im ITAS durchgeführt wurde. Darüber hinaus hat die Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg eine Reihe von Untersuchungen zur Multimediabranche in Baden-Württemberg durchgeführt wie beispielsweise das REMM-Projekt (vgl. Kap. 3) oder Arbeiten, die der Frage nachgehen, wie innovativ die IuK-Technologien für die regionale Wirtschaftsförderung sind (vgl. Fuchs/Wolf 1997a, 1998a, 2000).

12 Die 'Wirtschaftsregion Stuttgart' besteht aus Stuttgart als der Landeshauptstadt von Baden-Württemberg sowie den im Umkreis liegenden Städten Böblingen, Esslingen, Göppingen, Ludwigsburg und Waiblingen und seinen administrativen Bezirken. Insgesamt leben ca. 2,5 Mio. Menschen in dieser Region, d.h. ¼ der Gesamtbevölkerung von Baden-Württemberg. Die Region gilt als das ökonomisch und kulturell bedeutsamste Zentrum des Südwestens in Deutschland und produziert mehr als 30% des Bruttosozialproduktes des Landes (Bechmann et al. 1999).

Die methodische Erarbeitung der Studie basiert auf zwei Konzepten: zum einen auf dem Konzept der "Allgemeinen Lebensführung", das die Arbeits- und die Lebenswelt systematisch, theoretisch und methodisch zusammengeführt hat und in der vorliegenden Studie übernommen wird. Zum anderen auf der hermeneutischen Methode der Genderforschung, auf der die Auswertung der Interviews beruht. Obgleich das theoretische Konzept der "Allgemeinen Lebensführung" den Genderansatz nur implizit vertritt, ergänzen sich beide Konzepte ausgesprochen gut, da im ersten Konzept die Ermittlung der subjektiven Bewältigungsstrategien im Umgang mit beruflichen Strukturen im Vordergrund steht. Diese werden mit Hilfe der normativen Bewertungen des Genderansatzes ergänzt.

2.3.1 Das Konzept der Allgemeinen Lebensführung

Das Konzept der "Allgemeinen Lebensführung"¹³ wird im Rahmen der soziologischen Disziplin als ein Instrumentarium betrachtet, das der *subjektorientierten Soziologie* zugeordnet wird. Es ist durch drei Forschungsanliegen charakterisiert (Bolte 1995:18):

- Die Analyse der Prägung bzw. Betroffenheit von Menschen von gesellschaftlichen Strukturen. Dieser Ansatz findet sich beispielsweise auch in der Biographieforschung der Gegenwart, wenn das Lebensschicksal vieler Menschen mit gesellschaftlichen Strukturen, wie etwa durch Kriegsereignisse bedingt, in Verbindung gebracht wird.
- Die Analyse der Reaktion von Menschen in bestimmten gesellschaftlichen Strukturen. Diese Reaktionen werden in Vergangenheit und Gegenwart in spezifischen Organisationen untersucht und mit charakteristischen Merkmalen (Bildung, Geschlecht, konfessionelle Einstellung etc.) dieser Menschen in Zusammenhang gebracht.
- Die Analyse der Verhaltensweisen von Menschen, die die gesellschaftlichen Strukturen beeinflussen, in denen sie leben. Dieses Vorhaben ist eine origi-

13 Die Entstehungsgeschichte der Forschungsgruppe "Allgemeine Lebensführung" reicht weit bis in die 60er Jahre zurück. Entstanden ist sie durch unterschiedliche Forschungsarbeiten am Institut für Soziologie der Universität München in Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen. Es entstanden in der Folge drei Sonderforschungsbereiche (SFB), aus denen sich eine spezifische Variante *subjektorientierter Soziologie* entwickelte. Mit Hilfe verschiedener Arbeitsschwerpunkte entwickelten diese Forschungsgruppen einen erweiterten Arbeitsbegriff, der schon Anfang der 80er Jahre zu dem Versuch führte, Arbeit und Leben zusammenzubringen (vgl. Voß 1991a, Jurczyk et al. 1993, Alltägliche Lebensführung 1995).

näre soziologische Fragestellung, da sie nach den vielfältigen Ursachen des gesellschaftlichen Wandels fragt.

Im Hinblick auf die Entwicklungsperspektiven von Arbeit wurden schon Ende der 80er Jahre im Rahmen des Sonderforschungsbereiches 101 der Universität München Vorhaben mit der Frage durchgeführt, wie das Leben der Menschen durch zunehmende Flexibilisierungen der Arbeitszeit und steigende Erwerbsquoten von Frauen beeinflusst wird und welche Rückwirkungen sich daraus für die Unternehmen oder Verwaltungen ergeben. Die Fragestellung hat sich in den folgenden Jahren auf die Wechselwirkungen zwischen Strukturen der Arbeitswelt und dem Leben der Menschen erweitert.

Um die Auswirkungen von Arbeits- und Arbeitszeitstrukturen in ihrer Beziehung zur Alltagswelt (Familienverhältnisse, soziales Umfeld, Wohnumfeld u.a.) zu untersuchen, wurde das Konzept der "Alltäglichen Lebensführung" (Voß 1991a) entwickelt. Dieses Konzept schlüsselt in analytischer Weise die zeitlichen, räumlichen, sachlichen, sozialen, sinnhaften und gegebenenfalls auch emotionalen Aspekte der Gestaltung des Alltags einer Person auf. Oder um diesen Tatbestand mit Voß' eigenen Worten zu unterstreichen:

"Die Form der Lebensführung einer Person besteht darin, zu welchen Zeitpunkten, an welchen Orten, in welcher inhaltlichen Form, in welchen sinnhaften Deutungen sowie mit welchen Hilfsmitteln oder Ressourcen und schließlich mit welchen emotionalen Befindlichkeiten eine Person im Verlauf ihres Alltags typischerweise tätig ist" (Voß 1995:32).

Diese Tätigkeit wird als ein aktives Handlungssystem von Menschen verstanden. Sie ist eine individuelle Konstruktionsleistung, die danach befragt wird, mit welchen zeitlichen, räumlichen, sozialen und emotionalen Methoden eine Lebensführung hergestellt, erhalten oder verändert werden kann. Gefragt wird jedoch auch, auf welche zeitlichen, sozialen, emotionalen Ressourcen zurückgegriffen werden kann (Voß 1995:34).

Die "Alltägliche Lebensführung" meint also ein **aktives Verfahren**, das unterschiedliche Lebenswelten wie Erwerbsarbeit, Familie, Partnerschaft, soziales Engagement, Fürsorgetätigkeiten etc. in einen Prozess des Alltags integriert. Auf diese Weise ist die individuelle Gestaltung und Planung der Lebensführung eine Reaktion auf vielfältige verbindliche soziale Bereiche, die nicht einfach aufgekündigt werden können, sondern in ein Gesamtkonzept eingebunden werden müssen.

Ogleich im Rahmen des Konzeptes die aktive, gestalterische Seite der Menschen betont wird, wird ebenfalls herausgehoben, dass diese Aktivität in gesellschaftliche Bereiche eingebunden ist. Die Menschen sind in ihrer Alltags-

führung systematisch und unausweichlich mit den objektiven Gegebenheiten der Gesellschaft, in der sie leben, konfrontiert. Hierbei sind drei Momente von empirischer und konzeptioneller Bedeutung (Voß 1995:37 ff.):

- Die objektiven Verhältnisse stellen für die Menschen mehr oder weniger unumgehbar Lebensbedingungen dar. Diese können sowohl als Zwänge und Behinderungen, jedoch auch als Chancen oder Ressourcen für die Lebensführung empfunden werden. Vor allem die Lebensbereiche 'Erwerbstätigkeit und Familie' stellen zwei zentrale Bereiche dar, die unterschiedlich in die Lebensführung integriert werden können.
- Neben den objektiven Verhältnissen wirken vielfältige soziokulturelle Einflüsse auf die Alltagsführung ein. Beispielsweise sind Wertemuster, normative Standards, tradierte und familiär geprägte Handlungsmuster für die Gestaltung der Alltagsführung ausschlaggebend. Oft können sozial "bewährte" Formen eine optimale Gestaltung gewährleisten. Sie können sie jedoch auch unter gegebenen Umständen verhindern. Der kulturelle Einfluss kann jedoch ein sehr wichtiger Aspekt der Alltäglichen Lebensführung sein.
- Die Alltägliche Lebensführung wird in der Regel nicht alleine praktiziert, sondern im Zusammenspiel mit den Personen des unmittelbaren sozialen Umfelds (Partnerschaften, Familie, Haushalte, Freundschaften). Um eine sinnhafte Alltagsführung herzustellen, müssen Kooperationen und soziale sowie emotionale Beziehungsstrukturen mit den Bezugspersonen hergestellt werden, was die typischen und prägnanten Konstellationen der Alltagsführung hervorbringt. Innerhalb einer Gesellschaft bilden diese Sozialformen von Lebensführungen die sozialstrukturelle Basis.

Diese Aufzählung weist sehr stark auf die Wechselwirkung von Individuum und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hin. Weder wird ein Zwangscharakter der objektiven Bedingungen für die Alltägliche Lebensführung der Personen konstatiert, noch wird die Alltagsführung als eine rein psychologische Leistung angenommen, die von den Menschen erbracht wird. Es handelt sich eher um eine sehr dynamische Beziehung zwischen den objektiven und subjektiven Bedingungen in der Gesellschaft, deren Vermittlung täglich hergestellt werden muss. Diese Vermittlung wird systematisch über das Verfahren der Allgemeinen Lebensführung herbeigeführt.

Im Rahmen der Diskussion über die Entwicklung moderner Gesellschaften erfüllt dieses Verfahren eine notwendige Brückenfunktion. Moderne Gesellschaften sind hochgradig ausdifferenziert, d.h. sie haben im Laufe der historischen Entwicklung unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche wie Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Arbeitsmarkt als nahezu geschlossene Funktionssysteme ausgebildet. Neben der hohen Funktionalität, die diese Systeme nach innen und

nach außen erreicht haben, hat sich ein Grundproblem herausgebildet. Dieses Problem betrifft die Frage, wie die arbeitsteilig getrennten Systeme verbunden und die notwendigen Austauschprozesse zwischen ihnen geregelt werden können:" kurz: das Problem der sozialen Integration" (Voß 1995:40).

Neben dem Kultur- und Rechtssystem wird auch die Alltägliche Lebensführung als ein Bereich erkannt, der für die Menschen eine sehr wichtige Vermittlungsfunktion bei der Herstellung eines stabilen Zustandes innerhalb der ausdifferenzierten Sphären der Gesellschaft einnimmt. Das heißt, die Menschen versuchen mit Hilfe ihrer Lebensführung das zusammenzuführen, was gesellschaftlich getrennt ist, wie die Bereiche Beruf und Familie oder Beruf und Wirtschaft, um zwei Beispiele zu nennen. Diese werden über alltägliche Arrangements miteinander verknüpft.

Die individuelle Gestaltung der Lebensführung hat in diesem Sinne immer zum Ziel, die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche in eine Lebensform zu integrieren, sie zu harmonisieren und Konflikte der Ausgrenzung zu vermeiden. Gesellschaftliche Veränderungen wie beispielsweise Wandel der Berufsstruktur, politische Ereignisse u.a. können oft gravierende Veränderungen des biographischen Verlaufs der Menschen auslösen. Oder umgekehrt kann eine Veränderung im Bereich der Persönlichkeitsstruktur, beispielsweise der Wandel des Rollenverständnisses von Frauen, allmählich einen Wandel der gesellschaftlichen Verhältnisse initiieren. Die Gestaltung der Lebensführung kann hierbei, aufgrund von Werten und Traditionen, entweder eine stabilisierende oder eine destabilisierende Funktion für die Menschen selbst als auch für den gesellschaftlichen Wandel einnehmen (Alltägliche Lebensführung 1995).¹⁴

Das Konzept der Alltäglichen Lebensführung bietet sich im Hinblick auf die Fragestellung der vorliegenden Studie als methodischer Ansatz in besonderem Maße an, da es die Wechselwirkung zwischen Arbeit und Leben sowie zwischen den Arbeitsstrukturen und den individuellen Bewältigungsstrategien widerspiegelt. Die Frage, in welcher Form ein Wandel der Arbeits- und Lebensverhältnisse sichtbar wird, kann über die Analyse der Lebensführung beantwortet werden. Die individuellen Bewältigungsstrategien dieser Lebensführung

14 Im Rahmen des Konzeptes wird im Verhältnis 'Individuum-Gesellschaft' und 'Gesellschaft-Individuum' besonders der **identitätsstiftende** Charakter der Lebensführung betont. So können die Anforderungen und Beschränkungen der gesellschaftlichen Bedingungen von den Personen effizient und geschickt bewältigt werden, wodurch das individuelle Leben eine relative Autonomie gegenüber der Gesellschaft erhält. Der umgekehrte Fall ist jedoch auch möglich, dass eine Person in ihrer Identitätsausbildung wenig Stabilität im Hinblick auf die gesellschaftlichen Bedingungen entwickeln kann (Voß 1991a, Alltägliche Lebensführung 1995).

werden in diesem Sinne als Reaktion auf die Arbeitsstrukturen gewertet. Diese werden mit Hilfe der empirischen Methoden der Gender- und Frauenforschung ausgewertet.

2.3.2 Die qualitative Sozialforschung in der Genderforschung

Die Methodologie der Genderforschung ist sehr stark an die wissenschaftlichen Erfahrungen der Frauenforschung angelehnt. Ein zentraler Unterschied besteht darin, dass die Genderforschung den Forschungsprozess aus einer symmetrischen Perspektive aufbaut, d.h. die vergleichende Analyse der Arbeits- und Lebensbedingungen zwischen den Geschlechtern wird in der Genderforschung in den Vordergrund gerückt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen jedoch sehr eindrücklich, dass die Spannungsfelder und die hohen Ambivalenzen, die in der Lebensführung der untersuchten Personen offen gelegt werden, in ihrer Schärfe auf Seiten der Frauen liegen. Aus diesen Gründen wird der weiblichen Lebensführung eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Die Methodologie der Gender- und Frauenforschung zeichnet sich durch Vielfalt aus und basiert nicht auf einer Tradition, die kontinuierlich weiterentwickelt wird (Krings 2001). Die methodischen Ansätze entsprechen den Fragestellungen, die erforscht werden sollen und beinhalten die Bandbreite der qualitativen und quantitativen Sozialforschung. Aufgrund der komplexen Lebenslage von Frauen haben jedoch qualitative Untersuchungsansätze, die neben dem gezielten Erfassen bestimmter Daten und Informationen dem freien Erzählen viel Raum lassen, eine hohe Priorität. Daneben werden hermeneutische Analysen bevorzugt, da die weibliche Realität in ihrer Verstrickung zwischen der gesellschaftlichen und der individuellen Ebene nur sehr vorsichtig und interpretativ gedeutet werden kann.

Generell sieht sich Frauen- und Genderforschung mit zwei Problemen im Forschungsprozess konfrontiert (Becker-Schmidt/Bilden 1995):

- Eine Reflexion der Neutralitätspostulate, die sich historisch in der von Männern geprägten Wissenschaft herausgebildet haben. Diese Postulate beinhalten zum einen neue Themenfelder, die die Genderforschung erschließt, und

zum anderen ein neues Verhältnis von Forscherinnen¹⁵ zu ihrem Forschungsgegenstand, in dem eine Offenheit des wissenschaftlichen Diskurses erzielt werden soll. Dieser Aspekt impliziert ein offenes, problemorientiertes Wissenschaftsverständnis, das immer auch eine kritische Haltung zum androzentrisch geprägten Forschungsprozedere mit einbezieht.¹⁶

- Reflexion der Deutungs- und Wahrnehmungsmuster, die besonders im hermeneutischen Auswertungsverfahren besondere Ansprüche an die Forscherinnen stellt. Diese erfährt in der Gender- und Frauenforschung eine gewisse Zuspitzung, da die Ambivalenz der gesellschaftlichen Strukturzusammenhänge der Interviewpartnerinnen und -partner vor den Forscherinnen nicht halt macht und auf diese Weise die zu untersuchenden Verhaltensweisen sorgfältig reflektiert werden müssen. Die Gefahr, dass die eigenen Wertvorstellungen die Auswertung dominieren, ist aus diesen Gründen sehr groß. Diese Gefahr kann nur überwunden werden, wenn die Bewertungen der Forscherinnen auch einer Revision unterzogen werden, d. h. die emotionalen Reaktionen, die Wertungen sowie die Verunsicherungen als Reaktion auf die Interviewaussagen wahrgenommen werden und in den Forschungsprozess mit einfließen.

Der zweite Aspekt erschien bei der Auswertung der Fallstudien als ausgesprochen wichtig und konstruktiv. Immer wieder mussten im Gespräch, in der Diskussion, jedoch aber auch in der Selbstkonfrontation die eigene Position geklärt, die schonungslose Selbstreflexion in Beziehung zu den Lebenspraxen der Interviewpartnerinnen und -partner gesetzt werden. Nur so konnte eine allzu leichte Abwertung oder Idealisierung bzw. blinde Flecken der Realitätswahrnehmung zwar nicht vollständig vermieden, jedoch ein Umgang damit gefunden werden (vgl. Becker-Schmidt/Bilden 1991).

15 Die o.g. Kritik an der spezifischen Perspektive sowie des normativen Ansatzes der Frauen- und Genderforschung bezieht die Frage mit ein, ob Männer Frauen- und Geschlechterforschung betreiben sollen und können. Ohne auf diese Frage im Detail einzugehen, setzt jedoch die Beschäftigung mit beiden Forschungstypen ein Problembewusstsein für die Forschungsfragen voraus. Männliche Forscher, die sich ihrer geschlechtlichen Identität, bzw. ihrer Zugehörigkeit einer Genus-Gruppe nicht gewahr sind, können diese auch schwerlich reflektieren. Die Tatsache, dass Menschen immer Subjekt und Objekt sind, ist eine zentrale Prämisse der Frauenforschung, die sich im Verhältnis Frauenbewegung und Frauenforschung wiederfindet. Auf diese Prämisse kann schlecht verzichtet werden (vgl. kritisch Wohlrab-Sahr 1993, Abels 1993).

16 Dieser Punkt ist viel diskutiert und beinhaltet die Frage, wie eine Qualitätssicherung im Rahmen der Gender- und Frauenforschung möglich ist. So wird beispielsweise kritisiert, dass in diesem Forschungstypus die polare Spannung von Wissenschaft und Lebenspraxis weit zugunsten der Lebenspraxis verschoben wird. Die Forschung sollte jedoch ihren Anspruch einhalten und "verobjektivierbaren Aussagen" entwickeln, nicht zuletzt um offen für mögliche Veränderungsprozesse zu bleiben (vgl. Wohlrab-Sahr 1993).

Die Themenwahl, die Subjekt-Objekt-Beziehung, die Exploration der Beobachtung sind Felder, die in der Gender- und Frauenforschung auf eine spezifische Art und Weise bearbeitet werden. Dadurch entsteht sehr leicht ein Spannungsfeld zwischen Subjektivität und Objektivität, das kontinuierlich ausgelotet werden muss. Dennoch liegt gerade in diesem Spannungsfeld ein großer Reichtum für weitere Forschungsfragen, die – wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen – für den weiteren Forschungsverlauf fruchtbar gemacht werden sollten.

Aus diesen Gründen beinhaltet die Frauen- und die Genderforschung Themenbereiche aus weiblichen Lebens- und Alltagserfahrungen. Diese sind jedoch nicht leicht zugänglich, da im Alltag die Erfahrungen von Frauen oft wenig bewusst, wenig zugänglich und durch die Normen und Deutungsmuster der dominanten Kultur überlagert sind. Frauen- und Geschlechterforschung "muss daher methodische Wege entwickeln, weibliche Erfahrungen und Reflexionsmöglichkeiten freizusetzen aus der Geschichts- und Kulturlosigkeit der Frauen" (Becker-Schmidt/Bilden 1991:26). Ein Sichtbarmachen und Abfragen weiblicher Lebenspraxen und Kulturräume kann die langsame Entwicklung eines Gegenmodells zu den dominanten gesellschaftlichen Verhältnissen bedeuten. Die Stärkung und Festigung weiblicher Räume im gesellschaftlichen Gestaltungsprozess wird vor diesem Hintergrund als langfristiges Ziel dieser Forschungspraxis formuliert. Die Genderforschung spiegelt diese Erfahrungen am Modell der männlich geprägten Arbeits- und Lebensbedingungen.

Zusammenfassend werden für die empirische Auswertung der Studie folgende normative und methodische Implikationen betont (Abels 1993:10 ff, Becker-Schmidt 1985):

- Gender als Analysekategorie soll deutlich machen, dass *gender* ein grundlegendes Ordnungsprinzip allen sozialen Lebens ist und somit auch der Forschung ist.
- Die Beforschung von Menschen bedeutet, die ethischen Implikationen der Forschung zu berücksichtigen. Sehr häufig ist das eigene "standortgebundene Denken" (Mannheim) schwer zu überschreiten. Das theoretische Nachdenken, das sorgfältige Sich-einlassen auf die Partner, das Lernen-können von den Betroffenen sind wichtige Voraussetzungen für einen sensiblen Forschungsverlauf.
- Frauen- und Genderforschung ist praxisorientiert. Das heißt, das generierte Wissen soll zur Gestaltung gesellschaftlicher Veränderungen beitragen und Menschen in ihrer geschlechtlichen Rolle stärken.
- Frauen- und Genderforschung basiert auf dem Anspruch einer emanzipatorischen Forschung. Die Forschungsvorhaben sollen dazu beitragen, Unter-

drückungsmechanismen im Rahmen der sozialen Prozesse aufzudecken und ein erweitertes Bewusstsein für *Gleichheit* und *Differenz* zwischen Männern und Frauen bzw. innerhalb einer Genusgruppe zu schaffen.

Die zentrale Zielsetzung der vorliegenden Studie besteht im vorsichtigen Offenlegen der vielfältigen Widersprüchlichkeiten weiblicher Lebensverhältnisse, die sich durch die Annäherung an die männliche Erwerbsbiographie nicht aufheben, jedoch sehr stark verändern. Die "Gemengelage" (Becker-Schmidt 1985) weiblicher Lebenswelten, die Ambivalenzen, der Wandel der Berufs- und Alltagssphäre erfordert, besondere methodische Zugangsweisen, deren Stärke und Kraft in der methodisch-systematischen Reflexion der Beziehung zwischen Forscherin und Interviewpartnerin oder -partner liegt. Die Ansätze der Selbstreflexion sowie der bewusstseinsverändernden Gestaltung des Forschungsprozesses können ebenfalls wichtige Impulse aus der Frauenforschung für die empirische Sozialforschung sein.¹⁷

2.3.3 Die Durchführung und Auswertung der Interviews

Im Rahmen der Studie wurden zwanzig offene Interviews durchgeführt. Aufgrund der begrenzten Anzahl von Fallstudien können die Ergebnisse keinen repräsentativen Anspruch erheben. Aus diesen Gründen ist die vorliegende Untersuchung als explorative Studie angelegt. Mit diesem Vorgehen soll das Augenmerk auf bisher wenig beforschte Handlungsstrategien gelenkt und Themen aufgezeigt werden, die in die zukünftige Diskussion um Arbeitsstrukturen berücksichtigt werden sollten. Die Auswirkungen neuer Arbeitsmuster und -strukturen zeigen sich oftmals nicht im Arbeitskontext selbst, sondern gerade in der Durchführung der Alltagspraxis, d.h. sie wirken sich auf das partnerschaftliche Zusammenleben, die Familienorganisation, Tätigkeiten außerhalb der Erwerbssphäre sowie auf das eigene Lebensmodell aus. Die Gestaltung der Alltagspraxis kann daher nur über eine qualitative Forschungsmethode erkundet werden, die es möglich macht, individuelle Werte, Vorstellungen und Visionen zu erspüren, die dieser Praxis zugrunde liegen.

- a) **Die Auswahl der Interviewgruppe:** Die Auswahl der Personen erfolgte nach den Kriterien berufliche Branche, Vollerwerbstätigkeit, Geschlecht und regionales Umfeld. Ausgewählt wurden Gruppen von berufstätigen Per-

¹⁷ Interessanterweise erfahren diese Ansätze derzeit eine Wiederbelebung im Rahmen der Forschung für eine Nachhaltige Entwicklung, in der die Forschung ebenfalls als Impulsgeber für gesellschaftliche Gestaltungsprozesse fungieren und das Verhältnis zwischen den Forschern und den sozialen Akteuren intensiviert werden soll (vgl. Brand 2000).

sonen, deren Arbeitszeiten und -bedingungen von vollständig selbst regulierten bis zu vollständig extern regulierten Arbeitsstrukturen reichen. Die Arbeitsbereiche und die konkreten Tätigkeiten sind vielfältig und reichen von Design- über Organisations- und Managementaufgaben bis zu verschiedenen Dienstleistungstätigkeiten (vgl. Kap. 3).

Das Alter der Untersuchungsgruppe lag zwischen 20 und 45 Jahren. Die Lebensweise ist ebenfalls sehr unterschiedlich: die Personen leben alleine, in Partnerschaften, mit oder ohne Kinder, ihr Lebensumfeld und ihre Lebensweise sind eher städtisch geprägt. Insgesamt war es jedoch wesentlich schwieriger, Frauen mit Kindern zu finden als ohne Kinder. Die Multimediabranche kann als ein Arbeitsmarktsegment charakterisiert werden, in dem Vollerwerbstätigkeit von Frauen eher üblich ist, was die Bereitschaft, Kinder in das eigene Lebensmodell zu integrieren, schmälert.

Schon sehr schnell hatte sich herausgestellt, dass die Spannungsfelder, Ambivalenzen und Veränderungen im Rahmen der Lebensführung auf Seiten der Frauen liegen, so dass die männliche Vergleichsgruppe auf vier Personen reduziert wurde. Die Interviews wurden im Zeitraum Juli – Oktober 2001 durchgeführt. Interessanterweise war die Suche nach Interviewpartnerinnen und -partnern sehr leicht. Die Fragestellung des Forschungsanliegens sowie die Tatsache, dass das Sozialministerium Baden-Württemberg als Auftraggeber diese Art der Forschung fördert, rief bei Männern und Frauen ein starkes Bedürfnis hervor, dieses Projekt zu unterstützen und daran teilzunehmen. Alle Interviewpartnerinnen und -partner waren sehr daran interessiert, über die Ergebnisse oder weitere Entwicklungen des Projektes informiert zu werden.

- b) **Die Durchführung der Interviews:** Die ausgewählten Personen der Untersuchungsgruppe wurden im offenen Interview befragt¹⁸. Für die Interviews wurde zwar ein Leitfaden erstellt, angestrebt war jedoch das offene Gespräch, in dem die einzelnen Themen entwickelt werden sollten. Das Interview sollte zum einen viel Raum für Selbstthematisierungen und Selbstbeobachtungen der Befragten zulassen, zum anderen sollte gleichzeitig das Forschungsinteresse gewahrt bleiben und Verbindungen zwischen den Berufsstrukturen und der Allgemeinen Lebensführung entstehen. Von großer Bedeutung war in allen Fällen, ob es gelang, die Interviewpartnerinnen und -partner von ihrer anfänglich distanzierten Haltung in einen vertrauensvollen Gesprächsraum hineinzuführen, in dem sie sich entspannt und sicher fühlten. Zu diesem Zweck eigneten sich die Eingangsfragen zur beruflichen Biographie, den Arbeitsstrukturen sowie der Organisation der Tagesabläufe. Im Rahmen dieser Fragen konnte es gelingen, Vorurteile auf Seiten der In-

18 Zur Durchführung der Interviews vgl. Behringer 1998.

terviewpartnerinnen und -partner abzubauen und eine offene Atmosphäre zu schaffen. Dieses Anliegen gelang natürlich mehr oder weniger gut, es wurde sehr schnell deutlich, dass die meisten weiblichen Interviewpartnerinnen glaubten, eine Erwartungshaltung im Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit im Beruf, in der Familie, als Frau erfüllen zu müssen. Diese Haltung musste zunächst abgebaut und der Eindruck vermittelt werden, dass ihre individuelle Lebensführung nicht in eine bestimmte Richtung bewertet, sondern respektiert und geachtet wird.

Auf diese Weise wurde durch die Offenheit der Interviews angestrebt, dass die Personen die Gelegenheit bekommen sollten, Verbindungen und Zusammenhänge zwischen ihren beruflichen Wünschen, dem Lebensalltag sowie dem weiteren Verlauf ihrer Lebensgestaltung selbst herzustellen. In den Erzählungen und Darstellungen wurden neben der Schilderung der konkreten Organisation des Berufs- und Lebensalltags die Visionen, Orientierungen und Gefühle aus der Perspektive dieses Alltags in den Blick genommen. So konnten einerseits Veränderungen im Hinblick auf perspektivische Fragen ermittelt, andererseits aber auch die subjektive Dimension der Identität mitberücksichtigt werden.

Die Fragen bezogen sich insgesamt auf fünf zentrale Themenbereiche:

- 1) *Die aktuelle berufliche Situation,*
- 2) *die aktuelle Lebenssituation,*
- 3) *Methoden der Alltagsorganisation,*
- 4) *Probleme und Belastungen,*
- 5) *Werte, Visionen und individuelle Ansprüche.*

- c) **Die Auswertung der Interviews:** Die Dauer der Interviews bewegte sich zwischen 60 und 70 Minuten. Sie wurden alle auf Band aufgezeichnet. Es wurde angestrebt, die Interviews mit zwei Interviewerinnen durchzuführen, was jedoch aus organisatorischen Gründen nicht in allen Fällen aufrechterhalten werden konnte. Da alle Interviews aufgezeichnet wurden, wurden die 'O-Töne' nachgehört und die unterschiedlichen Eindrücke des Interviews gemeinsam diskutiert. Orientiert am Interpretationsverfahren der objektiven Hermeneutik sowie an den methodischen und inhaltlichen Prämissen der Genderforschung wurden die 20 Einzelfallrekonstruktionen sorgfältig ausgewertet. Diese Auswertung hat gezeigt, dass der Vorteil dieses Verfahrens insbesondere in der Möglichkeit liegt, Anchlüsse der Soziologie an Arbeitsgebiete der Psychologie oder Psychoanalyse vorzunehmen und umgekehrt.

Dies geschieht durch das Verfahren der Typisierung der vorgenommenen Fallanalysen, d. h. die Struktur einer Person und ihre Lebenspraxis wird

nicht nur vor einem Satz realer psychischer Dispositionen gesehen, sondern auch als eine soziologische Rekonstruktion der gesellschaftlichen Wirklichkeit (Oevermann 1978, Wohlrab-Sahr 1993). Die Verwendung des Typenbegriffs im Rahmen der objektiven Hermeneutik ist methodisch gut eingeführt. Die qualitativen Untersuchungen mit diesem Instrumentarium haben in den letzten Jahren immer wieder auf zwei Vorteile verwiesen: Erstens ermöglicht der Blick auf verschiedene Typen in einem Untersuchungsfeld Vergleiche und somit eine Vorstellung über das gesamte Untersuchungsfeld. Zweitens können die einzelnen Strukturmuster der Typen wieder zu einem Ganzen, also zu einem Orientierungsmuster zusammengefügt werden, das in seiner allgemeinen Form bewertet werden kann. Auf diese Weise können sowohl durch den Vergleich als auch durch die Rekonstruktion des inneren Zusammenhangs unterschiedliche Sinndimensionen der Alltagspraxis ermittelt werden (Wohlrab-Sahr 1993).

Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Typen zu gewährleisten, sind die Einzelfallrekonstruktionen nach gemeinsamen Gesichtspunkten gegliedert, so dass abschließend Aussagen über die Leitmotive möglich werden, die einen Wandel der Berufs- und Alltagsverläufe beschreiben.

Die männliche Vergleichsgruppe weist auf eine anders ausgerichtete Sinnenebene, die die theoretische Durchdringung der Problembereiche auf Seiten der Frauen kontrastiert und verdeutlicht. So wird das allmähliche Voranschreiten vom Besonderen zum Allgemeinen vollzogen. In Bezug auf den theoretischen Hintergrund werden unterschiedliche Aspekte der Diskussion um gesellschaftliche Veränderungen relevant, wie beispielsweise die Absage an traditionelle Lebensmuster, die individuelle Entscheidung für oder gegen Familie, steigende Ansprüche an Pluralität und Offenheit sowie die Integration von Unsicherheit in die individuelle Lebensplanung etc.

Fazit:

Die Darstellung des Projektaufbaus zeigt sehr deutlich, dass sich das Projekt aus einer Vielzahl von Facetten zusammensetzt, die inhaltlich und methodisch verknüpft und in einen Zusammenhang gestellt werden mussten. Sowohl auf der inhaltlichen als auch auf der methodischen Ebenen werden in der vorliegenden Studie Ergebnisse formuliert.

Der inhaltliche Ausgangspunkt sind die o.g. Arbeitsthesen, die eine Reorganisation der Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen im Multimediabereich im Raum Stuttgart konstatieren. Die Thesen gehen von einer steigenden Leistungs- und Anpassungsbereitschaft im Erwerbsbereich auf Seiten der Frauen aus, die langfristig zu einer steigenden Differenzierung der Lebensbedingungen von Männern und Frauen führt. Diese Differenzierung wird exemplarisch an einigen Fallstudien nachvollzogen mit dem Ziel, allgemeine Aussagen

zu einem gesellschaftlichen Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen zu formulieren. Diese Aussagen basieren auf den normativen Prämissen der Genderforschung, d.h. sie nehmen *gerade* die Verknüpfung der Arbeits- und Lebensbedingungen in den Blick, die zu einer Veränderung der Geschlechterordnung führt. Die Frage nach den Gewinnen und Verlusten dieser Veränderung wird abschließend diskutiert.

Das methodische Auswertungsverfahren basiert auf dem Konzept der Allgemeinen Lebensführung, das als ein bewährtes Instrumentarium zur Verknüpfung der Arbeits- und Lebenswelt eingeführt ist. Kernpunkt dieses Konzeptes ist der subjektorientierte Ansatz, d.h. die 'objektiven' gesellschaftliche Bedingungen werden auf der subjektiven Ebene gespiegelt und vice versa. Es wird also eine Beziehung zwischen den objektiven und subjektiven Bedingungen hergestellt.

Dieses Vorgehen kann in harmonischer Weise mit den Methoden der Frauen- und Genderforschung kombiniert werden, deren Stärken sich in der hermeneutischen Methode der qualitativen Sozialforschung herausgebildet haben. Die Erfahrungen und Ergebnisse dieser Methode liegen in der Art und Weise, wie zum einen der Forschungsprozess als konstitutives Moment für gesellschaftliche Gestaltung herangezogen wird und zum anderen darin, welche Wirkung die Reflexion über die Forschungsergebnisse in der wissenschaftlichen Diskussion nach sich zieht.

Im Folgenden werden die 'objektiven' Bedingungen der Erwerbstätigkeit im Multimediabereich umrissen. Die Diskussion der Reorganisation von Arbeit vor allem in den informatisierten Segmenten des Arbeitsmarktes setzte schon relativ früh in den 80er Jahren ein und hat vor allem in den letzten Jahren wieder an Schärfe und Intensität zugenommen. Die zentralen Aspekte der Diskussion wie Reorganisation der Arbeit, die Einstellungen zu neuen Leitbildern von Erwerbsarbeit sowie neue Arbeitsmodelle konnten für die Multimediabranche im Raum Stuttgart bestätigt werden. Allerdings zeichnet sich diese Branche durch eine große Vielfalt dieser Arbeitsmodelle aus, so dass eine einheitliche Beschreibung kaum möglich ist.

3. Die Arbeitsstrukturen als 'objektives' Gestaltungsprinzip

3.1 Die Multimediabranche als Untersuchungseinheit

Der Multimediabereich¹⁹ gehört seit Beginn der 90er Jahren zu den dynamisch wachsenden Teilen der Informationstechnik-Industrie (IT-Industrie). Die Anfänge dieser Industrie liegen schon in den 60er Jahren, sind jedoch seit dieser Zeit durch einen dynamischen Veränderungsprozess gekennzeichnet, so dass keine einheitliche Definition der Branche existiert. Die IT-Industrie ist in diesem Sinne weder als wirtschaftsstatistische Einheit, noch als Arbeitsmarktsegment der offiziellen Arbeitsmarktstatistik beschrieben. Betrachtet man beispielsweise die Wirtschaftsstatistik des Bundesamtes für Statistik, so sind die Segmente, die heute weitgehend zur IT-Industrie gezählt werden, über sämtliche Wirtschaftsbereiche verstreut.²⁰

Damit sind erhebliche methodische Probleme verknüpft. Es gibt in der Literatur einige Vorschläge, diese Branche abzugrenzen. So unterscheidet beispielsweise die Enquete-Kommission "Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft" des Deutschen Bundestages fünf verschiedene Abgrenzungsmöglichkeiten der IT-Industrie (Enquete Kommission 1998, Menez et al. 2001):

- Eine produktionsorientierte Betrachtung der IT-Industrie mit den Bereichen Medien, Informations- und Kommunikationswirtschaft sowie Informations- und Kommunikationsdienstleistungen;
- eine weite Abgrenzung, die alle Informationsgüter umfasst;
- eine beschäftigungsorientierte Abgrenzung, die die Anteile der Informationsberufe und -tätigkeiten misst;
- eine anwendungsorientierte Abgrenzung, die nach dem Anteil von computerisierten bzw. informatisierten Arbeitsplätzen fragt;
- eine gesamtwirtschaftlich orientierte Betrachtung, die die Wachstumseffekte des Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnologien ermittelt.

19 Der Begriff 'Multimedia' ist in einer umfassenden Studie von Riehm/Wingert untersucht worden. Er beschreibt einerseits ein technisches Instrumentarium, das sich heutzutage fast nur auf digitale Medien bezieht, die über einen Computer abgerufen werden können. Im Anwendungsbereich stellen die Autoren heraus, dass 'Multimedia' keine neue Technologie an sich ist, sondern eine Zusammenführung bisher getrennter Anwendungen und Technologien (vgl. Riehm/Wingert 1995).

20 Vgl. den Versuch der Definition der IT-Industrie durch Nordhause-Janz/Rehfeld 1999.

Die Aufzählung zeigt, wie offen die Abgrenzungen zu anderen Wirtschafts- und Tätigkeitsbereichen sind, so dass die Formulierung einer Branchenidentität von dem jeweiligen Untersuchungsgegenstand abhängt, der an die Branche herangetragen wird.

Aufgrund der regionalen Festlegung des Projektes auf den Raum Stuttgart, lehnt sich die Definition der Branche sehr stark an die von Gerhard Fuchs und Hans-Georg Wolf formulierte Eingrenzung an.²¹ "Multimedia" wird hierbei als eine breite semantische Kategorie benutzt, deren Inhalt weit über eine Technik oder ein erstelltes Produkt hinausreicht. So schließt "Multimedia" in dieser Definition auch das Wissen sowie die breite Anwendung ein, die in multimediale Produkte und Prozesse einfließen. Neben der technischen Kombination digitaler Medien wie Ton, Film, Grafik und Text liegt jedoch der Schwerpunkt in den erweiterten Handlungschancen der "Vernetzung, der Integration sowie der Interaktivität" (Braczyk 1995 zit. in: Fuchs/Wolf 2000:11).

Die technologischen Potentiale der Multimediabranche sind noch längst nicht ausgeschöpft, hier werden für die nächsten Jahre noch Veränderungsprozesse sowohl für die Produktion als auch für die Anwendung multimedialer Techniken erwartet. Beides, die Produktion und die Anwendung, prägen das Bild der Multimediabranche in Baden-Württemberg²². Fuchs/Wolf haben diese Branche in drei Bereiche unterteilt (vgl. Abbildung. 1):

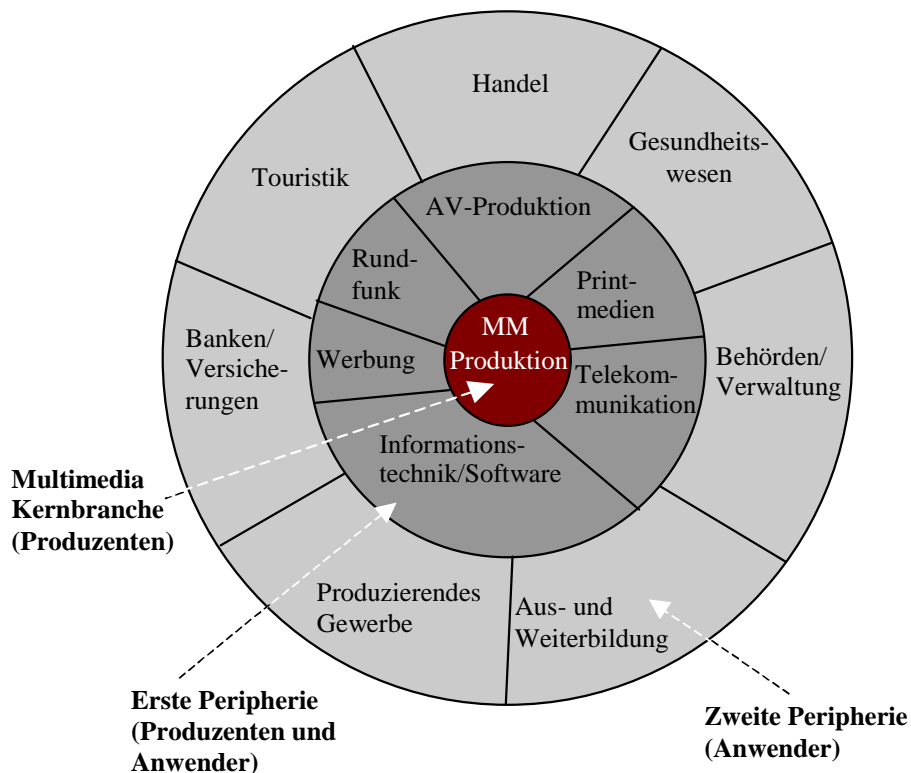
Die *Kernbranche* umfasst Unternehmen der Multimediaproduktion, die auf die Konzeption, die Herstellung und den Vertrieb multimedialer Anwendungen spezialisiert sind. Beispiele für die Kernbranche sind Internet-Agenturen oder etwa CD-ROM-Produzenten. Die zweite Gruppe sind Unternehmen, die auf der Produktion von multimedialen Technologien aufbauen oder aber die verschiedenen Aktivitäten der Kernbranche ergänzen. Diese Gruppe wird *Erste Peripherie* benannt, ist eine sehr große Gruppe und umfasst Firmen, die in den Bereichen Werbung, Telekommunikation, Software-Erstellung, Medien u.a. angesiedelt sind und sich auch aus traditionellen Branchen zusammensetzt. Die dritte Gruppe, die sog. *Zweite Peripherie*, umfasst praktisch alle Wirtschaftsbe-

21 Die Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg hat das Projekt *Regionale Erneuerung durch Multimedia* (REMM) mit der Fragestellung durchgeführt, unter welchen Voraussetzungen es in dieser Region zur Entstehung von regionalen Wirtschaftsklustern "Multimedia" kommt und wie diese Entwicklung von regionalen Akteuren unterstützt wird. Die Ergebnisse des Projektes basieren auf vielfältigen Erhebungsmethoden; das Projekt wurde im Jahre 1997 abgeschlossen (vgl. Fuchs/Wolf 1998a, 2000).

22 In Baden-Württemberg erreicht die Region Stuttgart mit 3,52 Unternehmen pro 100 000 Einwohner die höchste Unternehmensdichte im Multimediabereich. Innerhalb dieser Region lassen sich wiederum kleinräumige Konzentrationen im Stadtbezirk erkennen. Die Stadtorientierung von Multimediaunternehmen kann generell als typischer Standortfaktor dieser Branche beobachtet werden (vgl. Fuchs/Wolf 2000:16).

reiche sowie den öffentlichen Sektor, das es inzwischen kaum einen Sektor gibt, indem keine multimedialen Technologien angewendet werden (Fuchs/Wolf 2000:12).

Abbildung 1: Multimedia-Kernbranche und Peripherie



Quelle: Fuchs/Wolf (2000:13)

Die Einteilung zeigt sehr deutlich, dass die Grenzen zwischen den unterschiedlichen Sektoren fließend sind und keine eindeutig methodische Abgrenzungen von anderen Sektoren oder Berufsfeldern möglich sind. Die IuK-Technologien werden inzwischen als multifunktionale Technologien in allen Wirtschaftssektoren eingesetzt und können nicht mehr als eindeutiges Kriterium für eine Branche herangezogen werden.

Das berufliche Profil der Untersuchungsgruppe im vorliegenden Projekt ist in der *Kernbranche* sowie in der *Ersten Peripherie* der o.g. Aufteilung angesiedelt, wobei der Schwerpunkt eindeutig im letzteren Bereich liegt. Dies spiegelt Beobachtungen in der Arbeitsmarktforschung wieder, wonach der Frauenanteil in den Kernbereichen der Multimediabranche in Deutschland ausgespro-

chen gering ist. Dies gilt ebenfalls für die entsprechenden Ausbildungsberufe und das Studium der Informatik.²³

In der *Ersten Peripherie* hingegen ist der Frauenanteil der Beschäftigten wesentlich höher, vor allem in den Bereichen Medien/Werbung sowie Grafik/Multimedia-Design. Kennzeichnend für diese Branche in der Region Stuttgart ist – bis auf einige prominente Ausnahmen – die klein- bis mittelbetriebliche Strukturierung, was sich sowohl am Umsatz als auch an der Mitarbeiterzahl zeigt.²⁴ Der hohe Anteil weiblicher Beschäftigten in der *Ersten Peripherie* ist einerseits darauf zurückzuführen, dass es sich um traditionelle Branchen mit hohem Frauenanteil wie beispielsweise Printmedien handelt, die sich durch die Einführung neuer technologischer Innovationen stark verändert haben. Andererseits sind gerade in diesen Sektoren betriebliche Organisationsformen wie zeitliche Flexibilität, Team- und Projektarbeit u.a. eingeführt, die besonders für Frauen ein geeignetes Berufsfeld darzustellen scheinen.

Welchen Einfluss die Einführung neuer IuK-Technologien auf die Organisationsprinzipien innerhalb der Betriebe hat bzw. welche Auswirkungen sie auf die Arbeitsstrukturen der Beschäftigten haben, wird in der arbeitssoziologischen Literatur seit den 80er Jahren intensiv diskutiert und in den folgenden Kapiteln mit Blick auf die übergeordnete Fragestellung des Projekts skizziert.

3.2 Technologische Innovationen als Voraussetzung für den Wandel in der Multimediabranche

Kennzeichnend für die rasante Entwicklung der IT-Industrie ist das Zusammenspiel der Informationstechnik (Computer) sowie der Telekommunikation. Als die zentralen technologischen Innovationen werden einerseits der Personal Computer (PC) sowie das Internet genannt, die Anfang der 90er Jahre zu einem neuen "technologischen Grundkonzept" (Boes/Baukrowitz 2002:40) zusammengeführt wurden. Diese Zusammenführung hat eine bahnbrechende Entwicklungsphase der IT-Industrie eingeleitet.²⁵ Auf der Basis dieses technologi-

23 Vor allem im internationalen Vergleich fällt der geringe Anteil von Frauen im Kernbereich der Multimediabranche in Deutschland auf. Das zeigt sich schon an dem geringen Interesse von Abiturientinnen an Studiengängen in Technik, Informatik und Naturwissenschaften (vgl. Zwick/Renn 2000, Angerer 1997).

24 Eine Studie hat beispielsweise ergeben, dass mehr als 70% der untersuchten Unternehmen im Raum Stuttgart weniger als 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Untersuchung beträgt 33,5 Jahre (vgl. Menez et al. 2001)

25 Vgl. die historische Darstellung der IT-Industrie durch Baukrowitz/Boes 1996, Boes 1996, Baukrowitz/Boes 2002.

schen Konzepts wurde ein neues Leitbild der Computernutzung entworfen, das einen großen Einfluss auf die weltweiten Produktionsprozesse sowie die gesellschaftliche Kommunikation hatte. Nicht nur im Rahmen der privaten Nutzung konnten aufgrund der Funktionalität des Internets breiten Schichten der Gesellschaft der Zugang zu neuen Formen der Kommunikation eröffnet werden. Der Siegeszug dieses technologischen Konzepts wurde seit Mitte der 90er Jahre in Deutschland vor allem durch das Bestreben der Unternehmen vorangetrieben, diese Kommunikationsstruktur für die "Koordination weltweiter Wirtschaftsaktivitäten von Netzwerkunternehmen und für eine neuartige Gestaltung der Schnittstelle zum Kunden zu nutzen" (Boes/Baukrowitz 2002:58). Diese Form der Unternehmen basiert auf dem Organisationsprinzip von Netzwerken.

Im Vergleich zu fordistischen Produktionsstrukturen, die sich insgesamt durch eine geringe Innovationsdynamik und ein höheres Maß an Planungssicherheit auszeichnen, erhalten Produktionsprozesse im Rahmen von Netzwerkunternehmen einen sehr schnelllebigen Charakter.²⁶ In der Literatur werden zwei Prinzipien diskutiert, die die neue Qualität der Produktionsprozesse beschreiben und die sich sehr stark auf die innerbetrieblichen Organisationsstrukturen auswirken (Castells 1996, Sauer/Döhl 1997, Baukrowitz/Boes 2001, Boes/Baukrowitz 2002):

- (1) Die fortschreitende Dezentralisierung großer Unternehmen sowie
- (2) die Ausweitung von Formen der zwischenbetrieblichen Vernetzung und Kooperation.

Ad 1) Die fortschreitende Dezentralisierung führt über die Aufspaltung von ehemals hierarchisch strukturierten Unternehmensbereichen zu einer Ausweitung der Entscheidungsspielräume in den dezentralisierten Einheiten. Diese Einheiten werden direkt und unmittelbar den Anforderungen und Zwängen des Marktes ausgesetzt. Die interne Einbindung in die Organisation erfolgt über das Prinzip der marktbasieren Austausch- und Konkurrenzmechanismen.

Ad 2) Die Formen der Netzwerkstruktur können als Formen der Kooperation als Gegenbewegung zur Dezentralisierung bewertet werden. Durch diese netzwerkförmigen Verbindungen sollen die aufeinander bezogenen Produktions- und Dienstleistungseinheiten verknüpft und dadurch Synergieeffekte auf dem Markt erschlossen werden. Dies führt dazu, dass beispielsweise ehemals unab-

²⁶ Vgl. den Wandel der Betriebsstrukturen im Übergang zur Informationsgesellschaft in Deutschland in Enquete-Kommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft 1998.

hängige Unternehmen nun in Form von Unternehmensnetzwerken in einen übergreifenden Zusammenhang gestellt werden.

Sowohl die Dezentralisierung der Unternehmen als auch die zwischenbetrieblichen Kooperationsformen basieren auf der technologischen Vernetzung von Computersystemen und auf dem Ausbau des Telekommunikationssektors. Diese Innovationen erlauben es, einen Zusammenhang zwischen neuen Technologien und der Realisierung neuer Unternehmenskonzepte herzustellen. Diese haben in technologieintensiven Branchen zu einem Wandel der Arbeitsstrukturen geführt, deren innere Logik sich auch auf traditionelle Tätigkeitsfelder auswirkt.²⁷

Betrachtet man den Wandel der Arbeit, der sich in Deutschland seit Beginn der 90er Jahre verstärkt in der IT-Industrie durchgesetzt hat, so kann dieser im Vergleich zur Arbeitswelt im Rahmen tayloristischer Arbeitskonzepte ermittelt werden (vgl. Baukrowitz et al. 1998). Die Kriterien für diesen Wandel sind vielschichtig und betreffen gleichermaßen die Tätigkeitsprofile der Arbeit, die Arbeitsorganisation, die Strukturierung der Arbeit sowie die tarifrechtlichen Absicherungen im Arbeitsprozess.

In Tabelle 1 wird die Transformation der IT-Arbeitswelt systematisch dargestellt, wobei hier die Arbeitsstrukturen auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene behandelt werden. Auf diese Weise wird sichtbar, dass langfristig eine Reihe von Veränderungen eingetreten sind. Beispielsweise haben sich die Tätigkeitsfelder und Berufsprofile im Laufe der letzten zehn Jahre deutlich verändert.

Während in der tayloristisch organisierten Arbeitsform der Schwerpunkt der menschlichen Arbeit in der Gewinnung und Verformung von Werkstoffen oder in der Bearbeitung von materiellen Gütern liegt, werden in der IT-Industrie im verstärkten Maße Informationen und Wissen gesammelt, neu verarbeitet und verteilt. Die festen Orte der Arbeit werden zugunsten unterschiedlicher und wechselnder Arbeitsorte verdrängt, Arbeitsplätze im Sinne von dauerhaften Zuständigkeiten werden durch die Bewältigung wechselnder Arbeitsaufgaben abgelöst und die Risiken der Arbeit sowie der beruflichen Lebensgestaltung werden auf die Beschäftigten selbst verlagert (Büssing/Seifert 1999).

²⁷ Der Zusammenhang der IuK-Technologien mit den innerbetrieblichen Arbeitsstrukturen wurde intensiv in dem eingangs beschriebenen EU-Projekt SOWING behandelt. Ein zentrales Ergebnis dieser umfassenden vergleichenden Studie ist, dass die Einführung der IuK-Techniken auf unterschiedlichen Ebenen bewertet werden muss. Während auf der Ebene der Unternehmensführung die Prinzipien Dezentralisierung und Kooperation in bestimmte Typen von Organisationsformen übersetzt werden, führen diese auf der Ebene der Beschäftigten insgesamt zu einer Beschleunigung und Intensivierung der Arbeitsprozesse (vgl. Bechmann et al. 1999, 2000 sowie Konrad 1999, Peters 2000).

Tabelle 1: Transformation der Arbeitswelt in der Informationsgesellschaft

Kriterien	Industriewirtschaft	Informationswirtschaft
Kern der Erwerbsarbeit	Industriearbeit	Informations-, Wissensarbeit
Haupttätigkeiten	1. Gewinnung von Rohstoffen 2. Verformung von Werkstoffen und Gegenständen 3. Bearbeitung von materiellen Gütern 4. Bewegen und Transportieren von Gegenständen	Informationen 1. Sammeln 2. Schaffen 3. Aufbereiten 4. Auswerten 5. Verändern 6. Übermitteln 7. Verteilen
Arbeitsorganisation	Tayloristische Arbeitsstrukturen	Ganzheitliche Arbeitsformen, Gruppenarbeit, Telearbeit, virtuelle Teams
Orte der Arbeit	fest: Betriebe, Verwaltungen, gemeinsame Orte der Kooperation	wechselnd, mobil: Betrieb, Wohnstätte und/oder unterwegs, Telekooperation bei verteilten Arbeitsorten
Strukturierung der Arbeit	fest strukturierte Arbeitsplätze, dauerhafte Arbeitsaufgaben, klare, dauerhafte Zuständigkeiten	flexible, wechselnde Arbeitsaufgaben, projektförmiges Arbeiten
Individuelle Berufsperspektiven der Beschäftigten	feste, klare Karrierewege und Aufstiegsmöglichkeiten	Brüche in individuellen Erwerbsbiographien, kaum vertikale Karrierewege
Dominierende Rechtsform der Arbeit	Normalarbeitsverhältnis, Arbeitnehmerstatus	heterogen: Selbständige, Leiharbeiter, Vollzeit/Teilzeitarbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerstatus
Risikoträger bzgl. Arbeitsauslastung	Arbeitgeber	teilweise/ganz durch Erwerbstätige
Risikoträger bzgl. Lebensrisiken Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter	Kollektive Sicherungssysteme, gemeinsame Finanzierung Arbeitgeber und -nehmer	teilweise oder ganz durch Erwerbstätige

Quelle: Büssing/Seifert (1999:61)

Dieser Wandel wird sehr unterschiedlich bewertet. Angefangen von der Einschätzung einer 'Erosion' der Arbeitsbeziehungen (Beck 1986) bis hin zu einem 'Formwandel' der Regulation der Arbeit (Boes/Baukrowitz 2002) werden nahezu konträre Einschätzungen vorgenommen. Die Empirie sowie die historische Entwicklung haben jedoch gezeigt, dass der Wandel sehr stark von der Branche sowie von der erfolgreichen Durchsetzung der sog. 'Start-up-Unternehmen' (Boes/Baukrowitz 2002) auf dem Markt abhängt, da sich in diesem Prozess in der Regel formalisierte Strukturen herausbilden. Diese unter-

scheiden sich zwar sehr stark von tayloristischen Arbeitsstrukturen, eine Bewertung im Hinblick auf negative Folgekosten für die Beschäftigten muss jedoch mit Hilfe von empirischen Studien sorgfältig überprüft werden.

In der theoretischen Konzeption des vorliegenden Projektes werden die Kriterien 'Arbeitszeit', 'neue Organisationsformen' und 'Formen nicht institutionalisierter Arbeit' im Einzelnen überprüft. Die Themenfelder sind, wie sich herausstellen wird, methodisch kaum zu trennen, da die neuen Organisationskonzepte die Aufgabenfelder und Funktionen an die Beschäftigten delegieren, was in zunehmenden Maße zu einer individuellen Zeitplanung führt.

3.3.1 Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Die Diskussion um die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist nicht neu, es gab schon immer typische Branchen wie beispielsweise das Hotel- und Gaststättengewerbe, der Einzelhandel oder Pflegedienstleistungen, in denen die Arbeitszeiten außerhalb der 'Normalarbeitszeit'²⁸ lagen. Auch die vielfältigen Diskussionen von Arbeitszeitmodellen, angefangen bei den Modellen der Schichtarbeit über die Verkürzung der Wochenarbeitszeiten bis zu den unterschiedlichen Formen der Teilzeitbeschäftigung fallen unter den Begriff der 'Flexibilisierung'. So arbeiteten beispielsweise in Deutschland Ende der 80er Jahre nur noch ein Viertel der Beschäftigten in Normalarbeitszeit (Garhammer 1994:61).

Insgesamt ist das Spektrum der Arbeitszeitmodelle vielfältiger geworden. Im Hinblick auf die Verteilung von Arbeitszeit werden in der arbeitssoziologischen und politischen Diskussion inzwischen unterschiedliche Zeithorizonte unterschieden, die Reichweite eines Erwerbslebens, der Zeitraum eines Jahres, der Zeitraum von Monaten, Wochen und Tagen (Garhammer 1994:61). Diese Zeiträume erlauben es, die unterschiedlichen vitalen Phasen des Lebens einer Frau wie Mutterschaft, Kindererziehung, Älterwerden u.a. verstärkt in die Gestaltung der Erwerbsarbeit mit einzubeziehen, was sich auf die individuelle Gestaltung der Lebensführung auswirken kann (Hielscher/Hildebrandt 1999).

Eine zentrale Funktion der Abgrenzung von Erwerbsarbeitszeit liegt in der Strukturierung der Alltagszeit in Erwerbsarbeitszeit und Freizeit. Die strikte

28 Mit dem Begriff der 'Normalarbeitszeit' wird die gesellschaftlich tradierte Soll-Norm der Arbeitszeit beschrieben. Diese ist auf die Regelarbeitszeit der Werkzeuge von Montag bis Freitag und auf eine bestimmte Tageszeit festgelegt und wird gesetzlich, tariflich und durch Normen fixiert (vgl. Garhammer 1994:61). Die Frauenforschung hat die 'Normalarbeitszeit' als eine gesellschaftliche Norm analysiert, die historisch auf die männliche (Erwerbs-) Biographie zugeschnitten ist und noch immer zu erheblichen Entwertungen alternativer Arbeitszeitstrukturen führt (vgl. etwa Geissler/Maier/Pfau-Effinger 1998).

Trennung zwischen beiden Bereichen wird vor allem durch den Einsatz von IuK-Technologien obsolet, da die Gestaltung der Erwerbsarbeit einerseits geographisch aufgehoben werden kann, d.h. die Arbeit kann an beliebigen Orten bewältigt werden. Andererseits entspricht ein standardisiertes Arbeitsmuster nicht mehr den aktuellen Produktionsbedingungen, in denen aufgrund der "Gleichzeitigkeit der Arbeitsvorgänge" (Büssing/Seifert 1999:63) ein deutlicher Rationalisierungsschub stattfindet.

Diese Gleichzeitigkeit findet dadurch statt, dass Informationen jederzeit und für eine beliebige Zahl an Nutzern abrufbar sind, sofern sie im Rahmen von Internet oder E-mail miteinander vernetzt sind. Im globalen Maßstab bedeutet dies inzwischen einen hohen Grad an Gleichzeitigkeit in der Abwicklung von Arbeitsvorgängen. Global organisierte Unternehmen sind in der Lage, Tätigkeiten simultan und über Zeitzonen hinweg auszuführen. So kann die Arbeitszeit in die bislang als Ruhephasen und Sozialzeiten ausgewiesenen Nacht- und Wochenendzeiten ausgeweitet werden (Büssing/Seifert 1999, Wieland/Scherrer 2000). Schon die global vernetzten Devisen- und Finanzmärkte erfordern beispielsweise eine 24-Stunden-Präsenz der Beschäftigten an den zentralen internationalen Handelsforen. Die technologischen Innovationen gelten hier als unverzichtbare Voraussetzungen für die veränderten Zeitstrukturen.

Aber auch unabhängig von dieser sehr ausgeprägten Form der Rund-um-die-Uhr-Präsenz setzt sich dieses Modell als Leitidee in verschiedenen Arbeitsbereichen durch. So gewinnt beispielsweise bei den Finanzdienstleistern (Telebanking) oder im Bereich der Warenbestellung die Rund-um-die-Uhr-Betreuung eine wichtige Bedeutung. Eine wachsende Zahl von Tätigkeitsfeldern ist ganztätig und an sieben Tagen in der Woche zu besetzen. Vor allem im Dienstleistungsbereich ist die permanente Ansprechbereitschaft für Kunden einer der wichtigsten Wettbewerbsparameter geworden (Büssing/Seifert 1999:63).²⁹

Die Multimediabranche als ein sehr dienstleistungsorientiertes Arbeitsmarktsegment zeichnet sich ebenfalls durch neue Arbeitsformen aus, die eine individuelle Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten nach sich ziehen. Insbesondere Projekt- und Teamarbeit sowie kundennahe Tätigkeiten lassen sich nicht

²⁹ In Frankfurt wurde der elektronische Handelsplatz der Börse ebenfalls auf einen 24-Stunden-Schichtdienst ausgeweitet, um sich den Zeiten der Börse an der Wall Street anzupassen. Interessant ist hierbei, dass sich die Ausweitung der Arbeitszeit im Finanzsektor auf den Dienstleistungssektor ausdehnt. Beispielsweise haben sich Pizza-Lieferservice, Fitnesscenter und andere Dienstleister auf die veränderten Zeiten eingestellt. Mittelfristig werde die globale Finanzwirtschaft einen globalen Nonstop-Betrieb etablieren, damit wäre Frankfurt auf dem Weg in die Stadt-Gesellschaft-ohne-Ruhepause (Frankfurter Rundschau, Nr. 172, vom 27.07.2002, S.25)

mehr in fest gefügten und standardisierten Zeitstrukturen bewältigen (Hielscher 2000, Boes/Baukrowitz 2002).

Wie Boes/Baukrowitz in ihren Studien sehr anschaulich zeigen, liegt ein zentrales Veränderungsmoment der Arbeitszeitstrukturen in dem "Formwandel des Kontrollregimes" (Boes/Baukrowitz 2002:194), d.h. die Kontrolle erfolgt nicht mehr über die geleistete *Arbeitszeit*, sondern über die zu erreichenden *Arbeitsziele*. Die Steuerung der formalen Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit fällt weg, in den meisten Betrieben wird ein fließender Übergang zu den immer üblicheren Modellen der "Vertrauensarbeitszeit" (Hielscher 2000:29) beobachtet. Hierbei wird die Kontrolle über Arbeitszeit und Anwesenheit zugunsten von konkreten Leistungsvereinbarungen aufgegeben. Die Beschäftigten müssen auf diese Weise ihre Arbeitszeiten individuell den Arbeitsanforderungen anpassen.

Wie auch die vorliegende Untersuchung zeigen wird, hat sich eine "Kultur des Umgangs mit der geleisteten Arbeitszeit" (Boes/Baukrowitz 2002:194) herausgebildet, die sich von Unternehmen zu Unternehmen oder auch von Team zu Team in einer Firma unterscheiden kann. So gibt es Unternehmen, in denen sich eine 'Überstundenkultur' entwickelt hat, in der die Norm vorherrscht, dass eine formale Begrenzung der Arbeitszeit den Zeiten der 'Old Economy' angehört. Gleichzeitig werden in vergleichbaren Unternehmen Kompensationsmöglichkeiten für die Beschäftigten im Hinblick auf Überstunden angeboten.

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Multimediabranche sehr unterschiedlich ausgeprägt. Ein einheitlicher Trend kann nicht erhoben werden. In der Regel wird angenommen, dass die wöchentliche Arbeitszeit deutlich über der tariflich vereinbarten liegt. Diese Aussage kann mit Blick auf Einzelfälle nicht aufrechterhalten werden, sondern ist stark von der jeweiligen Firmenkultur, deren Arbeitszeitmodellen, jedoch auch von subjektiven Einstellungen der Beschäftigten abhängig.

Dasselbe gilt für die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Hat man noch vor zehn Jahren besonders für diese Branche das 'virtuelle Büro' angenommen, d.h. regelmäßige Arbeitszeiten lösen sich auf, die Beschäftigten arbeiten an unterschiedlichen geographischen Orten und die Arbeitsvorgänge werden online bearbeitet, so ist diese Vision bisher noch wenig umgesetzt worden. Im Gegenteil weist die vorliegende Untersuchung eher auf die Etablierung von Kernarbeitszeiten in sehr kundennahen Tätigkeitsfelder, um den Kunden eine verlässliche und direkte Ansprechbarkeit anbieten zu können.

Zusammenfassend wird in der Literatur Flexibilisierung vor allem im Bereich der Arbeitszeit diskutiert. Als ein wesentliches Charakteristikum der Or-

ganisationsstrukturen in der Multimediabranche wird der Umstand betont, dass das Zeitregime an die Beschäftigten delegiert wird. Das bedeutet, dass die Beschäftigten in Eigenverantwortung darauf achten, dass die vereinbarten Arbeitsziele in Abstimmung mit den betrieblichen Erwartungen erreicht werden. Auf diese Weise bleibt es weitgehend den Mitarbeitern überlassen, ein individuelles Arbeitszeitmanagement zu entwickeln. Dieses Vorgehen stößt in der Regel auf Zustimmung der Beschäftigten, da sie die Gestaltung der Arbeitszeit selbst organisieren können. Gleichzeitig wachsen zugleich Termindruck, Hektik, Überstunden und verborgene Arbeitszeit, so dass die reale Arbeitszeit insgesamt angestiegen ist (Trautwein-Kalms 2002).

3.3.2 Neue Formen der Arbeitsorganisation

Neben dem Wandel der Arbeitszeitstrukturen ist der Wandel der Arbeitsorganisation ein Thema, das seit den 80er Jahren vor allem im Bereich der kundenbezogenen Dienstleistungen (Banken, Versicherungen, Industrie- und Handelsverwaltungen, Werbeagenturen etc.) sehr große Beachtung gefunden hat und vielseitig analysiert wurde. Im Rahmen dieser Diskussionen wurde der Begriff "Systemische Rationalisierung" (Baethge/Oberbeck 1986) geprägt, der eng mit den technischen Potentialen der Computertechnologie verknüpft ist.

Wie unschwer zu vermuten ist, fokussiert der Begriff neue Rationalisierungsmuster, die in einem umfassenden betrieblichen Konzept entwickelt werden. So zielt die Systemische Rationalisierung auf eine "Systemoptimierung durch Erhöhung von externer (Markt-) und interner (Ablauf-) Transparenz im Rahmen reversibler Geschäftspolitiken, elastischer Gestaltbarkeit und flexibler Nutzung der Technologie und des verfügbaren Arbeitskräftepotentials" (Baethge 1996:19). Das zentrale Ziel dieses Prozesses ist die Optimierung des Zusammenspiels der Marktbedingungen mit den innerbetrieblichen Abläufen. Die IuK-Technologie begünstigt dieses Zusammenspiel durch die schnellere Verarbeitung und Kommunikation von Informationen und Daten. Auf diese Weise soll schneller und flexibler auf Kundenbedürfnisse reagiert werden, was die adäquate Entwicklung an die Kunden angepasster Angebote sowie die unkomplizierte Abwicklung von Arbeitsvorgängen bedeutet. Durch die Beschleunigung der Arbeitsvorgänge sowie die Intensivierung der Kundenkontakte sollen auf diese Weise Konkurrenzvorteile entstehen.

Nach innen entstehen neue Handlungsstrukturen, die über Techniknutzung und marktnahes Agieren zu einem Arbeitsprozess führen, der als entscheidungs- und beratungsrelevant gekennzeichnet werden kann. Die Arbeit wird insgesamt inhaltlich komplexer, verantwortungsvoller und qualitativ an-

spruchsvoll (Baethge/Oberbeck 1986, Braczyk/Ganter/Seltz 1996, Baukrowitz et al. 1998). Die Anforderungen im Rahmen der unterschiedlichen Arbeitsfelder können nicht mehr über standardisierte Profile organisiert werden, sondern führen zu neuen Organisationsformen, die in der Veränderung der Zeitorganisation sowie in einer Veränderung der Leistungskontrolle liegen. Wie im vorausgegangenen Kapitel schon angesprochen wurde, sind die Zeitorganisation sowie die Leistungskontrolle über das Organisationsprinzip "Selbstverpflichtung" (Deutschmann 1989) eng miteinander verknüpft.³⁰

Die Durchsetzung der neuen Organisationsformen wurde in den 90er Jahren durch die erste Strukturkrise der IT-Industrie von 1992–1994 beschleunigt und mündete in einen grundlegenden Wandel der Produktionsformen innerhalb der Firmen sowie des Einsatzes und der Nutzung der Arbeitskräfte. Die IT-Industrie kann, folgt man der Literatur, als Prototyp eines neuen Organisationsmodells gelten.³¹ Insgesamt zeichnet sich dieses Modell durch folgende vier Spezifika aus (Boes/Baukrowitz 2002:62):

- (1) Eine breite Nutzung des Leistungsvermögens der Beschäftigten.
- (2) Eine stärkere Sensibilität gegenüber der symbolischen Dimension organisatorischer Prozesse (culture).
- (3) Eine stärkere Nutzung zwischenbetrieblicher Kooperations- und Innovationsnetzwerke.
- (4) Eine umfassende und in der Regel informatisierte Fremd- und Selbstbeschreibung (computer).

Die beiden ersten Punkte beziehen sich auf die Arbeitsebene der Beschäftigten, während die beiden letzten Punkte sich eher auf die Unternehmensebene beziehen. Im Hinblick auf die Fragestellung des Projektes wird im Folgenden den beiden ersten Aspekten eine besondere Bedeutung eingeräumt:

Ad (1) Der erste Aspekt, die breite Nutzung des Leistungsvermögens der Beschäftigten, umfasst einerseits die Höherqualifizierung der Mitarbeiter, die die

³⁰ Diese Diskussion ist eng mit der Diskussion um 'Wissensarbeit' verbunden. Durch das Entstehen von 'netzwerkartigen Organisationsformen' (Castells 1996) werden die Hindernisse der Hierarchie und die Grenzen des Marktes vermieden und gleichzeitig beide Vorteile vereinigt. Die Arbeit verliert zunehmend ihre Rollenanteile, ihre eindeutig ausführenden und funktionalen Aspekte treten zurück, sie wandelt sich in eine 'Entwicklungsarbeit', "die mehr innovative Anteile (Qualitätsverbesserung) enthält, die mehr selbständige Entscheidungen erfordert und deren Wissensbasis immer wieder neu aufgebaut werden muß" (Rammert 1999).

³¹ Die wissenschaftliche Diskussion um die neue Qualität neuer Organisationsformen in der IT-Industrie wird bei Boes/Baukrowitz umfassend dargestellt und bewertet (vgl. Boes/Baukrowitz 2002, vgl. auch Braczyk 1997).

Erweiterung der fachlichen Qualifikation um kommunikative und soziale Kompetenzen beinhaltet (Trautwein-Kalms 1992). Andererseits beinhaltet dieser Aspekt auch die Delegation von Entscheidungsspielräumen und Verantwortungsbereichen an die Beschäftigten. Statt durch Handlungsanweisungen 'von oben' erfolgt die Steuerung und Kontrolle durch Zielvereinbarungen, die mit den Beschäftigten kommunikativ abgestimmt werden.³² Diese "indirekte Steuerung" (Boes/Baukrowitz 2002:63, Trautwein-Kalms 2002) basiert auf einer Vielzahl von Organisationsformen wie beispielsweise Projektarbeit, der Teamarbeit oder der Etablierung von unabhängigen Profit Centern im Rahmen des Unternehmens.

Die typische Organisationsform für die IT-Industrie ist die Ausrichtung der Arbeit auf Projekte. Über die Organisationsform 'Projekt' werden die Zielvorgaben des Unternehmens auf unterschiedlichen Ebenen des Projektes konkretisiert. Zum einen wird die Verantwortung über das Gelingen eines Projektes an einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin delegiert. Diese sind zweitens aufgefordert, die Zielvorgaben zeitlich, fachlich und organisationstechnisch umzusetzen. Als wesentlich erscheint hierbei, dass drittens die Selbstorganisation der Arbeit auf eine Selbstverpflichtung der Beschäftigten zielt. Die Orientierung an einem definierten Arbeitsergebnis bindet "die Ausgestaltung sämtlicher relevanter Arbeitsbedingungen sowie die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Qualifizierung weitgehend [an die] individuelle Selbstverantwortung" (Boes/Baukrowitz 2002:97).

Ad (2) Eng verknüpft mit der diskursiven Aushandlung von Zielvorgaben zwischen dem Management und den Beschäftigten ist die kulturelle Dimension von neuen Organisationsformen. Die IT-Industrie zeichnet sich hierbei durch eine enge Orientierung der Organisationsformen an die Corporate Identity-Konzepte eines Unternehmens aus. Die soziale Integration der Beschäftigten erfolgt in besonderem Maße über die kulturellen Leitbilder eines Unternehmens. Die Erfüllung der Zielvorgaben beruht in der Regel auf dem Konzept eines Vertrauensverhältnisses zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen. "Die Unternehmen [...] setzen auf eine indirekte Steuerung – indem sie die kulturellen, fachlichen, technischen und materiellen Kontextbedingungen für das eigenständige Handeln der Beschäftigten definieren" (Heidenreich/Töpsch 1998:20). Der Vertrauensaspekt wird als *das* normative Element

32 Dieser Prozess wird in der Literatur als "diskursive Koordinierung" (Braczyk) beschrieben, da die zu erreichenden Zielvereinbarungen im Arbeitsprozess zwischen den Beschäftigten und dem Management ausgehandelt werden (vgl. Braczyk 1997, Boes/Baukrowitz 2002).

zwischen Management und den Beschäftigten mit einer hohen Verpflichtung eingeführt, das im Arbeitsprozess ununterbrochen hergestellt werden muss.

Beide Punkte, die Reorganisation von Arbeit sowie die kulturelle Dimension der Arbeit werden in der Literatur kritisch bewertet. Obgleich in diesen neuen Arbeitsformen große Potentiale der individuellen Selbstverwirklichung enthalten sind und diese auch von den Beschäftigten gewürdigt und geschätzt werden, enthalten die neuen Organisationstypen unterschiedliche Momente der "Entgrenzung von Arbeit" (Voß 1998 Minssen 2000, Hildebrandt 2000). Aufgelöst werden hierbei die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Lebenszeit, da durch den Aspekt der Eigenverpflichtung die Beschäftigten aufgefordert sind, die Zielvorgaben zu erfüllen.

Wie oben dargestellt, beinhaltet dieser Wandel nicht selten die Preisgabe der Alltagszeit zugunsten der Arbeitszeit.³³ Entgegen der historischen Entwicklung der Arbeitszeitgestaltung, die den Erwerbstätigen systematisch die Erweiterung der Alltagszeit erschloss, wird nun der umgekehrte Prozess konstatiert: bislang typische Zeitordnungen lösen sich durch neue Organisationsformen der Arbeit auf, so dass dies einer "Erosion der Alltagszeit" (Jurczyk/Voß 2000:151) nahe kommt. Als Reaktion darauf muss die alltägliche Zeit in zunehmendem Maße aktiv, reflexiv und kontrollierend gestaltet und eine individuelle Zeitordnung entwickelt werden. "Was dabei als Chance zu einer erhöhten Zeitsouveränität erscheint, ist jedoch primär eine drastisch steigende Anforderung an ein aktives Zeithandeln." (Jurczyk/Voß 2000:151, Voß 1998).

Aus dieser Perspektive zielen die Strategien der betrieblichen Reorganisation auf die Ausschöpfung lebensweltlicher Potentiale und beziehen zunehmend mehr die gesamte Lebenswelt sowie die Persönlichkeitsstruktur der Beschäftigten in den Arbeitsprozess mit ein (Döhl et al. 2000, Jurczyk/Voß 2000). Diese Beobachtung wird seit nahezu zwei Jahrzehnten sehr unterschiedlich diskutiert und aus unterschiedlicher Perspektive bewertet. Nahezu unumstritten ist die Beobachtung der "Individualisierung"³⁴ (Beck 1986, Minssen 2000) der Ar-

33 Tatsächlich entsteht durch diesen neuen Organisationstypus eine "Arbeitsqualität zwischen Gestaltungschancen und Intensivierungsdruck" (Hielscher/Hildebrandt 1999:84), die ganz wesentlich die Lebensqualität der Beschäftigten prägt. Die Frage, ob diese Organisationstypen institutionell geschützt werden und wie, entscheidet letztlich maßgeblich über den Grad der Entgrenzung zwischen Arbeits- und Lebenswelt.

34 Der Begriff der "Individualisierung" wird von Ulrich Beck vor allem im Hinblick auf die Individualisierung im Arbeitsprozess eingeführt. Er bewertet diesen Prozess als ausgesprochen fragwürdig, da sich zunehmend mehr die institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen zugunsten einer individuellen Zuschreibung von Risiken auflösen. Auf diese Weise geht es nicht mehr um Kollektivschicksale bestimmter sozialer Gruppen, sondern um die eigenverantwortliche Verarbeitung durch die Betroffenen (Beck 1986).

beitskraft, die sich vor allem in den vielfältigen Formen der 'freien Arbeit', d.h. der Arbeitsformen, die nicht in einem institutionellen und somit geschützten Rahmen stattfinden, zeigt. Die Arbeitsform der 'freien Arbeit' ist in der Multi-Mediabranche ebenfalls weit verbreitet und wird im Folgenden skizziert.

3.3.3 Formen nicht institutionell verfasster Arbeit

Unterschiedliche Formen nicht institutionell verfasster Arbeit sind, wie die vorliegende Studie zeigt, in der Multimediabranche sehr verbreitet. Wie in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt wurde, wird der Mensch aufgrund der innerbetrieblichen Vernetzung, Telekooperation und neuer Organisationsprinzipien von Arbeit zunehmend als "Unternehmer im Unternehmen" (Witt/Zydorek 1999:43), als "Arbeitskraftunternehmer" (Voß/Pongratz 1998a), "Unternehmer in das eigene Humankapital" (Enquete Kommission 1997) oder als "Scheinselbstständiger" (Buch 1999) betrachtet. Diese Leitidee führt, über berufsrelevante Qualifikationen hinaus, zu einem Wertewandel abhängig Beschäftigter, der Konsequenzen in der Einstellung zur Arbeit nach sich zieht. So entscheiden sich zunehmend jüngere Beschäftigte für eine Tätigkeit im Rahmen nicht institutionell verfasster Arbeit wie beispielsweise in 'freien' Tätigkeiten oder in selbstständig ausgerichteten Arbeitsfeldern.

Aufgrund der eingangs genannten methodischen Probleme gibt es in der IT-Industrie bisher keinen umfassenden statistischen Erhebungen über die unterschiedlichen Beschäftigungsformen. Daher können Aussagen bisher lediglich aus Erhebungen in sehr spezifischen Teilsegmenten abgeleitet werden. Beispielsweise hat eine Studie im Multimedia-Kernbereich den Anteil freier und fester Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ermittelt. Das Ergebnis belegte eine ansteigende Tendenz von freien Mitarbeitern in diesem Bereich. Ähnliche Ergebnisse konnten im Bereich der Audiovisuellen Medien erhoben werden (Witt/Zcydorek 1999:43).

Diese und ähnliche Studien zeigen, dass gerade in dieser Branche die Ausgestaltung der Arbeitsplätze keinen arbeitspolitischen Konfliktlinien um Überstundenregelung, Gehaltsforderungen, Arbeitsplatzgestaltung unterliegt. Diese Branche entspricht in der Regel nicht mehr dem Modell des 'Normalarbeitsverhältnisses', sondern hat, im Gegenteil, sehr heterogene, an Flexibilität und Selbstverantwortung ausgerichtete Arbeitsplätze, die wirtschaftliche und soziale Risiken beinhalten, ausgebildet.

Die Vision der "selbstbestimmten Eigenarbeit" (Haak/Schmid 1999) korrespondiert in diesem Sinne durchaus mit der Idee, die Arbeitsstrukturen eigenständig zu gestalten. Die Erfahrungen in der Branche haben bisher gezeigt,

dass diese Arbeitsform einerseits große Handlungsspielräume eröffnet, andererseits jedoch auch massive soziale Probleme bewirken kann wie beispielsweise ständiger Leistungsdruck, totale Abhängigkeit trotz formaler Selbstständigkeit, soziale Isolierung der 'Freien' innerhalb der Unternehmen sowie als Folge das "Burn-out-Syndrom" (Haak/Schmid 1999:3).³⁵

Grundsätzlich gilt auch hier, dass die Auflösung der "institutionellen Verfasstheit der Arbeit" (Boes/Baukrowitz 2002:65) sich in der stärkeren Unterordnung der Arbeitsverhältnisse unter die Schwankungen des Marktes darstellt. Vor allem in den kulturbestimmenden Branchen der Softwareentwicklung und IT-Beratung hat sich das Leitbild der "selbstorganisierten Eigenarbeit" durchgesetzt und das Verhältnis Arbeit und Leben zum "Bezugspunkt neuer Einsatz- und Nutzungskonzeptionen von Arbeitskraft" (Döhl et al. 2000:10) gemacht. Dieser Prozess ist, wie das vorliegende Projekt auch sehr anschaulich zeigt, ein Transformationsprozess geworden, der einerseits neue Formen der Leistungsregulation im Arbeitsprozess schafft, andererseits jedoch auch tiefgreifende kulturelle Veränderungen in der Lebenswelt herbeiführt.

3.3.4. Zusammenfassung

Im 3. Kapitel wurde der Versuch unternommen, die arbeitssoziologische Diskussion des Wandels der Organisationsbedingungen im Multimediabereich darzustellen. Hierbei wurden drei Aspekte, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, neue Formen der Arbeitsweisen sowie Formen nicht institutionell verfasseter Arbeit im Einzelnen vorgestellt.

Zäsuren, die einen Wandel der Arbeitsorganisationen einleiten, werden in der Einführung neuer IuK-Technologien diskutiert. Diese Technologien stellen die Voraussetzungen für bestimmte Prozesse wie räumliche Vernetzung, betriebliche Dezentralisierung, computergestützte Berufsprofile u.a. dar, aus denen neue Modelle der Organisation von Arbeit abgeleitet werden.

Generell kann festgehalten werden, dass sich die theoretische Darstellung des Arbeitsalltags im Rahmen der Multimediabranche in den Fallstudien widerspiegelt. Zentrale Themen waren hierbei besonders die Einführung der 'Vertrauensarbeitszeit' als betriebliches Instrumentarium, das die Ableistung der

³⁵ Haak/Schmid haben die Frage eruiert, inwieweit die bekannten Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten zukünftige Veränderungen des Arbeitsmarktes vorwegnehmen und inwieweit sich hier Problemlösungen andeuten, die zukunftsweisend sind. Dieses Segment beinhaltet durchaus Berufsgruppen aus dem Multimediabereich wie beispielsweise Grafik-Designer, Publizisten u.ä., deren Berufsprofil sich aufgrund technologischer Entwicklungen stark verändert hat. Häufig blieb hierbei nur der Weg in die Selbstständigkeit (vgl. Haak/Schmid 1999).

Arbeitszeit an die Arbeitsziele knüpft sowie neue Formen der Arbeitskoordination. Weniger relevant, jedoch dennoch im Sample vertreten, war der Aspekt 'nicht institutionell verfasste Arbeit', dessen interne Arbeitsorganisation sich wenig von der institutionell verfassten Arbeit unterscheidet.

Diese Formen der Arbeitsorganisation fungieren im Rahmen der Studie als 'objektive Bedingungen', da sie zunächst den äußeren und feststehenden Rahmen für die Lebensführung der Beschäftigten bilden. Welche 'subjektiven' Alltagsstrategien aus diesen Arbeitsmodellen gewonnen werden, ist Inhalt des folgenden Kapitels.

4. Die Arbeitsstrukturen als Gestaltungsprinzip der 'subjektiven' Lebensführung

4.1 Veränderungen der Arbeits- und Lebensbedingungen im Übergang von der Mutter- zur Tochtergeneration

In allen Fallstudien der vorliegenden Studie wird ein subjektiv wahrgenommener Wandel³⁶ der Lebensführung im Vergleich zur Elterngeneration proklamiert. Im Hinblick auf die äußeren Lebensumstände gilt dieser Wandel insbesondere für die Interviewpartnerinnen. Keine der Frauen orientiert sich am 'traditionellen' Lebenskonzept der Muttergeneration, die Orientierung der Allgemeinen Lebensführung an einer Ehe, an der Kindererziehung und an einem beruflichen 'Zuverdienermodell' auszurichten. Das Selbstverständnis der Frauenrolle in der Muttergeneration wird, unabhängig von den individuellen Beziehungsstrukturen zwischen Tochter und Mutter, eindeutig abgelehnt.

In diesem Sinne orientieren sich alle Interviewpartnerinnen in ihrer Lebensführung am Modell der 'männlichen Erwerbsbiographie' (Ludwig et al. 2002), d.h. der volle Einsatz im Berufsleben wird zum selbstverständlichen Teil der Alltagsnormalität. Als Gründe werden die ökonomische Unabhängigkeit, Beruf als 'individuelles Projekt' sowie die Möglichkeiten der Selbstverwirklichung angegeben, die in vielfacher Hinsicht die Gründe für die Abwehr bezüglich der traditionellen Rolle der Frauen darstellen. Die "Modernisierung der Frauenrolle" (Braemer/Oechsle 1993) als gesellschaftlicher Wandel kann mit Hilfe der Fallstudien über zwei Etappen nachvollzogen werden.

Stuft man erstens die Einstellungen zur Berufstätigkeit in die Polarität von Traditionalität und Modernität ein³⁷, so kann festgestellt werden, dass alle Interviewpartnerinnen eine **moderne** Einstellung zu ihrer Erwerbstätigkeit einnehmen. Das moderne Element besteht hierbei in der Angleichung an die männliche Biographie, die tendenzielle Gleichstellung mit dem Mann im Berufsleben und den Zugang zu gesellschaftlichen – bisher den Männern vorbe-

36 Der Begriff des 'Wandels' wird in diesem Kapitel nicht als soziologische Kategorie geführt, sondern als subjektiv wahrgenommene Veränderungen der Lebensführung im Rahmen der Generationenfolge. Wie die nachfolgend genannte Studie zeigen wird, ist diese Wahrnehmung vor allem bei qualifizierten bis hoch qualifizierten Frauen wesentlich stärker ausgeprägt als bei weniger qualifizierten Frauen.

37 Vgl. die Studie im Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen zur "Lebensplanung junger Frauen". Hier wurden mit Hilfe der Selbsteinschätzung der jungen Frauen drei Kategorien gebildet: (a) Natur der Frau: Verortung der Frau im traditionellen Geschlechterverhältnis, (b) Die einseitige Modernisierung der Frauenrolle: Verortung in einem sich wandelnden Geschlechterverhältnis, (c) Individualisierte Beziehung zwischen Mann und Frau: Die Suche nach einem neuen Geschlechterverhältnis (vgl. Braemer/Oechsle 1993).

haltenen – Privilegien. Dies wird als Chance für die eigene Entwicklung erkannt, auf die sie nicht mehr verzichten möchten.³⁸ Der geschlechtsspezifische Aspekt der Begründung wird explizit von niemandem formuliert. Im Gegenteil werden frauenpolitische Grundhaltungen entweder abgelehnt oder indirekt formuliert. Im Vordergrund der Begründungszusammenhänge steht das Argument der 'Arbeitsmarktindividualisierung' (vgl. Kap. 2), d.h. der Zugang zum Arbeitsmarkt findet über die Kategorien 'Qualifikation' und 'Leistung' statt. Diese Zugangsbedingungen werden von den Interviewpartnerinnen als zum Teil hart erarbeitet und vom Geschlecht unabhängig empfunden. Diese Haltung zeigt deutlich, dass im Rahmen der Untersuchungsgruppe ein Wandel im Hinblick auf die traditionelle Rolle der Frau in der Gesellschaft gesucht wird. Alternativen, um diesem traditionellen Modell zu entgehen, werden auf dem Arbeitsmarkt, nach dem Lebensmodell des Vaters, gesucht.

Die Suche nach alternativen Modellen zur traditionellen Rolle der Frau in der Gesellschaft führt die Frauen über den Weg der beruflichen Qualifizierung auf den Arbeitsmarkt. Der Prozess der Integration in den Arbeitsmarkt, in der vorliegenden Studie in die Multimediabranche, leitet den zweiten Wandlungsprozess im Bereich der Lebensführung ein.

Die im Kapitel 3 diskutierten Spezifika der Arbeitsstrukturen in der Multimediabranche spiegeln sich in folgenden thematischen Schwerpunkten in den Arbeitsbedingungen der Interviewpartnerinnen und -partner wider:

- Es handelt sich im Rahmen der Untersuchungsgruppe um qualifizierte bis hochqualifizierte Berufsprofile, alle Berufe befinden sich in der 1. Peripherie der Multimediabranche (vgl. Abb. 1), d.h. in Arbeitsbereichen wie Werbung, Grafik/Design, Printmedien, Softwareentwicklung u.a.. Die Arbeitsstrukturen der Untersuchungsgruppe sind vielfältig und heterogen und beinhalten nicht-institutionalisierte Arbeitsformen, Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle genauso wie die Arbeit in Klein- und Mittelbetrieben mit tariflich ausgestatteten Arbeitsbeziehungen. Grundsätzlich zeichnen sich alle Arbeitsbereiche durch eine hohe Technisierung, eine hohe Kunden- und Marktorientierung aus, was das Element der Flexibilisierung nach innen und außen betont (vgl. Kap.3).

³⁸ Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die 14. Shell-Jugendstudie, die unlängst veröffentlicht wurde. Hier wird der Wertewandel besonders bei den Mädchen und jungen Frauen deutlich, die insgesamt ehrgeiziger, aber auch sicherheitsbewusster geworden sind. Sie nähern sich teilweise sogar männlichen Stereotypen an, indem sie heute "Macht und Einfluss" wichtiger finden als noch vor wenigen Jahren (allerdings noch nicht so wichtig wie die gleichaltrigen Jungen). Sie bewerten "Karriere machen" und "Verantwortung für sich übernehmen" als zentrale Zukunftsaufgaben für sich (vgl. Frankfurter Rundschau, Nr. 196, vom 24.08.2002, S. 21).

- Im Hinblick auf die Organisationsstrukturen der Arbeit spiegeln sich die in Kap. 3 dargestellte Aspekte des Wandels der Arbeit in allen Tätigkeitsbereichen der Untersuchungsgruppe wieder. Durch die Projektorganisation wird die Durchführung von Projekten an die Mitarbeiter delegiert, was zu der eigenständigen Planung von Arbeitseinheiten im Hinblick auf Zeitstrukturen, Leistungsvermögen und Teamzusammensetzung führt. Die hohe Bedeutung selbstorganisierter Arbeit wird in allen Fallstudien deutlich. Der "Selbstorganisationsbedarf der Arbeit" (Boes/Baukrowitz 2002) ist die zentrale Basis der Arbeitsorganisation.
- In allen innerbetrieblichen Tätigkeitsbereichen steht die kulturelle Dimension organisatorischer Prozesse im Vordergrund. Die mehr oder weniger stark ausgeprägte corporate identity der Firmen führt zu einer sozialen Integration der Mitarbeiter, die in einem sehr hohen Maße auf Vertrauen basiert. Der Aspekt des Vertrauens im Rahmen der Arbeitsbeziehungen wird von allen Interviewpartnerinnen und -partnern positiv bewertet. Hierbei wird immer wieder die individuelle Leistungsbereitschaft sowie der 'Spaß' im Arbeitsprozess, die diese Form der Integration mobilisieren kann, betont. In den meisten Fallstudien wird eine hohe individuelle Leistungsbereitschaft an die Gehaltsentwicklung geknüpft.

Die Arbeitsstrukturen als objektive Rahmenbedingungen entsprechen in der vorliegenden Studie der Diskussion um den Wandel der Arbeitsstrukturen der Multimediabranche. Die erfolgreiche Durchführung der Erwerbsarbeit verlangt von den Interviewpartnerinnen und -partnern einen "permanenten Abwägungsprozess" (Hielscher/Hildebrandt 1999), der fachliche Kompetenz, Willensstärke sowie ein individuelles Zeitmanagement erfordert. Dieser Abwägungsprozess stellt hohe Erwartungen an die persönliche Disposition der Beschäftigten, d. h. diese stellen nicht nur ihre fachlichen Qualifikationen zur Verfügung, sondern sind aufgefordert, sich mit 'Haut und Haaren' den Herausforderungen der Erwerbsarbeit stellen.³⁹

Dieser Abwägungsprozess hat zwei Konsequenzen für die Interviewpartnerinnen und -partner:

Zum einen werden die beruflichen Anforderungen mit der Gestaltung der Allgemeinen Lebensführung in ein neues Verhältnis gesetzt. Die Wahl der Lebensführung und ihrer vielseitigen Facetten wird **vor dem Hintergrund der Arbeitsanforderungen** entschieden. Dies führt, wie auch die Beispiele in der

³⁹ In der Literatur wird diese Entwicklung mit dem Begriff "Subjektivierung von Arbeit" beschrieben, in dem sich zwei Stränge der Verwertung personaler Ressourcen verbinden: die verstärkte Nutzung subjektiver Strukturierungsleistungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie der erweiterte Zugriff auf die subjektiven Potentiale von Arbeitspersonen (Baethge 1991, Kleemann/Matuschek/Voß 1999, Kap.3).

vorliegenden Studie zeigen, zu vielfältigen Lebensentwürfen und Vorstellungen über die eigene Lebensgestaltung. Diese reichen von der Entscheidung über ein Leben mit oder ohne Kinder über neue partnerschaftliche Arrangements bis hin zu eher traditionell ausgerichteten Lebensführungen.

Zum zweiten erfordert die Bewältigung der beruflichen Anforderungen spezifische Handlungsstrategien, die aus der **familiären und psychologischen Disposition** der Interviewpartnerinnen und -partner entstehen. Ob diese neuen Arrangements als Belastung oder Bereicherung für die individuelle Lebensgestaltung empfunden werden, kann nur am jeweiligen Lebenskontext ermittelt werden. In der Studie können unterschiedliche Bewältigungsstrategien beobachtet werden.

Der Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen finden auf der subjektiven Ebene bei allen Interviewpartnerinnen in der Entwicklung eines Gegenmodells zum mütterlichen Lebenskonzept statt. Die Erwerbstätigkeit wird bei allen Frauen als zentrales Befreiungsinstrumentarium betrachtet, um ein vom Ehepartner unabhängiges und selbstbestimmtes Leben führen zu können. Die meistgenannten Aspekte beziehen sich hierbei auf Erwerbsarbeit als identitätsstiftendes Moment, Erwerbsarbeit zur Erlangung gesellschaftlicher Anerkennung sowie Anspruch auf sozialstaatliche Leistungen.

Diesem Drang sind die Interviewpartner nicht ausgesetzt – im Gegenteil – es wird zwar ein Wandel zur Lebenssituation des Vaters konstatiert, dieser ist jedoch nach außen (noch) nicht sichtbar.

Mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt findet ein zweiter Wandlungsprozess statt. Die spezifischen Arbeitsstrukturen im Multimediabereich werden von allen Partnerinnen und -partnern positiv bewertet, da sie einen Anstieg der Handlungsspielräume im Arbeitsprozess beinhalten. Gleichzeitig hat jedoch die erfolgreiche Bewältigung der beruflichen Anforderungen Auswirkungen auf die Allgemeine Lebensführung. Die Studie zeigt, dass eine Vielzahl von Lebensmustern und -modellen entstehen, die nach den beruflichen Rahmenbedingungen ausgerichtet sind. Diese berufliche Ausrichtung prägt in vielen Fällen die Alltagswelt, was im Rahmen der Studie mit Hilfe von vier Typen von Handlungsstrategien exemplifiziert wird.

4.2 Die Multimediabranche als 'social moderniser'

Die Multimediafirmen der Untersuchungsgruppe im Raum Stuttgart verkörpern in eindrücklicher Weise die Leitidee 'moderner' Arbeits- und Lebensentwürfe.

Die Schilderung eines kleinen atmosphärischen Eindrucks, der im Rahmen der Erhebung entstand, soll dies im Folgenden verdeutlichen:

Das Durchschnittsalter war in der Regel jung und lag bei einigen Firmen zwischen 30 und 40 Jahren. Die Atmosphäre wirkte 'locker', wenig bürokratisch oder formal. Auffallend war die hohe Individualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was sich an den unterschiedlichen, bisweilen sehr ausgefallenen Kleiderstilen zeigte. In der Regel existierte tagsüber ein geschäftiges Kommen und Gehen, jede(r) ging seiner/ihrer Verpflichtung nach und wirkte konzentriert und zielstrebig.

Die Ausstattung in den Firmen war meist modern, betont wurde der hohe Technisierungsgrad, der mit spärlichen, häufig ausgesuchten Einrichtungsgegenständen kombiniert wurde. Üblich waren Großraumbüros, in denen die Beschäftigten, mal vernetzt in Gruppen, mal alleine, arbeiteten. Es schien auf den ersten Blick keine geschlechtsspezifischen Trennungen zu geben, der Anteil von Männern und Frauen wirkte ausgeglichen. Die horizontal angelegten Arbeitsstrukturen wiesen auf die Zielsetzung der Unternehmen: "Wichtig ist das erfolgreiche Produkt und dafür ziehen alle am gleichen Strang".

Auffallend im Rahmen der Interviews waren die Anglizismen in der sprachlichen Ausdrucksweise, die, wie sich spätestens nach den ersten Interviews herausstellte, branchenüblich sind: "content-management-engines" gehörte ebenso ins Vokabular wie beispielsweise "office-systems". Die Berufsbezeichnungen sind an US-amerikanische Titel angelehnt wie beispielsweise "art director" oder "business officer".

Auffallend war ebenfalls der Pragmatismus, der häufig im Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragen angewendet wurde. Fragen nach den tariflichen Rechten im Rahmen der Arbeitsstrukturen stießen oftmals auf Irritation oder wurden mit dem Argument abgewehrt, dass Arbeit "Vertrauenssache" sei und es nicht darum ginge, irgendwelche Rechte einzufordern. Die Identifikation mit der Tätigkeit bzw. mit den Firmen war auf Seiten der Interviewpartnerinnen und -partner teilweise so hoch, dass diese Distanzlosigkeit zur Arbeitsstelle befreundlich wirken konnte. Häufig wurde in diesem Kontext auch das Argument angeführt, dass die Firma Teil der "New Economy" sei und hier andere Umgangsformen und Regeln herrschen würden. Wichtig sei, dass die Arbeit erfolgreich sei und dass sie "Spaß" machen würde.

Wie schon im Kap. 2 beschrieben wurde, setzt sich die Untersuchungsgruppe aus sechzehn Frauen und vier Männern zusammen. Die Rekrutierung der Interviewpartnerinnen und -partner erwies sich als einfach. Dies lag zum einen daran, dass ein Set an Adressen aus der Multimediabranche vorlag, die ange-

schrieben werden konnten. Zum anderen an der großen Bereitschaft und dem Interesse auf Seiten der Angesprochenen, an der Erhebung mitzuwirken. Weit-
aus schwieriger war es, Frauen mit Kindern zu finden, da der Anteil von Frauen ohne Kinder in dieser Branche relativ hoch ist. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Untersuchungsgruppe (anonymisiert):

Tabelle 2: Überblick über das Sample (I = Interview)

	Sozial-strukturelle Merkmale: Alter, Ausbildung, Beruf, familiärer Status, Wohnverhältnisse
I 1 Frau Gabriele Kallauer	29 Jahre, Studium der Politologie, arbeitet als Selbstständige im Multimediabereich (Softwareschulungen, unterschiedliche Dienstleistungen), nicht verheiratet, lebt mit ihrem Partner in der gemeinsamen Wohnung in der Stadt, keine Kinder.
I 2 Frau Christine Bergmann	27 Jahre, Lithografin im Druckverlag, Grafikerin, arbeitet als Selbstständige in verschiedenen Werbeagenturen, nicht verheiratet, lebt alleine in der Stadt, hat keine Kinder.
I 3 Frau Clara Bauer	30 Jahre, Friseurin, Fotografin, Studium für Mediengestaltung, arbeitet als DVD-Editorin in einer Agentur, geschieden, teilt sich eine Wohnung mit einer Freundin in der Stadt, hat einen Sohn, der bei seinem Vater lebt.
I 4 Herr Matthias Zorn	42 Jahre, Studium der Kommunikations- und Medientechnik, Inhaber einer Firma, die Software produziert, verheiratet, drei Kinder, lebt noch in der Stadt, die Familie zieht jedoch in Kürze in die Außenbezirke der Stadt.
I 5 Frau Annette Sprinkler	25 Jahre, Studium für visuelle Gestaltung mit Schwerpunkt Medien, Anstellung in einem Gestaltungsbüro als Gestalterin, teilt sich eine Wohnung mit einer Frau in der Stadt, hat einen Partner, keine Kinder.
I 6 Frau Mona Koslowski	33 Jahre, Ausbildung als Druckverlagsherstellerin, Studium der Visuellen Gestaltung, arbeitet als freie Grafikerin, lebt mit ihrem Partner in einer gemeinsamen Wohnung in der Stadt, keine Kinder.
I 7 Frau Sabine Peters	39 Jahre, Studium der Politikwissenschaft und Germanistik, arbeitet als Chefredakteurin für ein Monatsmagazin, verheiratet, ein Kind, lebt mit ihrer Familie in der Stadt.
I 8 Herr Martin Scholl	34 Jahre, abgebrochenes Studium der Philosophie, Soziologie und Anglistik, Volontariat, arbeitet als fester Redakteur für ein Magazin, verheiratet, ein Kind, lebt mit der Familie außerhalb der Stadt.
I 9 Frau Susanne Kopf	31 Jahre, Studium der Sprachwissenschaften, freiberufliche Tätigkeit als Übersetzerin, einjährige Weiterbildung an der Akademie für Neue Medien zur Multimediakonzeptionistin, arbeitet als Projektleiterin für den Internetbereich in einer Werbeagentur (50% Print, 50% Multimedia), ein Kind, lebt mit dem Vater des Kindes in der Stadt.

I 10 Herr Dirk Neureuth	42 Jahre, Ausbildung als Uhrenmacher, freie Tätigkeit als Entwickler für verschiedene Unternehmen, Konzipierung neuer IT-Technologien, Aufbau eines eigenen Geschäftsbereichs in einer Multimediafirma, Gründung eines Unternehmens für digitale Kommunikationstechnologien und -strategien, geschieden, zwei Kinder, die hauptsächlich bei der Mutter leben, wohnt mit seiner Partnerin in der Stadt.
I 11 Frau Susanne Schnädelbacher	40 Jahre, Ausbildung als Informatikassistentin, Studium der Informatik, Masterstudiengang in Los Angeles, USA, wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Forschungsinstitut, arbeitet selbstständig im Bereich Schulungen und Qualitätsmanagement in verschiedenen Firmen, verheiratet, keine Kinder, lebt alleine in der Stadt (zwei Haushalte).
I 12 Frau Marlies Rall-Emshausen	36 Jahre, Ausbildung zur Grafikdesignassistentin, Fachhochschule für Grafik, arbeitet als Grafikerin (Printbereich) in einer Werbeagentur, verheiratet, keine Kinder, lebt mit ihrem Mann in der Stadt.
I 13 Frau Renate Kast	30 Jahre, Beginn eines BWL-Studiums, Studium im Bereich Diplomdesign, firmeninterne Ausbildung als Informationsmanagerin im Bereich Multimedia, einige kurze Anstellungen, unverheiratet, arbeitet als selbstständige Grafikerin/Programmanager/ Designerin, ein Kind, lebt mit Partner in einer Kleinstadt nahe Stuttgart.
I 14 Frau Silvia White	40 Jahre, Studium des Technischen Umweltschutzes, Arbeit als Emissionsschutzbeauftragte, Quereinstieg in eine Firma im Multimediabereich (Schulungen), arbeitet inzwischen als eine Geschäftsführerin der Firma, ein Kind, geschieden, lebt alleinerziehend in der Stadt.
I 15 Frau Daniela Moosmann	36 Jahre, Ausbildung als Grafikerin, Arbeit als Grafikerin in der Werbebranche/Printmedien, ein Kind, geschieden, lebt mit ihrem derzeitigen Partner in der Stadt.
I 16 Frau Michaela Linne	36 Jahre, Ausbildung als Industriekauffrau, Arbeit in der Werbebranche (Schwerpunkt Text/Organisation), keine Kinder, verheiratet, lebt mit ihrem Mann in ihrem Geburtsort in der Nähe von Stuttgart.
I 17 Frau Meike Schiller	34 Jahre, Studium der Betriebswirtschaft mit Fachrichtung Marketing, Arbeitsaufenthalt in den USA, Anstellung bei einer Multimedia-Firma, wo sie heute als Personalleiterin arbeitet, schwanger, lebt mit dem Partner in der Stadt.
I 18 Herr Paul Ostermeyer	29 Jahre, Ausbildung mit Schwerpunkt Wirtschaft an der Berufsakademie in Stuttgart (Bankbranche), Orientierung zur Öffentlichkeitsarbeit ('event marketing'), arbeitet als PR-Referent für eine Multimedia-Firma, keine Kinder, lebt mit seinem Zwillingbruder zusammen außerhalb von Stuttgart.
I 19 Frau Nathalie Säger	32 Jahre, Studium für Design an der Kunstakademie Stuttgart, Diplom für Design, leitet mit ihrem Partner ein Unternehmen für Grafik und Design, ein Kind, lebt mit dem Vater des Kindes in der Stadt.
I 20 Frau Juliane Bergmann	40 Jahre, Studium der Grafik, arbeitet in der Werbebranche als Kreativdirektorin, hat zwei Kinder, verheiratet, lebt mit ihrem Mann in einem kleineren Dorf in der Nähe von Stuttgart.

4.3 Wandel der Beziehung von Arbeit und Leben: vier Beispiele

Der Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimediabereich kann, wie im Kap. 2 schon ausführlich dargestellt, als Anpassung an die männliche Norm von Arbeitsstrukturen beschrieben werden. Diese Anpassung wird von den Frauen (und Männern) gewünscht, eingelöst und spiegelt das Bedürfnis nach Teilhabe an den gesellschaftlichen Ressourcen wider.

Die Leitfrage des Projektes, ob und in welcher Form die Erwerbsarbeit als Gestaltungsprinzip die Lebenswelt beeinflusst, ist das vorrangige Forschungsinteresse der vorliegenden Studie. Im Gegensatz zu den Verheißungen der IuK-Technologien nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Lebenswelt, können die Arbeitsstrukturen im Multimediabereich als feststehende Größe der Beziehung Erwerbsarbeit und Lebenswelt konstatiert werden. Diese Größe wird von den Frauen (und Männern) in die Allgemeine Lebensführung integriert und in den eigenen Lebensentwurf umgesetzt.

Im Folgenden werden vier Typen individueller Bewältigungsstrategien (Kontrolle, Disziplin, Stringenz, individuelle Freizeit) vorgestellt, die charakteristische Konfigurationen alltäglicher Lebensführung herausgebildet haben. Das praktische Vorgehen bei dieser Art von Typenbildung ist durch den Versuch bestimmt, aus den individuellen Konfigurationen relevante Dimensionen für den Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen zu erkennen, die in der abschließenden Bewertung verallgemeinert werden können.

Die Auswertungsstruktur der Interviews wurde in drei Bereiche aufgegliedert und umfasst:

- (1) **Arbeitsbedingungen** (Fachqualifikation, Arbeitszeitregelung, Sozialorganisation)
- (2) **Alltagswelt** (Aktuelle Lebenssituation, Alltagsorganisation, Probleme und Belastungen)
- (3) **Allgemeine Lebensführung** (Orientierungen im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung, geschlechtsspezifisches Selbstverständnis im Rahmen der Lebensführung)

4.3.1 Frau Linne: "Die Firma muss Dreh- und Angelpunkt im Leben sein"

Frau Michaela Linne ist zum Zeitpunkt des Interviews 36 Jahre alt. Sie arbeitet als Werbekauffrau mit Schwerpunkt Text. Das Interview dauert ca. 60 Minuten und findet in den Wohnräumen der Interviewpartnerin statt. Die Interviewerin

sowie die Interviewpartnerin kennen sich schon aus dem beruflichen Kontext, was die persönliche Anrede des 'Du' erklärt. Frau Linne spricht sehr flüssig und strukturiert und antwortet sehr offen und bereitwillig auf die Fragen, die ihr gestellt werden. Das Interview ist durch eine sehr ruhige Atmosphäre geprägt.

(1) Arbeitsbedingungen

Fachqualifikation

Frau Linne hat den Besuch des Gymnasiums abgebrochen und nach der Mittleren Reife war ihr schon klar, dass sie in die Werbebranche einsteigen wollte. Sie hat eine Lehre als Industriekauffrau in einer Werbeagentur gemacht und ist nach der Ausbildung in eine andere Agentur gewechselt, in der sie heute noch angestellt ist. Ihre eigentliche Ausbildung hat sie in dieser Agentur gemacht, in der Form des "learning by doing"⁴⁰. Ihre derzeitigen Aufgabenfelder sind vielfältig.

09 *Ähm, ich würd' sagen, eigentlich zweigeteilt, wobei die Prozentzahl ist immer schwierig,*
10 *das variiert auch sehr stark, Kerngebiet ist eigentlich Text, das steht auch auf der Visiten-*
11 *karte, aber darüber hinaus, das sind diese unzähligen organisatorischen Aufgaben, dazu*
12 *gehört auch eine Intensivbetreuung der Grafik, weil die Grafiker auch leider, auch weil sie*
13 *den Kundenkontakt auch nicht haben, auch nicht immer selbständig abwickeln können, also*
14 *läuft das im Prinzip über den Kontakt oder über den Textbereich. Weil der Texter als Aller-*
15 *erster, weil er muss ja was schreiben was fundiert ist, hat dann auch den meisten Kontakt*
16 *mit dem Kunden, was Inhalte anbelangt und muss diese Inhalte dann auch wieder den*
17 *Grafikern weitervermitteln.*

Nach vielen Jahren Berufserfahrung hat sie gute Kenntnisse in verschiedenen Arbeitsfeldern wie Texterstellen, Kundenbetreuung, Betreuung von "zwei Zeitungen für zwei Kunden" (50), die sie unterschiedlich "aufgabenintensiv" bewältigt. Die Arbeitsfelder haben sich auch im Laufe der Jahre vergrößert, zu Beginn war sie hauptsächlich in der "Produktion" beschäftigt, während sie später auch viele Arbeiten im Bereich 'Kommunikation' übernommen hat.

33 *Das heißt, ich bin im Prinzip*
34 *solange die Kunden arbeiten, das heißt von halb zehn oder so bis um sechzehn Uhr oder*
35 *so, bin ich eigentlich damit beschäftigt Kundenbedürfnisse zu befriedigen in irgendeiner*

40 Im Folgenden werden im Rahmen der Textpassagen Wortzitate aus den Interviews übernommen. Diese werden nicht extra gekennzeichnet, während bei längeren Zitaten die Zeilenangabe in Klammern angeführt wird.

36 Form Kundenkorrekturen entgegenzunehmen, Briefings entgegenzunehmen für neue Pro-
37 jekte und häng' im Prinzip den Großteil meiner Zeit am Telefon oder rase durch die Ge-
38 gend, um irgendwelche Grafiker auszufragen, dass er mir was helfen kann oder machen
39 kann, also das Projekt voran zu treiben. Und eigentlich erst wenn die Kunden fertig sind
40 und nach Hause gegangen, dann kann ich anfangen meine Texte zu machen.

Die Arbeitsgebiete von Frau Linne sind vielfältig und beinhalten ein hohes Maß an Verantwortung.

Arbeitszeitregelung

Frau Linne beginnt ihren Arbeitstag zwischen 9 und 9.30 Uhr und geht abends in der Regel zwischen 21 und 21.30 Uhr nach Hause. In "schlimmen Zeiten" wurde es abends auch schon 22, 23 oder 24 Uhr, aber diese Zeiten sind absehbar und kurz. Sie arbeitet oft weit mehr als zehn Stunden am Tag, was zu ihrem normalen Arbeitsalltag gehört. Diese Überstunden werden nicht registriert.

61 Die Überstunden werden nicht erfasst und des fänd' ich auch fürchterlich, weil dann wär'
62 noch jeden Tag fast eine Stunde fällig, dass ich mir alles zusammen reim' wie ich wieder auf
63 meine Zeit komm', wir hatten früher ein Zeiterfassungssystem, das war tödlich, schlussend-
64 lich hat es niemand ausgefüllt und deshalb haben wir' s auch aussterben lassen. Zumal
65 unser Chef es selber nicht ausgefüllt hat, das war ganz gut.

Sie betont im Rahmen ihrer Arbeitszeitstruktur, dass nicht die Zeit ausschlagend ist, die sie und ihre Kollegen in der Agentur verbringen, sondern das Engagement und die Verantwortung, die jeder in seiner Arbeit erbringt. Die Arbeitszeit ist für sie in diesem Sinne eher nebensächlich, im Vordergrund steht das Arbeitspensum, das es zu erledigen gilt. Dieses Prinzip beschreibt sie als Grundstruktur der Agentur, das von den Mitarbeitern akzeptiert werden sollte. Dieses Prinzip nennt sie auch als Unterscheidungsmerkmal zu anderen Firmen, in denen die Arbeitszeiten organisiert sind.

562 Also die arbeiten in größeren Firmen, wo es einfach auch Vorschriften gibt, da wird nach
563 Hause gegangen, da gibt es einen Betriebsrat oder wie auch immer ... und es ist weniger
564 Eigenverantwortung gefragt ... weil es ist ja nicht so, dass ich hier sitzen muss, sondern ich
565 sitz' hier, weil ich denk' ich mach' s lieber heute als morgen und das ist ja mein Chef, der zu
566 mir sagt „pass auf Mädels, jetzt gehst nach Hause“ und ich mach' s dann wenn ich' s kann,
567 aber wenn ich es nicht kann, wenn ich es selber nicht für mich verargumentieren kann, dass
568 ich jetzt gehen kann, sondern wenn ich weiß es ist jetzt besser, ich mach' es jetzt fertig, weil
569 ich nicht weiß, was jetzt morgen früh wieder ist, dann bleib' ich lieber da. Und wie gesagt
570 die anderen arbeiten in viel größeren Firmen, die einfach eine viel größere Personaldecke

571 *haben...*

Frau Linne fühlt sich in höchstem Maße verantwortlich für ihren Arbeitsbereich und akzeptiert die innere Logik ihrer Arbeitsaufgaben. Die Überstunden werden für sie in finanzieller Weise kompensiert, "weil das Gehalt entsprechend ausgelegt ist auf eine gewisse Einsatzbereitschaft" (66–67). Das Gehaltssystem wird nach Leistung vergütet, was sie vollständig akzeptiert und nicht hinterfragt.

Die Wochenenden hält sie sich "komplett frei", d.h. sie arbeitet lieber während der Woche bis tief in die Nacht und dafür hat sie die Wochenenden frei. Dies hat sich geändert, denn in früheren Jahren hat sie viele Wochenenden in der Agentur verbracht. Vor zwei Jahren hat sie sich einen "Rechner" gekauft, ihn zu Hause installiert mit der Idee "das Zeug von zu Hause zu erledigen" (118). So konnte sie sich den langen Anfahrtsweg in die Stadt sparen. Außerdem wollte sie auch Arbeiten während ihres Urlaubs machen, den sie in der Regel zu Hause verbringt. Die Erfahrung, zu Hause zu arbeiten, findet sie jedoch sehr schwierig, da sie dann überhaupt nicht mehr "abschalten kann" und nun auch zu Hause mit diesem Druck umgehen muss, dass sie eigentlich arbeiten könnte.

Dienstlich ist sie momentan wenig unterwegs, so dass sie sich hauptsächlich in der Agentur aufhält und dort ihre Arbeitszeit verbringt.

Frau Linne ist mit ihrer Arbeit "verheiratet". Sie fühlt sich für die Arbeiten in der Agentur in höchstem Maße verantwortlich, was dazu führt, dass sie weit über zehn Stunden täglich arbeitet und die Woche praktisch in der Agentur verbringt.

Sozialorganisation

Frau Linne hat "den Laden hier mit aufgebaut" (133) und sieht ihren Platz eindeutig in der Agentur. Sie trägt die Firmenphilosophie aus vollem Herzen mit, die lautet, "dass die Firma ein Dreh- und Angelpunkt im Leben sein muss" (87–88). Wenn man dieses Credo nicht akzeptiert, so "ist man auf Dauer falsch" (89) in der Agentur. Für sie ist die Agentur bzw. ihre Arbeitsstelle wie eine "WG", ein familiäres Zuhause, in das jeder sein "Zeug in den Külschrank" stellt. Für sie bedeutet die Arbeit etwas, das ihr sehr "ans Herz" gewachsen ist. Sie identifiziert sich völlig mit ihrer Arbeit und ihrer Arbeitsstelle.

Zusammen mit dem Chef ist sie die "Dienstälteste". Sie wurde von ihm übernommen, als er vor Jahren die Agentur gekauft hat. Er stellt die oberste Entscheidungsebene dar, arbeitet selbst sehr viel, auch am Wochenende, so dass er als Vorbild für das Maß der Arbeit fungiert. Die innere Organisation

der Agentur ist dezentral, d.h. nach Arbeitsbereichen aufgebaut, für die die Mitarbeiter die Verantwortung tragen. Die Organisation wird durch ein leistungsorientiertes Prämiensystem gestützt, das durch Transparenz und intensive Zusammenarbeit gekennzeichnet ist. Insgesamt handelt es sich um eine mittelständische Firma.

Das Verhältnis untereinander ist sehr kollegial bis familiär. Es wird intensiv zusammengearbeitet, aber man redet auch einmal über persönliche Dinge. Frau Linne pflegt keine privaten Kontakte mit ihren Kollegen.

102 *Das weniger, weil wir ja ohnehin schon relativ viel Zeit miteinander verbringen und sagen*
103 *wir mal, ein Teil dieser Freiräume ist auch, dass man sich mal eine viertel Stunde zum*
104 *Kaffee hinsetzt. Natürlich wird über das Geschäft gesprochen, aber dann blubbert man*
105 *auch mal was Privates, das macht ja das Ganze auch so schön und auch spannend auch*
106 *so, dass man jeden Tag gerne aufsteht, so dass wenn man dann fertig ist, ist es meistens so*
107 *spät, dass man den Rest der Zeit mit seinem anderen sozialen Umfeld verbringen will.*

Frau Linne arbeitet sehr strukturiert. Da sie "Kaufmann" gelernt hat, sind ihr die organisatorischen Abläufe der Firma sehr vertraut und sie hat sie "im Griff". Ihr Arbeitsablauf ist oftmals sehr hektisch und einer der Gründe, warum sie gerne noch abends arbeitet, ist die Tatsache, dass zu dieser Zeit Ruhe eintritt. Abends muss sie nicht mehr mit Kundenanrufen rechnen und kann sich in Ruhe ihrer Arbeit widmen. Nach ihrer Meinung hat der "Terror der Erreichbarkeit" (351) durch das Kommunikationsmittel E-mail deutlich zugenommen.

358 *Mich ärgert das, ich hätte gerne ein*
359 *ordentliches Briefing, weil sonst weiß ich, dass ich was machen muss, aber weiß schlussend-*
360 *lich nicht was ... und was natürlich auch ist, weil wir im Dienstleistungssektor tätig sind,*
361 *kann ich zwar schon was sagen, wenn ich mich sehr stark konzentrieren muss „passt auf*
362 *Jungs, ich bin jetzt in einer Besprechung“, aber schlussendlich sind die Kunden von uns*
363 *einfach gewohnt, dass wir erreichbar sind während sie selber arbeiten, hemmt natürlich*
364 *unsere eigene ... unseren eigenen Arbeitsablauf. Wir sind im Prinzip gezwungen uns daran*
365 *auszurichten und was ich ja schon gesagt hab‘, ich kann eigentlich meine gedankliche Ar-*
366 *beit erst erledigen, wenn das Telefon schweigt und das tut‘ s erst, wenn die Kunden heim*
367 *gegangen sind. Deshalb ist es ganz gut, dass wir später anfangen, weil wenn ich anfangen*
368 *würde wie die Kunden anfangen, dann hätt‘ ich den Terror schon um acht.*

Da ihre Agentur dienstleistungsorientiert arbeitet, muss sich Frau Linne ebenfalls sehr stark nach den Kunden richten, was sie als einen großen Stressfaktor einschätzt. Dieser wurde durch die Informationstechnologien noch er-

höht. Aber sie löst dieses Problem, indem sie von der "guten Atmosphäre" im Haus wieder aufgefangen wird oder sich auch mal beim Chef "kurz auskotzt", um sich abzureagieren.

Frau Linne identifiziert sich absolut mit ihrem Arbeitsplatz sowie mit den Arbeitsbedingungen, die üblich für die dienstleistungsorientierte Branche sind: Delegation der Verantwortung an die Mitarbeiter, prämiensorientiertes Leistungssystem, hohe soziale Kontrolle sowie wenig Anlehnung an Flächentarifverträge. Sie schätzt ihre große Verantwortung, hat ein sehr freundschaftliches Verhältnis zu ihrem Chef und Besitzer der Agentur und fühlt sich wie zu Hause bei ihrer Arbeit. Einen beruflichen Wechsel kann sie sich nicht vorstellen.

(2) Alltagswelt

Aktuelle Lebenssituation

Frau Linne ist 36 Jahre alt, verheiratet und hat keine Kinder. Sie lebt mit ihrem Mann in einem 35 km von Stuttgart entfernten Dorf, in dem sie auch aufgewachsen ist. Sie und ihr Mann bewohnen ein eigenes Haus und haben zwei Katzen, an denen Frau Linne sehr hängt.

147 ... ich bin da geboren im Nachbarort im Prinzip, eigentlich

148 wohn' ich schon immer da wo ich jetzt wohn', ich bin im Prinzip nur drei, zwei Häuser wei-

149 tergezogen seit ich ... also ich hab' da gewohnt wo meine Mutter mit mir und mein Vater,

150 damals als er noch gelebt hat und meine Schwester und irgendwann bin ich ein Haus wei-

151 tergezogen ... in das zweite Haus, was mein Vater selber gebaut hat und irgendwann hab'

152 ich dann einfach selber gebaut und das sind alles drei Häuser nebeneinander, also ich bin

153 ein ganz bodenständiger Mensch.

Das Paar wohnt neben ihrer Mutter und ihrer Schwester, die ebenfalls verheiratet ist und ein Kind hat. Frau Linne pflegt vor allem am Wochenende einen engen Kontakt mit ihrer Mutter, mit ihrer Schwester verbindet sie wenig, "der Mikrokosmos dreht sich (da) anderweitig" (210–211).

Ihr Alltag besteht während der Woche hauptsächlich aus ihrer Arbeit in der Agentur, danach versucht sie Sport zu machen oder geht "gleich mit einem Buch ins Bett" (194). Am Wochenende kommt sie ihren "Bürgerpflichten" nach, d.h. einkaufen, shopping, putzen, die Mutter besuchen, mit einer Freundin oder ihrem Mann ausgehen oder "ganz spießig" zu Hause zu bleiben. Das Frühstück am Sonntagmorgen mit ihrem Mann ist ihr "heilig", da es die einzige verbindliche Mahlzeit ist, die sie mit ihrem Mann einnimmt. Ihr Mann geht danach Fußballspielen und sie hat den Sonntag zu ihrer freien Verfügung.

203 ...und dann geht er ohnehin Fußballspielen, also er verdient sich noch ein
204 Zubrot, als ... sagen wir mal einäugig unter Blinden in einer fünf oder sechsklassigen Fuß-
205 ballmannschaft, ist ja egal also regional und dann hab' ich den Sonntagnachmittag für
206 mich oder verbring' ihn bei meiner Mutter dann.

Ihre Beziehung zu ihrer Mutter ist sehr eng, da diese sehr früh ihren Mann verloren hat und Frau Linne fühlt sich auch verantwortlich.

Urlaube im Ausland schätzt Frau Linne überhaupt nicht, sie sagt selbst von sich, dass sie immer etwas zu "meckern" hat wie beispielsweise teure oder dreckige Hotelzimmer. Sie verbringt ihre Urlaube am liebsten im eigenen Haus.

222 Ja, klar, also ich hab' ja davor, bevor wir gebaut habe, hatte ich ja schon eine sehr schöne
223 Wohnung, eine kleine und auch da schon war es mir irgendwo schade irgendwohin zu fah-
224 ren, die teuren Klamotten in den Koffer zu quetschen, hinterher aufzuhängen, doch immer
225 das Falsche dabei zu haben, keine Bücher oder irgendwann sind sie ausgelesen und irgend-
226 wie, ich weiß auch nicht ... also ich brauch' das net.

Auch ihrem Mann zuliebe, der gerne wegfährt, geht sie nicht in Urlaub. Dieses Thema hat das Paar abgeschlossen, sie sagt von sich, dass sie "unerträglich" sei im Urlaub, mit ihr wolle keiner mehr weg. Ihr Mann fährt nun ab und zu mit Freunden weg.

Ihr großes Hobby ist das Lesen, sie liest insgesamt sehr viel, was auch ihrem Berufe "zugute" kommt. Sie liebt "gut geschriebene" Literatur, über das Genre äußert sie sich nicht.

Frau Linne verfügt über ein sehr gutes Gehalt, das sie freizügig ausgibt.

248 Man sollte rechnen, tun' s aber nicht. Ich schmeiß' es einfach raus, so wie es reinkommt,
249 kommt es raus. Ich hab' in meinem Leben noch nie etwas zurückgelegt, das ist natürlich
250 sehr schlecht und auch völlig unschwäbisch ... wenn meine Mutter mir nicht ein gewisses
251 Startkapital vermacht hätte, in dem sie im Prinzip ihr Erbe uns frühzeitig übergeben hat ...
252 ähm, hätt' ich weder bauen können noch sonst irgendwas, dann hätt' ich alles verlebt. Ich
253 weiß nicht, warum ich so aus der Art geschlagen bin, das ist sicherlich sehr untypisch, für
254 die ganze Familie eigentlich untypisch, aber das ist nun mal so.

Beide Partner behalten ihre Gehälter, die fixen Kosten sind klar aufgeteilt, Frau Linne ist als Besserverdienende in der günstigeren Steuerklasse, dafür gibt sie jedoch mehr in die Haushaltskasse. Es gibt finanziell keinen "Stress um's Geld, jeder ist für sich selbst verantwortlich" (269).

Frau Linne hat einen "sehr differenzierten" Freundeskreis, d.h. Freunde, die sie schon sehr lange kennt und die sie regelmäßig, meist in größeren zeitlichen

Abständen sieht. Zu den Freunden hat sie jedoch eine "enge emotionale Bindung". Sie bemüht sich, diese Kontakte lebendig zu halten.

Frau Linnés aktuelle Lebenssituation stellt sich sehr polarisiert dar: den Hauptteil ihres Lebens verbringt sie mit großem inneren Engagement in der Agentur in der Stadt. Den stabilen Gegenpol bildet ihr Lebensalltag mit ihrem Ehepartner im eigenen Haus, der im familiären und dörflichen Kontext stattfindet. Diesen Rahmen schätzt sie über alle Maßen. Sie fühlt sich emotional sehr stark mit ihrer Mutter verbunden, die im Nebenhaus wohnt. Ihr Beruf verschafft ihr einen gehobenen Lebensstandard sowie die Identität als Person, ihre "Bürgerpflichten" versteht sie als Tätigkeiten der Vorsorge und der Beziehungsarbeit, denen sie am Wochenende nachkommt.

Alltagsorganisation

Die Verantwortung für die Alltagsorganisation bzw. den Haushalt trägt Frau Linne. Sie bezeichnet sich selbst als 'Hausfrau' und dieser Ausdruck ist für sie keiner Ironie geschuldet.

410 *Da gab es am Anfang einen riesen Stress in der Beziehung, wie bei jeder Beziehung sag' ich*
 411 *jetzt mal, wo der Mann direkt von Hotel Mama kommt und ... am Anfang hab' ich mich*
 412 *schier aufgerieben und hab' alles gebügelt und hab' alles geputzt und er hat die niederen*
 413 *Dienste verrichtet: Boden. Sprich: gesaugt und nass gewischt und irgendwann hab' ich die*
 414 *Bügelei aufgegeben, er bringt sie jetzt zu seiner Mutter, als Kompromiss oder bügelt auch*
 415 *mal was selber, aber ich bügel' von ihm nichts mehr und ich wasch' seine Sachen mit, weil*
 416 *wenn ich ihn was waschen lass', dann sind meine Sachen alle kaputt ... er wäscht seine Trai-*
 417 *ningswäsche und das Gelumpe. Also wir haben das organisiert jetzt, nicht ganz gerecht,*
 418 *aber jeder hat seine Aufgabe, ich hab' das Gefühl auf jeden Fall, dass ich so zwischen 50*
 419 *und 70 % der Arbeiten erledige und er den Rest. Er macht so die schweren Sachen, Müll*
 420 *raus und so, das ist ja eh auch typisch Mann und er kauft die Sprudelkästen ein, während*
 421 *ich dann Verpflegung organisier' für' s Wochenende.*

Sie hat von Anfang an die Hauptverantwortung für den Haushalt übernommen, was zu konflikthafter Prozessen mit ihrem Partner geführt hat. Sie musste ihn erst mal für Haushaltsangelegenheiten "sensibilisieren". Diesen teilweise sehr "heftigen" Prozess hätte das Paar nicht überwunden, wenn, wie Frau Linne vermutet, sie nicht schon verheiratet gewesen wären, so dass sie sich notgedrungen "zusammengerauft" haben. Nun hat das Paar Regelungen getroffen, das zwar nicht immer zur Zufriedenheit von Frau Linne verlaufen, aber womit beide "einigermaßen klar" kommen.

Es gibt über den Haushalt hinaus wenig Alltagsentscheidungen, die das Paar aushandeln muss, da insgesamt wenig Berührungspunkte existieren.

446 Also Urlaub klar, ist schon von vornherein entschieden, Wochenende macht eigentlich jeder
 447 wonach es einem ist und fragt dann den anderen „willst mit?“, wenn es sich anbietet. Ich
 448 rei mich nicht um seinen Fußball, also wir haben eine relativ offene Beziehung, offen in
 449 Führungszeichen, wo jeder eigentlich ein Teil seines Junggesellenseins rübergerettet hat
 500 und der andere versteht das auch, Gott sei Dank. Sonst könnte ich das, glaub ich auch
 501 nicht, also ich könnte nicht wenn ich hier so einen stressigen Tag hab hinterher noch die
 502 Beziehungsmaus spielen, ich brauch dann auch noch Zeit für mich und abgesehen davon,
 503 dass ich noch wie gesagt Freundinnen hab, brauch ich auch die Zeit, dass ich mir ein Buch
 504 nehm und dann bin ich weg....

Frau Linnes Ehe ist eine sehr offene Partnerschaft, in der beide Partner sehr viele Freiräume genießen. Eine sehr wichtige Entscheidung war der Hauskauf, der hauptsächlich mit Frau Linnes Erbe finanziert wurde. Die Entscheidung für das Hausprojekt wurde zwar von ihrem Mann mitgetragen, aber sie brachte alle Voraussetzungen mit und sieht sich "in der Männerrolle", die das Projekt entschieden und umgesetzt hat. Im Falle einer Scheidung wäre für beide Partner klar, dass ihr Mann das Haus verlassen würde.

Auch um die Haustiere kümmert sich Frau Linne alleine, das sind "ihre Tiere", weil sie die Katzen schon länger hat, als sie verheiratet ist. Sie räumt ein, dass es auch "irgendwo seine Tiere" sind, aber dennoch fühlt sie sich alleinverantwortlich und empfindet ihn als "weisungsgebunden".

Die Verantwortung für die Alltagsorganisation trägt Frau Linne. Für sie ist es oft ein "Spagat", Beruf und Haushalt zu harmonisieren, was auch daran liegt, dass sie die Verantwortung für ihren Mann übernimmt.

664 ... ich war ja auch eine Weile Single und hatte da
 665 natürlich auch einen gewissen Druck, aber da war es halt dann so, wenn nichts im Kühl-
 666 schrank war, dann bin ich halt einkaufen gegangen. Aber so ist im Hinterkopf immer, da ist
 667 ein anderer, der geht an den Kühlschrank und will was essen ... da hat man eigentlich den Stress,
 668 dass man ständig damit beschäftigt ist, dass der Hausstand funktioniert und klar, ich weiß
 669 auch nicht warum ... vielleicht weil das Haus im Prinzip, die Idee und das ganze darum
 670 herum von mir der Anstoß kam, fühl ich mich auch irgendwie für den Haushalt mehr ver-
 671 antwortlich und seh auch wenn was fehlt und das ist jetzt auch profanes Zeug, wie Küchen-
 672 papier oder so was und auch das muss ich ihm vermitteln, dass er es dann an seinem freien
 673 Tag einkauft.

Sie räumt ein, dass sie ihren Haushalt auch "verbissen" sieht, wesentlich "materialistischer" ist als ihr Partner und alles "perfekt" machen möchte. Dadurch hat sie mehr "Probleme" als er, über Regelungen versuchen die beiden, einen Kompromiss zu finden. Eine Putzfrau kommt für sie überhaupt nicht in Frage, weil sie Angst hätte, dass diese alles "kaputtmacht". Ihr Mann, vermutet sie, wäre auch gegen eine Putzfrau.

Die Alltagsorganisation wird insgesamt zu Lasten Frau Linnes durchgeführt. Dies liegt einerseits daran, dass sie Verantwortliche und Initiatorin des Hausbaus war und andererseits ihre (hohen) Erwartungen auch erfüllt sehen will. Sie legt großen Wert auf einen perfekten Haushalt und setzt sich dafür sehr ein. Vorstöße, ihren Partner einzuspannen, sind im Großen und Ganzen für Frau Linne gescheitert. Sie haben sich auf einen kleinen gemeinsamen Nenner geeinigt, indem er seine zugewiesenen Arbeiten ausführt und ihre Anweisungen weitgehend befolgt.

Probleme und Belastungen

Als eine zentrale Belastung in ihrem Berufs- und Lebensalltag nennt Frau Linne den Aspekt der 'Zeitnot'. Im Beruf ist sie kontinuierlich mit Stress und Zeitdruck konfrontiert, dem sie im Rahmen der Arbeit durch lange Arbeitszeiten entkommen möchte. Außerhalb der Arbeit versucht sie, über mehrere Strategien "Stressabbau" zu betreiben. Sie macht mindestens einmal pro Woche Sport und geht ebenfalls einmal pro Woche mit ihrer Kollegin zur Fußreflexzonenmassage.

389 *Schwer, sehr schwer, zum einen sind wir in der glücklichen Lage, dass wir Fußreflexmas-*
390 *sage haben, das find' ich also super. Meine Kollegin und ich gehen da zusammen hin, das*
391 *ist etwas, was uns persönlich sehr viel gibt, also wir wissen, dass wir ein Defizit haben beim*
392 *Stressabbau, beide und deshalb machen wir das so und dann versuchen wir wo es geht, dass*
393 *wir zumindest einmal in der Woche Sport machen und ich versuch' zu laufen, weil es für*
394 *mich ... also für mein Dafürhalten ist es der Sport, der am effektivsten, auf schwäbisch sagt*
395 *man: des Gehirn auslüftet, also für Stressabbau ist Bewegung das absolut Wichtigste.*

Sie weiß, dass sie sich unbedingt um sich kümmern muss, denn sie möchte ihre verbleibende Arbeitszeit in einem erträglichen "Gesundheitszustand" verbringen. Aus diesen Gründen weiß sie sehr genau, dass sie ihrem Beruf nicht oberste Priorität einräumen darf. Aber der Stress ist "immer da", auch zu Hause, wo sie "immer was zu bügeln und zu waschen und irgendwas zu putzen" (400–401) hat.

Hier versucht sie, die Arbeitszeit zu begrenzen und abends bewusst "unter die Dusche" zu gehen und "mit den Katzen noch was zu machen", einfach "abzuschalten", was ihr aber nicht immer gelingt.

Ihr fällt es sehr schwer, Beruf und Alltag zu trennen und sie nimmt die Belastungen des Berufs sehr häufig mit nach Hause. Oft muss sie dringend mit einer Freundin darüber sprechen, um die Dinge "aus einer anderen Warte zu sehen". Mit ihrem Mann gelingen diese Gespräche nicht, weil er "seltsame Lösungen... so Binsenweisheiten", die sie nicht "brauchen kann", anbietet.

506 *“, also so Sätz‘, die kann ich dann gar nicht brauchen, mir geht es ja nur*

507 *darum, dass man sich den Kummer von der Seele redet und dadurch hat er schon eine*

508 *ganz andere Gewichtung bekommen.*

Der Berufsstress beeinflusst sehr stark ihren Alltag. Durch die "reduzierten Feierabende und die sehr straff zu organisierenden Wochenenden" (543–544) gerät sie auch im Alltag in enorme Zeitnot, vor allem im Falle von unvorhergesehenen Ereignissen wie beispielsweise der Krankenhausaufenthalt einer Freundin. Dieser bringt Frau Linne in einen "gigantischen Stress", weil sie die Krankenbesuche noch in ihrem Kalender unterbringen "muss".

Als Bewältigungsstrategie versucht sie, ähnlich wie im Beruf, diese Ereignisse "abzuarbeiten" und diszipliniert sich noch mehr, indem sie früher aufsteht oder später ins Bett geht u.ä.

Als Konflikte mit ihrem Mann nennt sie vor allem Haushaltsangelegenheiten, die sie zu Beginn der Ehe ausgestanden haben. Diese haben sie über Regelwerke und über das Prinzip einer sehr offenen Partnerschaft gelöst. Die Konflikte flammen manchmal noch auf, beide können jedoch besser damit umgehen. Frau Linne braucht selbst auch sehr viel Freiraum und möchte nicht in "Beschlagnahme" genommen werden", dies hat ihr Mann akzeptiert und richtet sich danach.

Mit ihrer Schwester versteht sie sich nicht so gut, da die Schwestern völlig unterschiedliche Leben führen. Obgleich die Schwester ein paar Häuser weiter wohnt und ein Kind hat, äußert sich Frau Linne nicht mehr zu ihrer Schwester und ihrer Nichte.

Als einschneidenden Schicksalsschlag hat sie den Tod ihres Vaters erlebt, ähnlich schwere Ereignisse hat sie noch nicht durchlebt. Sie fürchtet sich jedoch davor, da sie glaubt, nicht gut damit umgehen zu können. Sie schätzt sich ohnehin als "nervös" ein und vermutet, dass ein Schicksalsschlag ihr sehr zusetzen würde.

494 *Also ich hoff', dass es mir erspart bleibt, irgendwann*
 495 *wird sicherlich was passieren, aber mich würd' jetzt zum Beispiel schon der Tod meiner*
 496 *Katze würd' mich jetzt schon ... also ich häng' an dem Tier, ich hab' zwei Viecher, aber an*
 497 *einer häng' ich besonders, des würd' mich fertig machen. Da wär' ich erstmals mit ... eine*
 498 *Weile mit beschäftigt.*

Etwas Unvorhergesehenes ist für sie sehr negativ konnotiert, sie möchte gerne die Kontrolle über ihr Leben behalten.

Frau Linne ist in ihrem Leben in besonderem Maße mit 'Stress' belastet. Ihr körperlich-seelisches Wohlergehen und ihr Privatleben werden durch ihren Berufsstress beeinflusst. Sie weiß das und versucht diesen Zustand pragmatisch dagegenzuwirken, was ihr mehr oder weniger gut gelingt. Ihr innerer Zustand ist jedoch meist 'nervös' und 'angespannt'. Der berufliche Stress erscheint hier jedoch als Fixpunkt, den sie kaum verändern kann und will. Auch das Zusammenleben mit ihrem Mann erscheint sehr angespannt und entspricht wenig ihrer Bedürfnislage. Dennoch empfindet sie sich als 'zufrieden im Beruf' und 'glücklich in der Beziehung'. Sie hat "viel erreicht" und hinterfragt sehr wenig, welchen Preis sie dafür zahlen muss.

Der plötzliche Tod ihres Vaters ist für sie traumatisch besetzt, so dass sie eine große Angst vor unerwarteten Ereignissen hat. Sie fürchtet sehr stark, dass sich ihr Leben schlagartig ändern könnte.

(3) Allgemeine Lebensführung

Orientierungen im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung

Frau Linne ist in der Werbung, weil sie "ein kleines Konsumkind" ist. Sie liebt Luxusartikel und würde, falls ihr Geld zur Verfügung stünde, dieses gerne für Kleider und Geschirr ausgeben. Sie investiert einen Großteil ihres Geldes in Konsumartikel.

254 *Ich bin ein kleines Kon-*
 255 *sumkind und ... ähm deshalb auch in der Werbung gelandet, ich weiß auch nicht. Vielleicht*
 256 *jeder Täter ist auch Opfer, des ist ja allgemein bekannt und wer kein Spaß am Konsum hat,*
 257 *der ... ähm kann es auch anderen nicht vermitteln, da bin ich mir ganz sicher.*

Sie führt diese Haltung darauf zurück, nie "Not gelitten" zu haben, was sie auch sehr stark von der Grundüberzeugung ihrer Eltern unterscheidet, die "in der Zeit des Verzichtes" (615) gelebt haben. Sie selbst hat unter den Werten der Vorsorge ihrer Eltern gelitten, die immer die Betonung auf das Eigenheim

legten, während sie als Kind lieber nach "Mallorca" gefahren wäre, um in der Schule auch "etwas zu erzählen" zu haben.

Sie weiß, dass sie das geerbt hat, was ihre Eltern teilweise sehr hart und mühsam erarbeitet haben. Sie erkennt den Wert, dennoch erscheint es ihr "undenkbar", diese Haltung zu übernehmen. Sie möchte gerne am Konsum teilhaben.

Über den Sinn des Lebens denkt sie wenig nach, nur manchmal kommt ihr die Frage, ob sie das Leben ihres Vaters nachlebt.

581 *Das kann ich Dir gar nicht sagen, ich*

582 *weiß es nicht, wenn ich mir da Gedanken mach' ... ich überleg' mir natürlich manchmal, ist*

583 *es wirklich der Sinn des Lebens, das Gleiche zu machen wie mein Vater, der sich wirklich*

584 *den Arsch aufgerissen hat und mit 50 den Löffel abgegeben. Dann muss ich natürlich das-*

585 *selbe für mich sagen, ganz klar nein, ich weiß aber nicht, wie ich das verhindern kann. Da*

586 *hätte ich in eine andere Branche gehen müssen,...*

Sie sieht, dass sie das Leben ihres Vaters im Hinblick auf ihr berufliches Engagement nachlebt, sieht jedoch keine Veränderungsmöglichkeiten. Außerdem weiß sie, dass sie einen großen Teil ihres "Selbstvertrauens ...und ihres persönlichen Glücks" aus der Arbeit bezieht, worauf sie nicht verzichten will und kann. Aber sie weiß, dass ihre Arbeit nicht zum "Sinn des Lebens" beiträgt wie beispielsweise "Leute zum Konsum zu führen" (596), dennoch bezieht sie aus dem kreativen Teil ihrer Arbeit oder dem erfolgreichen Abschluss eines Projektes sehr große Glückserlebnisse.

Ihre Zukunftsperspektive basiert auf der Hoffnung nach einer materiellen Sicherheit, auf einer gesicherten Vorsorge im Alter. Die Tatsache, dass sie noch lange arbeiten muss, sieht sie realistisch und nüchtern. Frau Linne hat keine spezifische Lebensphilosophie. Auf die Frage, was sie gerne mit mehr Zeit machen würde, antwortet sie spontan, "Germanistik zu studieren".

641 *Also wenn ich wirklich mehr Zeit hätte und alles Geld der Welt, dann würde*

642 *ich, glaube ich versuchen Germanistik zu studieren, weil das ist das Einzigste, was mir*

643 *eigentlich stinkt, dass ich damals in der Schule sehr nachlässig war, damals war es noch*

644 *salonfähig, dass man die Leistung verweigert hat im Gegensatz zu heute und ...*

Ogleich sie beruflich sehr erfolgreich ist, betrachtet sie ihre Ausbildung als Defizit und würde gerne noch "versuchen", Sprache und Literatur zu studieren. Aber sie setzt diese Idee nicht um, da sie nicht auf ihre "häusliche Idylle" verzichten möchte.

Frau Linnes Leitideen in ihrem Leben sind ebenfalls sehr polarisiert: einerseits lehnt sie die Wertorientierungen der Elterngeneration ab, die sie mit den Aspekten 'Verzicht', 'Vorsorge' und 'Aufopferung' beschreibt. Hier lebt sie das Gegenteil und frönt gerne dem Konsum und möchte die Früchte ihrer Arbeit genießen. Andererseits ist sie noch sehr stark in die traditionelle Wertorientierung eingebunden, die durch Aspekte wie 'Häuslichkeit', 'konservative Lebensführung' kennzeichnet ist. Hier erscheint sie wertkonservativ und wenig experimentierfreudig. Die verpassten Chancen der höheren Schulausbildung und des Studiums erscheinen oft auch als die Elemente, die in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fehlen, um die Ablösung von diesen Werten voranzutreiben. Diesen intellektuellen 'Mangel' empfindet sie selbst in ihrem Lebensmodell, dem gibt sie jedoch nicht nach.

Geschlechtsspezifisches Selbstverständnis im Rahmen der Lebensführung

Ihr gesellschaftliches Selbstverständnis als Frau erscheint vor allem im Rahmen der Themen 'Kinder', 'Partnerschaft' und 'Haushalt'. Für sie war sehr früh klar, dass sie keine Kinder wollte. Sie hat die Entscheidung für ihren Beruf schon früh getroffen.

165 Entweder oder, ich glaub' nicht, dass man hier seine Arbeit lieben kann und trotzdem Kinder
166 haben kann, ganz ehrlich. Ich glaub' dass eins darunter leidet und wenn, dann wollt' ich es
167 richtig machen. Dann wollt' ich entweder eine richtige Mutter sein oder wollt' ich mich hier
168 voll einbringen und da ich, glaub' ich auch nicht so ganz für die Mutterrolle prädestiniert
169 bin, war für mich schon relativ früh klar, dass des bei mir ... also schon lange bevor die
170 Firma in der jetzigen Form überhaupt existiert hat, also noch der alte Geschäftsführer da
171 war, war für mich klar, dass die Priorität eigentlich woanders liegt.

Der Arbeitsalltag hat ihr sehr klar gezeigt, dass Kind und Beruf nicht möglich ist, weil sie sich ganz auf ihren Beruf konzentrieren möchte. Dies hat sich schon sehr früh abgezeichnet, auch weil sie glaubt, nicht als Mutter geboren zu sein. Ihr Partner wusste auch, bevor er sie heiratete, auf welche Bedingungen er sich einlassen würde, "das war klar, bevor alles andere klar war" (181) und sieht nun, "wie viel Stress ein Kind macht" (182). Obgleich sie weiß, dass dies eine "egoistische" Haltung ist, sieht sie jedoch klar ihren Anteil an der gesellschaftlichen Kinderförderung. Sie trägt durch ihre hohen "Steuern eben auch dazu bei", Familien zu unterstützen, die "Kinder in die Welt setzen" (185). Zu ihrer Schwester oder zu ihrer Nichte/Neffe hat sie offensichtlich keine enge Beziehung, obgleich die Familie in der gleichen Straße wohnt.

Ihre Partnerschaft ist ihr sehr wichtig, sie hat "eine glückliche Beziehung", die ihr das gibt, was sie braucht und "hofft", auch ihrem Mann das geben zu können, was er möchte. Sie sagt von sich, in der Beziehung "die Hosen anzuhaben", d.h. die zentralen Entscheidungen wie beispielsweise Hausbau, Kinderlosigkeit u.a. in ihrer Partnerschaft hat sie getragen. Ihr Mann hat sich ihren Bedingungen gefügt. Ihre dominante Rolle hat sie auch im Haushalt durchgesetzt, in dem sie Regelungen aufgestellt hat, die ein für sie erträgliches Maß der gemeinsamen Haushaltsführung garantieren. Themen wie 'Gestaltung', 'Sauberkeit' etc. im Haus bestimmt sie, sie fühlt sich für das Haus verantwortlich.

Insgesamt haben beide "ein Stück Junggesellendasein in die Ehe gerettet" (449), was besonders Frau Linne sehr wichtig ist, da sie großen Wert auf individuellen Freiraum legt.

Die Auseinandersetzung und Themen um den Haushalt sind die zentrale Verbindung zu ihrem Partner. Hier formuliert sie auch Aspekte des Frauseins.

706 *Mit Sicherheit sind die Rollen nun mal so verteilt, vielleicht hat er auch eine kleinere Hemm-*
 707 *schwelle als ich. Ich glaub' das ist generell so, dass ein Mann normalerweise, sag' ich mal*
 708 *so, sicherlich gibt es rühmliche Ausnahmen, aber normalerweise sieht eine Frau eher, dass*
 709 *jetzt etwas gemacht werden sollte, also etwas geputzt werden sollte, als der Mann. Wenn ich*
 710 *nicht mein Zeug mach' als Vorbild, dann macht er seins auch nicht. ...*

Die unterschiedlichen Ansprüche führt sie auf grundlegende Dispositionen von Männern und Frauen zurück, obgleich sie an späterer Stelle ihre individuelle Situation wieder mehr betont.

728 *Und es war auch schon früher so, da ist er in meine Wohnung gezogen und da*
 729 *war es auch schon ganz klar verteilt, dass die Impulse von mir kommen, was zu tun ist und*
 730 *auch bei größeren Anschaffungen kommen die Impulse von mir. Insofern bin ich zum einen*
 731 *vielleicht mit der traditionellen Frauenrolle mehr belastet, zum anderen, dass ich im Prinzip*
 732 *die Hosen anhab', was eben diese Dinge anbelangt. Also ich hab' die doppelte Verantwor-*
 733 *tung, zum einen, die von Mutti mit dem Staubwedel und zum anderen, die von dem, dass ich*
 734 *die ganze Verantwortung von dem hab'. Also er hat ein relativ lockeres Leben. Er belastet*
 735 *sich damit auch weniger, er ist auch nicht so materialistisch, er hat sicherlich ... also für ihn*
 736 *ist die Situation sicherlich wesentlich relaxter.*

Frau Linne hat in ihrer Ehe nicht nur die "Hosen an", sondern befindet sich auch in der "mütterlichen" Rolle, die wesentlich mehr Verantwortung für das Alltagsgeschehen trägt als ihr Mann. Dazu kommt, dass sie bei ihm auch keinen Rat einholen kann, da sie seine "Binsenwahrheiten" nicht erträgt. Ihr Mann

geht mit der ganzen Situation wesentlich unbekümmerter um als sie selbst. Auch um ihre Mutter kümmert sie sich sehr bewusst seit ihr Vater gestorben ist. Zu ihrer Mutter hat sie eine sehr "intensive" Beziehung, der sie sich an den Wochenenden widmet. Sie fühlt sich für sie verantwortlich, weil sie alleine ist.

Typ: Das Primat der Kontrolle in der Allgemeinen Lebensführung

Obwohl Frau Linne keine höhere Schul- und Berufsausbildung durchlaufen hat, hat sie sich über ihren Beruf verwirklichen können: sie hat einen Beruf erlernt, der ihren Neigungen und Interessen entspricht, verfügt über ein hohes Gehalt und schöpft aus ihrem Beruf Selbstvertrauen und ein hohes Maß an Identität. Durch ihr frühzeitiges Erbe hat sie sich für ein Hausprojekt entschieden, das sie auch verwirklicht hat. Mit der Schließung ihrer Ehe hat sie mit diesen Kriterien "alles erreicht", was sie sich vorgenommen hat. Mit der Option für den Beruf hat sie sich sehr früh gegen die Rolle der Mutter entschieden. Sie konnte sich nicht vorstellen, beides – Beruf und Mutterschaft – befriedigend zu vereinen. Diese Haltung erscheint angesichts ihres Lebenskonzeptes, das in hohem Maße eine verantwortungsvolle Rolle vorsieht, sehr konsequent.

Frau Linne hat die volle Verantwortung für ihren Beruf, für ihre Partnerschaft sowie für ihre gesamte Alltagsorganisation übernommen. Sie kontrolliert alle Abläufe, hat sehr hohe Ansprüche und Erwartungen in allen Bereichen. Zu ihrer beruflichen Tätigkeit hat sie keine innere Distanz mehr, sie "hat den Laden mit aufgebaut" und fühlt sich wie eine 'Mutter' im Hinblick auf das Wohlergehen der Agentur. Ihrem Partner gegenüber lebt sie die Mutter- sowie die Vaterrolle, sie gibt die Regeln vor, entscheidet über Abläufe und trägt die Hauptverantwortung. Inwieweit sie in ihrem Partner Halt und Unterstützung findet, kann nicht geklärt werden. Die Tatsache, dass sie über ihre Sorgen und Nöte nicht mit ihm reden kann, zeigt, dass er ihr wenig Anlehnung bieten kann und sie auch hier immer die Kontrolle behalten will. Auf ein Kind wollte sie schon frühzeitig verzichten. Dies kann nur als folgerichtige Konsequenz aus ihrem Lebenskonzept erklärt werden, da ein Kind angesichts der Logik ihres Lebenskonzeptes zu einer völligen Überforderung führen würde.

Auch in ihrem Privatleben lebt sie ein starkes Kontrollbedürfnis. Der Rhythmus ist sehr stark dem Arbeitsrhythmus unterworfen und sie versucht, sich über ihr Privatleben wieder für den Beruf zu regenerieren, ungeplante Ereignisse bringen sie sehr leicht in hochnervöse Zustände. Der Haushalt, die sozialen Kontakte, die Freizeit sind sehr auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten, wenn sie diese nicht erfüllt sieht, wird sie ebenfalls nervös. Ihre Ablehnung, im Urlaub zu verreisen, zeigt, dass sie sich nicht auf Unwägbarkeiten und Unbe-

quemlichkeiten einlassen kann und bevorzugt, in ihrem geordneten Rahmen zu bleiben.

Sie hat sich ein starres Gerüst an Wertvorstellungen und Routinen aufgebaut, dem sie sich unterwirft und das ihr Sicherheit vermittelt. Auf Unvorhergesehenes reagiert sie unflexibel und verschlossen. Sie lebt ein zwanghaftes Verantwortungsgefühl, von dem sie sich nicht lösen kann. Sie hat den traditionell 'männlichen' Teil verinnerlicht und hat ihre vitalen Abläufe auf 'Kontrolle' und 'Effizienz' ausgerichtet. Der Preis, ihre Gesundheit, ist ihr bewusst, auch hier versucht sie, dieser Bedrohung mit Effizienz entgegenzuwirken.

Frau Linne ist, was die Analyse ihrer eigenen Person sowie ihres Lebenskonzeptes anbelangt, auf verblüffende Art ehrlich und unkonventionell. Sie steht völlig zu ihren Werten und Bedürfnissen, auch wenn diese nicht den zeitgemäßen Werten und Lebensstilen entsprechen. Hier gibt sie unverhohlenen Auskunft, ohne sich um ihr 'Image' zu kümmern, sie steht völlig zu sich und ihren Bedürfnissen. Ihr Selbstverständnis als Frau ist fest an ihr berufliches Konzept geknüpft, nur ihre permanente Nervosität gibt Aufschluss darüber, dass sie vitalen Prozessen in ihrem Leben wenig Raum einräumt.

4.3.2 Frau Peters: "Bis jetzt hat mein Sohn seine Krankheiten immer in meinen Urlaub reingelegt"

Sabine Peters arbeitet als Chefredakteurin eines Monatmagazins. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews 39 Jahre alt, ist verheiratet, und hat einen Sohn. Das Interview findet in einem abgetrennten Raum der Redaktion statt, der jedoch nach einer Seite offen ist. In der Redaktion herrscht eine geschäftige Unruhe, die Geräuschkulisse ist während des gesamten Interviews recht hoch. Zu Beginn ist Frau Peters der Befragung gegenüber zurückhaltend, sie wird jedoch im Laufe des Interviews offener und vertrauensvoller. Das Interview wird innerhalb des vereinbarten zeitlichen Rahmens von 70 Minuten abgeschlossen. Frau Peters' Sprachstil ist durch überwiegend langatmige Antworten gekennzeichnet, in die zahlreiche Details eingeflochten sind. Sie wirkt angespannt und sehr konzentriert.

(1) Arbeitsbedingungen

Fachqualifikation

Nach einem Studium der Politikwissenschaft und Germanistik arbeitete Frau Peters als freie Mitarbeiterin einer Zeitung und als Pressesprecherin in einer Kreisverwaltung, bevor sie sich zu einem Volontariat bei einer Tageszeitung entschloss. Nach Abschluss der Redakteursausbildung wechselte sie zu dem

Monatsmagazin, in dem sie sich die Position der Chefredakteurin erarbeitet hat. In dieser Position arbeitet sie seit ein paar Jahren.

17ein Magazin... ähm, es ist eine von 10 Ausgaben, die bundesweit
18 erscheint, das ist, wie gesagt in neun anderen Städten noch, unsere Zentrale sitzt in Ham-
19 burg oben, in Hamburg wird der Mantel produziert und wir sind so zu sagen die Stadtre-
20 daktion, die ca. 75, 80% der Ausgabe mit stadtrelevanten Themen füllen. Mein Job ist es ...
21 mehr oder weniger Supervisor, ich schreib' natürlich auch, aber Themenabmischung, Zu-
22 sammenstellung, ich redigiere, ich sprech' Themen durch mit den Kollegen ... betreu' die
23 Auswahl stärker, hab' so zu sagen, sagen wir mal, eher den Überblick und die Kollegen lie-
24 fern zu und wir sprechen das dann durch. Das läuft alles sehr, sehr teammäßig,...

Als Chefredakteurin obliegt Frau Peters die Koordination der einzelnen Res-
sorts und die Gesamtverantwortung für das Magazin. Die Themenauswahl ge-
schieht zunächst in Zusammenarbeit mit den Redaktionsmitgliedern, die letzte
Entscheidung für die Themen liegt jedoch bei Frau Peters. Sie sieht sich eher in
der Rolle eines "Supervisors", eines externen Beraters oder Coach für ein
Team, wie er im sozialen Bereich üblich ist, als in der Rolle der Redaktionslei-
terin. Sie hat eine Stellvertreterin, mit der es eine Aufgabenteilung gibt.

116, und wie gesagt, über meinen Schreibtisch gehen alle Texte. Ich lese alles,
117 bevor es in die Korrektur geht und wenn ... äh, alles in der Korrektur war und die Seite
118 von mir so zu sagen abgehakt ist, sie ist jetzt zu, das heißt alle Texte sind fix und fertig,
119 dann gebe ich den Endcheck in Auftrag in der Grafik, dann bekomm' ich die fertige Seite,
120 und dann lese ich die fertige Seite dann zu guter Letzt noch mal, überarbeite alles noch
121 mal, wenn mir was nicht gefällt, sprech das gegebenenfalls, wenn es gravierendere Sachen
122 sind als ein Komma oder ein einzelnes Wort, mit den Kollegen noch mal durch, und dann
123 ist die Seite abgehakt. Das ist in der Hauptproduktion.

Frau Peters hat die Verantwortung sowohl für den Inhalt als auch für die Ges-
taltung des Magazins. Nachdem sie die Texte der einzelnen Redakteure gelesen
und redigiert hat, werden die einzelnen Seiten in der Grafik-Abteilung gestal-
tet; das Ergebnis wird von ihr nochmals überarbeitet. Seit einiger Zeit arbeitet
das Magazin mit einer Software, die einen so genannten "Ganzseiten-
Umbruch" ermöglicht. Auf diese Weise sind die einzelnen Redaktionen in der
Lage, die vollständigen Seiten "druckreif" zu produzieren. Dieses Vorgehen
stellt eine Zusammenführung mehrerer Arbeitsschritte an einem Ort dar, die
vorher auf die Zentrale und die einzelnen "Lokalredaktionen" verteilt waren.
Dies hat einerseits den Vorteil, dass sich der Produktionsprozess vereinfacht

und den einzelnen Lokalredaktionen einen Zeitgewinn einbringt. Andererseits ist es mit zusätzlichen Arbeiten verbunden sowie mit der Notwendigkeit, das technische Know how ständig zu erweitern und zu aktualisieren.

709 ...Das Arbeiten zum Beispiel jetzt mit unserem Ganzseiten-
 710 Umbruch, wir arbeiten mit "Quark" und haben praktisch die fix- fertigen Seiten,
 711 das ist wesentlich einfacher als das, was wir vorher gemacht haben. Vorher wurden die
 712 Texte zwar via Fernübertragung in die Zentrale in Hamburg, da wurden die Seiten aufge-
 713 baut...ähm, geschickt, und wir mussten, wir konnten ja nicht auf Zeile arbeiten, wir haben
 714 diesen hier: 'über Daumen', und was war dann? Wir haben praktisch dann ein Fax
 715 zurückbekommen mit den Textüberlaufboxen in den Bildern drin, und dann mussten wir
 716 kürzen, und via Telefon haben wir dann durchgegeben ... was rausgeschmissen wird,
 718 damit der Text passt. Das zum Thema. Jetzt ist es so, wir haben die Korrektur hier, also
 719 jetzt nicht vor Ort, da müssen wir zwar auch hinfaxen, aber das ist alles ... das ist kürzer.
 720 Wir schreiben alles praktisch auf Zeile genau; also von daher gesehen hat uns diese
 721 Technik eine komplette Vereinfachung gebracht.
 726 ..., aber man ist natürlich
 727 auch technikabhängiger, dass alles funktioniert.

Die neue Technik brachte den Lokalredaktionen einen Zuwachs an Gestaltung und Kompetenz, aber auch an Mehrarbeit und Verantwortung. Bei Fehlern oder Störfällen im Rahmen des Produktionsprozesses des Magazins ist nun die Redaktion vor Ort betroffen und verantwortlich.

Arbeitszeitregelung

Frau Peters ist vollwerbstätig; die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 36,5 Stunden ist für sie fast ohne Bedeutung. Sie arbeitet rund 45 Stunden in der Woche im Büro, dazu kommen zwei bis drei Abendtermine, so dass sie insgesamt eine 50-Stunden-Arbeitswoche hat. Es gibt keine festen Arbeits- und keine festen Pausenzeiten; Arbeitsbeginn ist zwischen 10 und 11 Uhr; Frau Peters macht höchstens "einmal in der Woche" eine Mittagspause.

135 Also ... drei Tage in der Woche komm' ich um 11 ... bis abends um 7, und zwei Tage in der
 136 Woche komm' ich um 9 bis abends um 7.

Aufgrund ihrer familiären Situation hat Frau Peters ihre Arbeitszeit reduziert: vor der Geburt ihres Sohnes arbeitete sie täglich 12 Stunden, hatte "mindestens" vier Abendtermine pro Woche, und kam auch samstags und sonntags für ein paar Stunden ins Büro. Seit der Geburt ihres Sohnes arbeitet sie am Wo-

chenende nicht mehr, ist sich jedoch im klaren darüber, "über 100% im Beruf zu sein" (438), de facto sind es jedoch 140%. Diese "unbezahlte Mehrarbeit", für die es keinerlei Kompensation gibt, wird von ihr gerne erbracht, da die Arbeit "Spaß macht" (163) und ein Teil ihrer Identität geworden ist. Frau Peters wohnt bewusst in räumlicher Nähe zur Arbeit; sie hat die Wohnung nach dem Kriterium ausgesucht, kurze Wegzeiten zur Arbeit zu haben.

315 ... war mir immer wichtig, sehr nah bei der Arbeit

316 zu sein, das war auch jetzt bei der Wohnungssuche sehr wichtig. Also so nach dem Motto,

317 dass ich in 10 Minuten in der Redaktion sein kann, weil ich wollte nicht weit fahren.

Der Produktionsprozess des Monatsmagazins verläuft in zwei Phasen: in einer Vor- und einer Hauptproduktion. Die Arbeitstruktur und -belastung richten sich für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter an den Produktionsphasen aus, wobei die Arbeitsbelastung in der Phase der Hauptproduktion kumuliert. So hat Frau Peters zwar eine Tagesstruktur, die sich jedoch flexibel an der Monatsproduktion ausrichtet.

123 Also für mich ist eigentlich ein Monat

124 strukturiert, und nicht ein Arbeitstag, weil ... ähm, ein Tag kann darin bestehen, dass zehn

125 Geschichten weg brechen, und zwei neue reinkommen, gegen Ende der Produktion wird es

126 dann ganz dramatisch, wenn wichtige Sachen weg brechen, und ich sag "Leute, was habt

127 ihr, ich brauch' ganz dringend, ich brauch noch ... gibt' s irgendwas, was so relevant ist,

128 dass es auf die ersten zwei Seiten zu platzieren ist". Also es ist ... also man muss sehr, sehr

129 flexibel sein, also ich kann einfach nicht sagen, so das und das, sondern ich muss praktisch

130 von einer Sekunde auf die andere muss ich umschalten, und so ist jeder Tag irgendwo

131 wieder spannend, auch wenn er irgendwo gleich ist im Prinzip.

Frau Peters hat Mühe, die sechs Wochen Jahresurlaub innerhalb eines Jahres tatsächlich zu nehmen; sie teilt sich den Jahresurlaub in zweiwöchige und einwöchige Urlaube auf; zum Zeitpunkt des Interviews (September) standen ihr noch vier Wochen Urlaub zu, von denen sie schon zwei Wochen in den Januar des darauffolgenden Jahres verschoben hat.

Bei einem Arbeitspensum von ca. 50 Stunden pro Woche organisiert Frau Peters den Einsatz ihrer Zeit sehr konsequent im Hinblick auf zeitliche Sparmöglichkeiten. Für die Wegzeiten zur Arbeit ist sie nicht bereit, mehr als zehn Minuten für eine Strecke aufzuwenden; den Arbeitsbeginn hat sie in Abstimmung mit ihren familiären Verpflichtungen festgelegt: an drei Tagen in der Woche kommt sie um 11 Uhr und arbeitet in der Regel an diesen Tagen bis 19

Uhr; an zwei Tagen in der Woche kommt sie um 9 Uhr, das Ende der Arbeitszeit ist an diesen Tagen flexibel; meist schließen sich an die Zeiten in der Redaktion noch Abendtermine an. Die Wochenenden hält sie sich weitgehend frei.

Sozialorganisation

Frau Peters hat in ihrer Position Personalverantwortung; zu den sechs festen Mitarbeitern kommt noch ein Stab freier Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzu, von denen wiederum einige den Status von so genannten "festen Freien" einnehmen. Die Arbeitersituation bezeichnet sie als stabil. Eine Fluktuation ergibt sich bei Mitarbeitern, die nach Abschluss einer Ausbildung oder eines Praktikums den Betrieb verlassen (müssen), dann aber häufig als freie Mitarbeiter weiterarbeiten.

49 *Also wir haben momentan ein sehr konstantes Team ... wohingegen vergleichbare Magazine*
 50 *in der Regel hohe Fluktuation haben, also ... die Kollegen sind jetzt alle schon recht lange*
 51 *dabei, was mich auch freut...*

Die Arbeit wird im Team organisiert. Dieses setzt sich aus der "Chefin vom Dienst", Frau Peters und ihrer Stellvertreterin, sowie drei männlichen Redakteuren zusammen. Insgesamt überwiegt der Frauenanteil in der Redaktion, die Leitungsfunktionen werden ebenfalls von Frauen bekleidet. In der Phase der Vorproduktion des Magazins wird die Arbeit in zweimal wöchentlich stattfindenden Konferenzen besprochen und koordiniert.

36 *... ähm, Team heißt in dem Fall auch, dass Themen gemeinsam ausgearbeitet wer-*
 37 *den, dass gemeinsam über die Relevanz von Themen gesprochen wird, heißt ... aber nicht,*
 38 *dass ich deswegen trotzdem meine Kompetenz mehr oder weniger ... jetzt komplett dem*
 39 *Veto der Redaktion unterordne,*
 46 *...also so ... lenke ich, also ich würde*
 47 *es als lenken bezeichnen.*

Frau Peters vertritt einen kooperativen Führungsstil. Sie fühlt sich einerseits als Teil eines Teams, andererseits trägt sie die Verantwortung für das Gelingen des Magazins. In der Funktion als Redaktionsleiterin fühlt sich Frau Peters sehr wohl und identifiziert sich auch mit ihrer Leitungsfunktion. Die Position innerhalb der Firma hat sie sich mit überdurchschnittlichem Engagement relativ schnell erarbeitet.

528 *... jetzt als Redaktionsleitung, das gefällt mir sehr gut, sehr*

529 *schön, mir macht das auch Spaß, mir macht das Organisieren Spaß, das Managen, ich*
530 *trage auch gerne Verantwortung, das ist ähm, das wollte ich ...*

Wichtig ist ihr ein gutes Arbeitsklima; sie verkehrt mit ihren Kollegen in einem freundschaftlichen Umgangston und erwartet auch, dass dieser erwidert wird. Das Verhältnis zu ihren Kollegen bezeichnet Frau Peters als freundschaftlich, beinahe familiär. Alle duzen sich und besprechen auch private Dinge. Der freundschaftliche Umgang unter Kollegen hat für Frau Peters einen sehr hohen Stellenwert, da sie im Rahmen ihrer vorhergehenden Stelle diesbezüglich sehr negative Erfahrungen gemacht hat.

610 *...., bei einem ... früheren Job war es*
611 *wirklich ... ähm ... das war nicht sehr schön, wie da mit mir umgegangen wurde, deswegen*
612 *weiß ich auch, was es heißt, wie man mit seinen Mitarbeitern, mit seinen Kollegen umgeht*
613 *... ähm, das war.. Auf die übelste Art und Weise wurde ich mit Kritik konfrontiert oder*
614 *wurde auch gemobbt,..*
615 *... so was wünsche ich*
616 *niemandem, dass er so was erlebt, und deswegen versuche ich auch hier ... möglichst immer*
617 *ein offenes Ohr und so was, was die Dinge anbetrifft, also möglichst Stimmungen auch*
618 *schon aufzuspüren. Und wenn ich irgendwo merke, dass da was ist, spreche ich es auch an,*
619 *wenn es Probleme gibt oder sonst etwas.*

Das "familiäre" Verhältnis innerhalb des Teams ist aus der Verflechtung von Beruflichem und Privatem entstanden. Frau Peters hat als Vorgesetzte allerdings eine Sonderposition. So ist sie eher zu "offiziellen" Anlässen wie Geburtstagen im Kollegenkreis eingeladen, wohingegen sich die Mitarbeiter auch öfter privat treffen.

Frau Peters identifiziert sich vollständig mit ihrem Beruf, die Anforderungen, die mit einem "guten Journalisten" verbunden sind, hat sie völlig verinnerlicht. Den Arbeitseinsatz, der über das "Normalmaß" hinausgeht, erbrachte sie auch in ihren früheren Beschäftigungsfeldern als Journalistin. Diese Berufssparte bzw. die Arbeitsstrukturen im Journalismus sind für den hohen persönlichen Einsatz bekannt und wurden in vielerlei Hinsicht prototypisch für die Multimediabranche.

(2) Alltagswelt

Aktuelle Lebenssituation

Frau Peters ist verheiratet und lebt mit ihrem Mann und dem zweieinhalbjährigen Sohn in der Stadt. Ihr Mann ist beruflich selbständig und kann einen Teil

seiner Arbeit zuhause erledigen, ist jedoch auch viel im Außendienst tätig. Sein Status als Selbständiger erleichtert es Herrn Peters, sich in die Haushaltsorganisation und die Kinderbetreuung einzubringen.

Da beide Elternteile voll- und hauptberuflich sind, haben Herr und Frau Peters eine Kinderbetreuung organisiert: an drei Tagen in der Woche ist der Sohn bei einer Tagesmutter, an den anderen Werktagen betreut eine Familienangehörige das Kind zuhause. Es besteht ein reger Kontakt sowohl zu den Schwiegereltern als auch zu den Eltern von Frau Peters. Die Eltern wohnen zwar ebenso wie die Eltern von Herrn Peters im Remstal, haben jedoch eine eigene Firma und von daher selbst sehr wenig Zeit zur Verfügung.

*466 Die sind beide im Remstal, also ich sag' jetzt mal, was die Familie anbetrifft, meine Eltern
467 haben eine kleine ... Firma, die sind selbst sehr, sehr eingespannt, sprich, die haben auch
468 nicht viel Zeit, wenn wir uns einmal im Monat sehen, das ist sehr, sehr viel ... ähm, wie
469 gesagt, die Mutter und die Tanten meines Mannes, da haben wir, ich sag' jetzt mal, da-
470 durch, dass die auch zu uns kommen, haben wir mehr Kontakt ..*

Frau Peters hat eine gute Freundin in Stuttgart, die sie hin und wieder zum Kinderhüten einspannt; ansonsten handelt es sich bei den Freunden um ehemalige Studienkollegen, deren Kontaktpflege lange im Voraus geplant werden muss, da sie teilweise weit entfernt wohnen. Die sozialen Kontakte pflegt sie hauptsächlich per Telefon. Zu den übrigen Freunden vor Ort unterhalten sie eher "semiberufliche" Beziehungen.

*397 .. ich bin dann diejenige, die dann ...
398 was die Einladungen von Freunden angeht, das organisiere ich..
491 Ja, natürlich, ja der [Austausch] ist wichtig, auch wenn, sag' ich mal, es nicht unbedingt so
492 ist, dass man alle zwei Wochen miteinander telefoniert, aber das ist ... unsere Freunde sind
493 eigentlich auch alle so gut eingespannt, dass das nicht so ist ... dass da der eine oder andere
494 sauer wär', wenn man sich nicht permanent meldet. Also das ist ... das hat sich auch in der
495 Zwischenzeit so eingespielt.*

Urlaub mit der Familie gibt es für Frau Peters ein bis zwei Mal im Jahr für jeweils zwei Wochen, in denen sie meistens auch verreisen. Die verbleibenden zwei Wochen ihres Jahresurlaubs verteilt sie auf verlängerte Wochenenden oder plant eine Woche, die sie zuhause verbringt. Den Urlaub genießt sie sehr; hier kann sie sich entspannen und soweit vom Alltag "abschalten", dass sie Telefonanrufe von ihrer Firma als "von einem anderen Stern" empfindet.

Alltagsorganisation

Frau Peters ist in ihrer Partnerschaft zuständig für die Haushaltsorganisation. Bei der Hausarbeit hat sie Hilfe durch ihren Mann und ihre Schwiegermutter, in der Kinderbetreuung wird sie durch eine Tante ihres Mannes und eine Freundin unterstützt. Eine Haushaltshilfe haben sie nach dem Umzug noch nicht gefunden, sind jedoch wieder auf der Suche.

371sagen, wir haben von Seiten meines Mannes eine sehr großzügige und hilfsbereite Familie
372 ... ähm, seine Mutter kommt alle zwei Wochen und putzt uns derzeit mal durch ...wie
373 gesagt, eine Tante betreut unseren Sohn, und ohne sie würden wir es nicht schaffen
374 momentan, weil sehr wenig Zeit bleibt ganz einfach. Mein Mann kauft, sag' ich jetzt mal,
375 80% der Nahrungsmittel ein, die restlichen 20 mach' ich dann so zwischendrin ... morgens
376 kurz bevor ich zur Arbeit gehe oder samstags, da bleibt sehr, sehr viel, Samstag und Sonn-
377 tag, da hängt viel drin ... und da wird das alles erledigt. Mein Mann erledigt so, weil er,
378 wie gesagt, viel unterwegs ist, er geht in die Reinigung, er bringt die Schuhe zum Schuster,
379 weil das für ihn einfach, weil er sowieso unterwegs ist, und dann passt es dann relativ gut.
380 Also er nimmt mir da sehr, sehr viel ab.

Die Hauptverantwortung der Haushaltsführung liegt bei Frau Peters. Herr Peters übernimmt das Einkaufen an Wochentagen und die Gänge zu "externen Dienstleistern", wie chemische Reinigung und Schuster, und auch das Wäschewaschen erledigt überwiegend Herr Peters. Frau Peters "organisiert" den Haushalt, d. h. sie hat den Überblick über die anfallenden Arbeiten, die sie zum Teil delegiert; sie erledigt die Einkäufe für das Wochenende, kocht und räumt die Wohnung auf.

Abends wird gemeinsam gegessen, wobei sie während der Woche öfters aus Zeitgründen in ein Restaurant gehen. Am Wochenende kocht in der Regel Frau Peters abends.

384 Das[Kochen] mach' ich in der Regel ... ähm derzeit gehen wir auch mit Kind, das haben
385 wir jetzt des öfteren, gehen wir essen abends ... weil wir einfach, wenn ich um halb acht
386 heim komm', dann noch groß zu kochen in einer halben Stunde, weil bis acht sollte der
387 Kleine dann doch was zu essen bekommen, also es ist schon, glaub' ich ... also er wächst
388 da schon, er bekommt bei der Tagesmutter ein klassisches Familienbild, weil sie auch
389 größere Schulkinder hat, und ich denke, bei uns bekommt er da was anderes, also ... da
390 wird auch zu Mittag mal nicht gegessen, da bekommt er halt so ein Brötchen oder eine
391 Brezel, und mittags seinen Schoppen, aber ich hab' jetzt nicht das Gefühl, dass er darunter
392 leidet, also ich versuch' schon, dass es ausgewogen ist, dass es dann abends Essen gibt am
393 Wochenende, ne. Ja.

Am Wochenende steht für Frau Peters die Haushaltsorganisation im Vordergrund ihrer Aktivitäten.

Insgesamt wird die Organisation des Alltags sehr durch die berufliche Sphäre bestimmt. Dieses "Ineinanderfließen" der beiden Bereiche entspricht ihrem Berufsbild, sie versucht jedoch diesem Prinzip entgegenzuwirken, indem sie die Bereiche Arbeit und Familie strikt voneinander trennt. So organisiert sie die familienbezogenen Arbeiten und Aufgaben in einer Weise, "dass der Job nicht darunter leidet – das geht einfach nicht" (343). Telefonische Absprachen bezüglich der Haushaltsorganisation zwischen ihr und ihrem Mann sind während ihrer Arbeitszeit "eine Sache von 20, 30 Sekunden"; längere Telefonate privater Natur würden sie zu sehr aus dem Arbeitsprozess herausreißen, was sie unterbindet.

447 ... also es ist nicht so,

448 dass wir uns da ewig irgendwie ... hätte ich auch glaub' ich nicht den Nerv dazu, also das

449 ... ist mir dann meistens zuviel, also innerlich dann auch. Ich merk' dann, ich werde unru-

450 hig, wenn ein Gespräch etwas länger ... weil einfach hier die Präsenz auch schon da sein

451 muss. Wo ich einfach auch denke, was von mir erwartet und verlangt wird.

Diesem durchorganisierten Lebensalltag hat sich der Sohn schon sehr früh angepasst. Wenn das Kind krank wird, ist der Zeitpunkt so "geschickt gewählt", dass es auf ein Wochenende oder in die Urlaubszeit von Frau Peters fällt.

351 ... Gut, ich muss auf Holz klopfen – eins –

352 zwei – drei, es ist ein sehr gesundes Kind, und wenn, hat er bis jetzt seine Krankheiten

353 glücklicherweise immer in meinen Urlaub reingelegt oder ins Wochenende, er hat es ...

354 manchmal denk' ich, wie wenn er es merken würde ... ähm, das ist einfach (lacht) das

355 klingt blöd, aber das ist einfach ...das passt, und bis jetzt ist es wirklich nicht zum mega

356 „GAU“ gekommen. Also dass jetzt nicht mehr zusätzlich zu organisieren war.

Obwohl ihr Sohn ein "Wunschkind" war, stand für Frau Peters von Anfang an fest, dass sie wegen des Kindes beruflich nicht zurückstecken würde. Die Schwangerschaft verlief mit Komplikationen, das Kind kam zu früh auf die Welt, so dass Frau Peters unsicher ist, ob sie sich die Strapazen einer zweiten Geburt "nochmals antun würde" (366).

Schon während der Entscheidung für ein Kind war für Frau Peters klar, dass sie für die zusätzliche organisatorische Leistung alleine zuständig sein würde. Allerdings kommt sie, trotz eines perfekten Managements, immer wieder an ihre Grenzen der Belastbarkeit.

339 ... es gibt immer wieder so Momente dazwischen, wo man so sich
 340 denkt, ob das wirklich die richtige Entscheidung ... ähm, weil ich versuch' natürlich mög-
 341 lichst wenig auf Kosten unseres Sohnes, weil das ist klar, er hat, was das anbetrifft, er hat
 342 Priorität obwohl ... ich natürlich gestehen muss, dass ich es auch immer so hin organisiere,
 343 ... dass der Job nicht darunter leidet. Also da ist für mich klar, das geht nicht,...

Um Familie und Beruf "unter einen Hut" zu bekommen, vollbringt sie täglich wahre organisatorische Meisterleistungen. Das Leben mit dem Kind erscheint ihr häufig als Belastung.

Probleme und Belastungen

Frau Peters sieht Probleme und Belastungen mehr in ihrem beruflichen Kontext, die sich jedoch sehr häufig auf ihren Alltag auswirken. Belastungen im privaten Alltag treten für Frau Peters insofern als Folge des beruflichen Engagements auf. Mögliche Probleme in ihrer Beziehung sind nach den vielen Jahren des Zusammenseins "weitgehend ausdiskutiert", Probleme, die in Zusammenhang mit den Lebensumständen des Kindes stehen, erwähnt sie nicht.

In den arbeitsintensiven Phasen der Hauptproduktion des Magazins muss sie sehr häufig mit Frustrationen umgehen, beispielsweise wenn Termine mit Interviewpartnern in letzter Minute abgesagt werden und sich dadurch die Produktion verschiebt.

Als belastend beschreibt Frau Peters eine Situation, in der sie als Redaktionsleiterin einem Mitarbeiter kündigen musste, dessen Arbeitsleistungen aufgrund gesundheitlicher Probleme stark schwankend waren und der zur Belastung für das gesamte Team wurde. Sie schätzt sich selbst als konfliktfähig ein, schiebt den Zeitpunkt des Konflikts jedoch gerne hinaus.

623 Ja, ... ja, ich zögere so ein bisschen, weil sie mir immer Bauchweh bereiten, also wenn es
 624 wirklich heftige Probleme sind ... ähm, wobei, ich versuche dann mit Offenheit zu reagie-
 625 ren, und ich versuch' natürlich auch, was vielleicht manchmal auch so in der ... in der
 626 Strategie im Umgang mit ... mit Kollegen nicht immer einfach ist, ich versuch' immer, das
 627 ist vielleicht blöd, aber vielleicht ist das auch typisch Frau, immer den Fehler zuerst bei
 628 mir natürlich zu suchen, ob ich irgendwo irgendjemanden überfordert hab', mit zu viel
 629 eingedeckt oder sonst irgendwie, dass es zu so einer Situation ... also, ähm, ... Ich geh' auf
 630 die Situation zu, wenn es ist, wenn es wirklich was ganz arg Unangenehmes ist ... ja, dann

Sie sieht sich als ein Mensch mit einem ausgeprägten Harmoniebedürfnis, der versucht, ein angenehmes und konfliktfreies Klima zu schaffen. Sie selbst hat

eine "Mobbing"-Situation in einer früheren Arbeitsstelle erlebt und "wünscht" dieses Gefühl niemandem.

Die Beziehung zu ihrem Mann empfindet sie als "stabil", Krisen wurden überstanden, Diskussionen im Sinne von Streitereien gibt es nur noch wenige. Nur, wenn "alles kurz vor dem Kollabieren ist zuhause" und der berufliche Stress seinen Tribut fordert, kann es zu Auseinandersetzungen zwischen ihr und ihrem Mann kommen. Dass sie Berufs- und Privatleben dennoch einigermaßen zusammenführen kann, schreibt sie nicht zuletzt der Qualität ihrer Partnerschaft zu.

Grundsätzlich muss Frau Peters jedoch ihre Zeit und ihre physischen Kräfte effizient einsetzen, so dass nur "wenig Zeit für Diskussionen" bleibt. Diese würden auch einen "reibunglosen" Ablauf daheim nur stören. Da sie zuhause kaum Zeit zum Entspannen hat, zeigen sich bei ihr häufig körperliche Symptome der Belastung.

453 ... also ich hab' zur Zeit (lacht), hab Massage, weil es nicht anders
 454 geht, weil der Rücken völlig verspannt ist, und weil halt jeder seinen Kanal hat und ...
 455 natürlich ist es so, dass ... ne, entspannt wär' übertrieben ... ne, also manchmal, wenn alles
 456 sehr relaxed ist ..., also in der Hochproduktion seltenst. Da ist schon die Anspannung da,
 457 da merk' ich auch, wie ich ... manchmal beim Autofahren muss ich den Kiefer lockern, weil
 458 ich dann ganz ... also das merkt man dann schon. Den Ärger, den man im Beruf hat ... wo-
 459 bei manchmal abends bin ich so fertig, dass ich nicht mal mehr Bock hab', darüber zu
 460 sprechen, was es für ein Problem gab, ja oder Chaos beseitigt werden muss.

Frau Peters sieht für sich wenige Möglichkeiten, beruflichen Stress zu vermeiden, auch hat sie für sich bisher noch keine Strategien der Stress-Bewältigung gefunden. Normalerweise bespricht sie ihre Arbeitssituation mit ihrem Mann – aber das auch nur dann, wenn es die Haushaltssituation zulässt und sie nicht dort erst "Chaos beseitigen" muss. Sie hat jedoch unter körperlichen Stresssymptomen – verspannter Rücken und verspannter Kiefer – zu leiden. Die Symptome sind für sie deutlich, eine Behebung der Ursachen wie beispielsweise ein reduziertes berufliches Engagement kann sie sich nicht vorstellen.

(3) Allgemeine Lebensführung

Orientierungen im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung

Frau Peters nennt das Streben nach Harmonie als ein Hauptanliegen in ihrem Leben. Konkrete Beispiele nennt sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit.

595 ... ähm, ich bin sehr harmonisch, also Harmonie ... also wie gesagt, auch wenn ich so auf
596 dieses Arbeitsklima und so weiter abhebe, das ist was, was mir sehr, sehr wichtig ist. Ich
597 lebe ungern im Streit mit jemandem, das mag ich nicht, und ich denk', das ist so vom Positiven,
598 ... also das heißt nicht, dass ich jetzt verdränge oder so was, ich versuche möglichst schnell
599 was zu klären, wenn ich merke, dass irgendwo etwas nicht stimmt, und dementsprechend
600 glaub' ich einfach ja, dieser ... dieser ein gewisser Grundoptimismus ... und dass ich von
601 der Lebensphilosophie her ... Ich stell' mir immer schon das Schlimmste vor und versuche
602 immer alles so weit vorzuorganisieren, dass mich da nichts treffen kann, wenn es eintritt,
603 so in der Richtung.
607 Manchmal mach' ich mir dann schon Gedanken, bevor es dann eintrifft, ja oder dann
608 glücklicherweise nicht eintrifft, und bis jetzt hat das so ganz gut funktioniert (lacht).

Sie lebt "ungern in Streit mit jemandem" und versucht deshalb, auftretende Unstimmigkeiten, Probleme oder Disharmonien im Rahmen ihrer persönlichen Möglichkeiten zu lösen. Zwar formuliert sie für sich und ihr Leben einen "Grundoptimismus", versucht jedoch über einen vorausschauenden Weitblick Möglichkeiten eines "worst case" in ihrem Leben zu vermeiden.

Trotz ihrer Zufriedenheit mit ihrem Beruf macht sich Frau Peters Gedanken über ihre berufliche Zukunft. Innerhalb der nächsten zwei Jahre möchte sie eine Veränderung herbeiführen. Eine Veränderungsmöglichkeit in Stuttgart und Umgebung sieht sie für sich nicht, hierfür macht sie zum einen ihr Alter verantwortlich, zum anderen die Konkurrenzsituation in ihrem Berufsfeld.

535 ...also ich würde sehr gerne wieder was anderes mal machen ... und ähm, ... ich
536 hab' schon fünfeinhalb Jahre (lacht).. also alles, was ich vorher gemacht habe, war immer
537 so im eineinhalb- Jahre, zwei- Jahre- Rhythmus, und ich denk', ich muss einfach in den
538 nächsten zwei Jahren ganz sicher eine Veränderung herbeiführen, einfach vom Alter auch.
539 Also ich denk', Frauen machen sich da auch ... also mit 40 muss man sich da auch anders
540 Gedanken machen, das ist einfach eine Tatsache, weil es kommen sehr, sehr viel Junge
541 nach, die ... viel, viel mehr gemacht haben, weil sich auch die Berufsbilder verändert
542 haben.

Sie könnte sich vorstellen, wieder in die Öffentlichkeitsarbeit zu gehen, einen Bereich, in dem sie schon Berufserfahrung hat, oder sich selbständig zu machen. Sie denkt hierbei an ein Buchprojekt, was sie sich schon seit Jahren vornimmt. Frau Peters hat die Arbeitsmarktlage nüchtern analysiert und hält sich für die Zukunft mehrere Optionen offen. Aufgrund ihrer familiären Situation befällt sie keine Zukunftsangst, ihr Mann könnte für den Unterhalt der Familie aufkommen und ihr so "den Rücken freihalten" für einen möglichen Start in die Selbständigkeit.

Geschlechtsspezifisches Selbstverständnis im Rahmen der Lebensführung

Frau Peters versucht, sich aus den traditionellen weiblichen Rollenerwartungen einer "guten Hausfrau und Mutter" zu lösen. Hilfreich ist hierbei ihre berufliche Integration, denn ihre zeitliche Beanspruchung durch den Beruf erfordert eine Um- oder Neudefinition ihrer Rolle in der Familie.

Bei den Entscheidungen, die ihr in Personalangelegenheiten abverlangt werden, hat sie "typisch weibliche" Skrupel, die für die Position dysfunktional sein können. Sie hinterfragt jedoch auch selbstkritisch ihre Aufgabe als Redaktionsleiterin, wenn ein Mitarbeiter überlastet ist oder sein Arbeitspensum nicht schafft oder andere Probleme auftreten. Sie vertritt eine beinahe mütterliche Sorge gegenüber ihren Mitarbeitern, zu der sie jedoch steht und die sie nach außen repräsentiert.

626 ...ich versuch' immer, das

627 ist vielleicht blöd, aber vielleicht ist das auch typisch Frau, immer den Fehler zuerst bei

628 mir natürlich zu suchen, ob ich irgendwo irgendjemanden überfordert hab', mit zu viel

629 eingedeckt oder sonst irgendwie, dass es zu so einer Situation ...

633 ... ich musste einmal in meiner Laufbahn

634 hier jemanden kündigen, das war eine ganz dramatische Kiste, das hat mich ... das hat

635 mich viele schlaflose Nächte gekostet, weil ich ... den Menschen, ähm ... sehr geschätzt

636 habe, ihn immer noch schätze.

Bei dem Gedanken an einen Stellenwechsel sieht sich Frau Peters als weibliche Arbeitssuchende wegen ihres Alters sowie ihres "Gebärrisikos" gegenüber männlichen Bewerbern diskriminiert. Gegen dieses "Vorurteil" muss sie angehen, indem sie durch bessere Leistung und höheren Arbeitseinsatz überzeugt. Sie ist der Überzeugung, dass Frauen grundsätzlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als Männer.

Aus ihrem Elternhaus kennt Frau Peters die Orientierung der Mutter an der Berufstätigkeit. Ihre Eltern haben ein eigenes Geschäft und sind "selbst sehr

eingespannt". Im Gegensatz zu den im Elternhaus vermittelten Werten, möchte Frau Peters nicht, dass das Kind "so nebenher" mitläuft, sondern legt Wert auf eine Harmonisierung zwischen Beruf und Familie.

420 ...– Es gibt kein Problem vor dem Kind, da muss es auch stimmen, damit er sei-
421 nen harmonischen Rahmen hat, dass er das Gefühl hat, er ist der Mittelpunkt und er ist
422 Mittelpunkt, wenn wir bei ihm sind.
424 ... natürlich räum' ich da zwischendrin auch auf
425 und lass ihn auch alleine spielen..

Frau Peters' Wertvorstellungen einer "guten Mutter" manifestieren sich in dem Wunsch nach einer "heilen Welt" für die Zeit, in der sie mit ihrem Sohn zusammen ist: "in dieser wenigen Zeit, den zwei oder drei Stunden am Abend". Für sie ist das Wichtigste, dass ihr Sohn spürt, dass seine Eltern immer für ihn "da sind", obgleich sie nicht so viel Zeit für ihn hat wie andere Mütter. Sie ist davon überzeugt, dass er von seinen Eltern profitiert, indem er ein völlig unterschiedliches Familienmodell lebt. Mit dieser Einstellung beruhigt sie ihr manchmal aufkommendes schlechtes Gewissen.

Frau Peters träumt manchmal von einer Vision, ihr Leben völlig anders zu gestalten. Dann kommen Ideen eines alternativen Lebensmodells in Südeuropa, denen sie spielerisch nachhängt.

278 ... ich könnte
279 Ihnen einen Traum erzählen (lacht), also wovon ich wirklich ... ich würde gerne alles in
280 Deutschland auflösen, und würde gerne nach Südfrankreich runtergehen. Aber das ist et-
281 was, das habe ich schon vor 10, 15 Jahren gesagt, und ich hab' immer gesagt „das mach'
282 ich mit 50“. Dann mach' ich das, dann brech' ich hier alle Zelte ab, und mache da unten
283 ein kleines Bistro, und werde ein bisschen mit "bed and breakfast" machen (lacht). ... Ja,
284 weil ich denk', das ist was ganz was anderes, aber ob ich es wirklich realisiere, es ist so ...
285 es ist so eine Vision. Mein Mann sagt dann immer, "dann schreibst Du Deinen Krimi end-
286 lich, von dem Du immer schon träumst", ja, aber es ist einfach ... ja, es ist so, es ist so
287 eine Vorstellung. Man kann wirklich noch was ganz anderes machen, ich bin sehr gerne ...
288 für mich ist der Beruf...

Frau Peters' geschlechtsspezifisches Selbstverständnis entwickelt sich in der Abwehr der traditionellen Hausfrau- und Mutterrolle. Sie identifiziert sich vollständig mit ihrer beruflichen Tätigkeit und sucht in der Karriere und in den beruflichen Anforderungen die Anerkennung als Frau in der Gesellschaft. Sie hat das Gefühl, sich ständig beweisen zu müssen, indem sie Leistung und per-

sönlichen Einsatz bringt. Ihre Mutter- und Partnerrolle wird dem Leitbild der berufstätigen Frau unterworfen. Als Kind hat sie dieses Muster auch gelernt, da das elterliche Unternehmen Vorrang im Rahmen des Familienlebens hatte.

Typ: Das Primat der Disziplin in der Allgemeinen Lebensführung

Frau Peters Allgemeine Lebensführung ist durch das Primat der Disziplin gekennzeichnet. Nur mit hohem persönlichen Einsatz und Disziplin hat sie sich die leitende Position in der Redaktion erarbeitet. Darauf ist sie stolz und die Position verpflichtet sie, weiterhin kontinuierliches Engagement und Leistung zu erbringen. Obgleich das Berufsbild der Journalistin keine Trennung zwischen Beruf und Alltagswelt zulässt⁴¹, versucht sie zumindest am Wochenende eine Trennung herbeizuführen, indem sie hier ihren familiären Verpflichtungen nachkommt. Während der Woche wird ihr Alltag von ihren beruflichen Anforderungen dominiert. Diese sind durch einen hohen zeitlichen und fachlichen Aufwand gekennzeichnet, da das Produkt, ein monatlich erscheinendes Magazin, die Einhaltung von Terminen beinhaltet. Durch den technologischen Wandel wurde zwar der Gestaltungsrahmen vergrößert, gleichzeitig stieg jedoch auch der Arbeitsaufwand sowie die Verantwortung für das Endprodukt.

Ähnlich wie ihren beruflichen Alltag managt Frau Peters ihre Alltagsorganisation. Sie trägt die Verantwortung und hat den Überblick und versucht mit der Unterstützung ihres sozialen Umfeldes die Familienorganisation aufrecht zu halten. Ein zentraler Pfeiler dieser Organisation ist ihr partnerschaftliches Arrangement, das sie mit ihrem Mann entwickelt hat. Ihr Partner nimmt ihr einen Teil der Hausarbeiten ab und kümmert sich auch um die Betreuung des Kindes. Darüber hinaus haben sie eine Kinderfrau und mehrere Personen, die das Kind hüten. Auch ihrem zweijährigen Sohn wird, wie von allen Beteiligten, in dieser durchorganisierten Lebensweise Disziplin abverlangt.

Vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Anstrengungen, in allen Lebensbereichen allen Ansprüchen gerecht zu werden, hat Frau Peters für sich den Typus der "perfekten Frau" zum Leitbild erhoben. Sie versucht nicht nur Beruf und Familie erfolgreich zu "managen" und dafür zu sorgen, dass das "Chaos" in Grenzen bleibt, sondern fühlt sich auch für die Atmosphäre in ihrer Umgebung verantwortlich. So ist ihr in ihrem beruflichen Umfeld ein familiäres

41 Luise Behringer hat mit Hilfe des Konzepts der Allgemeinen Lebensführung die Arbeits- und Lebensbedingungen von Journalisten und Journalistinnen untersucht. Neben einer Reihe von Fragestellungen, die vor allem die Komplexität und Offenheit der Arbeits- und Lebensbedingungen von Journalisten berühren, untersucht sie auch die Frage, inwieweit diese Arbeitsstrukturen eine Vorreiterrolle für andere Berufsprofile spielen. Für den Multimediabereich kann diese Frage durchaus zustimmend beantwortet werden (vgl. Behringer 1998).

Klima sehr wichtig und zu Hause möchte sie ihrem Sohn gerne eine "heile Welt" bieten.

Um diesen hohen Ansprüchen gerecht zu werden, ist ihre Lebensführung durch eiserne Disziplin charakterisiert, was zu einer Dauerbelastung auf höchstem Niveau führt. Ihre Rücken- und Kieferschmerzen können durchaus als Ausdruck des 'Auf-die-Zähne-beißen' oder des 'Sich-zu-viel-aufladen' interpretiert werden.

Frau Peters' Selbstverständnis als Frau lässt keinen Zweifel offen, dass sie als Frau 'ihren Mann' im Leben stehen muss. Sie ist der festen Überzeugung, dass sie sich nur über außerordentliche Leistung sowie über persönliches Engagement Zutritt zu gesellschaftlichen Ressourcen verschaffen kann. Ihre Mutterschaft sowie ihre Rolle als Partnerin hat sie dieser Überzeugung unterworfen. Im Gegensatz zu Frau Linne ist diese Haltung noch von traditionellen Wertestrukturen überlagert. So räumt sie zwar, ähnlich wie Frau Linne, dem Beruf die Priorität in ihrer Lebensführung ein, fühlt sich jedoch noch 'weiblichen Werten' verpflichtet. Dies zeigt sich in ihrem ausgeprägten Verantwortungsgefühl für das Wohlergehen ihres sozialen Umfeldes. Dieser Anspruch führt zu hohen Ambivalenzen, die sie im Falle von Konflikten im Berufsleben sowie in ihrem Verhältnis zu ihrem Sohn aushalten muss. Sie versucht, diesen Ambivalenzen durch strikte Disziplin zu begegnen. Ihre Vision des 'Ausstiegs' in Südfrankreich weist deutlich darauf hin, dass sie sich keine naheliegenderen Alternativkonzepte für ihre Alltagsführung vorstellen kann.

4.3.3 Frau Koslowski: "Die Frauenfrage wurde bisher auf dem Rücken der Männer ausgetragen"

Frau Mona Koslowski ist zum Zeitpunkt des Interviews 33 Jahre alt und arbeitet als freie Grafikerin in Stuttgart. Das Interview findet in den privaten Räumen der Interviewpartnerin statt und dauert ca. 60 Minuten. Die Interviewerin und die Interviewpartnerin kennen sich ebenfalls aus dem beruflichen Kontext, was die Anrede des "Du" erklärt. Frau Koslowski spricht sehr klar und flüssig. Obgleich ihre Antworten meist kurz und knapp sind, wirkt sie offen und gibt bereitwillig Auskunft über ihre Arbeits- und Lebensverhältnisse.

(1) Arbeitsbedingungen

Fachqualifikation

Frau Koslowski ist Grafikerin. Sie hat nach dem Abitur eine Lehre als Druckvorlagenherstellerin gemacht. Danach hat sie teilzeitweise bei einem Retu-

scheur gearbeitet, was sie im Rahmen ihrer beruflichen Laufbahn als "Fortbildung" betrachtet. Sie hat dann entschieden, noch Grafik an einer Hochschule zu studieren, eine Mappe angefertigt und sich an einer Hochschule beworben. Zuerst hatte sie Pech und wurde nicht angenommen. Erst nach dem zweiten Versuch begann sie, mit 28 Jahren, mit dem Grafikstudium.

09 *hab' dann in der Zeit meine Mappe gemacht, hab' mich an der Schule bewor-*
 10 *ben, bin dann nicht genommen worden und ... hab's dann erst mal aufgegeben und hab*
 00 *weitergearbeitet, bin dann irgendwann gewechselt in eine große Agentur und hab' doch*
 11 *nach einem langen hin und her, hat mich dann mit 27 der Rappel gepackt und hab' doch*
 12 *noch eine Mappe gemacht und hab' zu studieren angefangen mit 28. Hab' dann visuelle*
 13 *Gestaltung studiert und seit ich ausstudiert hab', mach' ich freie Mitarbeit, beziehungsweise*
 14 *hab' ein paar eigene Kunden.*

Nach dem Studium hatte sie noch eine halbe Stelle an der Fachhochschule und begann gleichzeitig ihre freie Tätigkeit als Grafikerin, d.h. sie wird entweder von Firmen als Mitarbeiterin tageweise "gebucht" oder sie bearbeitet Aufträge. Die Gründe für ihr verspätetes Studium sieht sie in dem begrenzten Verantwortungsbereich, der ihr im Rahmen ihrer Arbeit als Druckvorlagenherstellerin zugebilligt wurde.

27 *Entscheidend war des, als ich bei diesem Retuscheur gearbeitet hab', das war ganz nett,*
 28 *war ganz OK und als ich dann gewechselt hab' in diese Agentur, hab' ich ... wurd' ich*
 29 *immer wieder damit konfrontiert, dass ich eigentlich jemand bin, der immer nur das macht*
 30 *was andere von mir wollen, da kommt der Grafiker und sagt „so und so wird das ge-*
 31 *macht“ und ich musste das machen, ob ich das gut fand oder nicht. Und hab' aber selber*
 32 *bei mir die Kompetenz vermisst zu sagen, ich will' s anders machen, konnt' aber nicht*
 33 *sagen, warum ich es anders machen will und dann war mir das wichtig, dass ich das lerne,*
 34 *um später einfach selber entscheiden zu können, da hab' ich dann das Studium noch ge-*
 35 *macht.*

Frau Koslowski hat sich mittels ihrer beruflichen Weiterqualifikation ihre Unabhängigkeit erarbeitet. Um einerseits größere Gestaltungsmöglichkeiten im Beruf, andererseits aber auch 'frei' arbeiten zu können, hat sie nach längerem Zögern nochmals einen zweiten Anlauf gewagt und relativ spät studiert. Ihr Studium hat sie nach vier Jahren erfolgreich abgeschlossen. Die Tatsache, dass sie den "späten" Zeitpunkt des Studiums häufig erwähnt, zeigt, dass es für sie nicht leicht war, diese Entscheidung zu treffen und durchzuführen. Ihre Ar-

beitsgebiete bzw. ihre "Mitspracherechte" bei der Arbeit sind sehr unterschiedlich gestaltet.

Arbeitszeitregelung

Die Dauer der Arbeitszeiten ist im beruflichen Ablauf von Frau Koslowski abhängig von ihrer jeweiligen Auftragslage. Grundsätzlich hat sie keine festfügten Arbeitszeitregelungen. Arbeitet sie als "bestellte" Grafikerin in einer Firma, so lehnen sich ihre Arbeitszeiten an die üblichen Kernzeiten der jeweiligen Firma an. Arbeitet sie an einem Auftrag, so kann sie sich die Zeiten selbstständig einteilen.

40 *Manchmal muss ich auch ein bisschen einen Spagat machen und bin mor-*
41 *gens bei einer Firma, noch was fertig machen und bin nachmittags wo anderst, wenn ich*
42 *die eigenen Kunden hab', kann es sein, dass ich erst mittags was anfang' und morgens erst*
43 *mal Haushalt oder was weiß ich halt erledige oder des am Wochenende mach' und ... also*
44 *es ist unheimlich unterschiedlich, also ich weiß wirklich manchmal nicht, was ich in der*
45 *nächsten Woche mach', das weiß ich eigentlich fast nie.*

Ihre Arbeitszeiten sind sehr flexibel gestaltet. Arbeitet sie für eigene Kunden, was den geringeren Teil ihrer Aufträge ausmacht, so kann sie sich ihre Tage frei einteilen und zwischendurch auch Erledigungen im Haushalt machen oder bei schönem Wetter eine Stunde spazieren gehen. Auch ihre berufliche Auslastung ist sehr unterschiedlich

60 *Auch total, total unterschiedlich, also manchmal muss ich wirklich über Monate Sachen*
61 *absagen und kann einfach nicht mehr bewältigen und arbeite wochenends und feiertags und*
62 *überhaupt, manchmal kann es sein, dass keiner anruft.*

Je nach Aufträgen arbeitet sie sehr viel und muss dann auch abends und an den Wochenenden arbeiten. Manchmal arbeitet sie tagsüber in der Firma und arbeitet danach noch abends für "ihre Privatkunden". Hier muss sie sehr flexibel und bereitwillig auf die Kundenbedürfnisse eingehen. Belastungen entstehen durch Termindruck innerhalb der Projekte. Diese sind für Frau Koslowski "normal" und typisch für die Branche. Sie kann damit umgehen, weil sie weiß, dass der Stress "immer zeitlich begrenzt" (107) ist. Dies ist für sie ein großer Unterschied zu einer Situation als Angestellte. Problematisch ist für sie, den Firmen eine Absage zu erteilen.

109 *....was natürlich manchmal*

110 ein Problem ist, dadurch dass da private Kontakte auch noch bestehen, hab' ich immer so
111 manchmal das Problem, die Grenzen klarer zu stecken. Also einfach zu sagen „ich kann
112 jetzt nicht“, das ist immer so ein Spagat zwischen: ich muss die Arbeit annehmen, ich kann
113 nicht nein sagen, ich muss schauen, dass alle zufrieden sind, alle fünf Agenturen, Büros zu-
114 frieden sind, aber auf der anderen Seite ist es manchmal einfach zu viel.

Den Firmen Absagen zu erteilen fällt ihr sehr schwer, da sie Angst hat, dass dann die Aufträge ausbleiben. Sie selbst versucht dann eher, allen gerecht zu werden und sagt von sich, dass ihre "Schmerzgrenze ziemlich hoch liegt, was Stress angeht" (117). Sie kann diese Extremphasen durcharbeiten, weil sie weiß, dass sie vorübergehend sind. Manchmal hat sie auch Phasen, in denen sie wenig Aufträge und somit Freizeit hat. Ihre derzeitige Auslastung schätzt sie auf 50%.

Frau Koslowski versucht, ihre Planung langfristig zu gestalten, was nicht immer leicht ist. In der Regel kann sie nicht über vier Wochen hinaus planen und muss auch hier sich flexibel auf ihre Kunden einstellen. Fixpunkte wie beispielsweise ein längerer Urlaub sind fest eingeplant. Diese verändert sie nicht mehr in ihrer Planung. Sonst gestaltet sie ihre Arbeitszeiten völlig nach den Aufträgen, die sie "reinkriegt".

Sozialorganisation

Da Frau Koslowski selbstständig arbeitet, ist sie in keine betriebliche Sozialorganisation eingebunden. Das Verhältnis zu ihren Kunden ist "vor allem in den kleinen Läden sehr, sehr gut" (86). Sie hat zu vielen Kunden auch einen privaten Kontakt bzw. die beruflichen Kontakte entstanden durch ihren Freundeskreis. In den größeren Firmen arbeitet sie öfters auch mit Abteilungsleitern oder nicht bekannten Mitarbeitern zusammen.

90 Ja, je nach Größe hat man es dann nur mit irgendwelchen Abteilungsleitern zu tun, aber
91 das Verhältnis ist eigentlich bei den Firmen, bei denen ich öfters bin, durchweg gut und bei
92 den kleinen Läden, dadurch dass es dann auch sehr eng ist und schon lang geht und spontan
93 und wochenends, also sehr freundschaftlich.

Ihre Arbeitskontakte sind weitgehend sehr freundschaftlich gestaltet. Oft entstehen aus diesen Kontakten auch Freundschaften, die sie an den freien Zeiten wie beispielsweise abends oder an den Wochenenden intensiviert.

Wachsen ihr die Aufträge über den Kopf, dann muss sie mal ein "klärendes Gespräch" mit den Geschäftsführern der Agenturen und Firmen führen, um wieder alle Seiten zufrieden zu stellen. Das klappt ihrer Ansicht nach "schon".

Die Bezahlung ist ebenfalls sehr variabel gestaltet. Frau Koslowski lässt sich nach Stunden bezahlen.

122 *Auch komplett unterschiedlich. Also es gibt Unterschiede von 100 Prozent in der Bezahlung.*
123 *Also entweder können die Leute teilweise gar nicht so viel bezahlen ... ähm, ja und die gro-*
124 *ßen Firmen können natürlich mehr bezahlen, das ist komplett unterschiedlich, außer natür-*
125 *lich bei den eigenen Kunden, da hab' ich einfach meinen Preis und fertig.*

Frau Koslowski richtet sich in der Bezahlung nach den Firmenstrukturen der Auftraggeber und stellt sich flexibel auf deren Bedürfnisse ein. Für die Zukunft ihrer Selbstständigkeit wünscht sie sich, ein wenig mehr "autark" zu sein, d.h. sie strebt größere finanzielle Möglichkeiten an, um sich eine technische Ausstattung kaufen zu können. Momentan verfügt sie noch nicht über eine Technik, die ihr erlauben würde, völlig unabhängig Aufträge durchzuführen. Sie ist darauf angewiesen, in bestimmten Firmen zu arbeiten und dort das technische Equipment zu benutzen. Langfristig möchte sie weniger in Firmen arbeiten und mehr "eigene Kunden" haben.

Frau Koslowskis Arbeitsorganisation basiert auf dem Prinzip der 'Flexibilität'. Sowohl was die Arbeitsstrukturen als auch die finanziellen Forderungen angeht, hat sie bislang noch keine feststehenden Standards entwickelt, sondern stellt sich völlig auf die Bedürfnisse der Kunden sowie die Auftragslage ein. Sie arbeitet diszipliniert und mit vollem Einsatz und versucht, dem Modell einer verlässlichen Auftragspartnerin zu entsprechen. Der Beruf strukturiert in diesem Sinne sehr stark ihre Alltagswelt, was sie akzeptiert und was ihr bewusst ist.

Sie bevorzugt diese Arbeitsweise und lehnt derzeit eine angestellte Position ab, da sie nicht in starren und festgelegten Arbeitsstrukturen arbeiten möchte. Sie schätzt in besonderem Maße die freiheitlichen und gestalterischen Potentiale, die ihr ihre Arbeitsform bietet und möchte derzeit nicht darauf verzichten. Generell kann sie sich vorstellen, einen beruflichen Wechsel zu vollziehen und etwas ganz anderes, beispielsweise "eine Kneipe", zu machen.

(2) Alltagswelt

Aktuelle Lebenssituation

Frau Koslowski lebt mit ihrem Partner seit sieben Jahren in der Innenstadt von Stuttgart. Sie selbst ist in Stuttgart geboren, dort aufgewachsen, hat ihre Ausbildung dort gemacht und ist in der Region sehr verwurzelt. Sie betont jedoch,

dass sie auch gerne andere Orte anschaut. Sie hat "ein Praxissemester im Ausland" gemacht.

Sie und ihr Partner haben keine Kinder. Ihr Partner arbeitet derzeit als Fahrradkurier, nachdem er jahrelang in der Gastronomiebranche tätig war.

*419 Der ist grad Fahrradkurier, aber hat auch schon Gastronomie gemacht sehr lange und
420 wechselte auch die Ausbildung und Gastronomie zehn Jahre und dann „ne das will ich jetzt
421 nicht mehr, jetzt mach‘ ich ein bisschen Sport“, Fahrradkurier, also auch so einfach was
422 anderes machen, raus aus dem Ganzen.*

Frau Koslowski hat einen großen Freundeskreis, ..."zu viele, also die Pflege der Freundschaften kommt manchmal doch zu kurz, wenn man dann arbeiten muss" (207–208), aber in der Regel unternimmt sie viel mit ihren Freunden. Hier können jedoch auch beträchtliche Zeitspannen dazwischen liegen.

Die Kontaktpflege ist in diesem Sinne auch von ihrer beruflichen Auftragslage abhängig und sie stellt sich flexibel darauf ein, wobei sie betont, dass ihre Freunde auch alle beruflich eingespannt sind.

Falls sie Zeit hat, sind ihr die "persönlichen Kontakte am wichtigsten". Als Hobby gibt sie jedoch auch an, dreimal die Woche Sport zu treiben, ins Kino oder Essen zu gehen. Der Rhythmus ist auch hier völlig von ihrer Auftragslage abhängig. Da sie keine Trennung zwischen Berufs- und Arbeitsleben praktiziert, unternimmt sie keine spezifischen Aktivitäten an den Wochenenden. Diese Zeit ist ebenfalls dem Rhythmus ihrer Arbeit unterworfen.

*178 Nein, eigentlich sieht das Wochenende ...eigentlich genauso aus wie unter der Woche, außer
179 dass ich halt, wenn ich irgendwo gebucht bin, dass ich dann am Wochenende ausschlaf‘ und
180 einkauf‘ und irgendwie schön frühstück‘ und in die Stadt geh‘, aber dadurch, dass ich ja
181 manchmal Löcher hab‘, mach‘ ich solche Dinge auch manchmal unter der Woche, dann
182 macht für mich das Wochenende kein großer Unterschied, außer, dass manche Freunde am
183 Wochenende relativ viel machen und dann macht man da halt mit,...*

Ihre große Leidenschaft ist Reisen. Wenn es möglich ist, unternimmt sie einen "großen" Urlaub und mehrere "kleine" Urlaube im Jahr. Dazu gehören auch kleine Reisen übers Wochenende. Die Urlaube machen ihr ganz besonderen "Spaß" und sie versucht langfristig, diese Neigung mehr zu leben.

Ihre finanzielle Situation beurteilt sie als zufriedenstellend. Frau Koslowski "rechnet" nicht, sondern geht relativ zwanglos mit ihren finanziellen Einnahmen um. Obgleich ihre Finanzen auch von der Auftragslage abhängen und es auch "ruhigere Zeiten" gibt, leben sie und ihr Partner zufrieden.

- 226 *Also ich kann mir diese Urlaube, wie gesagt, leisten und ich*
227 *geh' einfach ins Kino, wenn ich ins Kino will und ich geh' essen, wenn ich essen will und*
228 *ich geh' auch manchmal dreimal in der Woche essen. Ich geh' nicht essen, weil ich Geld*
229 *hab', sondern ich mach' das einfach, da muss ich nicht drauf schauen, muss ich eigentlich*
230 *nicht rechnen.*

Außer für technische oder "betriebliche Ausgaben" spart sie für kein größeres Ziel. Falls sie mehr Geld hätte, würde sie vermehrt in Urlaub fahren oder die Wohnung wechseln. Aber sie verfolgt diese Ziele nicht konsequent. Ihre Lebenskonstellation macht ihr "Spaß", vor allem wenn sie beruflich ein Projekt erfolgreich abgeschlossen hat, wenn sie ab und zu Zeit für ihre Freunde hat, "wenn es einfach läuft" (221), wie sie es sich vorgestellt hat.

Frau Koslowskis aktuelle Lebenssituation ist sehr durch die Verknüpfung ihrer sozialen Stabilität und ihrer Berufsstrukturen geprägt. Ihre langjährige Partnerschaft sowie ihre soziale und familiäre Verankerung im Raum Stuttgart vermitteln ihr eine große Sicherheit, um sich den flexiblen Bedingungen ihrer Berufstätigkeit zu widmen. Diese flexiblen Strukturen werden von ihrem Umfeld mitgetragen und akzeptiert. Sie wirkt angesichts der Flexibilität ihrer Berufsstrukturen sehr gelassen und stabil und schafft es, die Vorteile dieser Arbeits- und Lebensform für sich herauszustreichen und zu leben. Wenn diese Strukturen in einem für sie kontrollierbaren Rahmen ablaufen, dann empfindet sie einen großen "Spaß" am Leben.

Die Urlaube haben einen sehr wichtigen Stellenwert im Leben von Frau Koslowski. Sie versucht, regelmäßig wegzufahren und betont sehr häufig die Wichtigkeit der Urlaube für Ihr Leben. Diese haben den Charakter von 'Auszeiten' für sie, in denen sie von ihrer täglichen Disziplin Abstand nehmen kann.

Alltagsorganisation

Die Alltagsorganisation wird von Frau Koslowski und ihrem Partner gemeinsam erledigt. Es gibt keine strikte Planung, die Organisation hat sich im Laufe des Zusammenlebens so ergeben. Teilweise werden die Arbeiten gemeinsam oder im Wechsel erledigt, teilweise hat jeder sein Aufgabengebiet.

- 303 *Also eher „mal so, mal so“, also es gibt so ein paar Sachen, da haben wir für uns be-*
304 *schlossen, der eine macht dies und der andere macht jenes, der eine wäscht und der andere*
305 *bügelt, keine Ahnung und wer zuerst zuhause ist, kauft ein und kocht.*

Die Alltagsorganisation gestaltet sich weitgehend unproblematisch. Die Frage, ob sie nicht manchmal in die 'klassische Frauenrolle' fällt und mehr Arbeiten

übernimmt, bejaht Frau Koslowski, übernimmt jedoch sofort die Verantwortung für ihr Verhalten.

311 *Ja, ja, schon manchmal, aber das ist ja mein Problem, das ist ja meine Schuld, wenn ich*
 312 *das mach' also ... das hab' ich sicherlich manchmal gemacht und das passiert mir immer*
 313 *wieder und da versuch' ich mich halt immer wieder ein bisschen zu bremsen. Es ist auch*
 314 *manchmal so, dass wenn ich im Arbeiten bin und so mach' und tu' und komm' dann nach*
 315 *Haus', da mach' ich grad so weiter und mach' noch des und mach' noch des und denk' ich*
 316 *„jetzt muss auch noch die Wohnung ganz toll sein“, so ganz hektisch und schnell und dann*
 317 *kommt aber immer wieder so ein Zeitpunkt, wo ich sag' „Moment, die Wohnung wird von*
 318 *allein wieder dreckig, ich lass es jetzt“. Ich erwisch' mich manchmal dabei, wenn ich frei*
 319 *hab', dann muss ich putzen und dann scheint die Sonne und dann denk' ich „stopp“, ich geh'*
 320 *lieber raus oder mach lieber irgendwas anderes.*

Der Haushalt hat keine Priorität im Leben von Frau Koslowski. Wenn sie nach der Arbeit aktiv Hausarbeiten erledigt, dann weil sie von der Arbeit noch angespannt ist und noch unter Stress steht. In einem entspannten Zustand kann sie gelassen mit dem Haushalt umgehen. Die Arbeiten werden weitgehend gemeinschaftlich erledigt. Sie fühlt sich durch diese Prozesse von ihrem Partner "nicht vernachlässigt, unterdrückt oder sonst etwas" (324), sondern sieht sehr klar ihren Anteil an Verhaltensmustern.

Die Ausgaben im Haushalt werden "grundsätzlich geteilt", während ihres Studiums hat sie auch mal weniger zu den Kosten beigetragen. In der Regel werden die Ausgaben individuell aufgeschrieben und dann gegenseitig verglichen, was sehr gut funktioniert. Die Miete wird ebenfalls zwischen beiden Partnern geteilt.

Grundsätzlich werden auch die Urlaubsziele gemeinsam entschieden. Aber auch hier wird jedem ein großer individueller Freiraum eingeräumt.

327 *.... und wenn einer wo anders hin*
 328 *möchte, wo der andere nicht hin möchte, dann geht er halt alleine. Ich hab' zum Beispiel*
 329 *das Praxissemester in Irland gemacht, er hat mich auch dort besucht, aber ich weiß ganz*
 330 *genau, es hat ihm da nicht so gut gefallen und wenn ich da jetzt im Urlaub hingehe, dann*
 331 *geh' ich da alleine hin.*

Die Alltagsorganisation wird zum einen partnerschaftlich, zum anderen nebenbei erledigt. Sie nimmt keinen bemerkenswerten Raum im Leben von Frau Koslowski ein. Sie versucht auch aktiv, sich gegen überhöhte Ansprüche zu wehren und nutzt ihre freie Zeit lieber, um privaten Aktivitäten nachzugehen.

In der Partnerschaft stehen die individuellen Bedürfnisse im Vordergrund, was sie ebenfalls sehr aktiv unterstützt.

Probleme und Belastungen

Als Probleme und Belastungen beschreibt Frau Koslowski in ihrem Lebenslauf die "üblichen Beziehungsprobleme" im Falle von Trennungen sowie Entscheidungsprobleme im Rahmen der beruflichen Laufbahn. Solche Entscheidungen empfindet sie als "Knackpunkte", wobei sie hier ihre Entscheidung meint, noch ein Studium aufzunehmen.

Als "Disharmonie" im Alltag betrachtet sie Ereignisse des beruflichen und alltäglichen Lebens wie beispielsweise eine Schlägerei, die sie auf der Straße beobachtet hat und die sie nichts angeht, sie jedoch "super negativ" findet und sie sehr "belastet". Wie sie mit diesen Ereignissen umgeht, ist sehr von ihrer "Tagesform" abhängig. Im Beruf beispielsweise ist sie öfters mit solchen Belastungen konfrontiert.

353 *Ach, ich würde sagen, dass ist auch ein bisschen Tagesform abhängig, also manchmal hat*
 354 *man kurz mal einen kleinen Schock oder so was und macht dann einfach weiter, das ... ne,*
 355 *also es ist ja auch im Beruf so, dass immer wieder irgendwelche Sachen passieren, weil man*
 356 *plant irgendwie, man macht an den Tagen die Ausdrücke und dann tut der Computer nicht*
 357 *oder der Drucker nicht oder sonst irgendwas und dann muss man immer irgendwie handeln*
 358 *und reagieren und des ... ja. Manche Sachen werfen einen mehr aus der Bahn als andere.*

Oggleich sie sich als "belastbar" einschätzt, werfen sie diese Ereignisse aus der Bahn, weil sie nicht plan- oder kontrollierbar sind. Diese Situationen sind für sie nicht leicht zu handhaben. Im Falle von Problemen kann sie jedoch offen mit ihren Freunden darüber reden, ihre Familie und ihr "Papa natürlich" wissen eigentlich immer, was in ihrem Leben passiert. Zu ihnen hat sie ein enges Verhältnis.

Mit ihrer Offenheit kann sie ihr Umfeld jedoch auch verunsichern und überfordern. Dies erkennt sie sehr klar. Sie meint, dass manche "vielleicht gar nicht so tief gehen wollen, sondern lieber an der Oberfläche bleiben" (556–557). Das ist für sie oft ein Problem.

Grundsätzlich hat sich ihr Leben jedoch so entwickelt, wie sie es sich vorgestellt hat, oggleich sie ihre Ziele auf "Umwegen" oder mit zeitlichen Verzögerungen erreicht hat. Ihre Perspektive deckt sich hierbei nicht mit der Außenwahrnehmung ihrer Person.

404 *... also das ist komisch, weil Du das vorhin so angesprochen hast, mir kommt es*

405 immer so vor, als ob ich manchmal ein bisschen so hin und her wackle, aber eigentlich ist es
 406 doch immer zielgerichtet irgendwo, auch wenn ich das Ziel für mich noch gar nicht formu-
 407 liert hab'. Aber so ... es sehen auch viele Leute auch so im Freundeskreis und sagen immer
 408 „du bist ja der Lebenskünstler“ und was weiß ich, wobei ich das eigentlich gar nicht so
 409 sehe...

Die Probleme und Belastungen siedelt Frau Koslowski im Bereich des 'Übli-
 chen' an, wobei sie zwischen Belastungen unterscheidet, die durch Stress ver-
 ursacht werden und Belastungen, die dem normalen Lebensprozess angehören.
 Mit ersteren versucht sie pragmatisch umzugehen, hier schätzt sie sich insge-
 samt sehr belastbar ein, mit letzteren geht sie diskursiv um, indem sie ihre Fa-
 milie und ihre Freunde daran teilhaben lässt und sie mit ihnen bespricht. Ihr
 Vater spielt hierbei eine wichtige Rolle.

Sie selbst schätzt sich als jemand ein, die mit Hochs und Tiefs durch das
 Leben geht, für ihr Umfeld repräsentiert sie eher den Typ "Lebenskünstler", die
 erfolgreich das umsetzt, was sie sich vornimmt. Sie selbst weiß jedoch, dass ihr
 unabhängiges und flexibles Leben auch seinen Preis hat.

(3) Allgemeine Lebensführung

Orientierungen im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung

Frau Koslowski betont, dass sie klare Orientierungen und "Moralvorstellun-
 gen" hat. Diese wurden ihr von ihren Eltern mitgegeben, sie ist jedoch gerade
 dabei, sich von diesen " Normen, Konventionen und Erziehung" (427) zu be-
 freien. Den Unterschied zu ihren Eltern sieht sie in den Möglichkeiten, die ihr
 das Leben heutzutage bietet. Diese äußern sich in der unterschiedlichen Zeit –
 sowie in der andersartigen Prioritätensetzung.

445Gut
 446 sie hätten vielleicht auch die Möglichkeiten gehabt, aber haben einfach ihre Prioritäten an-
 447 ders gelegt, waren aber auch unter der Obhut ihrer Eltern und haben natürlich noch an-
 448 dere Sachen erlebt, wie den Krieg noch, grad noch so miterlebt und so weiter, aber ... mein
 449 Gott andere Sachen waren früher anders, ich mein' die haben sich nicht lange überlegt, ob
 450 sie jetzt Kinder wollen oder nicht, sie haben halt geheiratet und sie gekriegt. Ich mein', das
 451 sind ganz andere Problematiken heute, es wird wahrscheinlich bei Deinen Fragen noch
 452 kommen, dass wenn man zum Beispiel Kinder kriegt ... wie teilt man sich dann die Arbeit
 453 auf, das war damals gar keine Frage. Deshalb wird der ... ist ja auch die Entscheidung
 454 heute auch nicht mehr so leicht.

Sie verweist auf die unterschiedlichen gesellschaftlichen Bedingungen, in denen sie und ihre Eltern leben und darauf, dass es keine normalen Abläufe und Gewissheiten mehr gibt. Auch der Begriff der Moral passt nicht mehr in die heutige Zeit, für sie birgt möglicherweise der Begriff des 'Vertrauens' eine adäquate Sichtweise auf das heutige Zusammenleben und die Beziehungsstrukturen.

Die Beziehungsstrukturen sind für sie eine zentrale Form der Lebensqualität. Sie versucht, einen ausgewählten Umgang mit Freunden zu pflegen, d.h. sie möchte mit Leuten zusammen sein, bei denen sie sich so geben kann, wie sie "ist". Das ist ihr sehr wichtig. Ihre Vision bezieht sich sehr stark auf harmonisch gelebte Beziehungen, Disharmonien lehnt sie ab. Diese Aussage bezieht sie auch auf ihre Partnerschaft, der sie Priorität in ihrem Leben einräumt. Ähnlich formuliert sie dies auch für ihre Familie und ihre Freunde, deren Bedeutsamkeit sie, vor ihren Beruf stellt.

Ein zentraler Wert, der sich durch all ihre Themen zieht, ist bei Frau Koslowski der Begriff der 'Freiheit', den sie insgesamt als Leitorientierung in ihrem Leben sehr betont und den sie in Abgrenzung zu ihren Eltern beschreibt. Auf ihre Freiheit würde sie auf keinen Fall verzichten wollen. Die Möglichkeit "ja oder nein" zu sagen, stellt ihre grundlegende Orientierung dar.

Frau Koslowski hat ein fest gefügtes Wertesystem, auf das sie ihre Orientierungen in ihrem Leben stützt. Dieses Wertesystem ist sehr durch den Wunsch nach Harmonie in Beziehungen sowie der Möglichkeit der individuellen Selbstentfaltung geprägt. Bisher hat sie es geschafft, dieses Wertesystem für sich umzusetzen, indem sie sich einerseits selbstständig machte und sich keinen hierarchischen Arbeitsstrukturen unterworfen hat. Andererseits versucht sie im privaten Bereich die Möglichkeiten zu leben, die ihr wichtig sind.

Geschlechtsspezifisches Selbstverständnis im Rahmen der Lebensführung

Frau Koslowskis geschlechtsspezifisches Selbstverständnis ist ausgesprochen freiheitsliebend. Sie bewertet die Situation von Frauen aus ihrer persönlichen Perspektive und betont in besonderem Maße den Aspekt der "Verantwortung".

607 ... Für mich klar, ich muss schon mein Ding machen. Ich seh' halt so den Unterschied in
608 dieser klassischen Partnerschaft, wo letztendlich früher das alles auf dem Rücken der
609 Männer ausgetragen wurde, so wird das heute ein bisschen mehr verteilt. Aber die Frauen,
610 oder ich ja auch die Freiheit will, über meine Dinge selber zu entscheiden, damit aber auch
611 mehr Verantwortung für mich und für alle Entscheidungen übernehmen muss. Ich mich also
612 nicht dahinter versteck' dass irgend jemand sagt, "jetzt mach' ich Karriere und wenn ich
613 genug Karriere gemacht hab', gründen wir eine Familie und wenn ich genug Geld verdient

614 hab', dann bauen wir ein Haus', sondern dass das alles mehr gemeinsam stattfindet, be-
615 ziehungsweise dass ich mich nicht zu sehr darauf verlasse, dass irgendjemand irgendwas
616 sagt, nicht dass ich jetzt nicht meinem Partner vertraue, aber ich verlass' mich nicht drauf,
617 dass er mein Leben plant oder unser Leben plant.

In der historischen Entwicklung mussten, nach Frau Koslowski, die Männer die gesamte materielle Verantwortung für die Familie übernehmen, was für sie eine enorme Belastung darstellte. Den gesellschaftlichen Wandel in dieser Frage bewertet sie als extrem positiv, da einerseits die Männer entlastet werden und andererseits auch die Frauen in die Position kommen, sich bewusst für oder gegen etwas zu entscheiden. Die gemeinsame Planung und Organisation beider Lebensbiographien ist ein zentrales Kriterium für sie, wobei sie ihren individuellen Verantwortungsbereich immer sehr stark in den Vordergrund stellt.

In der Frage von Mutterschaft hat sie "eine große Unsicherheit", weil sie nicht ganz auf ihr "Leben verzichten will" (456). Hier hat sie Angst, dass die Hauptsorge für das Kind an ihr "hängen bleibt". Frau Koslowski assoziiert sehr stark den Kinderwunsch mit einem "Verzicht" auf ihr Leben. Es fällt ihr momentan sehr schwer, eine Entscheidung für oder gegen Kinder zu treffen. Ein entscheidendes Kriterium in dieser Frage ist der Mangel an Modellen, d.h. sie kennt keine Frauen, die beide Themen so verbinden konnten, dass sie nicht in die Situation des Verzichts gekommen sind. Eine Strategie, mit dieser Problematik umzugehen, ist das Aufschieben des Kinderwunsches.

485 Den Zeitraum hab' ich schon ein paar mal verschoben (lacht), also den Zeitraum hab' ich,
486 als ich das mit dem Studium beschlossen hab' verschoben, dann hab' ich gedacht „bis 30“,
487 aber dann war klar, ich studier' bis 32 und dann ... irgendwie verschiebt sich der immer so
488 nach hinten, aber beschäftigen tut mich das schon allein aus diesem Grund, weil im Freun-
489 deskreis immer mehr Familien gegründet werden...

Obgleich sie weiß, dass sich die Einstellung ändern wird, wenn die Kinder erst einmal auf der Welt sind, fällt es ihr sehr schwer, sich den Gegebenheiten zu beugen. Sie kennt nur das Modell, dass die Frauen berufliche Einbußen erleiden. Dafür kann sie sich momentan nur sehr schwer entscheiden. Die den Frauen gesellschaftlich zugewiesene Rolle steht in einem großen Widerspruch zu ihrem Selbstverständnis als Frau. Es geht ihr in besonderem Maße darum, selbst zu entscheiden, ihr Leben zu gestalten. Darin liegt ihr Hauptziel als Frau. Sie lehnt die untergeordnete Rolle der Frau genauso ab wie die in der Frauen-

bewegung verbreitete Vorstellung, dass Frauen Opfer gesellschaftlicher Verhältnisse sind.

Typ: Das Primat der individuellen Freiheit in der Allgemeinen Lebensführung

Frau Koslowskis Einstellung zum Leben ist durch die Leitideen von individueller Verantwortung und Gestaltungsmacht geprägt. Dies äußert sich sehr stark in ihrem beruflichen Werdegang, ihren privaten Verhältnissen sowie ihrer Einstellung zum Leben. Beruflich hat sie als Grafikerin den Sprung in die Selbstständigkeit gewagt, was bedeutet, dass sie die Verantwortung für sich übernehmen muss und die Aspekte 'Risikofreudigkeit' und 'Unsicherheit' in ihre Lebensführung integrieren muss. Aber ihr ist die selbst bestimmte Arbeit sehr viel wichtiger, als sich dem Diktat eines Angestelltendaseins zu "unterwerfen".

Privat lebt sie mit ihrem Partner eine Beziehung, die auf individueller Freiheit aufgebaut ist. Die Abhängigkeiten der beruflichen Tätigkeit von ihrer Auftragslage verlangen von ihr eine strenge Disziplinierung ihres Arbeitsstils sowie die enge Verknüpfung des Berufs- und Privatlebens. Ihr Tages- und Wochenablauf ist sehr stark von den beruflichen Vorgaben dominiert. Dies akzeptiert sie, indem sie die freiheitlichen und selbst organisierten Seiten dieser Arbeitsweise betont. Als Gegenwelt bilden die Urlaube einen deutlichen Pol, da diese als 'Auszeiten' zu dem disziplinierten Leben gelten. Ihnen misst sie eine große Bedeutung zu.

Ihre Einstellung zum Leben kann als traditionell 'männlich' interpretiert werden, d. h. das was gesellschaftlich bisher an die Männer delegiert war, möchte sie als Frau übernehmen. Dazu gehören Attribute wie Verantwortung, materielle Vorsorge, Entscheidungsbefugnis. Durch die Tatsache, dass sie diese Attribute zu ihrer Lebensgrundlage gemacht hat, lehnt sie die 'klassische' gesellschaftliche Frauenrolle strikt ab.

Interessanterweise identifiziert sie sich jedoch in dieser Haltung mit den Männern, die bisher, nach ihrer Meinung, durch die Rollenzuschreibung zu viel Verantwortung übernehmen mussten, und nicht mit den Frauen, denen sie abgesprochen wurde. Sie hat kein politisch-gesellschaftliches Empfinden für das Frausein in der Gesellschaft, sondern optiert in der Frage der Familienplanung eher für den Weg des Verzichtes, als sich mit den Frauen zu solidarisieren und beispielsweise bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fordern. Frauenpolitische Grundhaltungen, bzw. die Idee der Frau als Opfer der gesellschaftlichen Verhältnisse, lehnt sie ab. Sie betont für ihre Lebensgestaltung das Recht auf individuelle Entscheidung in allen Lebenslagen.

Diese Haltung steht in einem eigentümlichen Kontrast zu ihren 'Prioritäten' in ihrem Leben, in denen sie häufig harmonische Beziehungsstrukturen, emotionale Stabilität etc. betont. Ihre Ursprungsfamilie, vor allem ihre enge Vaterbeziehung, der Freundeskreis und Partnerschaft bilden als emotionale Verankerung eine stabile Grundlage in ihrem Leben. Diese Stabilität wirkt wie die Voraussetzung ihres an Flexibilität ausgerichteten Lebens.

Die emotionale Stabilität sowie die regelmäßigen Urlaubsreisen bilden für sie einen Gegenentwurf zum Berufsleben, da sie hier aus der Disziplinierung und Anspannung ihrer beruflichen Tätigkeit heraustreten kann.

4.3.4 Herr Neureuth: "Wenn ein langfristiger Strategiebau in der Firma abgeschlossen ist, sehe ich die Möglichkeit, zeitlich zu reduzieren"

Herr Neureuth ist 41 Jahre alt. Er ist Mitinhaber eines vor kurzer Zeit gegründeten Unternehmens für digitale Kommunikationstechnologien, das sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Das Interview fand in einem Besprechungsraum der Firma statt. Die Gesprächsatmosphäre war sehr ruhig und angenehm und war zeitlich genau festgelegt. Herr Neureuth zeigte sehr großes Interesse am Projekt und wirkte während des rund 70-minütigen Interviews sehr konzentriert. Herr Neureuth sprach in einem sehr flüssigen Sprachstil; auf die Fragen antwortet er in unterschiedlicher Ausführlichkeit. Die Fragen zum Beruf und zur Firma beantwortete er meist sehr ausführlich, Fragen zum Privatleben oder zur Alltäglichen Lebensführung sehr kurz und knapp.

(1) Arbeitsbedingungen

Fachqualifikation

Schon sehr früh interessierte sich Herr Neureuth für die IuK-Technologie, sprich Computer und begann, sich mit diesem Medium auseinander zu setzen. Dieses Interesse führte dazu, dass er zunächst als freier Mitarbeiter für Unternehmen Software entwickelte, die zur visuellen Unterrichtsunterstützung eingesetzt wurden. Seinen erlernten Beruf als Uhrmacher stellte er mehr und mehr zurück, bis er in den 80er Jahren ganz in die Multimedia- Branche einstieg. Als Angestellter einer Firma baute er dort eigenständig einen Bereich "Flash-Technologien" auf, nach einem Firmenwechsel entwickelte er eine neue Software-Technologie und baute dafür einen eigenen Geschäftsbereich auf. Innerhalb dieses Tätigkeitsfeldes hielt er Vorträge im In- und Ausland.

Im Jahre 2000 machte er sich selbständig und gründete zusammen mit Partnern eine Consulting-Firma für digitale Kommunikationsstrategien und –

technologien. Herr Neureuth besitzt als Gesellschafter die Mehrheit am Gesamtunternehmen und ist Geschäftsführer über alle Bereiche. Eine persönliche Assistentin steht ihm in allen Arbeitsfeldern zur Seite. Derzeit sind sechs Mitarbeiter in Festanstellung beschäftigt weitere Einstellungen sind für die nächsten Jahre geplant. Herr Neureuth nennt als langfristiges Ziel des Unternehmens die Verbesserung der internen Kommunikation.

71 *Ja, eindeutig, es geht wirklich darum, Prozesse schneller, einfacher zu machen, eingefah-*
 72 *rene Behördenstrukturen sozusagen auszumerzen, Laufzeiten zu verbessern ... ja einfach*
 73 *eine höhere Produktivität zu erzielen, ohne jetzt dem Menschen mehr abverlangen zu müs-*
 74 *sen, eigentlich nur eine prozessgesteuerte Abbildung des täglichen Lebens. Also es geht*
 75 *schon ganz klar um den Mehrwert, es geht nicht um ein Controlling...*

Da die Einführung neuer IuK-Technologien in Unternehmen sehr häufig auf große Ängste und Unsicherheiten auf Seiten der Mitarbeiter stößt, kann eine Abwehrhaltung gegen die Einführung neuer Technologien entstehen, die den gesamten Prozess der Implementierung in Frage stellen kann. Aus diesen Gründen verfügen die Mitarbeiter im Team von Herrn Neureuth neben dem technischen Know-how der Unternehmensstrategien auch über soziale Kompetenz. Ein Mitarbeiter in seinem Team ist Psychologe.

Sein eigener Aufgabenbereich umfasst, neben der Firmenorganisation, die Verbreitung seiner Unternehmensstrategie, die Werbung neuer Kunden, die Bildung eines Kundennetzwerks, die Planung von wissenschaftlichen Projekten sowie die inhaltliche Weiterentwicklung der Firma.

311 *Also ich habe das große Glück, dass wir im Prinzip aus der Hüfte geschossen sehr erfolg-*
 312 *reich in den Markt eingetreten sind, ja. Grundsätzlich ist es so, dass ich auch in die Projek-*
 313 *te involviert bin auf der einen Seite, auf der anderen Seite ist es so, dass meine Aufgaben*
 314 *im Moment sehr, sehr stark die Vision des Unternehmens bildet. Dadurch, dass wir so ei-*
 315 *nen guten Start hingelegt haben, der uns absichert und der es ermöglicht, weiterzudenken*
 316 *und nicht nur im Tagesgeschäft zu denken, kann ich mich einen großen Teil aus dem Tages*
 317 *geschäft herausklinken und kann mich um die Vision des Unternehmens, um den Weg des*
 318 *Unternehmens kümmern, kann die nötigen Schritte dazu einleiten ... das über Patenschaf-*
 319 *ten, über Innovationen die unterschiedlichsten Wege eben gehen, mich diesem Thema wid-*
 320 *men. Das ist der Vorteil, 50 % meiner Zeit besteht momentan in der Entwicklung des*
 321 *Unternehmens.*

Die Entwicklung einer "Vision" für das Unternehmen ist ein großes Anliegen von Herrn Neureuth. Ihm geht es nicht um schnelle Gewinne, sondern er möch-

te ein überzeugendes Konzept vertreten, das neue Technologien und neue Dienstleistungsstrategien vernünftig verbindet. Dieses Konzept muss nicht nur nach außen überzeugend vertreten werden, sondern auch nach innen. Der Begriff der "Innovation" hat für seine "Vision" eine große Bedeutung.

333 *Unterschiedlichste Wege, es gibt zum Beispiel Technologien, es gibt neue Formen der Aus-*
334 *richtung im Unternehmen, also mit was für einem Portfolio gehen wir in den Markt, es*
335 *gibt Innovationen im Bereich von Strategien, also es gibt wirklich unterschiedlichste*
336 *Felder, die man begehen kann und bei der Ausrichtung eines neuen Unternehmens...*
367 *Sie verstehen sich jetzt also nicht nur als Dienstleister, der nur Dienste anbietet und*
368 *Strategieentwicklung, sondern Sie wollen auch ...*
369 *Nein, wir denken schon dreigleisig. Also Consulting-Dienste ist mit Sicherheit etwas*
370 *Wichtiges, aber wir denken auch in eigenen Technologien und in eigenen Diensten. Wir*
371 *machen auch eigene Innovationen.*

Herr Neureuth hat einen sehr guten Einblick in die Multimediabranche, er verfügt über ein hohes Fachwissen, seine vielfältigen Kontakte und sein Drang, immer wieder neue Herausforderungen zu suchen, mündeten in die Gründung eines eigenen Unternehmens. Er hat sich selbst einen Rahmen geschaffen, in dem er seine Kreativität auch wirtschaftlich umsetzen kann.

Arbeitszeitregelung

Die Kernarbeitszeit für alle Beschäftigten im Unternehmen ist von 9.30 – 18.00 Uhr. Herr Neureuth arbeitet in der Regel bis 19 Uhr. Wenn es die Terminierung eines Projektes erfordert, arbeitet er auch bis 22 Uhr oder länger. Grundsätzlich versucht er jedoch, einen geregelten Arbeitstag einzuhalten.

224 *Wir sind alle*
225 *darin interessiert, auch noch ein Privatleben zu haben, das bedeutet, es muss konsequent*
226 *danach geschaut werden, dass man nicht jede Nacht bis um zehn hier sitzt, natürlich ist es*
227 *aufgrund unserer momentanen Situation auch möglich, bis um zehn abends hier zu sein.*
228 *Ich bemühe mich zum Beispiel, um sechs Uhr hier heraus zu kommen, wenn es mir dann*
229 *gegen sieben gelingt, dann bin ich schon sehr stolz, und dann habe ich auch noch was von*
230 *meinem Abend. Natürlich gibt es Situationen, bei denen man länger arbeitet, manchmal bis*
231 *in die frühen Morgenstunden, aber das ist dann projektspezifisch, also hier gibt es schon*
232 *auch die Bewegung zwischen wenig und viel, befindet sich ein Projekt in einer heißen*
233 *Phase, wo sind die Erwartungshaltungen des Unternehmens, und jeder ist hier ein Teil des*
234 *Unternehmens in irgendeiner Form.*

Was den zeitlichen Einsatz für das Unternehmen betrifft, sieht sich Herr Neureuth in keiner Sonderposition als Geschäftsführer. Er erwartet von seinen Mitarbeitern ebenfalls eine gewisse Identifikation mit dem Unternehmen bzw. ein hohes Verantwortungsgefühl den Inhalten der Arbeiten gegenüber.

211 *Es gibt schon Regelzeiten. Also letztlich haben wir gesehen, dass es eine Verlässlichkeit*
212 *geben muss. Es muss eine Verlässlichkeit jedes Einzelnen geben, da Teamarbeit das einfach*
213 *bedingt, und deshalb haben wir Regelzeiten, und deshalb freuen wir uns morgens, wenn*
214 *wir alle gegen halb zehn irgendwie hier sind, wobei wir das jetzt auch nicht mit Stechkarte*
215 *oder sonst irgendwas werten, ja ... die Eigenverantwortlichkeit steht bei uns dann schon*
216 *sehr stark im Vordergrund. Also wir erwarten Eigenverantwortung.*

Herr Neureuths Agenda ist meistens nur für die nächsten zwei Wochen ausgebucht. Auf dieses Prinzip legt er großen Wert, da er für neue Entwicklungen "flexibel" zur Verfügung stehen möchte, lange "Planungsphasen" schätzt er *nicht* und versucht sie zu vermeiden. Zu seiner Unterstützung steht ihm eine Assistentin zur Verfügung, die für ihn die "Terminabwicklung" besorgt, jedoch auch und vor allem den geistigen Austausch mit ihm pflegt.

Für die Arbeitszeiten gibt es im Unternehmen verbindliche Regelungen. Da die Arbeit in Form von Teamarbeit erfolgt, war die Einführung einer Kernarbeitszeit zwingend. Da Herr Neureuth ebenfalls in Projektarbeit involviert ist, ist die Zeitregelung auch für ihn verbindlich. Rund die Hälfte seiner Tätigkeit entfällt auf Projektarbeit, die andere Hälfte benötigt er, um die inhaltliche Konzeption des Unternehmens voranzutreiben.

Sozialorganisation

Als Geschäftsführer ist Herr Neureuth maßgeblich an der Auswahl der Mitarbeiter für das Unternehmen beteiligt. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind in Festanstellung, an ihre berufliche Qualifikation werden zunächst keine formalen Anforderungen gestellt. Aus gutem Grund, da Herr Neureuth sich selbst auch als "Quereinsteiger" bezeichnet, legt er für die Auswahl neben Fachkenntnis auch andere Kriterien zugrunde wie beispielsweise soziale und menschliche Kompetenz. Diese zu erkennen, erfordert eine gewisse Lebenserfahrung.

111 *Ganz unterschiedlich, es kommt natürlich darauf an, es gibt Mitarbeiter, die ein tech-*
112 *nisches Studium hinter sich haben, es gibt Mitarbeiter, die ein betriebswirtschaftliches*
113 *Studium hinter sich haben, es gibt Mitarbeiter, die Quereinsteiger sind, ich wäre der letzte,*
114 *der ...äh, sich keine Quereinsteiger anschaut, da ich eben auch selber aus solch einer*

115 *Situation in dieses neue Geschäftsfeld auch eingetreten bin.*
 116 *Es ist sehr, sehr stark abhängig, um was für Menschen es sich handelt, in was für*
 117 *Bereichen man mit diesen Menschen arbeiten will, letztlich steht für uns dann auch schon*
 118 *der Mensch im Vordergrund, wir erhalten uns eine Fähigkeit, sich in ein Unternehmen*
 119 *zu integrieren, als Basisbaustein für eine Zusammenarbeit. Also Knowledge auf der*
 120 *einen Seite ist gut, auf der anderen Seite kann man ganz, ganz viel lernen, aber die*
 121 *menschliche Kompetenz steht bei uns sehr, sehr stark im Vordergrund.*

Herr Neureuth ist sich der Verantwortung bewusst, die er als Arbeitgeber für seine Mitarbeiter hat. So legt er neben einer effizienten und professionellen Arbeitsweise auch sehr großen Wert darauf, dass es den Menschen im Unternehmen "gut" geht, da sie nur in einer menschlichen Umgebung auch "gute Ergebnisse bringen". Arbeitet ein Mitarbeiter beispielsweise ständig bis tief in die Nacht, so hat dieser mit "seinem sozialen Umfeld ein Problem", was wiederum Konsequenzen für das Unternehmen haben könnte. Soweit möchte es Herr Neureuth "nicht kommen lassen". Er spricht hier aus eigener Erfahrung, was er für sich und seine Mitarbeiter vermeiden möchte.

414 *Also ich habe auch 54-*
 415 *Stunden-Arbeitstage erlebt, um irgendwelche Dinge fertig zu kriegen ...*
 425 *... dadurch habe ich mein privates Umfeld verloren, hundertprozentig, und das ist keine*
 426 *lustige Erfahrung gewesen,.....*

Sein Schlüsselbegriff für eine (erfolgreiche) Integration der Mitarbeiter ist "Unternehmenskultur". Diese zeichnet sich durch das Merkmal der "innerbetrieblichen Verbindlichkeit" aus, das heißt, das Unternehmen fordert Leistung von seinen Mitarbeitern, aber dafür bietet es auch im Gegenzug Rechte und Sicherheiten an. Er grenzt sich hier sehr stark von der so genannten "New Economy" ab, in der es nur um schnelle Gewinne und keinerlei Gegenleistungen für die Mitarbeiter geht. Zu einer "guten" Unternehmenskultur gehören für ihn vier Merkmale:

Ein erstes wichtiges Merkmal ist die Schaffung von "Eskalationsebenen" innerhalb der Firma. Es soll Ebenen geben, auf denen Konflikte unter den Mitarbeitern ausgetragen werden können. Nur so können sie greifbar bleiben und sich nicht zu einer "Bedrohung für das Gesamtsystem" auswachsen.

Ein zweites Merkmal in der Unternehmensorganisation sind "flache" Hierarchieebenen.

153 *Und eine flache Hierarchie, die den einzelnen Menschen sieht, halte*

- 154 *ich schon für einen Teil unserer Unternehmensphilosophie. Das ist absolut nötig, meiner*
155 *Meinung nach.*
- 183 *Und wie viele Hierarchieebenen gibt es in Ihrer Firma?*
- 184 *Ja gut, das ist ja jetzt alles noch sehr klein, da gibt es im Prinzip auch nur zwei Ebenen.*
- 185 *Also hier geht noch ganz, ganz viel noch auf Zuruf, und das ist auch gut so.*
- 135 *Letztlich ist ein Unternehmen ein ganz sensibles Gefüge aus unter-*
136 *schiedlichen Bedürfnissen, Wünschen und Forderungen, für eine persönliche und für die*
137 *unternehmerische Zukunft... und das muss in einem ausgewogenen Spiel sein, wenn dem*
138 *nicht so ist, denke ich, dass ein Unternehmen funktionieren kann, aber dass der Spaßfaktor*
139 *eher gering einzuschätzen ist.*
- 140 *Mhmm ... und der spielt bei Ihnen eine große Rolle?*
- 141 *Ja, arbeiten muss schon Spaß machen, sonst wird die Leistung nicht abgeliefert.*

Flache Hierarchieebenen haben in diesem Sinne die Funktion der Transparenz innerhalb der Hierarchieebenen sowie die Möglichkeit für die Mitarbeiter, ihre Bedürfnisse in die Arbeit einzubringen. Darauf legt Herr Neureuth großen Wert, denn nur so kann der Faktor "Spaß" in der Arbeit gewährleistet bleiben.

Als drittes Organisationsmerkmal nennt er die Projekt- und Teamarbeit, die jedoch differenziert betrachtet werden muss. Die Arbeit in Projektform macht rund die Hälfte seiner eigenen Tätigkeit aus. Die Projekte, auch Teilprojekte, werden innerhalb eines Teams bearbeitet. Er trägt dafür Sorge, dass bei aller Arbeit in Teilprojekten die Mitarbeiter das Gesamtprojekt und seinen geplanten Ablauf nicht aus den Augen verlieren. Der Ort für diese strategischen Überlegungen ist die wöchentliche Mitarbeiterbesprechung. Die zentrale Arbeitsform in der Firma ist die projektförmige Arbeit im Team.

- 191 *Projektorientiert ist ja eh' das Lösungswort ...*
- 192 *Ja, klar ...*
- 193 *... also wir arbeiten schon projektorientiert, damit kann man ja auch alles verkaufen, klar.*
- 194 *Es wird im Team gearbeitet, es gibt interne Workshops innerhalb jedes Projektes, die nötig*
195 *sind, um alle Menschen, die in ein Projekt involviert sind, auch dabei zu behalten ... und*
196 *wir haben gesehen, dass sich viele Menschen in ihrer Teilaufgabe sehr, sehr wohl fühlen,*
197 *ja, aber darüber hinaus letztlich unter Umständen Gefahr laufen, den Gesamtablauf*
198 *eines Projektes zu verlieren, gar nicht mehr mitzubekommen, wohin läuft das denn*
199 *eigentlich, weil sie so stark in ihren Teil der Arbeit involviert sind, so dass es einfach auch*
200 *nötig ist, alle wieder auf das Gesamtprojekt ... über das Gesamtprojekt zu informieren und*
201 *dafür zu sorgen, dass die Innovationskraft, die von jedem Einzelnen ausgeht, auch wieder*
202 *in das Projekt einfließt.*

Ob die Firmenphilosophie erfolgreich umgesetzt wird bzw. ob sich seine Vorstellungen einer integrierten Unternehmenskultur etabliert haben, hängt nicht zuletzt von der Motivation der Mitarbeiter ab. Diese Frage beantwortet Herr Neureuth für sein Unternehmen als eindeutig positiv. Er schätzt die "Innovationskraft" seines Unternehmens als sehr hoch ein.

248 ... Auch das Engagement sehr, sehr hoch. Uns gibt es erst seit März diesen Jahres,
249 also seit wir eingetragen sind...äh, und... die Innovationskraft jedes Einzelnen ist
250 unglaublich, also das macht wirklich Spaß.

Eine langfristige Perspektive für sein Unternehmen formuliert Herr Neureuth mit dem Begriff des "konservativen Wachstums", d.h. er strebt grundsätzlich ein Firmenwachstum an, dieses soll jedoch nicht "ins Uferlose wachsen", sondern es soll langsam und kontrolliert wachsen.

176 Konservatives Wachstum heißt, dass nicht auf zukünftige Projekte hingewachsen wird,
177 dass nicht ins Uferlose gewachsen wird, um sich zu positionieren, sondern dass gewachsen
178 wird mit den Projekten, dass gewachsen wird mit der Arbeit, und dass das Heranführen an
179 die Unternehmenskultur stattfinden kann, dass man nicht irgendwie jeden Monat 50 Leute
180 einstellt. ...Das sind dann innerhalb eines Jahres mehr, als eine große Multimediaagentur
181 zum Beispiel haben kann, sondern dass man eben so einstellt, dass diese Menschen in die
182 Unternehmenskultur eingeführt werden.

Als Gründer und Mitinhaber des Unternehmens hat Herr Neureuth maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation, des sozialen Klimas und die Auswahl der Mitarbeiter. Diese Gestaltungsaufgabe ist ihm ein sehr großes Anliegen und entspricht seiner "Vision" des Unternehmens. Die Produkte, die das Unternehmen auf dem Markt anbietet, sollen sich in der internen Firmenstruktur widerspiegeln und vice versa. Die Herausbildung einer "Corporate Identity" kann nur gelingen, wenn verbindliche Regeln für alle Parteien in einem Unternehmen aufgestellt werden.

Diese Einstellungen sind das Ergebnis seiner bisherigen Berufspraxis. Hier hat Herr Neureuth wichtige Erkenntnisse gewonnen, die er in seinem Unternehmen umsetzen möchte. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter in ihren Arbeitsstrukturen erscheint ihm auf lange Sicht der wichtigste Garant für erfolgreiche Unternehmensstrategien.

(2) Alltagswelt

Aktuelle Lebenssituation

Herr Neureuth ist geschieden und hat aus seiner Ehe zwei Kinder im Alter von acht und dreizehn Jahren. Er lebt mit seiner neuen Partnerin zusammen in einer Wohnung in Stuttgart, die Kinder leben bei ihrer Mutter in der Nähe von Stuttgart. Für das Besuchsrecht gibt es zwar gerichtlich festgesetzte Regelungen, den Eltern bleibt es aber unbenommen, diese "Mindestregelung" zu erweitern, was im Fall der Familie Neureuth auch geschieht.

441 *Aus einem Agreement aus meiner ersten Ehe ist es so, dass ich*

442 *die Kinder auch sehr, sehr stark bei mir habe und das eine sehr offene Geschichte*

443 *ist, also nicht richterlich bestimmt.*

444 *Wie oft haben Sie die Kinder bei sich?*

445 *Also die Kinder sind, eigentlich verbrieft, alle zwei Wochen bei mir, und innerhalb der*

446 *Zwischenzeit bin ich aber oft da oder sie kommen zu mir, also eine vielschichtige Geschichte.*

Die Trennung von seiner Frau liegt für Herrn Neureuth zeitlich vor der Firmengründung, so dass er seine Firma auch in Berlin hätte ansiedeln können, in seinen Worten ein sehr attraktiver Standort für die Multimediabranche. Er zog den Standort Stuttgart wegen der hier herrschenden "konservativen Entwicklermentalität" vor und konnte so gleichzeitig in räumlicher Nähe zu seinen Kindern bleiben. Ob er sogar in erster Linie wegen der Kinder in Stuttgart geblieben ist, bleibt unklar; eindeutig ist jedoch, dass die Bindung an seine Kinder seine Verankerung in der Region verstärkt.

Das Leben mit seinen Kindern, die Ausgestaltung der Vaterrolle ist für Herrn Neureuth mittlerweile ein zentraler Punkt in seinem Leben. Durch den relativ häufigen Kontakt versucht er, mit ihnen ein "Stück Alltag" zu leben, sich um Schulangelegenheiten zu kümmern, Elternabende zu besuchen, für sie als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

479 *Ach ja, eigentlich sehr normal. Es geht letztlich nicht darum, dass ich der' Veranstaltungs-*

480 *heini' bin, der nach High-Level-Erfahrungen sucht, die Torte steht jeden Tag auf dem*

481 *Tisch...nein, also ganz normal, sie sind eben auch bei mir, und ich lese auch oder mache*

482 *irgendwas anderes, und die Kinder machen auch was ...*

Von seinen Kindern als Ansprechpartner wahrgenommen zu werden, ist eine Position, die sich Herr Neureuth "erarbeitet" hat. Dies betrachtet er als Prozess, der noch nicht abgeschlossen ist. Vor seiner Trennung war er im Rahmen sei-

ner letzten Arbeitsstelle so stark eingebunden, dass der Kontakt zu seiner Familie sehr litt. Dies betrachtet er auch als einen zentralen Grund für das Zerbrechen seiner Ehe. Heute hat sein Privatleben einen anderen, gewichtigeren Stellenwert in seinem Leben bekommen. Heute nimmt er sich bewusst Zeit für seine Kinder und meint, dass sich alle Beteiligten "auf einem guten Weg" befinden.

Herr Neureuth hat für sein berufliches Engagement in der vorherigen Firma einen sehr "hohen Preis" gezahlt: sein Privatleben löste sich sukzessive auf. Durch dieses Ereignis geriet er in eine persönliche Krise, was ihn dazu bewogen hat, seine Prioritäten im Leben sowie seine Handlungsmuster zu hinterfragen und neu zu ordnen.

570 ... also ich habe diese harte Phase

571 der New Economy wirklich am eigenen Leib erlebt und ... erlebt, was alles passieren kann,
572 wenn man sich zu tief reinhängt; im Moment bin ich eher daran interessiert, es so zu ma-
573 chen, dass ich noch existent bleibe.

431 Ich bemühe mich, alles für

432 das Unternehmen im Rahmen eines Ordnen zu tun, aber ich bin auch nicht bereit, das ins
433 Uferlose ausschweifen zu lassen.

Die neue Lebenspartnerin von Herrn Neureuth ist ganztags berufstätig. Sie verbringen die Zeit mit seinen Kindern gemeinsam und fahren auch zusammen in Urlaub. Sowohl für seine Partnerin, als auch für seine Kinder war und ist die Situation nicht einfach, es treten immer wieder Konflikte auf. Herr Neureuth spürt, dass es für seine Partnerin nicht leicht ist, seine Kinder zu akzeptieren, bewertet die Entwicklung jedoch positiv und sieht, dass schon "viele Schritte" gemacht wurden. Gleichzeitig versucht er "zweigleisig" zu fahren und sich auch bewusst Zeit für seine Partnerschaft zu nehmen.

Die Partnerschaft sowie die Kinder füllen Herrn Neureuths Privatleben weitgehend aus. Seine Ursprungsfamilie lebt ebenfalls in Stuttgart. Zu seinem Vater und seinen Geschwistern hat er einen "Kontakt", über die Intensität der Kontakte macht er wenig Angaben. Er hat einen kleinen Freundeskreis, den er sehr schätzt. Er bedauert, dass er in der momentanen Arbeitssituation wenig Zeit für die Pflege seines Freundeskreis hat.

Herr Neureuth kam als Zehnjähriger mit seinen Eltern und drei Geschwistern aus Niedersachsen nach Baden-Württemberg, wo sein Vater eine Tätigkeit im Management in einer Firma annahm. Herr Neureuth wuchs in der Nähe von Stuttgart auf. Auf die Frage, wie sehr er sich mit dem Leben seines Vaters

identifiziert, antwortet er ausweichend, dieses Thema scheint ihm zu intim. Jedoch räumt er ein, sich langsam "damit auseinander zu setzen".

- 608 *Ich hab' Kontakt ... ja, ja ich hab' Kontakt, ja jetzt nicht besonders, zu meinem Vater habe*
609 *ich Kontakt, zu meinen Geschwistern ...*
610 *Haben Sie den Eindruck, dass Sie ein ähnliches Leben führen wie Ihr Vater?*
611 *Das ist echt eine spannende Frage, ja. Eine spannende Frage, mit der ich langsam beginne*
612 *mich auseinander zu setzen. In vielen Dingen ist es auffällig, aber letztlich nein, glaub' ich*
613 *nicht, glaub' ich wirklich nicht.*
614 *Warum nicht? Sie grenzen sich ab ...*
615 *Das ist auch ganz gut so, glaub ich, ja ...*
616 *Also richtig bewusst, Sie grenzen sich ab ...*
617 *Ach ne ... also es gibt ... ich komme aus einem vier-Kinder-Haushalt, ... da gibt es so*
618 *unterschiedlichste Dinge, Erfahrungen, die wir erlebt haben, das würde jetzt fast eine*
619 *Runde zu tief gehen ...*

Herr Neureuth sieht sich momentan in einer ähnlichen beruflichen Situation wie vor dem Schritt in die Selbständigkeit. Der Aufbau der Firma erfordert seine ganze Zeit und seine Aufmerksamkeit. Er kennt die Risiken, die dieses Fahrwasser birgt und versucht, dem aktiv entgegenzuwirken. Er versucht, für seine Kinder und seine Partnerin da zu sein, obgleich er sich eingestehen muss, dass sein Privatleben "wieder leidet". Durch seine konsequente Alltagsorganisation versucht er Hilfestellungen zu institutionalisieren, um nicht wieder in Phasen des workaholics abzurutschen.

Alltagsorganisation

Herr Neureuth führt mit seiner neuen Lebensgefährtin einen gemeinsamen Haushalt. Beide sind ganztags berufstätig. Zur Bewältigung der Aufgaben im Haushalt nehmen sie keine externe Hilfe in Anspruch. Seine Partnerin erledigt den größeren Anteil dieser Aufgaben der Hausarbeit. Er weiß um dieses Missverhältnis in der Aufgabenteilung und ist bemüht, mehr zu übernehmen.

- 537 *Es sollte Halbe-Halbe sein (lacht), das ist auch etwas, um das ich mich bemühe.*
538 *Und das klappt auch?*
539 *Ich würde sagen: immer besser, ja.*

Genauere Angaben zur Gestaltung der Alltagsorganisation macht Herr Neureuth nicht; weder darüber, welche Arbeiten er übernimmt, noch, wann ein

gemeinsamer Feierabend beginnt, und wie dieser in der Regel aussieht. Auch über die Organisation des Alltagslebens mit seinen Kindern erzählt er wenig. Hier antwortet er sehr knapp und vermittelt den Eindruck, dass es sich hier um seine Intimsphäre handelt.

Probleme und Belastungen

Das Thema 'Belastungen und Probleme' behandelt Herr Neureuth in einer vorsichtigen Weise. So spricht er von neuen Bereichen, in die er sich erst "hineinfinden muss". Diese Situation betrifft seine aktive Vaterrolle, die neue "Familien"-Situation mit seinen Kindern und seiner neuen Lebensgefährtin, das Verhältnis zu seinem Vater oder die Organisation des Alltagslebens in seiner neuen Partnerschaft.

Die Trennung von seiner Frau und die Auflösung seiner Ehe beschreibt er rückblickend als ein einschneidendes Erlebnis, das ihn in eine größere Krise hineinmanövrierte. In dieser Zeit zog er sich völlig zurück, zog erste Konsequenzen, was sein berufliches Engagement betraf und versuchte, sich eine kleine "Auszeit" zu nehmen. In dieser Zeit hatte er auch eine Unterstützung, zu der er sich jedoch nicht äußern möchte.

574 *Nein, eine Erkenntnis, also mir ging es teilweise nicht gut, und das hat sich teilweise*
575 *weiter verschleppt und wurde immer schwieriger, und irgendwann bin ich dagesessen und*
576 *habe gedacht, was passiert hier, ich glaube, ich mache Schluss ... ich glaube, ich bin ein*
577 *relativ willensstarker Mensch und habe gekappt, was ich als ungut empfunden habe,*
578 *relativ rücksichtslos in meinem persönlichen Umfeld ... und habe dann eine Zeitlang sehr*
579 *zurückgezogen mich mit mir beschäftigt und ... das war dann der erste Schritt, darauf zu*
580 *verzichten auf äußere Eindrücke und andere Dinge, von denen ich das Gefühl habe, dass*
581 *sie mir nicht gut tun, ja ... auf diese zu verzichten, und das war dann kein einfacher Prozess,*
582 *also das war schwierig, aber ich habe das durchgehalten und hatte dann das besondere*
583 *Glück, meine jetzige Partnerin kennen zu lernen, das war dann einfach gut.*

Beruflich war Herr Neureuth zum Zeitpunkt der Krise noch in der Position eines Geschäftsführers in einer Multimediafirma. Er begann, darauf zu "achten", dass er weniger arbeitete, was er auch ganz gut "hingekriegt" hat.

Diese Krise hat ihn sehr nachhaltig beeinflusst, sie wirkt bis in seine heutige Alltagsführung hinein, und ist ihm als Gegenmodell seines früheren Lebens "gegenwärtig".

(3) Allgemeine Lebensführung

Orientierungen im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung

Die Welt des Managements ist das Terrain oder das "Parkett", auf dem sich Herr Neureuth die meiste Zeit seines Berufslebens bewegt hat und es auch heute noch tut. Diese Welt war auch die berufliche Welt seines Vaters. Diese Welt ist durch einen strengen Verhaltenscodex sowie Werte und Normen gekennzeichnet, aus der Herr Neureuth mit seinem Schritt in die Selbständigkeit heraustreten wollte. Es war ihm ein Anliegen, eigene Vorstellungen umzusetzen. Diese orientieren sich in erster Linie am Menschen. Die Mitarbeiter sollen nicht als "Werkzeuge" benutzt werden, die in den Firmen eingesetzt werden, wie es für die Multimediabranche typisch ist. Herr Neureuth orientiert sich an einem am Menschen ausgerichteten Unternehmenskonzept.

685 ... vor zwei Jahren sind die 20 bis 25-jährigen Start-up-Generäle ins Feld geschickt
686 worden mit dem unglaublichen Vorhaben, neue Dinge aufzusetzen, mit einer Härte,
687 die eigentlich nur durch ihr Alter verständlich wird, also das ist wirklich mein Gefühl
688 und ... diese erste Generation ist in vielen Bereichen gescheitert, insbesondere, was den
689 Bereich Unternehmensführung angeht,
693 ... und da gibt es eben ganz, ganz viele Frustrationen, viele Burn-outs, viele ver-
694 brauchte Menschen, und das ist eigentlich bitter ... für die Einzelnen, für die Unternehmen.

Herr Neureuth betrachtet sich selbst als Gradmesser für den Umgang mit seinen Mitarbeitern. Seine moralische Maxime lautet, "nur solche Anforderungen an andere zu stellen, die man selbst auch bereit ist zu erfüllen" (676). In diesem Sinne ist "Menschlichkeit" einer seiner Grundwerte, nach denen er sein Unternehmen führt. Die anderen Werte sind Verantwortung und Verlässlichkeit

Diese Orientierung an Werten und Normen gilt für ihn wieder als "modern", da sie an einer langzeitlichen und ganzheitlichen Perspektive und nicht an der kurzfristigen Gewinnmaximierung ausgerichtet ist. Er ist fest davon überzeugt, dass langfristige Erfolge auch in der Wirtschaft nur über diese Werte möglich sind.

Er selbst orientiert sich im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung an seiner Arbeit, konkret am Aufbau des Unternehmens. In dieser Tätigkeit sieht er seine Aufgabe für die kommenden drei bis fünf Jahre. Nach der Erfüllung dieses Ziels kann er sich "alles" vorstellen, darüber macht er sich jedoch derzeit keine Gedanken. Sein Selbstvertrauen lässt ihn mit ruhiger Zuversicht in die Zukunft blicken. Seine persönlichen Erfahrungen haben ihm gezeigt, dass er

bisher auch "stürmische Zeiten" gemeistert hat. Insgesamt versucht er, die Dinge positiv und gelassen zu sehen.

655 ... ständig Angst zu haben. Ich komm' ja eigentlich aus einer Generation, für die Flexibilität
656 noch nicht so gemacht ist, die fangen irgendwo an und so weiter ... und bin durch unter-
657 schiedlichste Umstände in eine solche Situation versetzt worden, ja ... die nicht immer
658 positiv waren, die Umstände und ich glaube, ich habe was Positives daraus gemacht und ...
659 ah ... das ist für mich einfach ein Anspruch an Flexibilität, und das ist etwas, was ich gut
660 finde.

Herr Neureuth wurde über seine Krise gezwungen, über sich und sein Leben nachzudenken. Diese Krise hat er als eine große Herausforderung für sich erkannt, sie angenommen und begonnen, seiner Allgemeinen Lebensführung eine neue Richtung zu geben. Er sieht sich hier in einem Prozess, der noch nicht abgeschlossen ist. Er "arbeitet" jedoch an sich und ist optimistisch, seinen persönlichen Wertewandel Schritt für Schritt umzusetzen.

Geschlechtsspezifisches Selbstverständnis im Rahmen der Lebensführung

In seiner Ehe lebte Herr Neureuth das Modell der traditionellen Geschlechterrollenverteilung. Das Scheitern dieses Modells hat ihn dazu veranlasst, über seine geschlechtsspezifische Rolle nachzudenken. Über diesen Reflexionsprozess möchte sich Herr Neureuth nicht äußern, dies wäre ihm eine "Runde zu tief". Es wird jedoch deutlich, dass er im Rahmen dieses Prozesses auch seine Vaterbeziehung aufarbeiten "muss". Er räumt ein, dass es "in vielen Dingen eine auffällige Ähnlichkeit" (612) zwischen seiner Rolle als Vater und Ernährer einer Familie und der seines Vaters gibt.

Die Partnerschaft mit einer jüngeren Frau konfrontiert ihn mit einer veränderten Situation. Das Paar hat keine gemeinsamen Kinder, seine Partnerin ist ganztags berufstätig und erwartet von ihm selbstverständlich eine Beteiligung im Haushalt. Sie vertritt in dieser Situation ein neues geschlechtsspezifisches Selbstverständnis, dem er sich auch stellen muss und das von ihm ein verändertes Verhalten einfordert. Auch hier ist er "auf dem Weg" und sieht für sich noch Handlungsbedarf, z.B. in Richtung einer partnerschaftlich geführten Haushaltsorganisation.

Ein Kinderwunsch seiner Partnerin könnte für Herrn Neureuth zum Prüfstein seines Einstellungs- und Wertewandels im Hinblick auf seine Geschlechtsidentität werden. Er ist diesem Wunsch gegenüber nicht verschlossen, konkrete Pläne möchte er jedoch noch nicht machen. Wie im Falle eines weiteren Kindes sein Berufsleben aussehen könnte, lässt Herr Neureuth offen. Er

kann sich mittlerweile vorstellen, seine Arbeit zeitweise zu reduzieren oder in einer anderen Weise zu organisieren, um seiner Partnerin eine Berufstätigkeit zu ermöglichen.

548 *Grundsätzlich inzwischen ja, also zumal ich auch schon ein gemütlicher Arbeiter bin, also*
549 *ja, ich habe immer irgendein Notebook oder sonst irgendwas, mit dem ich auch immer zu*
550 *Hause arbeiten kann.*

551 Also, dass Sie da auch mehr Flexibilität reinbringen oder auch nur drei Tage die Woche
552 hierher kommen, und zwei Tage zu Hause bleiben ...

553 *Alles möglich, ja.*

554 Das ist für Sie möglich.

555 *Ja, das ist für mich möglich. Also ehrlich gesagt, jetzt im Moment nicht, aber wenn ein*
556 *langfristiger Strategieaufbau in der Firma abgeschlossen ist, sehe ich die Möglichkeit.*

557 *Also inzwischen könnte ich die Zeit auch füllen.*

558 Und Sie wären dazu auch bereit?

559 *Ich könnte es mir vorstellen, ich könnte es mir sogar gut vorstellen.*

Theoretisch kann sich Herr Neureuth vorstellen, seine Berufsstrukturen zu verändern. Diese Veränderung ist zwar in naher Zukunft nicht eingeplant, für die Idee einer beruflichen Veränderung möchte er jedoch gerne offen bleiben. In diesem Fall kommen ihm die technologischen Möglichkeiten zu Hilfe, da er dann flexibel von zu Hause arbeiten könnte.

Herr Neureuth war aufgrund der Trennungssituation mit seiner Ehefrau mit existentiellen Fragen berührt, die ihn auch an geschlechtsspezifische Fragen nach seiner Rolle als Mann, Ehemann und Vater heranführten. Diese Fragen hat er aufgegriffen, bearbeitet und versucht nun langsam, mit seiner neuen Partnerin einen anderen Weg zu beschreiten. Wie sich herausstellt, ist dieser Weg nicht einfach, Herr Neureuth hat ihn erst begonnen und steht noch am Anfang.

Typ: Das Primat der Stringenz in der Allgemeinen Lebensführung

Herr Neureuth siedelt sich und sein Unternehmen in der Multimediabranche in Stuttgart an. Schon früh war er von den Potentialen der IuK-Technologien fasziniert, hat sich auf diesem technischen Feld spezialisiert und eine stringente erfolgreiche Karriere durchlaufen. Momentan baut er ein eigenes Unternehmen auf.

Herrn Neureuths Ausrichtung sowohl der Allgemeinen Lebensführung als auch seiner Identität galt immer einem (erfolgreichen) Beruf. Dies liegt einerseits daran, dass er sich vom Beruf des Uhrmachers bis ins hohe Manage-

ment hochgearbeitet hat und nun den Sprung in die Selbstständigkeit gemacht hat, andererseits lebt er äußerlich das Lebensmodell seines Vaters. Die Stringenz beruht bei Herrn Neureuth sehr stark auf seinen persönlichen Erfahrungen, die er in seinem beruflichen Umfeld sowie in seinem Privatleben gemacht hat.

So hat er jahrelang in Firmen der Multimediabranche gearbeitet, die nach den Prinzipien der "New Economy" aufgebaut waren. Herr Neureuth beschreibt diese als an Leistung ausgerichtete Arbeitsformen, die notwendigerweise soziale Vereinsamung und Krankheit der Beschäftigten nach sich ziehen. Aus diesen Erfahrungen hat er für seine Firma eine Unternehmensphilosophie entwickelt, die den Mensch und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt rückt bzw. das Verhältnis Beschäftigte – Arbeitgeber als ein ausgewogenes Verhältnis des Gebens und Nehmens betrachtet. Die klaren strukturellen Vorgaben wie Arbeitsverträge, Arbeitszeitstrukturen u.a. in der Firma sollen den Mitarbeitern Verbindlichkeit und Sicherheit vermitteln, so dass sich diese mit "Spaß" ihrer Arbeit widmen können. Diese ist in Team- und Projektarbeit organisiert.

Im persönlichen Bereich hat er die Trennung von seiner Familie durchlaufen, für die er im Nachhinein seine Lebensführung als 'workaholic' verantwortlich macht. Auch hier hat er eine Veränderung herbeigeführt. Er versucht, konsequent die Beziehung zu seinen Kindern zu pflegen und widmet sich bewusst seiner neuen Partnerschaft. Die neue Partnerin fordert von ihm ein verändertes geschlechtsspezifisches Rollenverständnis, was die Teilnahme an der Haushaltsführung, eine aktive Rolle in der Partnerschaft u.a. beinhaltet. Herr Neureuth hat sich auf diese neuen Prozesse eingelassen und sieht sich "auf dem Weg".

Sein Motto lautet: "Fakten schaffen", was ihm vor allem in seinem beruflichen Umfeld nicht schwer fällt. Auffallend ist die Souveränität von Herrn Neureuth in beruflichen Angelegenheiten. Er wirkt sicher, sehr engagiert und hat Boden unter den Füßen, wenn es um die Branche oder das Unternehmen geht. Hier ist er innerlich zu Hause und entwickelt ein hohes Maß an Kreativität.

Mit der Verbindung zu dem anderen Teil seines Lebens wurde er mit Hilfe seiner Krise konfrontiert. Eine neue Partnerschaft hat ihn hierbei emotional sehr unterstützt. Es ist sehr auffallend, wie wenig Herr Neureuth in diesem Bereich verankert ist. Er gibt wenig Auskünfte, spricht sehr knapp und kurz und kommt niemals in den Fluss des Erzählens. Die meisten Themen empfindet er als Themen seiner Intimsphäre, die nicht in ein Interview gehören.

Es wird deutlich, dass er wieder vom beruflichen Aufwind erfasst ist und diese Tätigkeit zum Dreh- und Angelpunkt seines Lebens macht. Die Allgemeine Lebensführung ist von den Arbeitsstrukturen dominiert, diese geben den

Rhythmus und die Intensität vor. Inwieweit Herr Neureuth die Arbeit im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung "domestiziert" und ihr weniger Gewicht einräumt, wird von seinen partnerschaftlichen Arrangements abhängen bzw. wie nachdrücklich seine Partnerin ihre Anforderungen und Bedürfnisse an ihn heranträgt.

4.3.5 Zusammenfassung

Bei allen Interviewpartnerinnen und -partnern ist der Beruf das konstitutive Gestaltungselement der männlichen und weiblichen Identitätsbildung. Die Arbeitsstrukturen können in allen Fällen als zentrale Leitmuster der Allgemeinen Lebensführung betrachtet werden. Dies ist auch dann der Fall, wenn Kinder auf die Welt kommen. Zwar hat eine Interviewpartnerin eine "Kinderpause" eingelegt, indem sie für drei Jahre ihre Arbeitszeit reduziert hat. Sie ist jedoch sehr schnell wieder auf eine volle Stelle gegangen, weil sie diese Lebensform nicht mit ihrem Selbstverständnis als Frau in Einklang bringen konnte.

Die ausgewählten Fallstudien machen deutlich, dass die Arbeitsbedingungen stark auf das Gesamtgefüge der Allgemeinen Lebensführung einwirken. Dabei wird offensichtlich, wie sehr der familiäre Hintergrund, Orientierungen und Wertestrukturen sowie die Konstruktion der eigenen Biographie zusammenwirken und der Allgemeinen Lebensführung ihre Form geben. Aus diesem Grund ist die Gestaltung der Lebensführung und konsequenterweise auch die Gestaltung der Arbeitsstrukturen sehr stark von den psychischen Dispositionen sowie von der materiellen Ausstattung der Lebensführung abhängig.

Die vier Fallstudien stellen typische Muster dar, wie die Arbeitsstrukturen (erfolgreich) in die Allgemeine Lebensführung integriert werden. Es wurden vier Handlungsstrukturen identifiziert, die sich in allen Fallstudien in unterschiedlichen Ausprägungen finden lassen. Sie stellen in der dargestellten Form Prototypen für Allgemeine Lebensführungen dar. Die Trennung zwischen den Typen kann als eine konstruktive Trennung gesehen werden, da es Parallelen und Überschneidungen in allen Lebensführungen gibt.

Der Typus *Kontrolle* hat den Rhythmus der Allgemeinen Lebensführung vollständig den Strukturen der Arbeitswelt unterworfen. Die Entscheidung für eine erfolgreiche Berufslaufbahn und gegen Kinder wurde frühzeitig getroffen und die Gefahr von Unwägbarkeiten durch rigide Kontrollstrategien auf ein Minimum reduziert. Diese Kontrollstrategien beinhalten ein hohes Maß an Effizienz am Arbeitsplatz sowie eine enge Identifikation mit den Zielen des Unternehmens. Im privaten Umfeld beinhalten sie die Entscheidungskontrolle im Hinblick auf Haushalts- und Lebensgestaltung sowie im sozialen Umfeld. Die-

se Strategien dienen der Aufrechterhaltung von Sicherheit und dem Abwehren von Unwägbarkeiten. Die Lebensführung wird rundum abgesichert und geregelt, um die Kontrolle über die gegenwärtige Lebenssituation zu gewährleisten. Als enorme Bedrohung erscheinen vitale Ereignisse wie der Tod von Angehörigen, Krankheit oder Alterungsprozesse, die die eigene Lebensführung destabilisieren und denen mit noch rigideren Kontrollmechanismen begegnet wird.

Der Typus *Disziplin* versucht, im Gegensatz zum Kontrolltypus, nach allen Seiten hin offen zu bleiben. Zwar hat die Erwerbsarbeit einen dominanten Stellenwert in der Allgemeinen Lebensführung, die anderen Lebensbereiche werden jedoch – zumindest dem Anspruch nach – ebenfalls integriert. Die Prozesse des Lebens werden nicht als Bedrohung wahrgenommen, sondern als Gestaltungsmöglichkeit, die jedoch klare Entscheidungen und Selbstdisziplin im Alltag voraussetzen. Die Anforderungen an die eigene Lebensführung werden als sehr hoch eingeschätzt und – häufig unter großen Anstrengungen – erfüllt. Über die Aspekte persönliche Disziplin, Organisation und Einbindung des sozialen Umfeldes in die eigene Rahmenplanung wird die Allgemeine Lebensführung entwickelt. Durch die Strategie der Disziplinierung der Allgemeinen Lebensführung soll eine Kontinuität zwischen den verschiedenen Lebensbereichen hergestellt werden. Die disziplinierte Organisation eines verbindlichen Rahmens der Lebensführung gerät ebenfalls durch vitale Prozesse unter Druck, da diese die Fragilität der durchorganisierten Lebensführung spiegeln.

Charakteristisch für den Typus *individuelle Freiheit* ist die Betonung der subjektiven Gestaltungsmacht sowohl in der eigenen Lebensführung als auch im gesellschaftlichen Prozess. Die Erwerbsarbeit ist zwingende Voraussetzung für den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, als Zugangsbedingungen werden die individuelle Leistung und der individuelle Erfolg erkannt. Soziale Zugehörigkeiten über Geburt oder Geschlecht werden weitgehend abgelehnt, im Vordergrund steht die eigene Kompetenz und der innere Drang, das Leben aktiv in die Hand zu nehmen. Die Lebensführung ist durch Offenheit, Mut und Planungsaktivität gekennzeichnet. Auch hier können vitale Prozesse als große Bedrohung erlebt werden, da eine Rückbindung an die Gemeinschaft oder an Institutionen als eine hohe Einbuße persönlicher Freiheit erlebt wird.

Der Typus *Stringenz* ist durch den Aspekt der Rationalität in der Allgemeinen Lebensführung gekennzeichnet. Für die Persönlichkeitsstruktur setzt er ein gesundes Maß an Selbstvertrauen und Kompetenz voraus. Der Beruf erscheint hierbei als das geeignete Forum, um Entscheidungen, Planungen und Kompetenzen umzusetzen. Die Aspekte Vertrauen und Offenheit werden in ein stringentes berufliches Konzept integriert. Dieses Konzept wird in die Allgemeine Lebensführung übertragen und mit der gleichen Aussicht auf Erfolg bewertet.

Vitale Prozesse stehen der beruflichen Sphäre gegenüber und müssen rationalisiert, bearbeitet und integriert werden. Als Bedrohung erscheinen sie besonders dann, wenn sie nicht mehr als kalkulierbare und manipulierbare Prozesse wahrgenommen werden können.

5. Does 'gender' matter?

5.1 Die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Multimediabranche

Im Gegensatz zu anderen Arbeitsmarktsegmenten mit qualifizierten bis hochqualifizierten Berufsprofilen wie beispielsweise der Wissenschaft, zeichnet sich die Multimediabranche durch einen hohen Frauenanteil in der 1. Peripherie aus (vgl. Abbildung 1). Die Fallstudien in Kapitel 4 haben exemplarisch eine Vorstellung darüber gegeben, wie sich die Beziehung Arbeit – Leben in der Multimediabranche darstellen kann. Diese hohe Integration von Frauen führt zu einem Wandel, der unterschiedliche Auswirkungen hat. Im Hinblick auf die Arbeitsthesen (vgl. Kap. 2), die für die Studie entwickelt wurden, können folgende Beobachtungen formuliert werden:

- (1) Die Organisation der Arbeitsstrukturen im Rahmen der untersuchten Multimediafirmen stellt sich nicht einheitlich dar, sondern zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Diese reicht von Firmen, die überwiegend mit "Freien" arbeiten, bis zu Firmen, die eine tarifrechtlich ausgestattete Arbeitsorganisation haben. In der Regel handelt es sich um klein- und mittelständische Unternehmen, die nach erfolgreicher Etablierung auf dem Markt formale Arbeitsroutinen eingeführt haben.

Im Hinblick auf die internen Arbeitsstrukturen kann festgestellt werden, dass sich weitgehend hier die wesentlichen Diskussionspunkte der arbeitsmarktsoziologischen Literatur spiegeln (vgl. Kap 3). Die Arbeitsstrukturen sind sehr stark durch flache Hierarchien, projekt- und teamförmig organisierte Arbeit sowie durch Zuschreibung von Verantwortung gekennzeichnet. Durch die starke Kundenorientierung besteht in den meisten Firmen eine Kernarbeitszeit, die flexibel gehandhabt wird. Aufgrund der projektförmig organisierten Arbeit sind die Mitarbeiter aufgefordert, ihre zeitliche und fachliche Kompetenz nach Bedarf einzubringen. Dies führt in der Regel zu einer Ausweitung der tariflich vereinbarten Zeitstrukturen sowie einer Intensivierung des Arbeitsprozesses.

Eine Flexibilisierung dieser Arbeitsstrukturen in zeitlicher und räumlicher Hinsicht konnte nicht beobachtet werden. Im Gegenteil konnten die Arbeitsstrukturen eher als feststehende, wenig bewegliche Größen im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung eingeschätzt werden. Diese wurden stark durch normative Leitbilder im Hinblick auf die corporate identity der Firmen flankiert. In allen Fallstudien richtete sich die Gestaltung der Allgemeinen Lebensführung nach den beruflichen Bedingungen. Trotz des hohen Frauenanteils in der Branche kann **keine Flexibilisierung** auf Sei-

- ten der Arbeitsstrukturen im Hinblick auf Familien unterstützende Konzepte beobachtet werden.
- (2) Die Wertorientierung der Interviewpartnerinnen kann als **'modern'** beschrieben werden, d.h. der Beruf ist einerseits identitätsstiftend für die biographische Gestaltung und andererseits gilt die Erwerbstätigkeit als wichtige Voraussetzung für die ökonomische Unabhängigkeit. Im Rahmen der Erwerbstätigkeit ist die Leistungsbereitschaft hoch und die Frauen suchen nach Lebensformen, die in der Regel konträr zu der traditionellen Rolle der Frau in der Gesellschaft sind. Die Lebensbereiche Familie und Partnerschaft werden dem zeitlichen Rhythmus der Erwerbstätigkeit unterstellt.
 - (3) Die Arbeitsanforderungen der Berufsprofile erfordern in besonderem Maß die Anpassung an das historisch geprägte **'männliche Modell von Erwerbstätigkeit'**, d.h. der Beruf wird zum Dreh- und Angelpunkt der individuellen Lebensplanung. Diese Anpassung führt zu einem Wandel der weiblichen Lebenskonzepte wie Verzicht auf Kinder oder höchstens ein Kind, die Forderung nach neuen partnerschaftlichen Arrangements oder individualisierte "Lebenskonzepte". Auf Seiten der männlichen Interviewpartner konnte dieser Wandel nicht festgestellt werden. Jedoch haben die Interviews gezeigt, dass die Veränderung der Einstellungen und der Lebensbedingungen auf Seiten der Frauen einen Einfluss auf die Partnerschaft haben. Durch die Abwehr der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung werden die Männer wesentlich mehr als in der Muttergeneration 'in die Pflicht' genommen.
 - (4) Die individuellen Bewältigungsstrategien im Hinblick auf die Allgemeine Lebensführung werden von den weiblichen Interviewpartnerinnen unterschiedlich gehandhabt. Die Dominanz der Erwerbstätigkeit (im Rahmen der Allgemeinen Alltagsführung) führt zu vielseitigen Lebenskonzepten, deren erfolgreiche Integration in die Alltagsführung von familiären und psychischen Dispositionen der Interviewpartnerinnen abhängt. Diese Dispositionen reichen von starren Handlungsmustern der Kontrolle und Selbstbeherrschung bis zu Handlungsmustern, die Offenheit und individuelle Freiheit beinhalten. Insgesamt zeichnen sich jedoch alle durch die Abwehr der traditionellen weiblichen Geschlechterrolle aus und durch die (un)bewusste Suche nach weiblichen Identitäten. Diese Suche wird von den Frauen als **individuell** zu erbringende Leistung betrachtet. Die Entwicklung neuer Lebenskonzepte findet in diesem Sinne weitgehend ohne sozio-kulturelle Rückbindung im Rahmen der Gesellschaft statt. Dies kann bei der männlichen Untersuchungsgruppe nicht festgestellt werden, hier kann ein sozio-kulturelles Selbstverständnis beobachtet werden, das auf Tradition und Kontinuität beruht.

schichtiger Differenzierungs- und Pluralisierungsprozess dar, der aus unterschiedlichen Perspektiven bewertet werden kann. Ohne Zweifel können im Rahmen dieses Prozesses Gewinne sowie Verluste dieser Entwicklung für die Frauen und die gesellschaftliche Entwicklung dargestellt werden.

Im Ausloten dieser Gewinne und Verluste wird hierbei das Spannungsverhältnis deutlich, in dem sich die Genderforschung bei der Bewertung dieser Thematik bewegt. Einerseits müssen die Fortschritte der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen an der beruflichen Integration gemessen und verfolgt werden. Andererseits gerät das kollektive Interesse von Frauen immer mehr unter die Dominanz gesellschaftlich standardisierter Interessen, die sich historisch vor dem Leitbild einer männlich ausgerichteten Berufsbiographie entwickelt haben⁴². Diese beiden Seiten einer Medaille werden im Folgenden diskutiert.

5.2 Die Aufkündigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

Die 'moderne' Einstellung der weiblichen Interviewpartnerinnen zeigt sehr anschaulich, dass sie einerseits die Ehe zum Zwecke wirtschaftlicher und sozialer Absicherung nicht mehr als zwingend erachten. Andererseits stellen sie die traditionelle Privilegierung von Männern in der Erwerbswelt prinzipiell in Frage und fordern gleichwertige berufliche Chancen ein.

Diese Entwicklung bahnt sich seit Mitte der 70er Jahre an und wurde als Thema von der Genderforschung vielseitig bearbeitet. In dieser Zeit begannen einschneidende Strukturveränderungen wie die Besserstellung der Ehefrau im Scheidungsrecht, und das am männlichen Ernährer ausgerichtete Normalarbeitsverhältnis verlor aufgrund hoher Arbeitslosenzahlen an Verlässlichkeit.

⁴² Ingrid Kurz-Scherf beschreibt diese Ambivalenz in einer Analyse des "Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" der Bundesregierung, das im Koalitionsvertrag vom 23. Juni 1999 formuliert wurde. Sie zeigt hier auf, dass in diesem Papier nicht nur weiterhin die Schlechterstellung der Frauen im Erwerbsleben festgeschrieben wird, sondern weist vorrangig auf die geschlechtsblinde Ignoranz des Konzeptes gegenüber den von den Frauen repräsentierten Modernisierungsbedarfen in sozialen Organisationen (Kurz-Scherf 2001).

Besonders durch die besseren Bildungschancen für breite Bevölkerungsschichten erwarben sich Frauen den formalen Zugang zum Arbeitsmarkt⁴³.

Obgleich im Rahmen des historischen Prozesses unterschiedliche geschlechtsspezifische Schließungs- und Umdeutungsprozesse stattgefunden haben⁴⁴, die Frauen geradezu systematisch von Arbeitsmarktsegmenten ausgeschlossen haben, konnte das Bedürfnis nach individueller Autonomie, Berufsorientierung und kontinuierlicher Erwerbsarbeit auf Seiten der Frauen nicht aufgehalten werden. Die Doppelbewegung – die abnehmende Zuverlässigkeit des Ehemannes als Ernährer einer Familie sowie die durch Erwerbsarbeit realisierte wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen von den Ehemännern bzw. Partnern – hat dazu geführt, die traditionelle Privilegierung von Männern in der Erwerbswelt prinzipiell in Frage zu stellen (Hausen 2000, Geissler et al. 1998).

Diese Entwicklung vollzieht sich, wie die vorliegende und auch andere Studien verdeutlichen, vor allem bei Frauen in höherqualifizierten Berufen. In mehreren Fällen befindet sich darüber hinaus die Frau in der besserverdienenden Position. Fallstudie 20 im Rahmen des Sample zeigt beispielsweise, dass sich die geschlechtstypische Situation nun vertauscht hat: die Frau nimmt die Rolle der Familienernährerin ein und ihr Ehemann kümmert sich um die beiden Kinder und um den Haushalt. Aufgrund ihrer leitenden Position in der Agentur ist sie zeitlich so eingespannt, dass sie während der Woche ihre Kinder kaum sehen kann. Diese Fallstudie ist zwar in der geschlechtsspezifischen Aufteilung noch sehr außergewöhnlich für Deutschland, der Wunsch nach einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit auf Seiten der Frauen führte jedoch in nahezu allen Fallstudien zu ausgewogeneren partnerschaftlichen Arrangements, die auf der Abwehr der traditionellen Zuweisung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung basieren.

Diese Beobachtung kann jedoch nicht als repräsentativ gewertet werden. Im Gegenteil weisen Studien sowohl in der BRD als auch in europäischen Ländern eher darauf hin, dass die Haus- und Familienarbeit noch immer größtenteils von den Frauen ausgeführt wird. Heute ist – und dies kann im Rahmen der vorliegenden Studie bestätigt werden – jedoch der Umgang mit dem Problem 'Ver-

43 Erst seit 1977 ist der Anspruch der Frauen auf Erwerbstätigkeit und damit auf ein Normalarbeitsverhältnis rechtlich akzeptiert. Dennoch wird in Deutschland durch steuerpolitische Regelungen die Zuweisung traditioneller Geschlechterrollen und Erwerbsmuster gefördert. In der Norm der Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird die Geltung der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Arbeitsschutz- und Teilhaberechte sowie ein existenzsicherndes Einkommen für den Unterhalt einer Familie festgeschrieben, was das Aufbrechen traditioneller geschlechtsspezifischer Strukturen enorm erschwert (Holst, Maier 1998).

44 Vgl. die umfassende Literatur zu geschlechtsspezifischen Schließungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt: Wetterer (1992); Heintz et al. (1997); Hüning et al. (1998); Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (1998); Wobbe 1999 u.a.

'Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben' vielfältig und für die (zumeist gut ausgebildeten Frauen) stellt sich die Frage: "Lassen sich Kinder in mein Leben als Erwerbstätige integrieren?" (Klammer 2001).

Dieser Frage ist beispielsweise nach der Wende in Ostdeutschland radikal der Boden entzogen worden. Der rasante Geburtenrückgang nach der Wiedervereinigung, der sich in den letzten 3–4 Jahren wieder auf niedrigem Niveau stabilisiert hat, ist ein deutliches Indiz für diese neue Unsicherheit.⁴⁵

Diese Entscheidung spiegelt sich sehr deutlich in den Fallstudien. Neben ökonomischen werden berufliche Einbußen als Gründe für einen zögerlichen Kinderwunsch genannt sowie die Angst und Befürchtung, in traditionelle weibliche Fahrwasser zu geraten. Diese Angst ist nicht unbegründet. Eine jüngst durchgeführte Studie über Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland hat beispielsweise sehr deutlich aufgezeigt, dass existenzsichernde, d.h. vollzeitnahe Erwerbsarbeit in Deutschland mit einem Leben mit Kindern vereinbar ist. Diese Vereinbarkeit kommt jedoch in der Regel unter großen Mühen sowie ständiger Überforderung zustande und ist mit hoher Unsicherheit und finanziellen Risiken verbunden (Ludwig et al. 2002).

In welcher Weise und wie diese Mühen und Unsicherheiten abgewägt werden, wird von den Frauen individuell entschieden. Der Vergleich mit den ostdeutschen Frauen im untersuchten Sample hat hierbei auf den Umstand verwiesen, dass diese eine größere Zufriedenheit mit ihrer Lebens- und Arbeitssituation haben als westdeutsche Frauen. Sie äußerten weniger das Gefühl der Überforderung in der Form des Arbeitens und des Lebens, erwarteten von ihren Männern weniger Unterstützung als die erwerbstätigen Frauen im Westen und sind insofern auch bei einer wenig egalitären Aufteilung der Haus- und Familienarbeit weniger enttäuscht (Ludwig et al. 2002).

Diese Situation wird in der vorgelegten Situation bestätigt. Die Einstellungen der Frauen im Untersuchungsraum Stuttgart sind sehr geprägt durch eine individualistische Lebenseinstellung, die auf der Idee der Selbstverwirklichung durch den Beruf sowie eine weitgehend autonome Lebensführung beruht. Um dieses Ziel zu erreichen, werden von einigen Frauen weitreichende Forderun-

⁴⁵ Die Zahlen sprechen hier für sich: von den knapp 36 Mio. in Deutschland registrierten Frauen ab 15 haben heute etwa 35% Kinder, etwa 65% sind kinderlos. Etwa jede vierte der heute 35-jährigen West-Frauen wird kinderlos bleiben, bei den Ost-Frauen ist es etwa jede zehnte Frau mit steigender Tendenz. Gleichzeitig wird die Entscheidung über eine Mutterschaft stark herausgeschoben. Das Alter der Erstgebärenden liegt momentan in Westdeutschland bei 28,7 Jahren, in Ost-Deutschland bei 27,9 Jahren (Angaben in: Klammer 2001:332).

gen an die Partnerschaft gestellt, bzw. neue Lebenskonzepte entwickelt, die sich an den Bedingungen eines erfüllten Berufslebens orientieren.⁴⁶

Trotz der stark rückläufigen Geburtenzahlen, werden diese Anzeichen eines tiefen gesellschaftlichen Wandels öffentlich kaum als Krisendebatte geführt. Dennoch können sie für bestimmte soziale Gruppen als eine "Revolutionierung der Geschlechterordnung" (Hausen 2000:353) bezeichnet werden. Obgleich typische Frauenarbeiten mit ihren niedrigen Lohn- und Sozialkosten auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor von großer Bedeutung sind, "werden hochindustrialisierte Gesellschaften zukünftig ohne den "sexual contract" (Carole Pateman) auskommen müssen, der als stillschweigende Voraussetzung und Grundlage des "social contract" für zwei Jahrhunderte weitreichende gesellschaftliche Funktionen erfüllt hat" (Hausen 2000:354 ff).

Die Geschlechterordnung in Rahmen der Erwerbsarbeit ist für den Verlauf des 19. und 20. Jahrhunderts sehr gut erforscht und hat gezeigt, wie hartnäckig sich das Prinzip der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gehalten hat. Immer, wenn sich die Frauenbewegung bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen erkämpft hatte, wurden umgehend sozialpolitische Regelwerke geschaffen, um Frauen auf ihren 'natürlichen' Mutter-"Beruf" festzulegen und dies zu institutionalisieren. Seit den 50er Jahren hat sich besonders in Deutschland der Diskurs auf das hartnäckige Frauendilemma verlagert, Beruf und Familie zu vereinbaren. Das zeigt sich insbesondere an politisch initiierten Familienprogrammen, die weitgehend an Frauen adressiert waren und noch immer sind. Diese Entwicklung stellte sich für Männer ganz anders dar. Ungeachtet aller gesellschaftlichen und technologischen Umwälzungen sowie aller Demokratisierungs- und Individualisierungstendenzen konnten sie weiterhin im Sinne eines Hausvorstands die Frauen dominieren. Gerade für den Bereich Arbeitsmarkt zeigte die Genderforschung, wie sich hier geschlechterhierarchische Strukturen kontinuierlich reproduziert haben (Hausen 1993, Hausen 2000, Kurz-Scherf 1998, 2001).

Die Familienleistungen, die in den letzten zwei Jahrhunderten von Frauen erbracht wurden, beinhalteten neben Kinderbetreuung auch Arbeiten wie Altenpflege, die Betreuung von behinderten Menschen oder Gartenbau und Tä-

46 Im Rahmen der Genderforschung wird diese Seite bislang kaum wissenschaftlich von Männern beleuchtet. Wie eine Veröffentlichung von zwei Journalisten zum Thema 'Männer zwischen Beruf und Familie' zeigt, ist insgesamt nur ein Bruchteil der (deutschen) Männer bereit, Abstriche im Berufsleben zu machen und sich anderen Lebenskonzepten anzunähern. Die Gründe beschreiben sie als ausgesprochen vielschichtig und reichen von politisch-strukturellen über wirtschaftliche bis zu psychologischen und emotionalen Gründen (Schnack, Gesterkamp 1998).

tigkeiten des "Vorsorgenden Wirtschaftens"⁴⁷. Diese Arbeiten wurden und werden noch immer im Rahmen der Familie ohne Entgelt erbracht, oder, über den Markt vermittelt, gehören sie zu dem Niedriglohnsektor. Durch die steigende Qualifizierung von Frauen in hoch industrialisierten Ländern bei gleichzeitiger Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen wird dieser Bedarf derzeit mit Hilfe (weiblicher) Arbeitskräfte aus Niedriglohnländern gedeckt. Es ist jedoch zu vermuten, dass sich die Situation in naher Zukunft verschärfen wird (Behning 1997, Kurz-Scherf 2001).

Die Frauen- und Genderforschung hat die Ausgrenzung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt sowie die gesellschaftliche Abwertung von 'weiblicher Arbeit' sehr früh zum Gegenstand ihrer Forschung gemacht. Aus diesen Gründen ist eine ihrer Stoßrichtungen die unumschränkte Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und damit der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen. Diese Stoßrichtung wird auch nicht durch neue arbeitsmarktsoziologische Debatten aufgegeben, die den 'Arbeitsbegriff' um versorgende, kommunale und ehrenamtliche Tätigkeiten erweitern wollen.⁴⁸

Wie Becker zeigt, werden diese Tätigkeiten mit "mütterlichen Attributen" (empathisch, sozial, nachbarschaftlich) versehen, um sie den Frauen in modernisierter Form nahe zu bringen. Hierbei wird dieses "mütterliche" Modell als das allgemeine, für Frauen und Männer gleichermaßen gültige Modell deklariert. Dieses Vorgehen zeigt jedoch, dass diese Strategien sehr erfolgreich sind, um die Hartnäckigkeit geschlechtshierarchische Arbeitsteilung aufrechtzuerhalten und zu sichern (Becker 1998).

Becker u.a. fordern aus diesen Gründen die Professionalisierung der Versorgungs- und Eigenarbeit, denn darüber könnte zum einen eine Aufwertung der personenorientierten Tätigkeiten stattfinden, zum anderen könnte gesellschaftlich sinnvolle Arbeit geschaffen werden (Behning 1997, Becker 1998, Stolz-Willig/Veil 1999). Diese Forderung knüpft auf einer abstrakten Ebene an der Vorstellung von einem neuen "social contract" an, der als zukunftsfähiges

47 Der Begriff des "Vorsorgenden Wirtschaftens" wurde vom Netzwerk Vorsorgendes Wirtschaften gegründet und beschreibt einen ganzheitlichen Arbeitsbegriff. Dieser Begriff wird als ein Beitrag für eine Nachhaltige Entwicklung betrachtet und geht davon aus, dass eine Wirtschaft, die sich der Vorsorge für die Zukunft verpflichtet, notwendig andere Prinzipien im Umgang mit Mensch und Natur braucht, als die in unserer Gesellschaft dominierenden - als Konkurrenz, Gewinnerorientierung und Nachsorge. Diese Sichtweise setzt bei den Erfahrungen und Lebenswelten von Frauen an (vgl. Biesecker et al. 2000).

48 Beispielsweise findet in den Konzepten um eine Nachhaltige Entwicklung sehr häufig eine Idealisierung der so genannte Reproduktionsarbeit statt. Diese blenden die 'Krise der Reproduktionsarbeit' sowie die geschlechtliche Arbeitsteilung weitgehend aus, darüber hinaus bleibt die feministische Diskussion um die Reproduktionsarbeit, die schon Ende der 70er Jahre einsetzte, in der Literatur unbeachtet (vgl. kritisch Weller et al. 1999).

Modell von Arbeit diskutiert wird. Dieses Modell geht von einem neuen Arbeitsbegriff aus, der eine andere Aufteilung zwischen bezahlter und unbezahlter sowie eine andere Arbeitszeit, -verteilung und -flexibilität vorsieht. Er fordert neue individuelle und gesamtgesellschaftliche Arbeitswerte, d.h. er verlangt "mehr und andere Bildung, hohe Allgemeinbildung neben hoher fachspezifischer und lebenslänglicher Qualifikation, neue Selbstständigkeit und Vernetzung" (Jansen 1997:217). In der konkreten Umsetzung setzt sich eine solche Arbeit aus Erwerbsarbeit, Selbstversorgungsarbeit und freigewählter Tätigkeit zusammen und soll alle Menschen in vielfältige, kreative, persönliche Arbeitsfelder einbinden. Die konstruktive Integration des Faktors 'gender' ist eine der zwingenden Voraussetzungen für den Erfolg des Modells eines neuen "Arbeitsvertrages, der zugleich Geschlechter- und Gesellschaftsvertrag ist" (Jansen 1997:218).

Die Fallstudien der vorliegenden Studie zeigen sehr anschaulich, dass die Aspekte 'Qualifikation', 'neue Selbstständigkeit' oder etwa 'Effektivität', die im obigen Zitat angeführt werden, in der Multimediabranche genutzt werden und als neue Bestandteile der objektiven Arbeitsbedingungen gelten. Die Umsetzung auf der subjektiven Ebene findet nach dem obigen Modell kaum statt. Zwar wird der 'Spaß' bei der Arbeit permanent betont, das Niveau der subjektiven Belastung scheint jedoch bei Frauen und Männern sehr hoch zu sein. Diese Belastung wird von Männern und Frauen unterschiedlich wahrgenommen, führt jedoch insgesamt dazu, dass die Durchsetzungskraft des Marktes vor den lebensweltlichen Bereichen nicht Halt macht. So lässt sich jene Favorisierung einer Bevölkerungsgruppe beobachten, die für die Norm 'Effektivität' steht. Dies meint die Begünstigung von sozialen Gruppen, Männern oder Frauen, die wirtschaftlich produktive Leistungen erbringen und dem Konzept der 'Effektivität' entsprechen (Becker-Schmidt 1998). Wie diese Leistungsanforderungen auf der subjektiven Ebene wahrgenommen werden, wird im im folgenden Kapitel diskutiert.

5.3 Der Verlust der mütterlichen Arbeitswelten

Die symbolische Ordnung von Männlichkeit und Weiblichkeit hat sich historisch in den gesellschaftlichen Arbeitsstrukturen manifestiert. Diese Strukturen brechen seit einigen Jahrzehnten in ihrer geschlechtlichen Zuschreibung auf, d.h. weibliche Personen haben sich über langwierige Anpassungsstrategien – mehr oder weniger erfolgreich – den Zugang zum Arbeitsmarkt erobert.

Die Beschreibung der Multimediabranche hat gezeigt, dass hier der Anteil von Frauen in Ganztagsbeschäftigungen überproportional hoch ist. Die Erwerbsarbeit wird ein wichtiger Teil der Identität und wird gleichzeitig Garant für die wirtschaftliche Unabhängigkeit. Die Erwerbsarbeit als Strukturgeber der Alltäglichen Lebensführung führt bei den Frauen der Studie zu sehr unterschiedlichen Lebenskonzepten, da sie die Integration ihres Berufs individuell erbringen müssen. Die Methode der Typenbildung hat hierbei gezeigt, dass zur Bewältigung der Arbeit subjektive Strategien ausgebildet werden, die in allen Fallstudien beobachtet werden konnten. Diese Strategien wurden mit den Begriffen 'Kontrolle', 'Disziplin', 'individuelle Freiheit' und 'Stringenz' beschrieben. Diese wurden sowohl bei den Interviewpartnerinnen als auch bei den -partnern beobachtet, wobei sich diese Strategien bei den männlichen Personen sehr viel stärker auf den Berufsbereich bezogen. In der Allgemeinen Lebensführung bewegten sich die männlichen Personen auf 'sicherem Terrain', d.h. die Familie und Partnerschaft wurden als kulturelle Leitbilder von ihren Vätern übernommen und mit dem Beruf in Übereinstimmung gebracht.

Ganz anders hingegen die weiblichen Personen der Studie. Hier hat sich in der Praxis bestätigt, was theoretisch sowohl in der Genderforschung als auch in der arbeitssoziologischen Forschung noch wenig aufgearbeitet ist. Die weiblichen Personen der Studie versuchen, ihr Unbehagen an den kulturellen Mustern von Weiblichkeit zu überwinden, indem sie sich an dem männlichen Leitbild orientieren. Diese Orientierung führt, wie Helga Krüger nachgewiesen hat, zu biographischen Ambivalenzen. Dies bedeutet, dass für die Frauen die Gewissheit des institutionalisierten Lebenslaufes (Vorarbeitsmarktphase, Arbeitsmarktphase, Ruhestand), der für Männer vorgesehen ist, Gültigkeit bekommt. Während bei den Männern die vitalen Themen 'Familie' und 'Partnerschaft' zur "Support Institution" (Krüger 1995:201) in der männlichen Lebensführung werden, liegt dieses Modell für Frauen nicht vor. 'Familie', 'Partnerschaft' müssen in einem "Über- und Unterordnungsverhältnis in die Allgemeine Lebensführung integriert werden" (Krüger 1995:206). Das heißt, der Beruf wird der Alltäglichen Lebensführung zwar unterstellt, eine Planungsgewissheit und eine Lebensperspektive werden jedoch erst über individuell zu erbringende Leistungen hergestellt. Da auf kein kulturell akzeptiertes Muster zurückgegriffen werden kann, werden diese Leistungen in den meisten Fallstudien aus dem Berufskontext entlehnt.

Die Handlungsmuster 'Kontrolle', 'Disziplin' und 'individuelle Freiheit' können aus diesen Gründen als individuelle Strategien bewertet werden, um zum einen die Leistungsfähigkeit im Beruf zu garantieren und zum anderen eine Kontinuität in der Lebensführung zu sichern. Obgleich in allen Fallstudien von

den Interviewpartnerinnen betont wird, dass die Kinder, die Partnerschaft oder das soziale Umfeld wichtiger ist als der Beruf, findet jedoch ausschließlich über den Beruf eine persönliche Identitätsfindung statt. Die Erwerbstätigkeit ist nicht nur Strukturgeber der Allgemeinen Lebensführung, sondern wird auch in hohem Maße zum Strukturgeber der Persönlichkeitsentwicklung.

Der Typ '*Kontrolle*' weist als extremstes Beispiel dieser These darauf hin, dass nicht nur Arbeitsvorgänge und der berufliche Tagesablauf streng kontrolliert werden, sondern auch die vitalen und emotionalen Prozesse des Lebens. Schon sehr früh wird die Allgemeine Lebensführung den normativen Vorgaben des Berufes unterworfen, früh werden Entscheidungen gegen offene Lebensprozesse getroffen, um sich nicht unkalkulierbaren Ereignissen aussetzen zu müssen.⁴⁹

Der Typ '*Disziplin*' ist bekannt aus der Literatur als der Prototyp der 'perfekten Frau', die Beruf, Familie und Partnerschaft 'managt' und dabei noch ihre gute Laune behält. Dieser Typ kann die Allgemeine Lebensführung nur über die Einhaltung von organisatorischen Reglements und einem disziplinierten Zeitregiment garantieren. Ein zentraler Aspekt ist, dass diese Lebensführung nur unter großen individuellen Anstrengungen aufrecht erhalten werden kann und auch das soziale Umfeld in dieses disziplinierte Leben eingebunden ist.

Beim Typ '*individuelle Freiheit*' ist die individuelle Zuschreibung der Allgemeinen Lebensführung sehr hoch. Alle Begebenheiten des Lebens werden am persönlichen Aktionsrahmen gemessen. Erfolge oder Misserfolge hängen ebenfalls von den eigenen Anstrengungen und Bemühungen ab und werden nicht an die 'Schicksalhaftigkeit' des Lebens abgegeben. Beim Typ '*individuelle Freiheit*' spielt die Kontrollierbarkeit der vitalen Prozesse ebenfalls eine große Rolle.

Der Typ '*Stringenz*' ist zwar in allen Fallstudien in Ansätzen vertreten, jedoch sind die Aussichten auf Erfolg durch die kulturelle Absicherung durch den familiären und gesellschaftlichen Kontext in der Fallstudie 10 besonders hoch. Bei den weiblichen Interviewpartnerinnen spielt die Vorstellung, während der beruflichen Laufbahn 'Glück-gehabt-zu-haben', eine sehr großen Rolle. Die männlichen Partner sind in das kulturelle Bewusstsein eingebettet, dass ihnen die Aussicht auf Erfolg zusteht, wenn sie ihre Vorstellungen nur konsequent genug verfolgen.

Bis auf einige wenige Ausnahmen können die Lebensläufe im Rahmen der Fallstudien als "**strategische Lebensführungen**" (Projektgruppe 1995) be-

49 Vgl. beispielsweise die Ergebnisse einer Untersuchung über Motive zum Schwangerschaftsabbruch, bei denen die Furcht vor beruflichen Nachteilen infolge der Geburt eines Kindes an zentraler Stelle steht (vgl. Oeter, Nohke 1986)

zeichnet werden. Die Allgemeine Lebensführung wird hier einer zweck- und zielorientierten Perspektive unterworfen, was den "langfristigen Trend einer wachsenden Rationalisierung und Selbstdisziplinierung der Handelnden in der Gesellschaft forciert" (Kleemann et al. 1999:17). Dieser Trend kann bei den Interviewpartnerinnen nachvollzogen werden, da er sich innerhalb einer Generation vollzieht und die Gewinne, aber auch die Verluste sichtbar werden.

Die **Gewinne** können zusammenfassend als 'Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen' beschrieben werden, auf den alle Interviewpartnerinnen nicht mehr verzichten wollen. Dieser Zugang offeriert Lebensmodelle individueller Autonomie, die durch die ökonomische Unabhängigkeit und die ideelle Anerkennung als 'produktives' Mitglied der Gesellschaft garantiert werden. Das Unbehagen der Interviewpartnerinnen an der traditionellen weiblichen Rolle trifft, wie die Fallstudien zeigen, das männliche Geschlecht gleichermaßen, da beide Lebensführungen in ihrem Verlauf miteinander verflochten bleiben. Diese Veränderungen können sich an eingefahrenen und strukturell verfestigten Bahnen stoßen (Becker 1995).

Die **Verluste** lassen sich in der Aneignung von starren und rigiden Lebensabläufen beschreiben. Die Dominanz der Arbeitsstrukturen führt bei nahezu allen Interviewpartnerinnen (Ausnahmen: Fallstudie 9 und 13) zu einer Unterwerfung vitaler Prozesse. Die Ausnahmen im Rahmen der Studie bilden interessanterweise Frauen mit Kindern, was zeigt, dass die Bewältigung der Arbeitsstrukturen sehr stark von den psychischen Dispositionen und weniger von den Lebensumständen der Frauen in dieser Branche abhängt. Zentrale Aspekte für eine 'maßvolle' Integration des Berufs in die Allgemeine Lebensführung scheinen die Ablösungsprozesse von der Ursprungsfamilie, die Entwicklung von Lebensvisionen außerhalb des Berufs sowie stabile emotionale Beziehungsstrukturen zu sein. Auffallend war im Rahmen der Interviews, dass die Anlehnung an das männliche Lebensmodell entweder wenig reflektiert oder aber als einzige Lebensvision betrachtet wird. Die starke Ablehnung im Hinblick auf frauenpolitische Forderungen im gesellschaftlichen Prozess weist sehr stark darauf hin, dass die Interviewpartnerinnen den geschlechtsfreien Aspekten 'Leistung' und 'Effizienz' im beruflichen Werdegang den Vorrang geben und die 'Position der diskriminierten Frau' entschieden ablehnen. Frauenpolitische Forderungen im Sinne von beruflicher Gleichberechtigung betrachten die Interviewpartnerinnen als Frage des persönlichen Einsatzes und des Engagements. Eine Rückbindung an 'mütterliche Welten' findet in keiner Fallstudie statt.

Im Gegenteil ist die Dominanz der Arbeitsstrukturen im Rahmen der Allgemeinen Lebensführung sehr ausgeprägt.⁵⁰ Zeitnot, Stress und das innere Gefühl von Anspannung dominieren auch die Lebenswelt. Die Aspekte 'Effizienz' und 'Qualitätssicherung' beginnen, wichtige Gestaltungskriterien für die Allgemeine Lebensführung zu werden. Die Kontrolle der Beziehungsstrukturen sowie die Rationalisierung der Emotionen werden selbst kaum wahrgenommen und rücken vor dem Hintergrund der eigenen Anspannung wenig in das eigene Bewusstsein. Biographische Themen wie 'Partnerschaft' und 'Kinder' werden unter das atemlose Diktat der Arbeitsstrukturen gestellt, vitale Prozesse wie 'Älterwerden', 'individuelle Neigungen und Bedürfnisse' oder 'Ereignisse wie Krankheit oder Todesfälle im Familien- und Freundeskreis' geraten zur Bedrohung, da sie die eigene Leistungsfähigkeit erschüttern könnten. Das Schlüsselthema, das im Verlaufe der Interviews 'die Schleusen' für das Aussprechen dieser Verluste geöffnet hat, sind die Themen 'Zeitnot und Hast', die kein Innehalten und keine Muße im eigenen Leben mehr zulassen und zu krankmachenden Stresserscheinungen führen.

Auffallend war im Rahmen der Interviews die Vereinzelung der Frauen in ihren Lebenskontexten sowie die mangelnde Rückkoppelung an weibliche Modelle in der Gesellschaft. So war das Bedürfnis auf Seiten der Interviewpartnerinnen sehr groß, von der Genderforschung 'wahrgenommen zu werden', gleichzeitig existierte eine große Verunsicherung angesichts der Gefahr, auch in der 'Genderforschung' in traditionelle Schemata gepresst zu werden. Eine Interviewpartnerin legte gleich zu Beginn die 'Fakten auf den Tisch' und erklärte ungefragt, dass sie keine Kinder habe, ob sie denn nun für das Interview überhaupt in Betracht käme. Andere Interviewpartnerinnen hatten ähnliche Zweifel, da sie 'andere Auffassungen' zur Rolle der Frau in der Gesellschaft hätten.

Die Durchführung der Interviews hat bestätigt, was in der Genderforschung auch schon im Hinblick auf jüngere Frauengenerationen formuliert wird: Der

50 Die Studie von Ludwig et al. im Hinblick auf die Allgemeine Lebensführung von ost- und westdeutschen Frauen im Vergleich kommt zu einem ähnlichen Ergebnis: ... "die Interviews machen damit deutlich, dass nicht nur der zeitliche Umfang einer Vollzeitbeschäftigung für Personen mit Familienaufgaben vielfach Probleme schafft - vielmehr sind die neuen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen einer 24-Stunden-Erwerbsgesellschaft mit der ihnen inhärenten strukturellen Rücksichtslosigkeiten gegenüber Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit familiären Verpflichtungen und ihren besonderen Rhythmen" ... (Ludwig et al. 2002:163).

Wandel der Einstellungen von Frauen im Hinblick auf ihre Lebensentwürfe⁵¹ muss von der Forschung sehr sensibel und offen wahrgenommen werden. Gleichzeitig haben die Lebensentwürfe der Interviewpartnerinnen gezeigt, dass neue Themen im Hinblick auf weibliche Lebensformen entstehen. Diese Themen sind weitgehend individualisiert und haben einen Doppelcharakter:

Die Übernahme der kulturell höher geschätzten Lebensweise verläuft nicht konfliktfrei, sondern setzt auf der subjektiven Ebene neue Verhaltensweisen frei, die mit Verlusten einhergehen. Die Frauen verzichten zugunsten dieser Anpassung auf emotionale und vitale Prozesse in ihren biographischen Verläufen, was zu Verunsicherungen und Konflikten in Bezug auf ihr Selbstverständnis 'als Frau' führt.

Der Anspruch von Frauen auf Anerkennung von Gleichwertigkeit betrifft jedoch auch die Männer, sowohl in Bezug auf ihren relativen Status, ihre Dominanzposition in der Gesellschaft als auch hinsichtlich dessen, was als 'männliche Identität' gilt (Knapp 1995, Becker 1995). Diese These kann vielfach in den Fallstudien beobachtet werden, da durch die Aneignung der männlichen Lebensform die Partner im Leben der Interviewpartnerinnen häufig eine unklare und diffuse Rolle einnehmen. Auf der psychisch-emotionalen Ebene führt die Aneignung des Männlichen zu einem doppelten Verlust des Weiblichen: im Selbstverständnis der Frau selbst, aber auch im Rahmen der partnerschaftlichen Arrangements. In dieser Entwicklung als 'Revolutionierung der Geschlechterbeziehungen' kann sehr viel Sprengstoff für eine neue Identitätsbildung der männlichen Stereotypen liegen und sie kann den Weg für ein demokratisches Verständnis der geschlechtlichen Beziehung ebnen.

Im Hinblick auf die historische Ausbildung von Weiblichkeitsstereotypen kommen neue weibliche Lebenserfahrungen hinzu, die von der Genderforschung bisher wenig zur Kenntnis genommen werden. Diese Erfahrungen können weitgehend auf der subjektiven Ebene ermittelt werden und weisen auf der gesellschaftlichen Ebene auf einen Verlust kultureller weiblicher Räume. Diese Räume werden von vielen Frauen bewusst aufgegeben, führen jedoch zu einer individuellen Suche nach neuen Identitäten. Will die Genderforschung diese Suchbewegungen begleiten, so muss sie sich ebenfalls von weiblichen Stereotypen verabschieden, um sensibel für neue Konflikte und Spannungsfelder zu bleiben.

51 Wohlrab-Sahr formuliert diesen Wandel für Studentinnen an der Hochschule sowie für die unterschiedlichen Einstellungen von Frauen aus den neuen Bundesländern. Die Genderforschung neigt häufig zu der Hypostatisierung unveränderlicher Strukturen, die die Zuschreibung "Besonderheit Frau" festlegt (vgl. Wohlrab-Sahr 1993).

5.4 Fragen an die Forschung

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie haben zusammenfassend gezeigt, dass der Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen in der Multimediabranche über den Aspekt 'gender' ermittelbar wird. Die Arbeitsbedingungen der Branche entsprechen der sozialwissenschaftlichen Diskussion (Kap. 2) über neue Formen der Arbeitsorganisation, d.h. der hohe Technisierungsgrad, der wachsende Konkurrenzdruck auf dem Markt sowie die starke Kundenausrichtung haben zu qualitativ neuen Arbeitsstrukturen geführt. Diese haben insgesamt zu einer Intensivierung der Arbeitsanforderungen sowohl an die zeitlichen als auch an die inhaltlichen Anforderungen geführt.

Der hohe Anteil von Frauen in der Multimediabranche hat zu keiner Erweiterung der Flexibilisierung im Hinblick auf familienintegrierende Arbeitsbedingungen geführt. Im Gegenteil hat bei den weiblich Beschäftigten eher eine Anpassung an das männliche Erwerbsmodell stattgefunden (Kap. 4). Dieses Ergebnis entspricht Studien mit ähnlichen Fragestellungen, die in den letzten Jahren sowohl im deutschsprachigen als auch im europäischen Rahmen durchgeführt wurden.⁵² Eine zentrale Unterscheidung für die unterschiedlichen Modelle der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie liegen in der beruflichen Qualifikation, dem Alter der Frauen sowie den sozio-kulturellen Mustern im Hinblick auf das berufliche Selbstverständnis von Frauen.

Es ist davon auszugehen, dass der Wunsch von Frauen – auch Müttern – auf ein eigenes, existenzsicherndes Einkommen in Zukunft noch ansteigen wird. Dies liegt neben den o.g. ausgeführten Gründen auch "am Abschied vom männlichen Familienlohn und der wachsenden Zahl der Niedriglohnarbeitsplätze auch für Männer", d.h. das zweite Erwerbseinkommen im Haushalt wird ökonomisch notwendig werden, der Typ des Zweiverdienerhaushaltes weiter an Bedeutung gewinnen (Klammer 2001:334). Über die Methode der Allgemeinen Lebensführung konnten am Beispiel von Fallstudien exemplarisch die 'persönlichen Kosten' dieser Anpassungsstrategien erfragt und eine Verbindung zwischen den objektiven Rahmenbedingungen und der subjektiven Ebene der Beschäftigten hergestellt werden. Die theoretische Konstruktion dieser Verbindung wird aufgrund der gesellschaftlichen Konstellationen wichtiger, da sich Konflikt- oder Problemfelder zunehmend mehr auf der individuellen Ebene zeigen und im gesellschaftlichen Zusammenhang weitgehend unsichtbar bleiben, da sie öffentlich nicht thematisiert werden.

Diese Beobachtung weist darüber hinaus auf die geschlechtsspezifischen Lebensgestaltungen, die seit eher in unterschiedlichen Lebenskulturen wurzeln.

52 Vgl. Behringer 1998, Blättel-Mink et al. 1998, Daly 1998, Ludwig et al. 2002

Diese Lebenskultur ist auf Seiten der Frauen in einen Prozess der Pluralisierung eingetreten, während Männer in ihren Lebenskontexten noch überwiegend in den tradierten Mustern männlicher Normalbiographien verharren (Kurz-Scherf 2001). Die Fallstudien haben hier sehr anschaulich gezeigt, dass die Frauen auf die existenzsichernde und identitätsstiftende Funktion der Arbeit nicht mehr verzichten wollen, dass jedoch andere Lebensbereiche und Lebensziele jenseits des Berufs wie beispielsweise ein erfülltes soziales Umfeld, ein stabiles emotionales Beziehungsgefüge, innere Zufriedenheit u.a. gleichwertig eingebettet sind in eine ganzheitliche Vision des Lebens *und* des Arbeitens.

Die gravierenden Abweichungen von dieser Vision werden vor allem in den zeitlichen Abläufen der Allgemeinen Lebensführung deutlich, die als sehr belastend und stressfördernd empfunden werden.⁵³

Die Beispiele aus der Multimediabranche zeigen, dass das methodische und inhaltliche Zusammendenken der Arbeits- **und** Lebensbedingungen auch für die Entwicklung pluraler Lebenskonzepte von zentraler Bedeutung sind und in hohem Maße die Bedürfnislage der erwerbstätigen und nicht-erwerbstätigen Frauen spiegeln. Die Diskussion um einen erweiterten Arbeitsbegriff, die die Integration der Lebens- in die Arbeitswelt sucht, hat in der Genderforschung eine lange Tradition und sollte sowohl für die Forschung als auch für die Entwicklung von Politikstrategien verstärkt fruchtbar gemacht werden.

Zusammenfassend können auf der Basis der Ergebnisse der Studie folgende Forschungsthemen formuliert werden:

- (1) Das konzeptionelle Zusammenführen der Arbeits- und Lebenswelt weist auf die große Abhängigkeit der Lebensentwürfe von den Bedingungen des Arbeitsmarktes. Diese Bedingungen orientieren sich nach wie vor an der männlichen Arbeitszeitbiographie. Besonders die Herausarbeitung der geschlechtsspezifischen Unterschiede weist auf die enge Verzahnung von Arbeitsmarkt und Lebenswelt. Diese Verzahnung ist eng verknüpft mit den gesellschaftlichen Reproduktionsbedingungen und müsste als zentraler Aspekt in neue Arbeitskonzepte einfließen.
- (2) Ein technologischer Wandel hat immer Gewinne und Verluste zu verzeichnen⁵⁴. Diese Gewinne und Verluste werden auf einer abstrakten Ebe-

⁵³ Wie Kurz-Scherf ausführt, werden die geschlechtsspezifischen Zeitpräferenzen in der öffentlichen Diskussion als eine typisch weibliche Vorliebe für Teilzeitarbeit dargestellt. Studien zeigen jedoch im Gegenteil, dass die tatsächlich erheblich höhere Teilzeitquote von Frauen nur ein individueller Ausweg aus dem Dilemma ist, dass Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitstandards weiterhin an männlichen Arbeitszeitpräferenzen orientiert sind (Kurz-Scherf 2001:291).

ne erkannt und beschrieben wie beispielsweise im Begriff 'Individualisierung der Arbeitsstrukturen'. Die Rückbindung dieser theoretischen Begriffe an den sozialen Kontext ist jedoch sehr wichtig, da nur in der Praxis die Vielfalt ihrer Bedeutung für den sozialen Wandel erkannt werden kann.

- (3) Die geschlechtsspezifische Organisation der Gesellschaft ist zentral für die Beschreibung des sozialen Wandels. Die Genderforschung ist angesichts der fortgesetzten Fragmentierung des Arbeitsprozesses und der Schaffung neuer geschlechtsspezifischer Grenzziehungen aufgefordert, diesen Prozess zu begleiten. Die hermeneutische Methode der Genderforschung müßte hier verstärkt eingesetzt werden, um die weiblichen (und männlichen) Lebensentwürfe in ihrer Vielfalt und Komplexität zu beschreiben. Wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, findet der Wandel in sehr persönlichen Lebensbereichen statt. Die Ergebnisse müssen immer wieder mit den Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner in Übereinstimmung gebracht werden.
- (4) Die symbolische Ordnung der Geschlechter kann auf gesellschaftliche Strukturprinzipien reduziert werden, deren soziale Zuordnung für beide Geschlechter zunehmend weniger verbindlich ist. Die sozialen Konsequenzen dieser Situation verlagern sich, wie der Großteil der Fallstudien zeigt, in den sozio-kulturellen Bereich. Hier entsteht eine (un)bewusste Suchbewegung, die sich derzeit sehr stark auf Seiten der Frauen beobachten lässt. Die Genderforschung ist hier aufgefordert, einerseits diesen Suchprozess zu begleiten und zu der Entwicklung 'moderner' weiblicher (und männlicher) Leitbilder beizutragen. Andererseits ist sie aufgefordert, ihr kritisches Potential für die Entwicklung einer Gesellschaftsvision zur Verfügung zu stellen, die auf der Basis eines partnerschaftlichen 'social contract' beruht.

54 Die Genderforschung hat im historischen Prozess der Technikgestaltung immer auch nach den Verlusten für die Frauen gefragt. Mit den neuen Technologien wie IT-Technologien, Reproduktionstechnologien oder Nanotechnologien wird eine neue Qualität von Verlusten konstatiert (vgl. Krings 2002, Angerer 1997).

Literatur

- Abels, G. (1993): Zur Bedeutung des Female-Stream für die Methodendiskussion in den Sozialwissenschaften. In: *Soziologie*, H 1/1993, S. 6–17
- Alltägliche Lebensführung (Hg.) (1995): *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Redaktion: Kuderass, W.; Dietmaier, S., Opladen
- Angerer, M.-L. (1994a): Vom Unbehagen der Geschlechter in der Kultur. Über Differenz, Andersheit und Identität. *Feministische Perspektiven*. In: Luger, K.; Renger, R. (Hg.): *Dialog der Kulturen*. Wien, S. 110–128
- Angerer, M.-L. (1997): Space does Matter. Erste Überlegungen zu einer Neuen Technologie des Geschlechts. In: *Feministische Studien*, a.a.O. S.34–47
- Angerer, M.-L.; Dorer, J. (1994): Auf dem Weg zu einer feministischen Kommunikations- und Medientheorie. In: Angerer, M.-L.; Dorer, J. (Hg.): *Gender und Medien. Theoretische Ansätze, empirische Befunde und Praxis der Massenkommunikation*. Wien, S. 8–24
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt*, H 42/1991, S. 6–19
- Baethge, M. (1996): Zwischen Computer und Kunden – Rationalisierung und neue Arbeitskonzepte in den Dienstleistungen. In: Braczyk et al. (Hg.), a.a.O., S.15–28
- Baethge, M.; Oberbeck, H. (1986): *Zukunft der Angestellten*. Frankfurt/M.
- Bangemann, M. (1994): *Europa und die globale Informationsgesellschaft. Empfehlungen für den Europäischen Rat*. Brüssel
- Baukrowitz, A.; Boes, A. (1996): Arbeit in der "Informationsgesellschaft" – einige Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Schmiede, R. (Hg.): *Virtuelle Arbeitswelten*. Berlin, S. 129–157
- Baukrowitz, A.; Boes, A. (2001): Bewegung in den Arbeitsbeziehungen – Das wandlungsfähige deutsche System passt unterschiedlich gut. In: *Die Mitbestimmung*, H 6, S. 42–45
- Baukrowitz, A.; Boes, A.; Eckhardt, B. (1998): Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft – Befunde und Defizite der Forschung. In: *Enquete-Kommission Zukunft der Medien*, a.a.O., S.13–170
- Bechmann, G.; Frederichs, G.; Krings, B.-J. (1999): *Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING). Regional Report for Germany*. Karlsruhe
- Bechmann, G.; Frederichs, G.; Krings, B.-J. (2001): *Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING). Final National Report: Germany*. Karlsruhe
- Beck, U. (1986): *Die Risikogesellschaft*. Frankfurt/M.
- Becker, R. (1998): Eigenarbeit – Modell für ökologisches Wirtschaften oder patriarchale Falle für Frauen? In: Bierter, B.; v. Winterfeld, U. (Hg.): *Zukunft der Arbeit – Welcher Arbeit?*. Berlin/Basel/Boston, S. 259–291
- Becker-Schmidt, R. (1985): Probleme einer feministischen Theorie und Empirie in den Sozialwissenschaften. In: *Feministische Studien*, H 2/1985, S. 93–104
- Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung; Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkircher, L.; Wagner, I. (Hg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft*. Wien
- Becker-Schmidt, R. (1994): Geschlechterverhältnis, Technologieentwicklung und androzentristische Ideologieproduktion. In: Beckenbach, N.; V. Treek, W. (Hg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt Sonderband 9/1994*, S. 527–538

- Becker-Schmidt, R.; Bilden, H. (1991): Impulse für die qualitative Sozialforschung aus der Frauenforschung. In: Flick, U. et al. (Hg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim, S.23–30
- Becker-Schmidt, R.; Brandes-Erlhoff, U.; Rumpf, M.; Schmidt, B. (1983): Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn
- Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A. (Hg.) (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/M./ New York
- Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A. (2000): Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg
- Beer, U. (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstitutionierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt/M./ New York
- Beer, U. (1984): Theorien gesellschaftlicher Arbeitsteilung. Frankfurt/M./ New York
- Beer, U. (1992) Das Geschlechterverhältnis in der Risikogesellschaft, in: Feministische Studien, Jg. 10, H 1, S. 99–105.
- Behning, U. (Hg.) (1997): Das Private ist ökonomisch. Widersprüche der Ökonomisierung privater Familien - und Haushalts-Dienstleistungen. Berlin
- Behringer, L. (1998): Lebensführung als Identitätsarbeit. Der Mensch im Chaos des modernen Alltags. Frankfurt/M./New York
- Benhabib, S. (1997): Das demokratische Projekt im Zeitalter der Globalisierung. In: Nida-Rümelin, S.; Thierse, W. (Hg.): Philosophie und Politik. Essen, S. 48–67
- Blättel-Mink, B.; Kramer, C.; Mischau, A. (1998): Lebensalltag von Frauen zwischen Tradition und Moderne. Baden-Baden
- Boes, A. (1996): Formierung und Emanzipation – zur Dialektik der Arbeit in der "Informationsgesellschaft". In: Schmiede, R. (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Berlin, S. 159–178
- Boes, A.; Baukowitz, A. (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung. Berlin
- Biesecker, A.; Mathes, M.; Schön, S.; Scurrall, B. (Hg.) (2000): Vorsorgendes Wirtschaften. Auf dem Weg zu einer Ökonomie des Guten Lebens. Bielefeld
- Born, C.; Krüger, H. (Hg.) (1993): Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim
- Bosch, G. (1997): Eine Technik sucht Anwendungen: Die Auswirkungen der neuen Informationstechnologien auf die Beschäftigung. In: v. Haaren, K.; Hensche, D. (Hg.): Arbeit im Multimedia-Zeitalter: Die Trends der Informationsgesellschaft. Hamburg, S. 148–164
- Bosch, G. (Hg.) (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt/M.
- Braczyk, H. (1997): Organisation in industriesoziologischer Perspektive. In: Ortman, G. et al. (Hg.): Theorien der Organisation. Opladen, S. 530–575
- Braczyk, H.-J.; Ganter, H.-D.; Seltz, R. (Hg.) (1996): Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung. Stuttgart/Berlin/Köln
- Braczyk, H.-J.; Fuchs, G.; Wolf, H.-G. (Hg.) (1999): Multimedia and Regional Economic Restructuring, London
- Braemer, G.; Oechsle, M. (1993): Die Verortung im Geschlechterverhältnis als Strukturierungsmoment der Lebensplanung von Frauen. In: Born, C.; Krüger, H. a.a.O., S.151–171
- Brand, K.-W. (Hg.) (2000): Nachhaltige Entwicklung und Transdisziplinarität. Besonderheiten, Probleme und Erfordernisse der Nachhaltigkeitsforschung. Berlin
- Brauner, J.; Bickmann, R. (1996): Cyber Society. Das Realszenario der Informationsgesellschaft: Die Kommunikationsgesellschaft. München
- Publitz, H. (Hg.) (1998): Das Geschlecht der Moderne – Zur Genealogie und Archäologie der Geschlechterdifferenz. Frankfurt/M./ New York

- Buch, H. (1999): Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse. Scheinselbstständigkeit und geringfügige Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Frankfurt/M.
- Bühl, A. (1996): Cybersociety: Mythos und Realität der Informationsgesellschaft, Köln
- Büssing, A.; Aumann, S. (1996): Telearbeit. Mehrfachbelastungen, Qualifikationsanforderungen und berufliche Qualifizierung im Spannungsfeld von Beruf, Familie und Freizeit (Bericht Nr. 31 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München
- Büssing, A.; Seifert, H. (Hg.) (1999): Die "Stechuhr" hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin
- Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society. Malden/USA; Oxford/UK
- Daly, M. (1998): Women and the Labour Market in International Comparison – A Case of six Employment Profiles. In: Thematik Network "Working and Mothering: Social Practices and Social Policies" (Hg.), Periodic Progress Report No 1, "Comparative Perspectives on Working and Mothering", Frankfurt/M.
- Degele, N. (1997): Knowledge in the Information Society. In: World Futures 49, S. 731–743
- Deutschmann, Ch. (1989): Reflexive Verwissenschaftlichung und 'kultureller Imperialismus' des Managements'. In: Soziale Welt, Nr. 40/3. Göttingen, S. 374–396
- Diezinger, A. (1991): Frauen: Arbeit und Individualisierung, Opladen
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Sauer, D. (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik – Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen, H 1, S. 5–17
- Dostal, W. (1999): Öffnung der Erwerbsarbeit in der Informationsarbeit. In: Büssing, A.; Seifert, H. (Hg.), a.a.O., S. 75–97
- Enquete Kommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft. Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft; Deutscher Bundestag (Hg.): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven. Bonn
- Feministische Studien (1997): Multimedia, H1/ 1997, Weinheim
- Fuchs, G.; Wolf, H.-G. (1997a): Regionale Erneuerung durch Multimedia? Projektbericht und Workshopdokumentation. Arbeitsbericht Nr. 74 der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Stuttgart
- Fuchs, G.; Wolf, H.-G. (1998a): Multimedia Unternehmen in Baden-Württemberg: Erfahrungen, Erfolgsbedingungen und Erwartungen. Arbeitsbericht Nr. 128 der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Stuttgart
- Fuchs, G.; Wolf, H.-G. (2000): Regionale Erneuerung durch Multimedia? Baden-Baden
- Garhammer, M. (1994): Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie. Berlin
- Gates, B. (1997): Der Weg nach vorn: Die Zukunft der Informationsgesellschaft, München
- Geideck, S.; Hammel, M. (1997): Wohin blickt der Januskopf der Telearbeit? Zur Metamorphose des "Normalarbeitsverhältnisses". In: Feministische Studien, a.a.O., S. 48–64
- Geissler, B.; Maier, F.; Pfau-Effinger, B. (Hg.) (1998): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin
- Haak, C.; Schmid, G. (1999): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt. Veröffentlichung der Querschnittsgruppe Arbeit&Ökologie beim Wissenschaftszentrum Berlin, P99–506, Berlin
- Harding, S. (1999): Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. Hamburg
- Hausen, K. (Hg.) (1993): Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen. Göttingen
- Hausen, K. (2000): Arbeit und Geschlecht. In: Kocka, J.; Offe, C. (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York, S.343–361

- Heidenreich, M.; Töpsch, K. (1998): Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft. In: Industrielle Beziehungen, H 1, S.13–44
- Heintz, B.; Nadai, E.; Fischer, R.; Ummel, H. (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/ New York.
- Hielscher, V. (2000): Entgrenzung von Arbeit und Leben. – Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Diskussionspapier des Wissenschaftszentrums Berlin, FS II 00–201. Berlin
- Hielscher, V.; Hildebrandt, E. (1999): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin
- Hildebrandt, E. (Hg.) in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne (2000): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin
- Hüning, H.; Nickel, H. M. (Hg.) (1998): Transformation – betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer. In: Zeitschrift für Frauenforschung/ Themenschwerpunkt, 16. Jg., 1998, H 1/2, S. 5–95
- Holst, E.; Maier, F. (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen aus der Arbeits- und Berufsforschung, Nr. 3, S. 506–518
- Irigaray, L. (1991): Ethik der sexuellen Differenz. Frankfurt/M.
- Jahrbuch sozialwissenschaftlicher Technikberichterstattung 1997 (1998): Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten (Hg. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München, Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen, Institut für Sozialforschung (IfS), Frankfurt/M., Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen) Berlin
- Jahrbuch sozialwissenschaftlicher Technikberichterstattung 1998/99 (1999): Schwerpunkt: Arbeitsmarkt (Hg. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München, Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen, Institut für Sozialforschung (IfS), Frankfurt/M., Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen) Berlin
- Jurczyk, K., Rerrich, M. (Hg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg./Br.
- Jurczyk, K; Voß, G. (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, E., a.a.O., S. 151–205
- Klammer, U. (2001): Managerin gesucht. Erwerbstätige Mütter in Europa zwischen Sozialpolitik und sozialer Praxis. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5, S. 329–336
- Kleemann, F.; Matuschek, I.; Voß, G.G. (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit. Veröffentlichung der Querschnittsgruppe Arbeit&Ökologie beim Wissenschaftszentrum Berlin, P99–512, Berlin
- Knapp, G.-U. (1995): Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis. In: Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A., a.a.O., S. 163–194
- Krings, B.-J. (2001): Vagabundierendes Denken. Frauenforschung im Spannungsfeld von Wissenschaft und Gesellschaft. Vortrag am 12.11.2001 im Forschungszentrum Karlsruhe, Text: <http://www.itas.fzk.de/deu/Itaslit/krin01a.htm>
- Krings, B.-J. (2002): Homo Technicus – Wissenschafts- und Technikentwicklung aus Sicht der Feministischen Theorie. In: Technikfolgenabschätzung Theorie und Praxis, Nr. 2, 11 Jg., Karlsruhe, S. 9–20
- Konrad, W. (1999): Potemkinsche Dörfer. Zur Beschäftigungsdynamik der Informations- und Kommunikationstechnologien. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '98/'99. Schwerpunkt: Arbeitsmarkt. Berlin, S. 65–112
- Kronauer, M.; Vogel, B.; Gerlach, F. (1993): Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung, Frankfurt/M.

- Kurz-Scherf, I. (1998): Demokratie und Geschlechterverhältnis. In: Bergschlosser, D.; Giegel, H.J. (Hg.): Perspektiven der Demokratie. Probleme und Chancen im Zeitalter der Globalisierung. Frankfurt/M.
- Kurz-Scherf, I. (2001): "Neuer Aufbruch für die Frauenpolitik? Feministische Erwägungen zum Bündnis für Arbeit". In: WSI Mitteilungen, Nr. 5, S. 287–293.
- Ludwig, I.; Schlevogt, V.; Klammer, U.; Gerhard, U. (2002): Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin
- Menez, R.; Munder, I.; Töpsch, K. (2001): Qualifizierung und Personaleinsatz in der IT-Branche. Auswertung der Online-Studie BIT-S. Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung Nr. 200, Stuttgart
- Mesch, M. (1997): Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 23, S. 11–54
- Minssen, H. (2000): Entgrenzungen – Begrenzungen. In: ders. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 7–15
- Nordhause-Jan, J.; Rehfeld, D. (1999): Informations- und Kommunikationswirtschaft Nordrhein-Westfalen. In: Institut Arbeit und Technik (Hg.): Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Band 1. Gelsenkirchen
- Oeter, K.; Nohke, A. (1986): Der Schwangerschaftsabbruch. Gründe, Legitimationen, Alternativen. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 123, Berlin/Köln/New York
- Oevermann, U. (1978): Probleme der Professionalisierung in der berufsmäßigen Anwendung sozialwissenschaftlicher Kompetenz. Frankfurt/ M.
- Rammert, W. (1999): Produktion von und mit "Wissensmaschinen". Situationen sozialen Wandels hin zur "Wissensgesellschaft". In: Konrad, W.; Schumm, W. (Hg.): Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit. Berlin, S. 40–57
- Reichert, J. (1986): Probleme qualitativer Sozialforschung. Zur Entwicklungsgeschichte der objektiven Hermeneutik. Frankfurt/M., New York
- Riehm, U.; Wingert, B. (1995): Multimedia – Mythen, Chancen und Herausforderungen. Mannheim
- Sauer, D.; Döhl, V. (1997): Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF-München et al. (Hg.) Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin, S. 19–76
- Schienstock, G. et al. (1999): Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion, (First Interim Report). Tampere
- Schnack, D.; Gesterkamp, Th. (1998): Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek
- Schulz, B.; Staiger, U. (1993): Flexible Zeit, flexibler Ort. Telearbeit im Multimedia-Zeitalter, Weinheim/ Basel
- Soeffner, H.-G. (Hg.) (1979): Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften. Stuttgart
- Stolz-Willig, B.; Veil, M. (Hg.) (1999): Es rettet uns kein höh'eres Wesen... . Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg
- Trautwein-Kalms, G. (1992): Kontrastprogramm Mensch-Maschine – Arbeiten in der High-Tech-Welt. Köln
- Trautwein-Kalms, G. (2002): Qualitative Aspekte der neuen Beschäftigungsverhältnisse. In: Flecker, J.; Zilian, H.-G. (Hg.): e-work: Neue Jobchancen – real oder virtuell?, S. 39–51

- Voß, G.G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 Jg. 1998. Schwerpunktthema: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit. S. 473–487
- Voß, G.G. (1991a): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart
- Voß, G.G. (1995): Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts. In: Alltägliche Lebensführung, a.a.O., S. 23–43
- Voß, G.G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 Jg., Nr.3, S. 473–487
- Voß, G.G.; Pongratz, H.J. (1998a): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H1, S. 131–158
- Wagner, H.-J. (1984): Wissenschaft und Lebenspraxis. Das Problem der 'objektiven Hermeneutik'. Frankfurt/M.
- Wajcman, J. (1994 dt.): Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte, Frankfurt/M./ New York
- Weller, I.; Hoffmann, E.; Hofmeister, S. (Hg.) (1999): Nachhaltigkeit und Feminismus: Neue Perspektiven – Alte Blockaden. Bielefeld
- Wetterer, A. (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/M./ New York
- Wieland, R.; Scherrer, K. (Hg.) (2000): Arbeitswelten von morgen. Neue Technologien und Organisationsformen, Gesundheit und Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle. Wiesbaden
- Witt, F.H.; Zydorek, C. (1999): Informations- und Kommunikationstechnologien – Beschäftigung, Arbeitsformen und Umweltschutz. Veröffentlichung der Querschnittsgruppe Arbeit&Ökologie beim Wissenschaftszentrum Berlin, P00–501, Berlin
- Wobbe, T. (1999): Arbeit und Politik in der Geschlechterperspektive. In: Schmidt, G. (Hg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß. Berlin, S. 69–88
- Wohlrab-Sahr, M. (1993): Empathie als methodisches Prinzip? Entdifferenzierung und Reflexivitätsverlust als problematisches Erbe der "methodischen Postulate zur Frauenforschung". In: Feministische Studien H 2/1993, S. 128–139
- Wohlrab-Sahr, M. (1993): Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der "reflexiven Moderne": Das Beispiel der Zeitarbeiterinnen. Opladen
- Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZIF) (1998): Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit. Bulletin Nr.16/98. Berlin
- Zwick, M.; Renn, O. (2000): Die Attraktivität von technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern bei der Studien- und Berufswahl junger Frauen und Männer. Stuttgart