

- Bourdieu, P. (1997): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, I./Kais, B. (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt, S. 153–217
- BMFSFJ (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming. Was ist das? Bonn
- Derichs-Kunstmann, K. (2000): Vom Geschlechterverhältnis in der Weiterbildung zum „Gender Training“. In: Sotelo, E. (Hg.): Frauenweiterbildung. Weinheim
- Derichs-Kunstmann, K. (2000): Geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung H. 4
- Derichs-Kunstmann, K./Ausra, S./Müthing, B. (1999): Von der Inzenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik. Bielefeld
- Döhne, T. (2004): Im Spannungsfeld von „frauenbewegter Weiblichkeit“ und „hegemonialer Männlichkeit“. In: Netzwerk Gender Training. Königstein/Ts., S. 241–254
- Ehrhardt, A./Jansen, M. M. (2003): Gender Mainstreaming. Grundlagen Prinzipien Instrumente. Wiesbaden
- Faulstich, P./Grell, P. (2005): Widerständig ist nicht unbegründet – Lernwiderstände in der Forschenden Lernwerkstatt. In: Faulstich, P./Fornack, H. J./Grell, P./Häßner, K./Knoll, J./Springer, A.: Lernwiderstand – Lernumgebung – Lernberatung. Empirische Fundierungen zum selbstgesteuerten Lernen. Bielefeld, S. 18–92
- Frey, R. (2004): Entwicklungslinie. Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen. In: Meuser, M./Neusüß, C. (Hg.): Gender Mainstreaming. Bonn, S. 24–39
- Holzcamp, K. (1993): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt/New York
- Holzcamp, K. (1987): Lernen und Lernwiderstand. In: Forum Kritische Psychologie 20, S.5–36
- Jansen, M. M./Röming, A./Rohde, M. (Hg.) (2003): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog. München
- Jung, D./Krannich, M. (Hg.) (2005): Die Praxis des Gender Mainstreaming auf dem Prüfstand. Dokumentation der gleichnamigen Fachtagung in Frankfurt 2004. Frankfurt/M.
- Kaschuba, G. (2005): Theoretische Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik. In: REPORT H.1, S. 67–74
- Kaschuba, G. (2004): Gender Training: Feministische Erbschaft mit Verantwortung? In: Netzwerk Gender Training, a. a. O., S. 57–70
- Kaschuba, G. (2004): Von der Wundertüte zum kontrollierten Einsatz? Anregungen zur prozessorientierten Entwicklung von Qualitätskriterien für Gender Trainings. In: Netzwerk Gender Training, a. a. O., S. 117–135
- Kaschuba, G./Lächele, C. (2004): Gender Training – Konzepte – Erfahrungen. In: AdB Außerschulische Bildung Heft 2, S.157–165
- Meuser, M./Neusüß, C. (Hg.) (2004): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn
- Netzwerk Gender Training (Hg.) (2004): Geschlechterverhältnisse bewegen. Königstein/Taunus
- Rösgen, A. et. al. (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen. Hrsg. im Auftrag des Min. für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt. Opladen
- Rohr, E. (1993): Faszination und Angst. In: Jansen, M. M./Prokop, U. (Hg.): Fremdenangst und Fremdenfeindlichkeit. Frankfurt/M, S.133–162

## Ayla Satilmis: Zwischen Arbeitslust und Arbeitsfrust – Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf das Verhältnis der Geschlechter

Im Zuge des aktuellen Wandels in der Arbeitswelt schreitet die Polarisierung der Arbeitsbedingungen rasant voran. Dabei wächst die Kluft zwischen einer abnehmenden Anzahl von Arbeitsplätzen mit relativ guten Arbeitsbedingungen und einer steigenden Anzahl mit relativ schlechten. Gegenwärtig stehen im Arbeitsraum Europa drei Viertel sog. *good jobs* ein Viertel sog. *bad jobs* gegenüber (European Foundation 2004) – mit der Tendenz zu weiterer Verschiebung zulasten der Arbeitsplätze besserer Qualität.

Drohende Standortverlagerungen und Rationalisierungsbestrebungen hängen wie ein Damoklesschwert über Verhandlungen um verbesserten Gesundheitsschutz, höhere Löhne, Aus- und Weiterbildungsansprüche oder Mitbestimmungsrechte. Aber auch Forderungen nach Geschlechtergleichstellung oder nach ökologischer Nachhaltigkeit werden im gegenwärtigen politischen Klima als Gefährdung des Standorts eingestuft. Vorherrschende Deregulierungs- und Kostenminimierungsstrategien stellen bislang gültige Qualitätsstandards von Arbeit in Frage. Infolgedessen nimmt die Anzahl entstandardisierter und prekärer Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich zu, damit verbunden auch die Arbeitsbelastung.

Der Abbau von Qualitätsstandards bedeutet:  
Zunahme von entstandardisierten und prekären Arbeitsformen  
Anstieg der Lohnspreizung; Ausweitung von Niedrigeinkommen  
Arbeitsintensivierung; Zunahme der Arbeitsbelastungen  
Individualisierung und Privatisierung sozialer Risiken

Aus Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes machen Beschäftigte Zugeständnisse hinsichtlich der Ansprüche an ihre Beschäftigung. In verschärfter Form gilt dies für Erwerbssuchende: Immer öfter gehen diejenigen, die keine ihrer Qualifikation entsprechende reguläre Vollzeitstelle finden, flexible und oftmals prekarierte Beschäftigungsverhältnisse ein; also Arbeitsformen, die keine oder nur geringe arbeits- und sozialrechtliche Schutzstandards bieten und gleichzeitig den Beschäftigten und Erwerbssuchenden ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und Eigenverantwortung abverlangen.

Der Umgang mit diesen veränderten Rahmenbedingungen und die Konsequenzen auf die Erwerbsverläufe und Lebensplanungen variieren und sind oftmals davon abhängig, in welcher Lebenssituation sich die Betroffenen befinden und welche Alternativen bzw. Handlungsmöglichkeiten sie für sich sehen. Neben altersspezifisch

schen Unterschieden lassen sich insbesondere geschlechtertypische Differenzen ausmachen. Dabei unterscheiden sich nicht nur die erwerbsbezogenen Anforderungen, sondern auch die Gestaltungsspielräume und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern – zum Teil erheblich.<sup>1</sup>

Im Folgenden werde ich allgemeine Tendenzen des Wandels der Arbeit anhand veränderter Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen skizzieren und auf die daraus resultierenden Chancen und Risiken eingehen. Dabei möchte ich aufzeigen, dass sich die Arbeits- und Lebensperspektiven von Frauen und Männern annähern. Allerdings erfolgt diese allmähliche Egalisierung zwischen den Geschlechtern auf einem niedrigen Niveau. Im Zuge des Wandels der Arbeit verschlechtert sich vielfach die Erwerbsposition und die Lebenssituation von Männern, die der Frauen verbessert sich demgegenüber nicht bemerkenswert. Insgesamt zeichnet sich – so meine These – eine Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen beider Geschlechter ab, die allerdings von Frauen und Männern unterschiedlich erlebt und bewältigt wird.<sup>2</sup>

## Arbeitsbedingungen und -anforderungen im Wandel

Technologische Neuerungen und veränderte Managementkonzepte begünstigen neue Formen der Arbeitsorganisation. Dies eröffnet den Beschäftigten vielfältige Spielräume bei der Strukturierung und Gestaltung von Arbeitsinhalten. Der Anspruch auf Kreativität, Unabhängigkeit oder gar Selbstverwirklichung in und durch Arbeit wird immer öfter – insbesondere bei Hochqualifizierten und Beschäftigten in Führungspositionen – zur Arbeitsrealität.

Die Kehrseite dieser Entwicklung zeigt sich in der Tendenz zur Arbeitsverdichtung und wachsendem Leistungsdruck (vgl. Europäische Agentur 2000). Steigendes Arbeitstempo, Zeitmangel sowie häufige Arbeitsunterbrechungen prägen heutzutage den Arbeitsalltag in Büros und Betrieben. Enge Terminvorgaben, Personalknappheit und die damit verbundene Arbeitsintensivierung setzen immer mehr Beschäftigte unter Dauerstress. Das Missverhältnis zwischen Arbeitsanforderungen und verfügbaren (zeitlichen und/oder qualifikatorischen) Ressourcen zu deren Bewältigung erhöht das Konfliktpotential und den Konkurrenzdruck am Arbeitsplatz.

Die häufigsten Belastungen resultieren aus:

- Zeitdruck
- Arbeitsmenge
- Arbeitshaltung
- Personalmangel
- hoher Verantwortung

Durch die Einführung von Instrumenten indirekter Steuerung, die weniger auf Anweisungen und Kontrollen, stattdessen mehr auf Zielvereinbarungen abheben, wird der Marktdruck unmittelbar an die Erwerbstätigen weitergegeben. Von abhängig Beschäftigten wird erwartet, dass sie quasi unternehmerisch denken und handeln. Dies setzt hohe Anforderungen an Engagement, Selbstkontrolle, Flexibilität und Mobilität der MitarbeiterInnen und führt zur Arbeitsverdichtung.

Umfragen zufolge leidet die Hälfte aller Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland unter Zeit- und Leistungsdruck. Besonders betroffen sind Hochqualifizierte und Beschäftigte in Führungspositionen, die im Durchschnitt ohnehin länger arbeiten, als vertraglich vereinbart. Auf den gewachsenen Zeit- und Leistungsdruck reagieren 95% der Betroffenen mit Arbeitsintensivierung, erhöhen also ihr Arbeitstempo und/oder verzichten auf Pausen; 75% versuchen, diesem Problem mit Arbeitsextensivierung zu begegnen, d. h. sie arbeiten länger bzw. nehmen sich Arbeit mit nach Hause (vgl. Bauer et al. 2004).

Arbeitszeitliche Flexibilisierung ist für männliche Erwerbstätige oftmals mit Überstunden sowie Nacht- und Schichtarbeit verbunden. Frauen hingegen sind eher von Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf und befristeter Beschäftigung betroffen. Aufgrund des relativ geringen Arbeitszeitvolumens haben sie zwar das zeitliche Potenzial, auf (Zeit-)Bedarfe ihres familiären und sozialen Umfeldes reagieren zu können. Doch beklagen Teilzeitarbeitende, dass infolge der Flexibilisierung der Arbeitszeiten (zugunsten unternehmerischer Interessen) ihre Arbeits- und Regenerationsphasen oftmals nicht planbar seien und sich dadurch immenser Druck aufbaue.

Die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten:

- 47% der (vollzeitbeschäftigten) Beschäftigten würden ihre tatsächliche Arbeitszeit gerne verkürzen
- der Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung resultiert zu 31% aus den Belastungen aus der Erwerbsarbeit
- mit außerberuflichen Verpflichtungen (vor allem Kinder im Haushalt) begründen 72% der Frauen und 34% der Männer ihren Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung
- Teilzeitbeschäftigte wünschen sich tendenziell eine Verlängerung ihrer Arbeitszeiten

(Quelle: Bauer et al. 2004)

## Trend zur Selbstökonomisierung

Folge der veränderten Arbeitsbedingungen und -anforderungen ist eine verstärkte Selbstökonomisierung: Das Leben jenseits der Erwerbssphäre wird – immer öfter und von immer mehr Beschäftigten, unabhängig von berufsspezifischen Anforderungen – den Erfordernissen der Erwerbsarbeit untergeordnet. Widersprüche zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebenszusammenhängen werden zugunsten der Erwerbssphäre entschieden.

Berufstätige berichten zwar vielfach davon, unter den arbeitsbedingten Anforderungen und dem (Zeit-)Druck immens zu leiden, zu wenig Zeit für sich, Familie und FreundInnen zu haben. Dennoch sehen sie für sich keine Handlungsalternativen und geben nolens volens der Arbeit Vorrang.

Gleichzeitig entwickeln die Betroffenen Strategien der Selbstökonomisierung. Arlie Hochschild beschreibt in ihrem Buch „Keine Zeit“ (2002) eindrucksvoll, wie die Selbstökonomisierung der Beschäftigten auf das Privatleben übergreift und welche paradoxen Auswirkungen dies auf familiäre und andere soziale Beziehungen haben kann. Sie zeigt auf, wie durch die Arbeitsintensivierung die Privat- und Familiensphäre einem „Effizienzkult“ (Hochschild 2002, S. 57) unterworfen wird. Das Übergreifen von Effizienzprinzipien im Alltag kommt beispielsweise darin zum Ausdruck, dass die im Privathaushalt anfallenden Aufgaben in zunehmendem Maße einer rigiden Terminplanung unterliegen. Die Selbstökonomisierung von Beschäftigten zeigt sich auch darin, dass Erwerbstätige die Beantwortung von dienstlichen E-Mails und Telefonaten in das häusliche Privatleben integrieren; geschäftliche Dinge werden zwischen Wäschewaschen und Essenkochen reflektiert und – wenn möglich – erledigt.

Die Arbeitsverdichtung in der Erwerbssphäre befördert eine Beschleunigung auch in anderen Lebensbereichen.

Umgekehrt schaffen sich Erwerbstätige feste Zeitfenster („*Quality Time*“) zur Pflege der persönlichen Beziehungen; auf diese Weise wollen sie Zeitverluste kompensieren. Grundsätze aus der Erwerbssphäre (wie Pünktlichkeit, Verbindlichkeit, Effizienz u. ä.) werden auf persönliche Beziehungen übertragen, so dass private Verabredungen in der sog. *Quality Time* eher einem geschäftlichen Termin ähneln, denn einem gemütlichen Treffen.

Besonders pikant ist es, dass erwerbstätige Eltern die Zeit, die sie mit ihren Kindern verbringen, unter das Diktat eines tayloristischen Zeitregimes stellen und das

Beisammensein zeitlich genau durchkalkulieren (müssen). Damit verlagern sie „die Kämpfe um Zeit, die sie eigentlich mit ihren Managern bei der Arbeit ausfechten müssten, auf ihre Kinder und Ehepartner zu Hause“ (Hochschild 2002, S. 63).

## Zwischen Egalisierung und Prekarisierung

In welchem Ausmaß Erwerbstätige (Zeit-)Druck erfahren und wie sie damit umgehen, hängt vor allem davon ab, ob sie zusätzlich zu ihren Verpflichtungen aus der Erwerbsarbeit familiäre und häusliche Verantwortlichkeiten wahrnehmen. In der Gesamttendenz zeichnen sich diesbezüglich gesellschaftliche Veränderungen ab: Im Zuge der aktuellen sozio-ökonomischen Transformation erodieren geschlechtliche Muster in der Arbeitsteilung. Das traditionelle Geschlechterarrangement bricht allmählich auf, die klassische Versorgungsehe verliert an Bedeutung. Die soziale und finanzielle Absicherung von Frauen und Familien wird immer seltener durch das alleinige Einkommen des männlichen Familienernährers gesichert. Insgesamt hat sich die Arbeitsmarktposition von Männern verschlechtert, ihre berufliche Laufbahn wird brüchiger, ihre Erwerbsbiographien weisen mehr Unterbrechungen auf als noch vor 20 Jahren.

Umgekehrt erweitert sich durch die allmähliche Überwindung überkommener Geschlechterstereotypisierungen das Lebens- und Arbeitsspektrum von Frauen. Mit der Expansion des Dienstleistungssektors und der Pluralisierung der Erwerbsmöglichkeiten finden Frauen verstärkt Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Zunahme standardisierter Beschäftigungsverhältnisse jenseits des sog. Normalarbeitsverhältnisses eröffnet ihnen (begrenzte) eigenständige Absicherungsmöglichkeiten. Damit nähern sich die Arbeits- und Lebensperspektiven von Frauen und Männern zusehends an.

Dennoch bestehen die Grundstrukturen geschlechterhierarchischer Segregationen auf dem Arbeitsmarkt und darüber hinaus fort (vgl. GendA 2005). Das gestiegene Qualifikationsniveau der Frauen zieht weder einen Abbau der Lohnunterschiede noch steigende Frauenanteile in Führungspositionen nach sich. Auch hat sich trotz der gestiegenen weiblichen Erwerbsintegration die geschlechterspezifische Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in den vergangenen Jahrzehnten nicht wesentlich verändert: Männer beteiligen sich im Durchschnitt deutlich weniger an Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten. Die Überführung dieser Tätigkeiten in Markt-

strukturen hat bislang nicht dazu geführt, dass männliche Beschäftigte solche Berufe verstärkt ergreifen. Sowohl in der Privat- als auch in der Erwerbssphäre werden erzieherische und pflegerische Arbeiten mehrheitlich von Frauen verrichtet (vgl. dazu auch Baatz et al. 2004).

Auch bei der Bewältigung der mit der Arbeitsintensivierung verbundenen (Zeit-)Nöte werden traditionelle Arbeitsteilungsmuster wirksam: Frauen versuchen, ihr Berufsleben und ihr alltägliches Leben durch Teilzeitarbeit und ein straffes Zeitmanagement in Einklang zu bringen<sup>3</sup>; Männer sind demgegenüber mehrheitlich vollzeitbeschäftigt, leisten viele Überstunden ab und beteiligen sich – nach wie vor – durchschnittlich weniger an der unbezahlten Arbeit im Haushalt (Statistisches Bundesamt 2003).

Insgesamt leisten alle Beschäftigten durchschnittlich 17 Stunden mit bezahlter und 25 Stunden mit unbezahlter Arbeit. Bei den Frauen ist das Verhältnis von bezahlter Arbeit 12 zu 31 Stunden, bei den Männern 22,5 zu 19,5 Stunden (Statistisches Bundesamt 2003–02–0407).

Mit der geschlechterspezifischen Verteilung auf verschiedene Branchen und Tätigkeitssegmente fällt die Betroffenheit von Arbeitsbeschleunigung und -verdichtung unterschiedlich aus. Denn bestimmte Sektoren und Berufsfelder werden stärker von dieser Entwicklung erfasst als andere (vgl. ausführlich European Foundation 2004 und Bauer et al. 2004).

Wenngleich der Trend zur Arbeitsbeschleunigung und -verdichtung von Frauen und Männern anders erlebt und bewältigt wird, impliziert diese Entwicklung für *beide* Geschlechter eine Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Schließlich sind Frauen und Männer von den Konsequenzen der Arbeitsintensivierung betroffen – und es bleibt *insgesamt* weniger Zeit und Muße für das Leben jenseits der Erwerbsarbeit.

### „Arbeit ohne Ende“ – aus Lust oder Frust?

In den vergangenen Jahren sind verschärfte (Konkurrenz-)Bedingungen in der Arbeitswelt zu beobachten, aber auch gewandelte Einstellungen von Beschäftigten zur Erwerbsarbeit und zum Privatleben. Autonomiegewinne in der Arbeitsgestaltung und erweiterte Entscheidungskompetenzen steigern Lustgewinn, Selbstwertgefühl und die Identifikation mit der Tätigkeit. So liegt das inzwischen weit verbreitete Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“ nicht nur in rigiden unternehmerischen Vorgaben begründet. Auch die Erwartung, subjektive Potenziale im Arbeitsprozess entfalten zu können und die Freu-

de an der Arbeit erklären die gestiegene Leistungsbegehrtheit, die mitunter bis an den Rand der Selbstausschöpfung geht. Nach Wilfried Glißmann sind es oftmals „die Beschäftigten selbst, die alle Gesetze und Regelungen ignorieren, die doch zu ihrem Schutz vereinbart worden sind“ (Glißmann 2001, S. 46).

Gegenwärtig bewegen sich immer mehr Beschäftigte zwischen den Polen „Arbeitslust und Arbeitsfrust“. Das, was wir heutzutage unter (Erwerbs-)Arbeit verstehen, oszilliert zwischen Müssen und Dürfen, zwischen Selbstausschöpfung und Selbstbestimmung (vgl. dazu Kurz-Scherf 2003). Einerseits durch materiellen, sozialen und politischen Druck zur Arbeit angehalten, sind andererseits die Möglichkeiten einer qualifizierten Erwerbsintegration beschränkt und damit auch die Möglichkeiten der Selbstverwirklichung, der materiellen Sicherheit wie auch der gesellschaftlichen Anerkennung.

Spiegelbildlich zu „Lust und Frust“ der Beschäftigten in den sog. *good jobs* ist die permanente Angst vor Arbeitsplatzverlust und sozialem Abstieg mit ihren negativen Folgeerscheinungen (wie mangelnde Selbstwert- und Sicherheitsgefühle) symptomatisch für die InhaberInnen der sog. *bad jobs*. Arbeitsplätze mit niedrigen Qualitätsstandards im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit, sozialrechtlicher Absicherung, Mitspracherechten u. a. bieten keine Zukunftsperspektiven und können zu einem „depressiven Zirkel“ (Morgenroth 2003) führen. Insofern hat die Qualität der Arbeitsbedingungen großen Einfluss auf Wohlbefinden und Gesundheit, auf gesellschaftliche Teilhabechancen und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten (vgl. Satilmis 2005).

Und umgekehrt gilt: Das Wohlbefinden der Beschäftigten ist eine zentrale Voraussetzung für die Arbeitsmotivation, für das Interesse der ArbeitnehmerInnen an den Arbeitsinhalten, -abläufen und -resultaten. Beschäftigte sind motivierter und können sich eher mit unternehmerischen Zielen identifizieren, wenn sie mit den Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz zufrieden sind (vgl. Lowe/Schellenberg 2001).

### Steigende Arbeitsbelastungen und Gesundheitsgefährdungen

Zahlreiche Studien verweisen auf den Zusammenhang zwischen wachsender Arbeitsintensität und Gesundheitsgefährdung. Demnach erzeugen die neuen Selbständigkeiten in Kombination mit gestiegenem Arbeitsdruck vielfältige (neue) physische und/oder psychische Krankheits-

bilder. Während physische Belastungen und Arbeitsunfälle relativ konstant geblieben sind, ist in den vergangenen Jahren ein deutlicher Anstieg psychischer und psychosozialer Belastungen sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht festzustellen. Längst stellen letztere die schwerwiegendste Gesundheitsgefährdung im Arbeitsalltag dar (vgl. Ahlers/Brussig 2004).<sup>4</sup>

Bezüglich der Gesundheitsbelastungen und -gefährdungen lassen sich geschlechtertypische Unterschiede ausmachen: So sind Männer häufiger von Arbeitsunfällen betroffen (10% der Männer; 4% der Frauen), in frauendominierten Arbeitsfeldern hingegen sind öfter monotone Tätigkeiten, einseitige körperliche Belastungen, emotionale und psychische Beanspruchungen anzutreffen.

Die häufigsten Gesundheitsbeschwerden sind:  
 Rückenschmerzen (33%)  
 Stress (28%)  
 Allgemeine Erschöpfung (23%)  
 Muskelschmerzen (23%)  
 (Quelle: Europäische Stiftung 2002)

Hohes und andauerndes Stresserleben schadet nicht nur der Gesundheit, sondern beeinträchtigt insgesamt die Lebensqualität<sup>5</sup>: Das Problem, von der Arbeit nicht abschalten zu können, strahlt auf außerberufliche Lebensbereiche aus und hat Auswirkungen auf Partnerschaft und familiäre Beziehungen. Arbeitsbedingte Dauerbelastungen absorbieren emotionale Ressourcen, lassen wenig Zeit und Muße für die aktive Teilnahme am kulturellen, sozialen und familiären Leben.

Insbesondere die mit einem häufigen Wechsel von Arbeitsorten, Arbeitszeiten und Arbeitsbeziehungen verbundenen Flexibilitätsanforderungen werden von den Betroffenen als stark belastend empfunden. Solche Beanspruchungen erschweren die Bildung und Aufrechterhaltung von stabilen Beziehungen im Arbeitsleben und auch darüber hinaus.

Beschäftigte in entstandardisierten und prekären Beschäftigungsverhältnissen sind mit diesen Flexibilitätsbelastungen häufig konfrontiert. Auch sind sie Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz in besonderem Maße ausgesetzt. Das Risiko, unter belastenden körperlichen und psychischen Bedingungen zu arbeiten und repetitive Tätigkeiten zu verrichten, ist hier deutlich höher als in anderen Beschäftigungsformen. So sind befristet Beschäftigte im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnen am stärksten von Rückenschmerzen und von allgemeiner Erschöpfung betroffen. Zusätzlich bieten sich ihnen hier nur geringe Ge-

staltungsspielräume und Planungssicherheit. Dadurch wird nicht nur das soziale Wohlbefinden gestört, sondern es werden auch die subjektiven Bewältigungsressourcen eingeschränkt (vgl. Fuchs 2003). Zu einem hohen Prozentsatz betrifft dies weibliche Erwerbstätige, weil der Frauenanteil in entstandardisierten Beschäftigungsverhältnissen (z. B. geringfügiger Beschäftigung, Teilzeitarbeit, befristeter Beschäftigung u. a.) überproportional hoch ist (vgl. dazu auch Satilmis/Baatz 2005).



Die Entwicklung der Arbeitsbelastungen von 1990–2000:  
 starker Lärm: von 27% auf 29%  
 belastende Körperhaltung: von 43% auf 47%  
 schwere Lasten: von 31% auf 37%  
 Zeitdruck: 48% auf 56%  
 Termindruck: 50% auf 60%  
 (Quelle: European Foundation 2002)

Insgesamt gibt es eine hohe Wechselwirkung verschiedener Arbeitsbelastungen wie Stress und Überforderung, körperliche Belastungen sowie emotionale und soziale Beanspruchungen. Zu den beruflichen Anforderungen kommen – wie oben skizziert – in der Regel Anforderungen aus dem privaten Lebensbereich hinzu.<sup>6</sup>

Die Koordination beruflicher und außerberuflicher Verpflichtungen verlangt ein hohes Maß an Selbstkontrolle und -management. Darüber hinaus erfordert das Ausbalancieren diskrepanter Anforderungen aus der Arbeit und anderen Lebensbereichen vor allem soziale Ressourcen, funktionierende (informelle) Netzwerke und Institutionen. Wenn diese nicht (ausreichend) zur Verfügung stehen und Frauen diesen Balanceakt nicht bewältigen wollen oder können, stellen sie in der Praxis entweder ihre Erwerbswünsche zurück – oder aber verzichten auf eine Lebensplanung mit Kindern. Männer erleben diese Diskrepanz in dieser Form seltener, weil sie

sich häuslichen und familiären Beanspruchungen eher entziehen (vgl. Statistisches Bundesamt 2003).

## Fazit

Wenngleich das Problembewusstsein in den vergangenen Jahren gewachsen ist, besteht nach wie vor eine große Diskrepanz zwischen dem offenkundigen Handlungsbedarf und seiner tatsächlichen Umsetzung. Die Verbesserung der Qualität der Arbeit, wie sie von der EU proklamiert wird, erfordert vielfältige Maßnahmen, an deren Spitze die Prävention von Gesundheitsbeeinträchtigungen (auch durch eine generelle Arbeitszeitverkürzung) und die Humanisierung der Arbeitsbedingungen steht. Die Förderung und der Ausbau qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze stellt ein arbeits-, beschäftigungs- und geschlechterpolitisches Desiderat dar.

Eine große Herausforderung für Politik, Wirtschaft und Wissenschaft liegt darin, ganzheitliche Konzepte für die Erfassung und Beseitigung von (multiplen) Belastungsfaktoren zu entwickeln und anzuwenden.<sup>7</sup> Dabei ist es zentral, die Arbeitsbedingungen der Erwerbsarbeit im Zusammenhang von Familien- und Hausarbeit zu betrachten. Nur so kann es gelingen, Anforderungen aus verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen in Einklang zu bringen und damit die aus dem Wandel der Arbeit resultierenden Herausforderungen sozial- und geschlechtergerecht zu bewältigen.

## Anmerkungen

- <sup>1</sup> Von immenser Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch Aspekte wie Bildungsgrad oder soziale und ethnische Herkunft, auf die ich im Weiteren jedoch nicht eingehe.
- <sup>2</sup> Wenngleich es vielfältige Differenzen unter Frauen sowie unter Männern gibt und beide keine in sich homogenen Genusgruppen darstellen, lassen sich frauen- bzw. männertypische Scheidelinien ausmachen, um die es mir im Folgenden geht.
- <sup>3</sup> Die Teilzeitquote von Frauen korreliert sehr stark mit dem Familienstand: Ledige Frauen und Frauen ohne Kinder arbeiten eher Vollzeit, demgegenüber sind Frauen mit Kindern größtenteils teilzeitbeschäftigt.
- <sup>4</sup> Psychische Belastungskomponenten umfassen bspw. Zeit- und Termindruck, hohe Verantwortung, ungünstige Arbeitsumgebung und schlechtes Betriebsklima, unklare Zuständigkeiten, Angst vor Arbeitsplatzverlust, mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten wie auch (qualifikationsbedingte) Über- oder Unterforderung. Körperliche (Über-)Belastungen entstehen durch Arbeiten im Stehen, schwere Lasten, Zwangshaltungen, Lärm sowie ungünstige Licht- und Temperaturverhältnisse.
- <sup>5</sup> Es ist eine rapide Zunahme des Anteils psychischer Erkrankungen an der Arbeitsunfähigkeit festzustellen; sie stehen gegenwärtig an der Spitze der Berufserkrankungen und der Gründe für Frühverrentungen (vgl. Bödeker 2002)
- <sup>6</sup> Während die Arbeitsbelastungen aus der Erwerbssphäre inzwischen recht gut erforscht sind, sind die aus dem häuslichen Bereich bislang deutlich unterbeleuchtet.

- <sup>7</sup> Einer repräsentativen Umfrage unter Betriebsräten zufolge, werden in der Praxis die vorhandenen gesetzlichen Vorgaben zum Abbau von Belastungen und zur Gesundheitsprävention oft nur unzureichend umgesetzt (vgl. Ahlers/Brussig 2004).

## Literatur

- Ahlers, Elke/Brussig, Martin (2004): Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz – WSI-Betriebsrätebefragung 2004. In: WSI-Mitteilungen, H. 11, S. 617–624.
- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (2004): „Hauptsache Arbeit?“ – Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster.
- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Lehmann, Klaudia/Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003: Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Köln.
- Bödeker, Wolfgang (2002): Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen. In: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht 946, Dortmund/Berlin.
- Europäische Agentur (2000): Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Europäischen Union, Bilbao.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002): Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004): Annual review of working conditions in the EU: 2003–2004, Dublin.
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2002): Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000, bearb. v. Merllie, Damien und Paoli, Pascal, Dublin.
- Fuchs, Tatjana (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? In: Peters, Jürgen/Schmitthener, Horst (Hg.): Gute Arbeit, Hamburg, S. 151–165.
- GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung (Hg.) (2005): Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung, Discussion Paper Nr. 13, Marburg.
- Glöbmann, Wilfried (2001): Ökonomik der Maßlosigkeit und die Frage der Gesundheit. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthener, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, Hamburg, S. 39–50.
- Hochschild, Arlie (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2003): Arbeiten bis zum letzten Job. Zum internen Zusammenhang von Arbeit und Demokratie. In: Arlt, Hans-Jürgen/Kurz-Scherf, Ingrid (Hg.): Arbeit, Bildung und Geschlecht. Prüfsteine der Demokratie. Festschrift für Jutta Roitsch, Frankfurt a. M./New York, S. 290–311.
- Lowe, Graham S./Schellenberg, Grant (2001): What’s a good job? The importance of Employment Relationships, Ottawa.
- Morgenroth, Christine (2003): Arbeitsidentität und Arbeitslosigkeit – ein depressiver Zirkel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 6–7, S. 17–24.
- Satilmis, Ayla (2005): Qualitätsstandards in Zeiten andauernder Massenerwerbslosigkeit: Luxus oder Notwendigkeit? In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität der Arbeit, Münster, S. 266–281.
- Satilmis, Ayla/Baatz, Dagmar (2005): Einfach, geringfügig, gelegentlich? – Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre geschlechterpolitischen Implikationen am Beispiel von Dienstleistungsarbeit. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Münster, S. 205–221.
- Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Wiesbaden.