

Flexibilität in Arbeit und Alltag

Das neue Paradigma der Postindustriellen Gesellschaft

Mit dem Flexibilitätsbegriff verweisen wir auf Veränderungen in unserer Arbeits- erfahrung wie unserer Alltagserfahrung: negative wie positive. Der Umgang mit der Zeit wird offenbar weniger rigide, es gibt mehr Freiheiten, aber zugleich wissen wir nicht genau, wieweit die Anforderungen an Flexibilität noch gehen werden, wie sie zu bewältigen sind und wie wir sie bewerten sollen.

In der formalen Definition meint **Flexibilität** die Fähigkeit, sich wechselnden Situationen und Anforderungen rasch anzupassen. **Flexibilisierung der Arbeit** weist als Prozessbegriff auf weitreichende Veränderungen in der Arbeitswelt hin:

- **Flexible Arbeitsverhältnisse** richten sich auf Arbeitssituationen, in denen nicht immer an demselben Arbeitsort, nicht immer in demselben Betrieb gearbeitet wird, bei denen nicht immer dieselbe Arbeitsaufgabe ansteht. Von Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses kann man auch sprechen, wenn die Arbeit nicht mehr in eine klare Hierarchie eingebunden ist, sondern neue Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Risiken entstehen (dazu Abschnitt 1.1).
- **Flexible Arbeitszeiten** sind veränderliche, an den Arbeitsanfall angepasste oder aus anderen Gründen bewegliche Arbeitszeiten, die zum Teil tariflich – mit Durchschnittsarbeitszeiten und neuen Formen der Zeitkontrolle – reguliert sind. Bei der Verbindung von flexiblen Arbeitsverhältnissen mit flexiblen Arbeitszeiten fehlt aber oft die kollektive Regelung, die Entscheidung über die Arbeitszeit und die Kontrolle wird dem Einzelnen überlassen (dazu Abschnitt 1.2).

Flexibilität im Alltag ist zum einen eine Folge der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitszeit. Zum anderen ist die Fähigkeit, sich wechselnden Situationen und Anforderungen anzupassen, immer schon für die alltägliche Lebensführung¹ charakteristisch – von der Betreuung von Kindern über die Anpassung des alltäglichen Konsums an das Haushaltsbudget und die Ladenöff-

nungszeiten bis zum Umzug bei berufsbiografischen Übergängen. Generell ist die **Anpassung an externe Zeiten** – Zeiten, die von Schule und Betrieb, von Behörden, Fahrplänen und ähnlichem gesetzt werden – immer eine Grundlage für Flexibilität im Alltag gewesen.

Flexibilität von Arbeitsverhältnissen, Arbeitszeit und alltäglicher Lebensführung stellt das neue **Paradigma der gesellschaftlichen Organisation** (nicht nur der Arbeit) der postindustriellen Gesellschaft dar; daher wird Flexibilität auch die individuellen Arbeitszeiten und die alltägliche Lebensführung zunehmend kennzeichnen. Flexibilität ist deshalb ein Begriff, mit dem jede/r die eigenen Erfahrungen mit Veränderungsprozessen in der Erwerbsarbeit und in der Lebensführung benennen kann. Wegen der Vielfalt und Unbestimmtheit dieser Prozesse muss zur Bewertung der Flexibilitätsanforderungen und -erfahrungen der jeweilige soziale Kontext betrachtet werden.

In Abschnitt 1 wird zunächst über alte und neue Formen flexibler Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten im Übergang zur postindustriellen Gesellschaft berichtet. In Abschnitt 2 geht es um den Zusammenhang von Dienstleistungsarbeit und Flexibilität, in Abschnitt 3 um die Folgen der Flexibilität für die Lebensplanung – insbesondere von Frauen.

1. Flexibilität in der industriellen und postindustriellen Gesellschaft

Um die Bedeutung von Begriffen zu klären, kann es nützlich sein, nach entgegengesetzten Begriffen zu fragen; Gegenbegriffe für Flexibilität sind Stabilität, Dauerhaftigkeit oder auch Einheitlichkeit. In der industriellen Gesellschaft – dem Entwicklungsstadium, das wir hinter uns lassen² – sind im Sinne dieser Gegenbegriffe für die Arbeitsverhältnisse wie auch für die Arbeitszeit und darüber hinaus für die gesamte Lebensführung Stabilität, Berechenbarkeit und Einheitlichkeit kennzeichnend gewesen – nicht nur für die westlich-kapitalistische, sondern noch in stärkerem Maße auch für die sozialistischen Gesellschaften.

1.1. Stabiles Arbeitsverhältnis vs. Verbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse

In den letzten 120 Jahren hat in Deutschland die arbeitsrechtliche, sozial- und tarifpolitische **Institutionalisierung des Arbeitsverhältnisses** stabile Arbeitsbedingungen hergestellt, die Arbeitszeit wurde standardisiert und der Erwerbsverlauf (vorrangig der der Männer) **vereinheitlicht**. Im Einzelnen heißt das:

- Die Vereinheitlichung betrifft die Einklagbarkeit der Vorschriften des Arbeitsrechts und die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer (bei der

Anwendung der Tarifverträge, bei den betrieblichen Sozialleistungen und bei der betrieblichen Interessenvertretung).

- Die Vereinheitlichung betrifft auch die Arbeitszeit: Männlichen Arbeitern und Angestellten in Industrie und Handwerk und im Öffentlichen Dienst steht im Prinzip nur Vollzeit-Arbeit offen. Dabei wird die vollständige Verfügbarkeit am Arbeitsplatz unterstellt.
- Mit zunehmendem Alter und Betriebszugehörigkeit erhöht sich die Arbeitsplatzsicherheit, und die Senioritätsrechte im Betrieb erschweren Entlassung oder Einkommensrückgang im Alter.
- Der (relativen) Arbeitsplatzsicherheit korrespondiert eine Sicherung gegen die Risiken des Einkommensausfalls bei Krankheit, Arbeitsunfall, Arbeitslosigkeit und im Alter. Die Systeme der sozialen Sicherung überbrücken Brüche im Erwerbsverlauf, etwa nach einer Entlassung, während der Arbeitssuche oder in Zeiten, in denen die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist. Auch die Tatsache, dass aufgrund dieser Transferleistungen nicht jeder Arbeitsplatz angenommen werden muss ist ein den Erwerbsverlauf vereinheitlichendes und verstetigendes Moment.

Für dieses einheitlich-stabile Arbeitsverhältnis hat sich der Begriff des ‚**Normalarbeitsverhältnisses**‘⁴³ eingebürgert: Dies benennt mehr als die rechtliche Form der Arbeit, vielmehr ist es ein in der individuellen Lebensführung sich konkretisierendes gesellschaftliches Arrangement der Existenzsicherung mittels sozial abgesicherter abhängiger Arbeit, das die Lebenssituation des männlichen Arbeitenden wie auch seiner Familie prägt⁴⁴. Im Laufe der 60er und 70er Jahre ist diese Form der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik zur tatsächlichen Norm geworden, an der nunmehr andere Erwerbsformen gemessen werden. Im kritiklosen Festhalten am Normalarbeitsverhältnis drückt sich allerdings auch eine Idealisierung von Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt aus, die von der Ausgrenzung der Frauen (und anderer Gruppen der Bevölkerung) geprägt waren. Denn die Erfolgsgeschichte des Normalarbeitsverhältnisses ist Teil der historischen Sondersituation der Nachkriegszeit; wirtschaftliche Prosperität, stabile Arbeitsmotivation, institutionalisierte Sozialpartnerschaft und sozialverträgliche Verteilung, niedrige Erwerbsbeteiligung der Frauen und geringe Kosten für die soziale Infrastruktur trugen dazu bei. Unausgesprochen gehört zur Stabilität dieses Arrangements die **Arbeitsteilung der Geschlechter** und die strukturelle Komplementarität von industriell geprägtem Erwerbssystem, traditioneller Familie und paternalistischem Wohlfahrtsstaat.

Seit den 1970er Jahren wird jedoch die Industrie von einer vielfältigen Dienstleistungsökonomie als Wachstumsbereich abgelöst, und die einheitlichen, für die tayloristische Arbeitsorganisation in der Industrie funktionalen Arbeitsverhältnisse differenzieren sich aus. Zugleich machen Wohlfahrtsstaat und Familie grundlegende Strukturveränderungen mit. Es ist nun kein Zufall, dass der interdependente soziale Wandel in allen Bereichen – Arbeit – Wohlfahrtsstaat – Familie und Lebensführung – zugleich mit einem substanziellen Wandel des Geschlechterverhältnisses einher geht, denn die industriegesellschaftliche Ordnung ‚brauchte‘ für ihre

Stabilität und Dauerhaftigkeit die Familie und die Arbeit der Frauen in der Familie als „heimliche Ressource“, wie Beck-Gernsheim es genannt hat. Und die jüngere Frauen-Generation ist nicht bereit, als diese Ressource zu fungieren.

Zurück zum Gegensatzpaar Flexibilität – Stabilität im Arbeitsmarkt: Heute verliert sich die Dominanz des weitgehend einheitlichen und stabilen Arbeitsverhältnisses. Wie bereits in den Erwerbsstatistiken sichtbar ist, wird das Normalarbeitsverhältnis langsam in den Hintergrund gedrängt von flexiblen Erwerbsformen. (Diese Erwerbsformen werden auch ‚prekär‘ – dass heißt hier instabil, nicht existenzsichernd – genannt). Es geht bei Flexibilität in der Arbeit also erstens um die Zunahme verschiedener nicht regulärer Erwerbsformen: befristete Beschäftigung, Leiharbeit, sozialversicherungsfreie Beschäftigung, Arbeit mit Honorar- oder Werkvertrag, Heim- und Saisonarbeit, Scheinselbstständigkeit, ‚neue Selbstständige‘. Diese Arbeitsverhältnisse fungieren derzeit häufig als Brücke in den Arbeitsmarkt nach Ausbildung und Studium oder bei Frauen nach der Kinderphase.

Umfang und Dauer der flexiblen Erwerbsformen sowie die Lage der Arbeitszeit richten sich nach dem Arbeitsanfall: Es wird gearbeitet, wenn ein Auftrag hereingekommen ist, und dann ggfs. auch intensiv und lange. Die Arbeitszeiten richten sich jedoch häufig auch nach der Lebenssituation der Arbeitenden. Hier ist zu beobachten, dass diese Erwerbsformen zumindest in bestimmten Lebensphasen für jüngere, gut ausgebildete Männer und Frauen attraktiv sind, die mit den geregelten Verhältnissen im Normalarbeitsverhältnis Fremdbestimmung assoziieren. Für diese Gruppe sind die Zeitinstitutionen, der Acht-Studentag, freies Wochenende etc. weniger wichtig als eine individualisierte Lebensführung. Kulturelle und strukturelle Flexibilität verstärken sich in diesen Fällen wechselseitig.

Neben dieser ‚äußeren‘ Flexibilisierung der Arbeit gibt es eine ‚innere‘: einen Wandel der Arbeitsweise und der Zeitstrukturen von regulären, stabilen Arbeitsverhältnissen. Dies geht auf eine verbreitete **Reorganisation der betrieblichen Arbeitsabläufe** zurück:

- Die Ebenen der betrieblichen Hierarchie werden reduziert,
- Arbeitsvorgaben werden in Projektform oder als Zielvorgaben formuliert,
- Kooperationsformen werden informeller.

Im Zuge der Enthierarchisierung wird die Arbeit weniger durch direkte Anweisungen, enge Arbeitsvorgaben und Kontrolle gesteuert, als vielmehr indirekt durch die Rahmenbedingungen der Arbeit und durch Ziele und Leitbilder. Es wird zur Aufgabe der Arbeitnehmer, selbst einen Großteil der technischen und unternehmerischen Probleme der Einheit zu lösen und um das Überleben ihrer betrieblichen Einheit am Markt zu kämpfen⁵. Diese Tendenz wird in industriellen Großbetrieben beobachtet, sie kennzeichnet aber auch die Arbeitssituation in zahlreichen Dienstleistungsbranchen. Auch wenn das Arbeitsverhältnis selbst noch den Kriterien von Dauerhaftigkeit und sozialer Absicherung genügt, ist es doch von Flexibilität ge-

prägt: Die Grenzen des Arbeitsplatzes bzw. der inhaltlichen Anforderungen werden diffus, die Differenz von Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwischt sich.

Bisher sind die flexiblen Arbeits- und Erwerbsformen auf bestimmte Bereiche und auf relativ kleine Gruppen beschränkt. Aber weder der Öffentliche Dienst wird sich mittel- und langfristig den skizzierten Tendenzen entziehen können noch der ‚normale‘ Klein- oder Mittelbetrieb im Einzelhandel, im Handwerk, in den einfachen Dienstleistungen. Überall setzen sich projektförmiges Arbeiten, die Einbeziehung von externen MitarbeiterInnen, von ‚neuen Selbstständigen‘ und befristet Beschäftigten sowie die Flexibilität der Arbeitszeit durch, und dies verändert Arbeitsbedingungen und Anforderungen. Die Dienstleistungen sind hier jedoch Vorreiter einer allgemeinen Entwicklung. Gerade in den modernen Dienstleistungsbranchen setzen sich projektförmige Arbeit – ggfs. mehrere Projekte gleichzeitig – und Selbstorganisation des Arbeitsprozesses durch. Zunehmend gilt als Lohnindikator das Ergebnis der Arbeit, nicht die am Schreibtisch oder Computer verbrachte Zeit. Der Arbeitsplatz selbst ‚verflüssigt‘ sich, es wird an verschiedenen Orten gearbeitet, unterwegs, zu Hause.

1.2. Stabile vs. flexible Arbeitszeiten

Voraussetzung und zugleich Folge der Geltung des Normalarbeitsverhältnisses war das **industrielle Zeitregime**, das die Trennung von Arbeit und Leben durchsetzte. Mittels allgemeinverbindlicher Regeln und im Alltag verankerter Mechanismen wird die Zeit für die bezahlte Arbeit von allen anderen Zeitverwendungen – die weniger wichtig, weniger wert sind als die mit Arbeit verbrachte Zeit – getrennt. Historisch trug zur Institutionalisierung dieser Abgrenzung die gesetzliche und tarifvertragliche Regulierung sowie die betriebliche Routinisierung der Arbeitszeit entscheidend bei. Dieser Prozess mündete in erwerbsbezogene ‚Zeitinstitutionen‘ – Normalarbeitstag, Wochenende, Urlaub, Ruhestand – ein.⁶ Mittels dieser Zeitinstitutionen war der direkte Zugriff des Betriebs auf die Arbeitskraft klar begrenzt. Da diese Mechanismen jedoch nur für die im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten griffen, blieben andere Beschäftigte, insbesondere Frauen, außerhalb der Schutzfunktionen der Zeitinstitutionen. Gleichzeitig blieben die von Frauen realisierten ‚Brücken‘ zwischen Erwerbsarbeit und privater Lebensführung außerhalb der Wahrnehmung.

Die soziale Konstruktion der **Normalarbeitszeit** (die Schichtarbeit, Überstunden etc. enthält) bestimmt zugleich die alltäglichen Zeitstrukturen des privaten Lebens. Die Lebensführung in einer traditionellen Familie, die Zuständigkeit der Frau, die ihrerseits nicht direkt der Normalarbeitszeit unterworfen ist, für die unterstützende Hintergrundarbeit im Haushalt, ist eine Voraussetzung für das Funktionieren dieses Zeitregimes. Für (verheiratete) Frauen bedeutete das industrielle Zeitregime also im Wesentlichen **zeitliche Fremdbestimmung** und Unterordnung unter von außen vorgegebene (vom Betrieb des Mannes, von der Schule der Kinder, von

Öffnungszeiten) Anforderungen. Die Familie setzte also – auch für die private Alltagsarbeit – die zeitliche Verfügbarkeit der Frauen ungefragt voraus. Das Zeitregime der industriellen Epoche stützte die männliche Dominanz sowohl in den privaten Beziehungen wie in den öffentlichen Sphären.

Sofern verheiratete Frauen erwerbstätig waren, waren (und sind) ihre Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten daher immer schon weniger standardisiert als die der Männer. Die aus der privaten Lebenslage herrührende zeitliche Fremdbestimmung führt zu **frauenspezifischen Arbeitsverhältnissen und Arbeitszeitregelungen**, die – in anderer Weise als heute – als flexibel bezeichnet werden können. Ohne Entlastung von Alltagsarbeit und eingebunden in die ‚eigensinnigen‘ Zeitstrukturen der Familie und der Haushaltsführung, folgt(e) ihre Erwerbsarbeit einer eigenen Zeitlogik – in Abweichung vom Normalarbeitstag. Hier sei nur an die Verbreitung von Teilzeitarbeit, aber auch von Saisonarbeit, Heim- und Nacharbeit erinnert.

Von sehr langen Arbeitszeiten (bis in die 1950er Jahre) ist das industrielle Zeitregime durch regelmäßige Arbeitszeitverkürzungen ‚gemildert‘ worden. Dadurch ist die Trennung von Arbeit und Alltag zwar aufrecht erhalten worden, aber mit langem Urlaub und Wochenende lebbar geworden. Dieser Prozess stagniert, und seit den 1990er Jahren verlängern sich sogar die effektiven Arbeitszeiten. Eine neuere Studie geht davon aus, dass die 40-Stundenwoche in Deutschland weiterhin die faktische Durchschnittsarbeitszeit für Vollzeitkräfte ist.⁷

Die aktuelle Situation ist also von der Stagnation der tariflichen Arbeitszeitverkürzung und der partiellen Verlängerung der effektiven Arbeitszeit v.a. für hochqualifizierte Arbeiter und Angestellte gekennzeichnet. Zugleich verstärkt sich die Tendenz der Flexibilisierung von Arbeitszeit: Wochenendarbeit, Schicht- und Nacharbeit nehmen zu, neu eingeführt werden ausgedehnte Gleitzeitmodelle, Zeitkonten, Vertrauensarbeitszeit und Jahresarbeitszeitmodelle.

Wer von Verlängerung und Flexibilisierung der Arbeitszeit betroffen ist, ist zum einen vom Qualifikationsniveau abhängig. Der Tarifabschluss der IGM von 1984, der auf der einen Seite die weitestgehende Verkürzung der Arbeitszeit (die 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie) durchsetzte, hat auf der anderen Seite zum ersten Mal die Differenzierung von tariflichen Arbeitszeiten nach betrieblicher Aufgabenstellung und Qualifikation ermöglicht. Hier heißt Flexibilität oft ganz einfach flexible Verlängerung der Arbeit je nach Arbeitsanfall. Davon sind zunehmend auch Frauen betroffen, die seit den 70er Jahren beträchtliche Beschäftigungsgewinne bei den mittleren und höheren Angestellten zu verzeichnen haben. Zugleich stellt dies eine Aufstiegsbarriere für Frauen dar, wenn sie in der karriererelevanten Lebensphase zwischen 25 und 40 Jahren nicht zu überlangen Arbeitszeiten bereit sind.

Zum anderen betrifft die Flexibilisierungstendenz im Prinzip alle Beschäftigten, da viele Betriebe dazu übergehen, die Kontrolle der Arbeitszeit – die betriebliche Zeiterfassung – zu deregulieren oder ganz abzuschaffen. In einem ersten Typus flexibler Arbeitszeit gibt es weiterhin einen Rahmen der geforderten Arbeitszeit,

dessen Einhaltung aber nicht mehr kontrolliert wird. Hier sind Arbeitszeitkonten bzw. Gleitzeit mit langen Ausgleichszeiträumen (Blockfreizeiten, Sabbaticals u.ä.) sowie die sogenannte Vertrauensarbeitszeit zu nennen (ver.di-Broschüre). Bei diesem Typ ist der Umfang der bezahlten Arbeitszeit weiterhin vertraglich vereinbart, die Lage ist jedoch von verschiedenen Kontextbedingungen – insbesondere der Auftragslage – abhängig und muss individuell und kollektiv geplant und verhandelt werden. Damit entsteht ein neuer Bedarf an Verhandlungen zwischen Beschäftigtem und Betrieb, die jedoch in der Regel dezentral, auf Abteilungs- oder Gruppenebene lokalisiert sind. Man sollte jedoch nicht selbstverständlich annehmen, dass diese Form flexibler Arbeitszeit ausschließlich im Arbeitgeberinteresse ist. Immerhin gibt der Arbeitgeber einen Gutteil der Kontrollmacht an die Beschäftigten zurück. Wie weit die Selbstkontrolle der Arbeitenden tatsächlich geht, ob damit eine reale Verlängerung von Arbeitszeit oder eine stärkere Verdichtung der Arbeit einhergeht, ist umstritten.

Bei einem **zweiten Typus flexibler Arbeitszeit** wird der Arbeitseinsatz gar nicht mehr in Zeiteinheiten, sondern im Wesentlichen am Erreichen eines bestimmten Arbeitsergebnisses gemessen. Hier sind zu nennen: Arbeit nach Zielvereinbarungen, Arbeit an Projekten u.ä. Vertraglich festgelegt ist das Produkt sowie der Termin der Abgabe, nicht mehr der Umfang der Arbeitszeit. Damit verschwindet die feste Beziehung zwischen Arbeitszeit und erzieltom Einkommen; für die Vertragsverhandlung muss der Arbeitsaufwand prognostiziert werden, und das Risiko, sich zu ‚verschätzen‘, muss meist der Arbeitende tragen. Bei diesen Arbeitszeitregelungen ist häufig auch der Arbeitsort nicht mehr festgelegt, gearbeitet wird an mehreren Arbeitsplätzen, unterwegs oder zuhause, oft mit Online-Kontakt zu KollegInnen oder Arbeitsgruppe. Diese Formen der Flexibilität sind sowohl bei regulär Beschäftigten wie auch bei Beschäftigten in den oben genannten prekären Arbeitsverhältnissen, bei Selbstständigen etc. anzutreffen. Für immer mehr Beschäftigte tritt an die Stelle des Normalarbeitstages die ‚Entgrenzung‘ der Arbeitszeit.⁸

Wie die öffentliche Diskussion zeigt, bringt die Flexibilisierung der Arbeitszeit (beim ersten wie beim zweiten Typus) offenbar **Chancen wie Risiken** mit sich. Die Arbeitenden haben die Möglichkeit, über Arbeitsintensität, Arbeitsgeschwindigkeit und Lage der Arbeitszeit stärker als im industriellen Zeitregime selbst bestimmen zu können und auch persönliche Zeitbedürfnisse, von der zeitweiligen Verkürzung der Arbeitszeit bis zur Konzentration an bestimmten Tagen geltend zu machen. Damit geht jedoch – wie schon benannt – eine Intensivierung der Arbeit und die Notwendigkeit der Selbstregulierung und Selbstkontrolle einher. Ein oft übersehenes Risiko betrifft die Kooperationsbeziehungen in der Arbeit: Die Beschäftigten müssen sich auch wechselseitig kontrollieren. Gerade das enge vertrauensvolle Zusammenarbeiten in der Gruppe, im Kollegenkreis ist die Grundlage dafür.

Es gibt keine einheitliche Antwort darauf, wie die Beschäftigten selbst gegenüber der Flexibilität am Arbeitsplatz eingestellt sind. Die ‚schleichende‘ Arbeitszeitverlängerung, gerade im Zusammenhang mit ihrer Flexibilisierung, ist bislang vor

allem im gewerkschaftlichen Kontext thematisiert worden. Interessant ist hier eine Initiative von IBM-Beschäftigten, wo die Selbstbestimmung der Arbeitszeit von einem massiven Zuwachs an Arbeitsbelastungen begleitet war und zu originellen Aktionen im Kampf gegen das „Arbeiten ohne Ende“ geführt hat, mit denen auch die Vereinzelung der Beschäftigten aufgehoben wurde.⁹

1.3. Frauenarbeit: von fremd- zu selbstbestimmter Flexibilität

Im Verhältnis der Geschlechter bewirken die Flexibilisierungsprozesse unterschiedliche Dinge: Die Forschung zur Lebensführung und Erwerbsarbeit von Frauen zeigt, dass unterhalb einer scheinbaren Einheitlichkeit äußerst vielfältige Konstellationen von Haushaltsarbeit, Voll- oder Teilzeitarbeit, ‚Mithilfe‘ im Familienbetrieb, ‚geringfügiger Arbeit‘, Heimarbeit, Saisonarbeit typisch waren und sind. Die Lebensläufe von Frauen sind zudem von vielfältigen Wechseln zwischen verschiedenen Arbeits- und Lebensschwerpunkten gekennzeichnet, von Flexibilität in der biografischen Dimension also.

Meine **These** ist daher, dass die neuen Formen von Flexibilität für Männer – deren Vergleich das Normalarbeitsverhältnis und die stabile Tarifarbeitszeit ist – tatsächlich einen Bruch in ihrem Verhältnis zur Arbeit und zur Arbeitszeit bedeuten. Für sie schränkt die Flexibilisierung und Pluralisierung von Arbeitszeitmustern die Rekreation und den individuellen Freizeitgewinn und -nutzen eher ein.

Für Frauen sehe ich eher einen Übergang von einem Typus von Flexibilität zu einem anderen, nämlich **von Flexibilität, die ihren Ausgangspunkt in Familienbindungen** (intern und extern bedingten Zeitvorgaben) hat, **zu einer Flexibilität, die von der Arbeitswelt ausgeht**. Dies ist die Grundlage dafür, dass Wahrnehmung und Bewertung der Zeitstrukturen zwischen den Geschlechtern äußerst unterschiedlich ist; dies ist vielleicht einer der stabilsten Unterschiede von Frauen und Männern in ihrer Einstellung zur Arbeit.

2. Flexibilisierung und Dienstleistungsarbeit

Mit dem Übergang von der Industriegesellschaft zur post-industriellen Dienstleistungsgesellschaft wandelt sich die Beziehung zwischen Arbeit und Leben. Das Leitbild des männlichen Arbeiters im Normalarbeitsverhältnis mit regelmäßiger Arbeitszeit, der seine Lebensplanung auf eine weitgehende Vorhersehbarkeit des Erwerbsverlaufs und des Einkommens stützen kann, der in kontinuierlichen Kooperationsbeziehungen und Hierarchien arbeitet und dabei in eine funktionierende Arbeitsteilung mit seiner Frau eingebunden ist – dieses Leitbild hat seinen Glanz stark verloren. Dabei sind die Veränderungen im Geschlechterverhältnis eine Antriebskraft für neuerlichen Wandel!

Die Ausdifferenzierung und die quantitative wie qualitative Ausweitung verschiedener Dienstleistungsbranchen – begünstigt Frauen.¹⁰ Dabei führen gerade Aspekte der Arbeitsmarkt-Situation von Frauen, die bisher Ausdruck ihrer Benachteiligung sind,¹¹ dazu, dass sich ihnen weitergehende Erwerbchancen eröffnen. Mit der Durchsetzung der postindustriellen Gesellschaft gehen neue weltweite Strukturen von Arbeitsteilung und Konkurrenz einher, neue Produkte und Branchen prägen die Wirtschaft und neue Qualifikationen und Arbeitsformen verbreiten sich. In den europäischen Industriestaaten ist dieser Prozess auf der einen Seite von Arbeitslosigkeit begleitet, die auf den Abbau von Arbeitsplätzen vor allem in der Industrie, aber auch auf die Vergrößerung des Erwerbspotenzials, und nicht zuletzt auf das steigende Erwerbsinteresse von Frauen zurückzuführen ist. Auf der anderen Seite entstehen neue Arbeitsplätze in verschiedenen modernen Dienstleistungsbranchen. Diese Arbeitsplätze sind sehr heterogen, je nach Adressat der Dienstleistungen sowie der ‚Wissensintensität‘, d.h. nach den Qualifikationen und der Notwendigkeit des kontinuierlichen Lernens ‚on the job‘. In allen Bereichen setzen sich die modernen IuK-Technologien als Arbeits- und Kommunikationsmittel sehr schnell durch. Als wissensintensiv sind zum einen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu nennen: Entwicklung und Konstruktion, Design und Marketing, Unternehmensverwaltung, EDV und Internet, Versicherungen, Finanzierungs- und Beratungsdienste. In diesen Bereichen sind nach wie vor überwiegend Männer beschäftigt, obwohl der Anteil der jungen Frauen steigt, deren berufliche Strategie sich auf diesen Sektor richtet.

Einen kontinuierlichen Zuwachs verzeichnen zum Zweiten auch die Bereiche der persönlichen Dienstleistungen, Gesundheit und Soziales, Freizeit und Erholung sowie Kinderbetreuung und andere haushaltsbezogene Dienste. Hier ist der Bezug zu Qualifikation und Weiterbildung im Umbruch. In den meisten Bereichen wird zwar nach wie von von Niedrig-Qualifikationsarbeit gesprochen, dabei wird jedoch der zunehmende Einsatz neuer Technologien übersehen. Entscheidend ist dabei jedoch, dass weiterhin die Qualifikationsanforderungen in den ‚weiblichen‘ Tätigkeitsfeldern unterschätzt werden. Der dritte Bereich wissensintensiver Dienstleistungen ist der Bereich von Bildung und Wissenschaft sowie Tätigkeiten in Verbänden, Medien und Kultur. Während im zweiten und dritten Bereich der öffentliche Sektor stagniert, weitet sich die Beschäftigung im Non-profit-Sektor und im kommerziellen Bereich aus. Die Beschäftigung junger qualifizierter Frauen steigt hier überproportional.

Welche **Anforderungen der Lebensplanung** stellt flexible Arbeit im Dienstleistungssektor an die Beschäftigten?

Thema Erwerbskontinuität: Im Zuge der Flexibilisierung ist es höchst unwahrscheinlich geworden, direkt nach der Ausbildung eine stabile Beschäftigung zu finden, in der man dauerhaft – womöglich ein Leben lang – tätig sein kann. Generell wird die lange Zugehörigkeit zu einem Betrieb in der Dienstleistungsökonomie weniger honoriert als es in der Industrie oder im Handwerk üblich war bzw. ist, im Gegenteil: Mobilität und das Verfolgen individueller beruflicher Ziele

werden als selbstverständlich angesehen. Diese erwartete Mobilität, der Wunsch nach interessanter Arbeit sowie die Notwendigkeit, Neues zu lernen, führt in der Erwerbsbiografie der Jüngeren daher zu zahlreichen Unterbrechungen, Berufs- und Betriebswechsellern, auch solchen, die nicht vom Arbeitsmarkt diktiert sind, sondern auf eigene Entscheidungen zurückgehen. Die Erwerbsbiografie verliert also an Homogenität und Kontinuität; sie ist in der Dienstleistungsökonomie auch nicht von dem – für die Industriegesellschaft typischen – langsamen, aber sicheren Aufstieg gekennzeichnet.

Die neuen flexiblen Arbeitsverhältnisse stehen für einen großen Teil der jüngeren Generation am Anfang ihrer Erwerbsbiografie. Biografisch sind die flexiblen Arbeitsverhältnisse im doppelten Sinne unsicher: Sie können unerwartete Karrieren eröffnen wie auch in die Sackgasse führen. Dennoch sind sie gerade am Anfang der Erwerbsbiografie geeignet, Beruf und andere Lebensbereiche – Familienarbeit, Weiterbildung – zu integrieren.

Diese Hinweise zeigen, dass die strikte Trennung von Arbeit und Leben sich auflöst, die zur industriegesellschaftlichen Zeitordnung gehört. Neue Arbeitsanforderungen, neue Organisationsformen der Arbeit und neue subjektive Ansprüche an die Arbeit haben zur Krise des geltenden Arbeitszeit-Regimes und der kontinuierlichen Erwerbsbiografie geführt. Über alle Branchen und Berufsbereiche hinweg müssen flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten bis hin zu frei vereinbarten Jahresarbeitszeitkonten in die Lebensplanung integriert werden.

Thema Existenzsicherung: Wie erwähnt, kann das Einkommen mit dem Gelingen oder Misslingen von Projekten durchaus schwanken. Gerade im Dienstleistungssektor haben wir es daher nicht nur mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, sondern oft auch mit gemischtem Einkommen (aus mehreren der flexiblen Erwerbsformen, aus Eigenarbeit, aus selbstständiger Tätigkeit etc.) zu tun. Der Lebensunterhalt ist vielfach nicht auf Dauer aus einem Einkommen zu bestreiten; das meint nicht nur das Ende des Familienernährerlohns, sondern auch die Unsicherheit der individuellen Existenzsicherung. Gemischte Strategien der Existenzsicherung sind zumindest implizit darauf angelegt, auch Zeiten der Unterbeschäftigung oder freiwillige ‚Auszeiten‘ zu überbrücken. Damit entgehen die flexibel Erwerbstätigen der spezifischen Abhängigkeit von den wohlfahrtsstaatlichen Institutionen – allerdings um den Preis existenzieller Unsicherheit.

3. Flexibilität in Arbeit und Alltag in der Lebensplanung junger Frauen

Trotz der Ent-Traditionalisierung einer Reihe von Aspekten der privaten Geschlechterbeziehungen bleiben Familien- und Alltagsaufgaben bisher bei den Frauen. Die jüngeren Frauen heute befinden sich damit aber in einer neuen Situation – neu im Vergleich zur älteren Frauengeneration und verschieden von der Erwerbssituation von Männern. Denn sie versuchen, eigene berufliche Ziele und eine eigene Erwerbsbiografie zu verwirklichen – mit einem eigenen Verständnis von Kontinuität und von Existenzsicherung.

Ausdruck des qualitativ neuen Erwerbsinteresses ist die kontinuierliche Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen seit 1970, über Arbeitsmarktkrisen und -konjunkturen hinweg. Insbesondere die Erwerbsquote der jüngeren Frauen mit Kindern ist angestiegen, von Frauen also, die in besonderen Zeitzwängen leben. Mit der steigenden Zahl abhängig beschäftigter Mütter ging seit den 70er Jahren zunächst die Verfestigung spezifisch weiblicher Arbeitszeit-Muster einher: Teilzeitarbeit, Saisonarbeit und Arbeit auf Abruf, weniger Überstunden als Männer. Der Anteil der Frauen am gesamten Erwerbsvolumen (in Arbeitsstunden) ist daher langsamer gewachsen als der Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung. Daraus kann man schließen: Trotz gestiegener Qualifikation, manifestem Erwerbsinteresse und gewachsenen Erwerbschancen können die meisten Frauen sich nicht in das Zeitregime von Normalarbeitstag und Erwerbskontinuität einordnen. Zurzeit wird jedoch die relative Arbeitsmarktposition von Frauen besser, da sich ihre Qualifikationen und ihr Erwerbsinteresse auf den Dienstleistungssektor richten.¹²

Wie stellen sich junge Frauen heute berufliche Kontinuität und Existenzsicherung vor? Mit der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitszeit haben – wie ich gezeigt habe – die Zeitinstitutionen keine allgemeine Geltung mehr. Dennoch zeigen empirische Studien, dass die Arbeitsteilung und die alltägliche Lebensführung in bestehenden Ehen weitgehend stabil bleiben, wenn flexible Arbeitszeitformen eingeführt werden.¹³ Die Pluralisierung der privaten Lebensformen, vor allem die Zunahme der nicht-ehelichen Partnerschaften, der Alleinerziehenden und Alleinlebenden, kann jedoch so gedeutet werden, dass **im Generationenwechsel** bei den jüngeren Männern und Frauen der sozio-kulturelle Wandel zu einer **Flexibilisierung auch der Lebensformen** führt. Viele Indikatoren weisen darauf hin, dass die Familienernährerehe bei den Jüngeren kaum noch angestrebt wird. Die industriegesellschaftliche Arbeitsteilung und Lebensführung passt nicht mehr zur post-industriellen Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft mit ihren neuen Arbeitsanforderungen und Organisationsformen der Arbeit und zu den gewandelten subjektiven Ansprüchen an Arbeit und Lebensführung, die sich in der jüngeren Generation verbreitet haben.

In diesem Prozess sind vor allem die jüngeren Frauen Akteurinnen, wenn nicht Vorreiterinnen. Mit der Modernisierung der weiblichen Lebensführung sind neue

Handlungsspielräume entstanden: In der Partnerbeziehung fordern junge Frauen Gleichheit (als geltende Norm) und Partnerschaftlichkeit als Verhaltensstil. Gegenüber der ‚Kinderfrage‘ haben sie – anders als noch die Generation ihrer Mütter – mehrere biografische Optionen. Der Zeitpunkt der Familiengründung und die Lebensweise, sobald Kinder zu versorgen sind, sind zum Gegenstand von Aushandlungsprozessen mit dem Partner geworden. Daher drückt sich in der Lebensplanung junger Frauen in doppelter Weise ein neues Verständnis von biografischer Zeit aus; die Mehrheit strebt eine doppelte Lebensführung an – mit einer Parallelisierung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit. Eine große Minderheit entscheidet sich für eine lange Erwerbsphase nach der Ausbildung und zugleich für eine späte Mutterschaft. Bei beiden Gruppen haben von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten heute nicht mehr ausschließlich die Funktion, zu den Arbeitszeiten des Partners zu ‚passen‘, seine allzeitige Verfügbarkeit für den Betrieb zu sichern. Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten haben heute für Frauen auch die Bedeutung, dass sie ihre eigenen beruflichen Interessen in einer Lebensphase weiterverfolgen können, in der sie Familienverantwortung übernehmen. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig darauf hinzuweisen, dass heute die Einplanung einer Familienphase nichts mehr mit dem Lebensentwurf und der Lebensweise der Hausfrau zu tun hat. Denn eine ausgedehnte Familienphase nach der Geburt eines Kindes plant heute nur noch eine Minderheit. Vielmehr gehört zur Lebensplanung junger Frauen heute die bewusste Verschiebung der Geburt des ersten Kindes, ein ausgeprägtes berufliches Interesse sowie ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Zeit ‚für sich selbst‘. In diesem Zusammenhang haben junge Frauen mit ‚doppelter Lebensplanung‘ ein neues Verständnis von Erwerbskontinuität entwickelt: Sie konstruieren eine subjektive Kontinuität als berufstätige Frau über Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit hinweg.¹⁴

Damit zeichnet sich ein grundlegender Wandel des Verhältnisses von Ausbildung, Beruf, Partnerbeziehung und Familienarbeit im Lebenslauf von Frauen mit Kindern ab. Darauf deuten der Aufstieg der ‚modernisierten Versorgerin‘¹⁵ und der ‚*dual career family*‘ als Familien-Modelle hin, in denen die qualifizierte Erwerbstätigkeit der Frau selbstverständlich ist. Dem korrespondieren steigende Anforderungen an die Fähigkeit der Mütter, ein Kind nicht nur zu lieben, sondern zu fördern. Kinder wachsen – so die modernen Leitbilder – nicht nebenbei auf, sie brauchen individuelle Zuwendung und damit vor allem auch die Zeit der Eltern. Nicht nur der **Übergang in den Arbeitsmarkt, sondern auch die Gründung einer Familie** ziehen also heute gänzlich andere **Planungsaufgaben** nach sich als früher.

Planungsaufgaben entstehen auch für die Frauen, die dauerhaft kinderlos bleiben. Sie unterscheiden sich im manifesten Erwerbsverhalten nicht von gleichaltrigen Männern, jedoch in der Wahrnehmung ihrer Erwerbsinteressen und Arbeitsmarktchancen. Sie gehen mit der sozialen Unsicherheit, mit den Einkommensrisiken und biografischen Unwägbarkeiten flexibler Arbeitsverhältnisse angstfreier um, sie kombinieren im ‚Einkommensmix‘ unterschiedlichere Dinge, und sie sind weniger status- und aufstiegsorientiert als junge Männer. Für (fast) alle jungen Frauen gilt

demnach, dass in ihrer Lebensplanung Unabhängigkeit (innerhalb der Bindungen) und Erwerbsbeteiligung zentral sind. Eine wichtige Brücke über die Familienphase hinweg sind die gesetzlich geschützten „Elternzeiten“; zunehmend artikulieren sie jedoch auch die Forderung nach sozial- und arbeitsmarktpolitischer Absicherung eines ununterbrochenen Erwerbsverlaufs. Dies ist der Hintergrund für die aktuelle Debatte um Ganztagschulen.

Das enorme Bildungs- und Erwerbsinteresse der jüngeren Frauen ist so ein wesentliches Bewegungselement in Politik und Gesellschaft und natürlich im Arbeitsmarkt; gerade in den expandierenden qualifizierten Dienstleistungsbereichen sind Frauen überproportional beschäftigt. Die jüngeren Frauen sind in ihrer Mehrheit nicht ‚Opfer‘ der Modernisierung, sondern durchaus Trägerinnen des sozialen und kulturellen Wandels.

4. Fazit

Mit dem Hinweis auf die biografischen Planungs- und Gestaltungsnotwendigkeiten wird darauf hingewiesen, dass es neben neuen Zeitbedürfnissen und Zeitzwängen im Alltag auch **neue Entscheidungsalternativen im Hinblick auf die Dauer und Abfolge sowie die innere Gestaltung von biografischen Phasen** gibt. Um Erwerbs- und Einkommenskontinuität in verschiedenen flexiblen und auch regulären Arbeitsverhältnissen zu erreichen, muss das Individuum eine Fülle von Aufgaben bewältigen (die jeweils spezifische Kompetenzen verlangen):

- die zeitliche Struktur des Lebenslaufs vor Augen haben,
- die Dauer von Lebensphasen und die Übergänge zwischen ihnen antizipieren,
- sich Informationen über verschiedene Erwerbsformen, ihre Risiken und Perspektiven verschaffen,
- Ortswechsel und Weiterbildung organisieren,
- allgemein: Zeit als wichtige Ressource ‚managen‘.

Insbesondere der Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Familiengründung sind komplexe biografische Wendepunkte. Hier müssen junge Frauen (und Männer) in ihren Entscheidungen die verschiedenen Zeit- und Einkommensbedürfnisse antizipieren, die in unterschiedlichen Lebensphasen – z. B. mit einem kleinen Kind, mit Schulkindern, mit älter werdenden Eltern – auf sie zukommen. Wenn sie in ihrem Lebenslauf eine Balance von Familie und Beruf anstreben, müssen sie verschiedene mögliche Modelle der Arbeitszeit reflektieren und die Frage des Einkommens und der sozialen Absicherung bei flexibler Beschäftigung, bei Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen klären. Im industriellen Zeitregime stellten sich diese Fragen nicht, bzw. sie waren – für Frauen und Männer unterschiedlich – schon entschieden. Allgemein formuliert, ist die jüngere Generation dabei, Flexibilität als das neue Paradigma der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit lebbar zu machen.

Gerade Frauen entwickeln mit flexiblen Arbeitszeiten, mit der räumlichen Verbindung von Leben und Arbeiten, mit der Enthierarchisierung und parallelen Erledigung verschiedener Arbeiten **neue lebensweltliche Formen von Arbeit, Existenzsicherung und privaten Lebensbezügen**, die in mehreren Aspekten von der traditionellen abhängigen Erwerbsarbeit und von der traditionellen Abhängigkeit in der Ehe abweichen. Sie reagieren mit eigenen Strategien der Vermittlung flexibler Arbeitsformen und Formen der Lebensführung auf die flexible Modernisierung der Arbeitswelt, die Rigidität der sozialstaatlichen Sicherung und die Probleme der Vereinbarung von Familie und Beruf.

Anmerkungen

- 1 Werner Kudera/Günter G. Voß (Hrsg.): *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung.* Opladen 2000.
- 2 Vgl. dazu Martin Baethge: „Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung“, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 53, Heft 3/2000, S. 149-156, sowie Manuell Castells: *Das Informationszeitalter I: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*, Opladen 2001.
- 3 Ulrich Mückenberger 1985: „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?“, in: *ZfSozialreform*, Heft 7/1985, S. 415-434 und Heft 8/1985, S. 457-475.
- 4 Birgit Geissler: „Normalarbeitsverhältnis und Sozialversicherungen – eine überholte Verbindung?“, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 31, Heft 3/1998, S. 550-557.
- 5 Günter G. Voß/Hans Pongratz: „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der ‚Ware Arbeitskraft‘“, in: *KZfSS* 50/1998, S. 131-158; Manfred Moldaschl/Günter G. Voß (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit*, München 2002.
- 6 Friedrich Fürstenberg/Irmgard Herrmann-Stojanov /Jürgen P. Rinderspacher (Hrsg.): *Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer Zeitinstitution*, Berlin 1999.
- 7 Gerhard Bosch u. a.: *Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten*, Hans Böckler Stiftung, Bd. 43, Düsseldorf 2002.
- 8 Karin Jurczyk/Günter G. Voß: „Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers“, in: Eckart Hildebrandt u.a. (Hrsg.): – *Reflexive Lebensführung: zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit* –, Berlin 2000, S. 151-205.
- 9 Wilfried Glißmann: „Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten?“, in: Manfred Moldaschl/Günther G. Voß (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mering 2002, S. 241-260.
- 10 Gerhard Engelbrech/Maria Jungkunst: „Arbeitsmarktperspektiven für Frauen bis 2010“, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 54, Heft 5/2001, S. 317-322.
- 11 In Stichworten sind dies – geringer Beschäftigungsanteil in der Industrie – überwiegende Beschäftigung in Kleinbetrieben, – hoher Anteil in nicht-regulären Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten.
- 12 Vgl. Gerhard Engelbrech/Maria Jungkunst: „Arbeitsmarktperspektiven für Frauen bis 2010“, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 54, Heft 5/2001, S. 317-322.
- 13 Kerstin Jürgens/Karsten Reinecke: „Anpassung an atmende Unternehmen – Anforderungen an Familien durch flexibilisierte Arbeitszeiten“, in: Eckart Hildebrandt u.a. (Hrsg.): *Reflexive Lebensführung zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlin 2000, S. 207-229.
- 14 Birgit Geissler/Mechtild Oechsle: *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim 1996; vgl. auch Mechtild Oechsle/Birgit Geissler (Hrsg.): *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis*, Opladen 1998.
- 15 Birgit Pfau-Effinger/Birgit Geissler: „Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit.

Ein Beitrag zu einer Soziologie des Erwerbsverhaltens“, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 25, Heft 3/1992, S. 358-370.

Literatur

- Baethge, Martin:** „Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung“, in: *WSI-Mitteilungen* 53, Heft 3/2000, S. 149-156.
- Bosch, Gerhard u. a.:** *Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten*, Hans Böckler Stiftung, Bd. 43, Düsseldorf 2002.
- Castells, Manuel:** *Das Informationszeitalter I: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*, Opladen 2001.
- Engelbrech, Gerhard/Jungkunst, Maria:** Arbeitsmarktperspektiven für Frauen bis 2010, in: *WSI-Mitteilungen* 54, Heft 5/2001, S. 317-322.
- Fürstenberg, Friedrich/Hermann-Stojanov, Irmgard/Rinderspacher, Jürgen P. (Hrsg.):** *Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer Zeitinstitution*, Berlin 1999.
- Geissler, Birgit:** „Normalarbeitsverhältnis und Sozialversicherung – eine überholte Verbindung?“, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, Heft 3/1998, S. 550-557.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild:** *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim 1996.
- Gleißmann, Wilfried:** „Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten?“, in: Manfred Moldaschl/Günter G. Voß (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mering 2002, S. 241-260.
- Jurczyk, Karin/Voß, Günter G.:** „Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers“, in: Eckhard Hildebrandt u. a. (Hrsg.): *Reflexive Lebensführung: zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlin 2000, S. 151-205.
- Jürgens, Kerstin/Reinecke, Karsten:** „Anpassung an ‚atmende Unternehmen‘ – Anforderungen an Familien durch flexibilisierte Arbeitszeiten“, in: Eckart Hildebrandt u. a. (Hrsg.): *Reflexive Lebensführung: zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlin 2000, S. 207-229.
- Kudera, Werner/Voß, Günter G. (Hrsg.):** *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*, Opladen 2000.
- Moldaschl Manfred/Voß, Günter G. (Hrsg.):** *Subjektivierung von Arbeit*, München 2002.
- Mückenberger, Ulrich:** „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?“, in: *Zf-Sozialreform* Heft 7/1985, S. 415-434 und Heft 8/1985, S. 457-475.
- Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (Hrsg.):** *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis*, Opladen 1998.
- Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit:** „Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeit. Ein Beitrag zu einer Soziologie des Erwerbsverhaltens“, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 25, Heft 3/1992, S. 358-370.
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans:** „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der ‚Ware Arbeitskraft‘“, in: *KZfSS* 50/1998, S. 131-158.

