

Politik und Praxis grundlegende Informationen zu aktuellen frauenpolitischen Themen.

Irene Hofmann-Lun (München)

*Manfred Auer*: Vereinbarungskarrieren. Eine karrieretheoretische Analyse des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Elternschaft, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-473-0, 309 S., DM 58,- • 29.65

*Manfred Auer* behandelt ein altbekanntes und doch aktuelles Thema: das „Vereinbarkeitsdilemma“, dem sich Mütter und eine kleine Zahl von Vätern ausgesetzt sehen, die nicht ein Nacheinander von Familie und Beruf (sequenzielles Modell), sondern ein Nebeneinander (Parallelmodell) anstreben. *Auers* Arbeit zielt auf eine „tiefergehende theoretische Durchdringung der Beziehungen zwischen Erwerbsarbeit und Elternschaft“ (24). Sein zentrales Interesse gilt „dem Zusammen- und Wechselspiel zwischen Erwerbsarbeits- bzw. Qualifizierungs- und Familienphasen, den ‚Vereinbarungsroutinen‘ wie den ‚Umbrüchen‘ und Übergängen im Verhältnis der beiden Bereiche“ (123). Neben der Darlegung bekannter Zusammenhänge setzt er vor allem mit seiner Sicht auf den *zeitlichen Karriereverlauf* neue Akzente. Er geht von einem erweiterten Karriereverständnis aus, das nicht nur den beruflichen Lebensverlauf erfasst. *Auer* behandelt – gestützt auf *Luhmanns* weiten Karrierebegriff – „Vereinbarungskarrieren“, die „Erwerbs- und Elternschaftskarrieren“ sind. Anzustreben sei die „gleichrangige Beachtung“ dieser beiden Karrieretypen, und zwar *beide* für Frauen und Männer (33). Seine normativen Positionen „Demokratie und Egalität der Geschlechter“ legt er in der Einleitung offen.

Die theoretischen Grundlagen werden ausführlich dargelegt. Ausgangspunkt ist vor allem *Giddens'* Theorie der Strukturierung, mit der Handlung und Struktur verknüpft werden (88). Ein Teil der theoretischen Überlegungen zu Karrieren wird durch *Auers* empirische Untersuchungen bestätigt. Andere theoretische Darlegungen werden dagegen nicht explizit wieder aufgegriffen und sind wohl eher dem Charakter der Arbeit als Habilitationsschrift geschuldet. Dabei bleiben auch neu eingeführte Begriffe (z.B. „Karriereanker“) teilweise unscharf.

Im empirischen Teil analysiert *Auer* „Vereinbarung“ anhand von drei eingehenden Fallanalysen von Elternschaft, darunter einer Alleinerziehenden. Die empirische Basis bezieht sich auf Österreich

und hier speziell das akademische Milieu. Umfassend reflektiert und begründet *Auer* sein methodisches Herangehen der „qualitativen Fallanalysen“. Trotz der nur drei Fälle fördert der Autor durch die biografische Perspektive auf die jeweiligen „Karrieretafeln“ der Eltern Interessantes zu Tage. Die Fälle zeigen wie unter dem Mikroskop, wie nach der Geburt von Kindern eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen einsetzt. Die Vergeschlechtlichung von Vereinbarungskarrieren wird detailliert nachgezeichnet, wobei sowohl äußere (z.B. Personalpolitik der Betriebe) als auch „innere“ persönliche Faktoren (z.B. normative Vorstellungen) eine Rolle spielen. In allen drei Fällen zeigt sich eine erhebliche Verringerung des beruflichen Karrieretempos der Mütter, wohingegen das der Väter kaum tangiert wird. Dabei sehen die Mütter im Zurückstellen der eigenen Erwerbsarbeitskarriere zwar nur eine vorläufige Lösung. „Die Auswirkungen sind alles andere als vorübergehend“ (240). Hier wirkt sich die *Rekursivität von Karrieren* aus: Frühere Entscheidungen setzen aktuellen Entscheidungen Grenzen, es entstehen „Entscheidungskorridore“, die die Möglichkeiten begrenzen, einen in Gang gekommenen Prozess zu stoppen oder die Entwicklungsrichtung zu ändern (236). Äußerer und innerer Druck entsteht durch „*career timetables*“ (245), die die Erreichung beruflicher und persönlicher Positionen mit bestimmten Altersphasen verknüpfen.

In den Schlussfolgerungen mahnt *Auer* eine „Erweiterung von Gestaltungsoptionen“ von Vereinbarkeit auf allen gesellschaftlichen Ebenen an. Viele konkrete Vorschläge des Autors sind nicht neu (statusneutrale, qualifizierte Teilzeitarbeit, alternierende Teleheimarbeit, flexible Arbeitszeiten, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung), doch geht es ihm um mehr: um ein grundsätzliches Umdenken und Ermöglichen von „dual career“-Familien. So fordert der Autor für die Personalpolitik in den Betrieben einen regelrechten Paradigmenwechsel: Nötig sei (u.a.) eine *Akzeptanz von Karrierephasen*, die eine „Verlagerung von Zeit, Involvierung und Aufmerksamkeit vom Erwerbsarbeit- in den familialen Bereich zulässt und berufliche Entwicklung in der Organisation zu einem späteren Zeitpunkt trotzdem ... prinzipiell ermöglicht“ (267). Doch warum Betriebe diesen Veränderungsbedarf bisher weder sehen noch darauf reagiert haben, bleibt in *Auers* Analyse weitgehend außen vor. Dass sowohl ökonomische Interessen als auch das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern dem bisher oft entgegenstehen, wird nicht thematisiert.

Lesenswert ist das Buch vor allem für diejenigen, die an der Weiterentwicklung theoretischer Konzepte im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch der alltäglichen Lebensführung interessiert sind. Der Autor stützt sich breit auf deutsche und englischsprachige Literatur zum Thema. Die Fallanalyse gibt zahlreiche interessante Einzelanregungen. Seine Grundidee, dass Handlungsbedarf für eine bessere Vereinbarung beider Lebensbereiche besteht, ist hoch aktuell.

*Dr. Christina Klenner (Düsseldorf)*

*Gerhard Bosch, Klaus Zühlke-Robinet: Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche, Frankfurt a. M./New York: Campus, 2000, ISBN 3-593-36597-9, 331 S., DM 54,-, • 29,90*

Spektakuläre Arbeitsmarktprobleme in der Bauwirtschaft – massenhafte Beschäftigungsverluste einerseits und massenhafte, zum Teil auch illegale Beschäftigung von Arbeitsmigranten andererseits – haben den Blick der Arbeitsmarktforschung auf diese Branche gelenkt. *Gerhard Bosch* und *Klaus Zühlke-Robinet* liefern nützliche, ausführliche und detaillierte Informationen über den Arbeitsmarkt dieser Branche und seine Regulierung, auf deren Grundlage sie auch eine Analyse aktueller möglicher künftiger Entwicklungen und Politiknotwendigkeiten vorstellen.

Nach einer zusammenfassenden Wiedergabe der existierenden einschlägigen Literatur zu den ökonomischen und strukturellen Grundtatbeständen des Bausektors informieren die Autoren über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit am Bau sowie über die Arbeitsmarktpolitik in dieser Branche. Einen Schwerpunkt bildet der Schutz der Bauarbeiter vor einem branchen- und berufstypischen Beschäftigungsrisiko durch das Schlechtwettergeld. Anhand des Wandels der Formen dieser Regelung kann sowohl gezeigt werden, was bausepezifische Arbeitsmarktpolitik heißt, als auch, wie autonome Politikansätze der Tarifvertragsparteien und staatliche Sozial- und Beschäftigungspolitik zusammen- und voneinander abhängen und wie Arbeitgeberverbände, Gewerkschaft und Staat in unterschiedlichen Konstellationen Bündnisse eingehen und Konflikte austragen.

Einen weiteren Schwerpunkt des Buches stellt die autonome Regulierung des Arbeitsmarktes in

dieser Branche dar. Struktur und Arbeitsweise der Tarifvertragsparteien und die Instrumente und Formen der Regulierung werden sorgfältig beschrieben. Als Besonderheit wird dabei auf die sogenannten Sozialkassen eingegangen. Diese autonom von den Tarifvertragsparteien geschaffenen Einrichtungen eines ergänzenden, umlagefinanzierten, branchenspezifischen und brancheninternen Sozialsystems stellen der Branche zugleich eine zusätzliche, formell-informelle Regulierungsebene zur Verfügung.

Den aktuellen Anwendungsfall der analytischen Betrachtung behandeln die Autoren unter dem Begriff der Transnationalisierung des Arbeitsmarktes. Damit fassen sie den erheblichen, wenn auch nicht genau quantifizierbaren Einsatz von Arbeitskräften aus anderen Ländern auf dem deutschen Bauarbeitsmarkt. Dieser Sachverhalt verursacht in Deutschland Probleme, weil diese Beschäftigten *de jure* nur teilweise und *de facto* oft gar nicht den inländischen Sozialnormen unterliegen. Die Autoren zeigen, wie dadurch nicht nur ein Druck auf den Bauarbeitsmarkt entsteht, sondern auch eine Gefährdung gerade seiner branchenspezifischen Regulierung. In diesem Teil des Buches können die Autoren ihre Analysen durch anschauliche Befunde aus eigenen empirischen Erhebungen unterstreichen.

Auf der Basis ihrer Analyse entwickeln sie dann ein analytisches Wettbewerbsmodell. Es operationalisiert die Anforderungen des Produktmarktes durch den Faktor „Qualität“ und die Bedingungen des Arbeitsmarktes durch den Faktor „Lohn“. Die Anwendung auf den Einsatz ausländischer Subunternehmer in der deutschen Bauwirtschaft ergibt, dass gegenwärtig ein Übergang von einem Modell mit niedrigen zu einem Modell mit steigenden Löhnen bei gleichbleibend niedriger Qualitätsproduktion vonstatten geht. Erstrebenswert dagegen wäre für die Autoren ein Hochlohnmodell, bei dem Subunternehmen generell als Spezialisten für arbeitsteiligen Einsatz im Rahmen gleichbleibend hoher Qualitätsproduktion eingesetzt werden.

Diese Empfehlung war mit der Erwartung verbunden, den Druck vom deutschen Bauarbeitsmarkt und von seiner branchenspezifischen und branchenautonomen Regulierung zu nehmen. Die bevorstehenden Folgen der EU-Osterweiterung, die zum Zeitpunkt der Abfassung des Manuskripts noch nicht in die Analyse einbezogen werden konnten, könnten dieses Modell auf eine interessante Probe stellen.

*Prof. Dr. Gerhard Syben (Bremen)*