

vertieft *Bauer* anschließend diese Befunde, in denen er mit der Methodik der objektiven Hermeneutik sehr anschaulich darlegt, wie die interviewten Personen (zwei aus den neuen und zwei aus den alten Bundesländern) sehr unterschiedliche Selbstentwürfe und Aushandlungsprozesse mit ihren PartnerInnen verwirklichen, die auch das offensichtliche Scheitern einer gemeinsamen familialen Lebenspraxis beinhalten können. Obgleich vom Umfang im Vergleich zu den vorherigen Abschnitten sehr lang gehalten, ist die Lektüre dieser Sequenzanalysen ohne Zweifel ein Genuss.

Insgesamt kann also festgehalten werden, dass *Bauer* ein eingängig geschriebenes Werk vorgelegt hat, dem man aufgrund der behandelten Thematik und aufgrund der erarbeiteten Ergebnisse eine weite Verbreitung auch über den wissenschaftlichen Diskurs hinaus nur wünschen kann.

*Dr. Michael Jonas (Dortmund)*

*Kerstin Jürgens und Karsten Reinecke: Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin: edition sigma, 1998, ISBN 3-89404-871-9, 231 S., DM 27,80*

Die 28,8-Stunden-Woche bei VW ist inzwischen unter verschiedensten Aspekten untersucht worden. *Jürgens/Reinecke* haben sich mit ihrer rein qualitativen Studie auf die familialen Lebenszusammenhänge von Schichtarbeitern konzentriert. Ihre Befunde liefern Anhaltspunkte dafür, welche emanzipatorischen Effekte von einer gravierenden kollektiven Arbeitszeitverkürzung bei längerer Dauer angestoßen werden könnten. Um es vorweg zu sagen: Die gleichstellungspolitischen Effekte sind nicht so durchgängig, wie vielleicht erhofft.

Geführt wurden im Herbst 1996 Einzelinterviews mit insgesamt 36 VW-Arbeitern sowie deren Lebensgefährtinnen, Paaren mit Kindern in betreuungsintensivem Alter (74). Hinzu kamen im Frühjahr 1997 sechs Gruppendiskussionen mit Vertrauensleuten aus den Werken (80). Im Zentrum der Forschung standen die Lebensführungsmuster, ob und wie die veränderte Arbeitszeit die jeweiligen Alltagsarrangements der Paare beeinflusst hat. Erfasst werden konnte nicht nur die Phase der Arbeitszeitverkürzung, sondern bei den Paaren in Emden auch noch die erneute Arbeitszeitverlängerung mit verstärkter Wochenendarbeit (81).

Die befragten Paare verteilen sich nach *Jürgens/Reinecke* gleichmäßig auf vier Typen familialer Lebensführung, die in fortschreitender Modernisierung der Lebensform als hierarchisch-resignativ, komplementär-harmonisiert, individualisiert-pragmatisch bzw. kooperativ-reflektiert gekennzeichnet werden (101) - wobei die kooperativ-reflektierte Lebensführung einer Utopie vom geschlechteregalitären Zusammenleben am nächsten kommt.

Der Umgang mit der 28,8-Stunden-Woche ist vor allem abhängig vom jeweiligen Geschlechter-Arrangement, welches die Paare bereits vor der Arbeitszeitverkürzung entwickelt hatten. In traditionellen Arrangements verwenden die Männer ihre durch die Arbeitszeitverkürzung gewonnene Zeit nicht, um sich verstärkt in Haus- und Familienarbeit zu engagieren. Veränderungen zeigten sich hier nur in der Vater-Kind-Beziehung. Dort allerdings, wo schon vorher eine egalitäre Lastenverteilung im familialen Bereich angestrebt wurde, verstärkten sich diese Ansätze durch die Arbeitszeitverkürzung des Mannes (210). Interessanter Weise konnten Familien mit traditioneller Geschlechtsrollenverteilung, wo also die Frau nicht berufstätig und hauptverantwortlich für die Familienarbeit war, sich jedoch leichter an die nunmehr flexibleren Arbeitszeiten des Mannes anpassen (183) als modernere, wo beide Partner erwerbstätig waren. Bei doppelter Erwerbstätigkeit ist der Synchronisationsbedarf eben höher und das familiäre System störungsanfälliger. „Moderne“ Arbeitszeiten und „moderne“ Lebensführungsmuster gehen also nicht ohne weiteres konform.

Trotz überwiegend positiver Erfahrungen mit der 4-Tage-Woche blieb die 5-Tage-Woche bei allen Paaren weiterhin das dominante Leitbild, was auch daran liegen könnte, dass die 4-Tage-Woche oft nur wenige Monate erprobt werden konnte. Die Paare mit kooperativ-reflektierter Lebensführung allerdings wären bereits nach dieser recht kurzen Probephase gern dauerhaft bei der 4-Tage-Woche und der damit verbundenen egalitäreren Arbeitsteilung geblieben (194), und auch bei den Paaren mit der traditionellsten Lebensführung wird Bedauern erkennbar - wenn auch aus anderen Motiven (212).

Die erneute Ausdehnung der Arbeitszeiten bei VW führte alsbald sogar zu 6-Tage-Wochen, also Wochenendarbeit. Dies stieß bei allen Paaren, die auf Familienleben setzten, auf einhellige Ablehnung, besonders bei den Frauen und wenn es um regelmäßige Wochenendarbeit ging (182, 189, 204, 212). Diese Ablehnung ist nicht an bestimmte Lebensführungsmodelle gebunden. Aufhorchen lassen sollte der zusätzliche Befund, dass eine derarti-

ge Ausdehnung der Arbeitszeiten auch bei den egalitäreren Arbeitsteilungsmustern der Typen 3 und 4 eine deutliche Re-Traditionalisierung der Geschlechtsrollen nach sich zog (212). Arbeiten rund um die Uhr und ohne Grenzen ist Gleichberechtigung und Geschlechteremanzipation insofern eindeutig nicht förderlich.

Das Buch ist klar aufgebaut und präsentiert die Forschungsergebnisse durch seine Zusammenfassung in vier Typen alltäglicher Lebensführung sowie die vielen angeführten Direktzitate sehr anschaulich. Es dürfte für Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler eine gewinnbringende Lektüre sein ebenso wie für Praktikerinnen und Praktiker aus Betrieben und Gewerkschaften.

*Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg)*

*Wolfgang Hendrich und Karin Büchler (Hg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung. Trends, Erfahrungen und Widersprüche in Theorie und Praxis, München/Mering: Rainer Hampp-Verlag, 1999, ISBN 3-87988-413-7, 250 S., DM 48,50 EURO 24,80*

Der Band mit 12 Beiträgen beansprucht, Empirielücken zwischen der Selbstdarstellung betrieblicher Weiterbildung und ihrer Alltagspraxis „deutlicher zu machen bzw. zu schließen“ (8). Der erste Teil umfaßt eher grundlegende, theorieorientierte Beiträge, der Mittelteil befaßt sich mit betriebs- und branchenübergreifenden Themen beruflicher Weiterbildung, während im Schlussteil neuere Entwicklungen in Betrieben bzw. Branchen analysiert werden. Allerdings wird trotz der vielen lesenswerten Einzelbeiträge, die vom Spannungsfeld der Kooperation zwischen Universität und Betrieb über Weiterbildung und regionale Strukturentwicklung und Bildungscontrolling und Bedarfsermittlung hin zu branchenspezifischen Problemen reichen, der „rote Faden“ nicht hinreichend deutlich.

*Hendrich* grenzt sich in seinem Einleitungsbeitrag von den derzeit grassierenden Megatrend-Beschreibungen ab, die sich „gleichsam hinter dem Rücken der Subjekte durchsetzen“ und der politischen Gestaltung entzogen scheinen, und kritisiert die Fiktion von der unternehmerischen Wissensgesellschaft. Selbstorganisation ist für ihn unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht primär Kompetenzerweiterung, sondern Zwang zur selbstverantwortlichen Strukturierung des Arbeitens und der gesamten Alltagsorganisation. Er plädiert für

eine Arbeitspolitik auf betrieblicher, regionaler und staatlicher Ebene, die auch der Bedeutung der Weiterbildung für die Gestaltung sozialen Wandels gerecht wird. Dazu bedarf es eines Bildungs- und nicht eines engen, auf betriebliche Verwertungsinteressen reduzierten Qualifizierungsverständnisses.

Auf einer argumentativ vergleichbaren Ebene operiert *Dieter Görs*, wenn er der der Frage nachgeht, wem betrieblich-berufliche Weiterbildung nützt, und dafür plädiert, den individuellen, gesellschaftlichen und politischen Nutzen von Weiterbildung mit zu bedenken und Weiterbildung nicht ausschließlich unter konventionellen Wirtschaftlichkeitsrechnungen zu bewerten. Seine Kritik, daß Bildung und Qualifizierung nur noch durch den Filter ökonomischer Rationalität wahrgenommen werden und es auch in der einschlägigen Disziplin nicht mehr opportun erscheint, die Frage nach dem politischen Nutzen von Weiterbildungspolitik im Sinne von Markt- und Herrschaftsabsicherung zu stellen, erscheint plausibel, wenn in die junge Geschichte der beruflichen Weiterbildung zurückgeschaut wird. *Görs* konstatiert ein ideologisches *roll-back* und verweist darauf, daß die einseitige Kosten-Nutzen-Betrachtung beruflicher Weiterbildung den Eindruck erweckt, „als hätten Klassiker der politischen Ökonomie und engagierte Vertreter der liberalen Bildungswissenschaftler keine Zeile hinterlassen“ (69).

*Susanne Kraft* versucht an einem Projektbeispiel, das die Kooperation zwischen Universität und Betrieben beschreibt, Auswege oder Versöhnungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sie konstatiert zwar, dass das „grundlegende Aufgabenverständnis universitärer Pädagogik als Wissenschaft im Gegensatz zu den Erwartungen pädagogischer Praxis im betrieblichen Kontext steht“ (73), versucht aber aus der Projekterfahrung zu belegen, dass eine für beide Seiten profitable Kooperation möglich ist, ohne dass die je spezifischen eigenen Handlungslogiken und Interessen aufgegeben werden müssen. Allerdings bleibt bei ihr die Skepsis, inwieweit derartige Kooperationen dauerhaft zu einem veränderten Bildungsverständnis resp. Menschenbild in der betrieblichen Praxis führen.

*Rolf Dobischat* untersucht, inwieweit Netzwerke zwischen Betrieben und Weiterbildungsträgern eine Allianz mit Zukunft darstellen. Er skizziert ausführlich und differenziert die Komplexität des Problemhintergrundes und belegt, dass berufliche Bildung perspektivisch zu den bedeutungsgewichtigeren Politikfeldern zählen wird (93). In seiner Analyse zu Regionalisierungstendenzen in der Struk-