

## Keine Zeit - ein Blick in die Innenwelt amerikanischer Familien

Oechsle, Mechtild

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Oechsle, M. (2003). Keine Zeit - ein Blick in die Innenwelt amerikanischer Familien. [Rezension des Buches *Keine Zeit: wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*, von A. R. Hochschild]. *Zeitschrift für Familienforschung*, 15(3), 321-328. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-283060>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Mechtild Oechsle

## Keine Zeit – Ein Blick in die Innenwelt amerikanischer Familien

„Während meiner ersten Recherchewoche für dieses Buch gab es einen Moment, in dem es mir schien, dass der Gegenstand meiner Untersuchung womöglich gar nicht existierte“ (Hochschild, 2002, S. XXV).

Mit diesem Rückblick auf den eigenen Forschungsprozess beginnt Hochschilds Einleitung zu ihrer Studie „Keine Zeit“ („The time bind“). Geplant hatte Hochschild eine Fallstudie über die Umsetzung des Work-Life-Balance-Programmes bei Amerco, einem amerikanischen Unternehmen, das in dem Ruf stand, Vorreiter einer familienfreundlichen Personalpolitik zu sein. Untersucht werden sollte die Umsetzung dieses Programms, seine Akzeptanz bei den Beschäftigten und die Folgen für das Familienleben. Dieses „best practice“-Beispiel hatte einen einzigen Schönheitsfehler – obwohl die Eltern über Zeitnot klagten, nutzten sie die Möglichkeiten dieses Programms kaum.

„Nur drei Prozent aller Beschäftigten mit Kindern von 13 Jahren und jünger arbeiteten Teilzeit. Ein Prozent machte Job Sharing. Ein Prozent nutzte die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsplatzes. Ein Drittel der berufstätigen Eltern machte Gebrauch von flexiblen Arbeitszeiten, aber viele arrangierten nur einen unveränderten Neun- oder Zehnstundentag um ihre übrigen Alltagstermine herum. Ein paar junge Väter hatten sich informell beurlauben lassen, aber im ganzen Unternehmen gab es nur einen Mann, der ganz offiziell im Elternurlaub war. Ich stand vor einem Rätsel“ (Hochschild, 2002, S. XXVI).

Wie Arlie Russel Hochschild dieses Rätsel löst und welche Einblicke sie nicht nur in das Familienleben und den Arbeitsalltag der Beschäftigten, sondern auch in die Unternehmenskultur von Amerco gewinnt, das allein macht dieses Buch zu einer Fundgrube nicht nur für die Familiensoziologie. Dass dieses Buch aber weit mehr als eine sorgfältige Fallstudie über die letztlich gescheiterte Umsetzung eines Work-Life-Balance-Programms ist, ist dem wissenschaftlichen Spürsinn, der Beobachtungsgabe und der soziologischen Phantasie von Hochschild zu verdanken. Dank ihrer Fähigkeit, neue Fragen aufzuwerfen und an Einzelfällen gesellschaftliche Trends wie im Brennglas sichtbar zu machen, ist dieses Buch, das in den USA längst zu einem Bestseller geworden ist, zu einer Studie über die kulturelle Dominanz der Erwerbsarbeit und die Folgen für das Familienleben geworden.

In eindrucksvollen und spannend geschriebenen Portraits beschreibt Hochschild das Alltagsleben der Beschäftigten am Arbeitsplatz und zu Hause und sie nimmt dabei alle Ebenen der betrieblichen Hierarchie in den Blick, von den untersten Rängen in der Fertigung bis in die Chefetagen. Sie beschränkt sich nicht darauf, die Beschäftigten am Arbeitsplatz zu befragen, sie folgt ihnen auf dem Nachhauseweg, begleitet sie beim Abholen der Kinder, nimmt am Abendessen teil und beobachtet die abendlichen Familienrituale. Sie untersucht aber auch die mikropolitischen Aushandlungsprozesse im Betrieb, die Bedeutung von Familienfotos auf den

Schreibtischen von Managern und weiblichen Angestellten, sie nimmt an firmeninternen Meetings und Workshops teil und wertet Firmenstatistiken aus.

Und sie verknüpft ihre Beobachtungen zu Hause und am Arbeitsplatz in einer Weise, die ein neues Licht auf beide Lebensbereiche wirft. Sie stellt fest, dass für die Befragten der Arbeitsplatz zu einem Ort der Anerkennung und der Wertschätzung geworden ist, zu einem Ort vielfältiger sozialer Beziehungen, freundschaftlicher Verbundenheit, emotionaler Unterstützung und Momenten der Entspannung, die es zu Hause immer weniger gibt. Im Gegenzug wird die Zeit zu Hause immer knapper und stressiger. Verkürzt auf wenige Stunden „quality time“ am Abend und am Wochenende gerät das Familienleben zunehmend unter ein tayloristisches Zeitregime. Familiäre Tätigkeiten werden verdichtet und rationalisiert und in immer kürzere Zeiteinheiten gepackt, Familienleben findet auf Knopfdruck und in einem engen Zeitkorsett statt. Obgleich diese zweite oder gar dritte Schicht, wenn die Folgen dieses Zeitdrucks wieder aufgefangen werden müssen, von den Eltern ein Höchstmaß an Anstrengung abverlangt, bleibt sie in gewisser Weise unsichtbar, es gibt keine Anerkennung dafür, keine Anstecknadeln wie bei Amerco, keine Rituale der Anerkennung und Wertschätzung. Die Folge davon ist, dass die von Hochschild Befragten das Zuhause mehr und mehr wie einen Arbeitsplatz erleben, während sie sich am Arbeitsplatz wie zu Hause fühlen, nicht zuletzt dank einer Unternehmenskultur, die Elemente des Familienlebens aufgegriffen und in die betriebliche Arbeitswelt integriert hat.

Diese emotionale Umpolung zwischen der Arbeit und dem Zuhause sieht Hochschild als wesentliche Ursache für die geringe Inanspruchnahme des Work-Life-Balance-Programms von Amerco, vor allem der Elemente, die dazu beitragen sollten, mehr Zeit für das Familienleben zu schaffen. Die emotionale Anziehungskraft der Erwerbsarbeit gilt für beide Geschlechter und das Muster einer zunehmenden Familienflucht findet sich auch bei Frauen, verbunden mit ambivalenten Orientierungen und einem schlechten Gewissen gegenüber den Kindern. Die langen Arbeitszeiten führen zu einem Zeitkrieg zwischen den Geschlechtern, der auf dem Rücken der verletzlichsten Mitglieder dieses Systems, den Kindern und anderen pflegebedürftigen Personen, ausgetragen wird.

An dieser Stelle Hochschild misszuverstehen, wäre bedauerlich. Sicher, sie fragt nach den Kosten dieses Zeitarrangements für das Familienleben und vor allem für die Kinder. Aber nichts liegt ihr ferner, als diese Kosten auf das Konto der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verbuchen. Sie zeigt, warum für Männer wie für Frauen die Erwerbsarbeit so attraktiv ist, sie analysiert, wie im Zuge einer neuen Unternehmenskultur und der damit verbundenen Anerkennung der Arbeitsplatz noch mehr an Anziehungskraft gewinnt – und das Zuhause an Attraktivität verliert. Sie beschreibt eindringlich die Folgen dieses Wertewandels für die Familie und fragt, wie viel Elternzeit Kinder brauchen und wie viel Betreuung durch Institutionen. Diese Frage richtet sich jedoch an beide Geschlechter gleichermaßen. Sie ignoriert keineswegs die kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen dieser Wertewandels, zeichnet aber akribisch nach, wie Individuen sich angesichts dieser Parameter orientieren und welche Entscheidungen sie treffen.

Arlie Russell Hochschild macht aber auch deutlich, dass es bei der Zeitfalle um mehr geht als um individuelles Zeitmanagement oder um individuelle biographi-

sche Entscheidungen. Sie skizziert mögliche Ziele und Akteure einer neuen Zeitbewegung und betont die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Regulierung von Arbeitszeit. Nur auf diese Weise kann es zu einer Balance zwischen der Erwerbsarbeit und dem Zuhause, zwischen der Arbeitszeit und der Zeit für Familienleben und der Sorge für Andere kommen.

Die emotionale Umpolung zwischen dem Zuhause und der Arbeit wird durch neue Leitbilder von Kindheit flankiert. Hochschilds Streifzug durch die amerikanische Ratgeberliteratur hinterlässt ein Gefühl der Beklemmung. Im Mittelpunkt dieser Ratgeberliteratur mit Titeln wie „So lernt Ihr Kind, allein zu Hause zu sein“, „Ich komme allein zurecht“ steht das autonome, das selbstständige Kind, das sich selbst betreut und von dem erwartet wird, dass es sich an den Arbeitszeitrhythmus der erwerbstätigen Eltern anpasst und, gleichsam als kindliche Entsprechung des „zero-drag“-Angestellten, keine Reibungsverluste durch querliegende kindliche Bedürfnisse und Zeitansprüche produziert. Im Fokus der Aufmerksamkeit dieser Ratgeber steht mehr die Seelenruhe der Erwachsenen als die Gefühlslage der Kinder; den Eltern sollen Schuldgefühle und Unsicherheit genommen werden und den Kindern wird Rücksicht auf die Gefühle ihrer Eltern nahegelegt. Ein Ratgeber empfiehlt den Kindern, morgens keinen Streit mit den Eltern anzufangen, weil das „deine Mutter und deinen Vater sonst noch einen guten Teil des Tages beunruhigt“. (Hochschild, 2002, S. 246). Auch Lehrer sind in dieser Perspektive Erwachsene, auf deren Arbeitsbelastungen Kinder Rücksicht nehmen sollen. Der Ratgeber empfiehlt: „Geh nicht zu früh zur Schule, nur weil du nicht gerne alleine zu Hause bleibst. Die Lehrer sind mit Unterrichtsvorbereitungen beschäftigt, und es wird auch nicht von ihnen erwartet, dass sie sich vor dem offiziellen Unterrichtsbeginn um die Schüler kümmern“ (ebd.). Für Hochschild ist diese kulturelle Konstruktion von Kindheit Teil einer Strategie der Gefühlsaskese, des emotionalen „downsizing“ angesichts der zunehmenden Anforderungen der Arbeitswelt.

Hochschilds Thesen sind auch in den USA nicht unumstritten. Während Autoren wie etwa Reich (2002) oder schon Schor (1992) zu ähnlichen Einschätzungen hinsichtlich der Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf das Familienleben kommen, sehen andere Autoren das Problem weniger dramatisch und kommen zu optimistischeren Aussagen. Das vielleicht prominenteste Beispiel ist Galinsky, die in ihrer Studie „Ask the children. What America's children really think about working parents“ ein repräsentatives Sample von Kindern mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens über ihre Wünsche und Bedürfnisse befragt hat (Galinsky, 1999). Sie stellt u.a. fest, dass gemeinsame Zeit mit Eltern nicht oben auf der Wunschliste der Kinder steht. Nur 10% der befragten Kinder wollen mehr Zeit mit ihren Müttern und 15,5% mit ihren Vätern als ersten Wunsch. Diese Statistiken sind mehrfach in den Medien in den USA zitiert worden. Lange (2003) hat auf mögliche Fehlinterpretationen dieser Daten hingewiesen: „Es heißt nicht, dass nur zehn Prozent der Kinder mehr Zeit mit ihren Müttern wollen! Es bedeutet vielmehr, dass zehn Prozent diesen Wunsch zum Topwunsch gemacht haben. Dazu kommt, dass die anderen Wunschäußerungen mit der Elternzeit eng verknüpft sind: Kinder wünschten sich für die Mütter, dass diese mehr Geld verdienen (23%), weniger von der Arbeit gestresst würden, und weniger müde von der Arbeit kämen (14%)“ (Lange, 2003). Immerhin 31% der Kinder waren der Meinung, dass

sie „zu wenig Zeit“ mit ihren Eltern hätten. Galinsky selbst relativiert diese Zahl mit dem Hinweis auf den wesentlich höheren Anteil von erwerbstätigen Eltern (nämlich 53 %), die die Zeit für ihre Kinder als zu gering einschätzen. Die Botschaft, die dahinter steht, ist, dass Eltern das Problem überschätzen und dass Kinder sehr viel weniger unter einem Mangel an Zeit mit ihren Eltern leiden, als dies Eltern selbst annehmen.

Polatnik (2002), die im Rahmen einer qualitativen Studie Kinder über ihre Wünsche nach Zeit mit den Eltern gefragt hat, bezweifelt, ob mit generellen Item-Formulierungen wie bei Galinsky Wünsche und Bedürfnisse der Kinder zu diesem emotional wichtigen Thema adäquat erfasst werden können. Sie stellt fest, dass die Gefühle der Kinder hinsichtlich der Zeit mit den Eltern komplex und widersprüchlich sind. In den qualitativen Interviews werden emotionale Turbulenzen sichtbar, die im Rahmen standardisierter Erhebungen nicht auftauchen. Besonders ältere Kinder wissen, dass ihre Wünsche bezüglich der Elternzeit in Verbindung mit ökonomischen Notwendigkeiten gesehen werden müssen. Bis zu einem gewissen Grad stellen die Arbeitszeiten und -arrangements der Eltern für die Kinder Rahmenbedingungen dar, die sie nicht ändern können und die sie deshalb akzeptieren (vgl. Lange, 2003). Die „Galinsky-Polatnick-Kontroverse“ macht die besonderen methodischen Probleme deutlich, die mit der Erforschung des Themas elterliche Arbeitszeiten und die Auswirkungen auf Kinder verbunden sind und auf die Lange kürzlich im Rahmen einer Tagung der Hans-Böckler-Stiftung über „Familienpolitik für moderne Familien“ hingewiesen hat (ebd.).

Die Zeitnöte amerikanischer berufstätiger Eltern, die Hochschild so eindrücklich beschreibt und analysiert – inwieweit sind sie auf die Situation in der Bundesrepublik übertragbar? Sind diese überlangen Arbeitszeiten und die damit verbundene Zeitkultur nicht ein amerikanisches Phänomen, weit entfernt von der bundesrepublikanischen Wirklichkeit mit einer tariflichen Wochenarbeitszeit von teilweise 35 Stunden, bis zu 30 Tagen Jahresurlaub, 14 Wochen bezahltem Mutterschutz und drei Jahren Elternzeit? Auch familiäre Erwerbsmuster und die Erwerbsintegration von Frauen in den USA und Deutschland sind nur bedingt miteinander zu vergleichen. Trotz einer gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen kann, zumindest für Westdeutschland, noch immer von der Dominanz eines wenn auch modernisierten männlichen Ernährermodells ausgegangen werden. Auch dies ist sicher ein Grund dafür, dass das Problem einer Balance von Arbeit und Leben in der amerikanischen Gesellschaft früher zum Gegenstand eines öffentlichen Diskurses geworden ist.

Ist Hochschilds Beschreibung der Zeitfalle auf Deutschland also nicht übertragbar? Die große Resonanz, die die deutsche Übersetzung von „The time bind“ gefunden hat, lässt anderes vermuten. Sie spricht dafür, dass Hochschilds Diagnose auch bei uns einen Nerv getroffen hat. Schleichende und offene Arbeitszeitverlängerung, eine zunehmende Deregulierung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten haben dazu geführt, dass auch Deutschland nicht mehr das arbeitszeitpolitische Paradies ist, das Hochschild in Deutschland zumindest zum Zeitpunkt der Veröffentlichung von „The time bind“ 1997 noch gesehen hat. Trotz aller gewerkschaftlichen Bemühungen um weitere Arbeitszeitverkürzung gibt es seit längerem eine Stagnation bei der tariflichen Arbeitszeitverkürzung und in den 1990er Jahren eine

Verlängerung der effektiven Arbeitszeiten in einigen Bereichen. Eine jüngst erschienene Studie geht davon aus, „dass die 40-Stundenwoche in Deutschland günstigstenfalls weiterhin die faktische Durchschnittsarbeitszeit für Vollzeitkräfte ist und vielleicht sogar davon ausgegangen werden muss, dass die 40-Stunden-Schwelle ungefähr die Mitte zwischen tariflichen und tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland markiert“ (Bosch u.a., 2002, S. 39). Seit Mitte der 90er Jahre lassen sich Tendenzen einer offenen Arbeitszeitverlängerung auch im Bereich tariflicher Vereinbarungen feststellen und insgesamt eine zunehmende Spreizung sowohl bei der tariflich vereinbarten wie der effektiven Dauer der Arbeitszeit bei verschiedenen Beschäftigtengruppen (Rinderspacher, 2003). Flankiert wird diese Ausweitung der Arbeitszeiten durch einen Diskurs, der die Verlängerung der alltäglichen wie der Lebensarbeitszeit zur ökonomischen Notwendigkeit erklärt und innerhalb kurzer Zeit zu einer Erosion und Delegitimierung bislang gültiger Standards geführt hat.

Die Verlängerung von Arbeitszeiten ist eingebettet in einen Prozess zunehmender Flexibilisierung, nicht nur im Bereich traditioneller Formen wie Teilzeit, Gleitzeit, Schicht und Wochenendarbeit, sondern verstärkt in Form von Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit. Die mit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten verbundene Hoffnung auf mehr Zeitsouveränität und bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit, die, neben der Angst um den eigenen Arbeitsplatz, sicher auch zur Akzeptanz flexibler Arbeitszeitmodelle beigetragen hat, ist inzwischen einer deutlichen Skepsis und Ernüchterung gewichen. Bislang vorliegende Studien für Deutschland zeigen, dass die Flexibilisierung von Arbeitszeiten in ihren Auswirkungen auf das Familienleben höchst ambivalent einzuschätzen ist. Arbeitszeitkonten erweisen sich nicht selten als „Konten ohne Vollmacht“ (Jürgens, 2002); weitergehende Formen von Arbeitszeitflexibilisierung wie die Vertrauensarbeitszeit, bei der vollständig auf eine betriebliche Zeiterfassung verzichtet wird und Leistung und Anwesenheit über Zielvereinbarungen kontrolliert werden, führen eher zu einem „Arbeiten ohne Ende“ (Pickshaus, 2000) als zu einer besseren Balance von Arbeit und Leben. Wie sich solche Arbeitszeitmodelle auf die Vereinbarkeit auswirken, hängt nicht zuletzt von der Arbeitszeitkultur der jeweiligen Unternehmen ab (vgl. Böhm, Herrmann & Trinczek, 2002) und auch hier zeichnen sich ähnliche Tendenzen in Richtung postfordistischer Managementstrategien und Unternehmenskulturen ab, wie sie Hochschild beschrieben hat, die eher auf eine Steigerung von Leistungsnormen als auf eine Begrenzung von Verfügbarkeit für das Unternehmen abzielen.

Die deutsche Übersetzung von Hochschilds „Time bind“ trifft auf eine Situation, in der postfordistische Verhältnisse den Druck auf die alltägliche Lebensführung von Familien eher verschärfen und das Thema einer besseren Balance von Arbeit und Leben eine neue Brisanz gewonnen hat. Ob der aktuelle Diskurs über Work-Life-Balance mehr ist als ein Etikettenschwindel und entsprechende Angebote in den Betrieben mehr sind als punktuelle „benefits“ zur Mitarbeiterbindung, bleibt kritisch zu prüfen. Sicher gibt es handfeste ökonomische Gründe dafür, dass Unternehmen in eine bessere Balance von Arbeit und Leben investieren (Erler, 2004) und es ist wichtig zu zeigen, dass sich solche Investitionen auch rechnen.

Wenn wir der kulturellen Dominanz der Erwerbsarbeit und der Dominanz des Marktes als Zeitgeber (Rinderspacher, 2003) etwas entgegensetzen wollen, dann

brauchen wir jedoch einen Blick auf Familie, der das Problem der Balance von Arbeit und Leben nicht nur von der Seite der Erwerbsarbeit her denkt und Familie nicht nur auf eine Arbeitsmarkt- und Konsumfunktion in der globalen Wirtschaft reduziert und dies auch noch als Familienfreundlichkeit verkauft (Ostner, 2002). Dann müssen wir uns mit der Frage auseinandersetzen, welchen Zeitrhythmen das Familienleben folgt und welche Quantität und Qualität an Zeit Kinder und ihre Eltern brauchen. Solche Fragen in aller Schärfe aufgeworfen zu haben, ist das besondere Verdienst von Hochschilds „Keine Zeit“. Ihr Blick in das Innenleben von Familien konfrontiert uns mit unangenehmen Erkenntnissen. Gerne würden wir Beispiele gelungener Zeitarrangements, einer gelungenen Balance von Arbeit und Familie lesen, aber das Bild, das Hochschild uns zeigt, steht in schmerzhaftem Widerspruch zu den Hochglanzbroschüren, die uns eine spielend gelingende Balance versprechen. Ihre Analyse der Strategien der Gefühlsaskese, des „outsourcing“ von Familie und der Vertagung des Familienlebens auf einen imaginären Zeitpunkt, an dem wir endlich ‚Zeit haben‘, konfrontiert uns mit der Frage, wie weit sich Familie eigentlich marktförmig organisieren lässt und wo mögliche Grenzen der Vermarktlichung von Familienfunktionen liegen.

Sind Familien Organisationen, die effizient gemanagt werden müssen, mit einer möglichst weitgehenden Delegation familialer Funktionen an professionelle Fachkräfte (Priddat, 2002) oder ist Familie doch mehr? Was kommt nach der fordistischen Familie (Bertram, 2002), die in der Tat kein brauchbares Modell für die Zukunft liefern kann, beruht sie doch auf einer asymmetrischen geschlechtlichen Arbeitsteilung, die mit der zunehmenden Erwerbsintegration von Frauen obsolet wird.

Die Auseinandersetzung mit solchen Fragen scheint im bundesrepublikanischen Kontext besonders schwierig zu sein. Das strukturelle Defizit an Betreuungsmöglichkeiten in Deutschland hat wie in einigen anderen Ländern zu einem starken Rückgang der Geburtenrate geführt und dem Thema der Familienpolitik eine neue demographisch Brisanz verliehen. Auf dem Hintergrund dieser Rückständigkeit, was die Institutionalisierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten betrifft, könnte die Frage nach der Zeit, die Kinder und Eltern brauchen, um nicht nur den Alltag „auf die Reihe zu kriegen“, sondern einen gemeinsamen Lebenszusammenhang als Familie herzustellen und zu bewahren (Jürgens, 2003) leicht als Versuch missverstanden werden, Frauen auf ihre Zuständigkeiten in der Familie zu verweisen – und in Teilen des öffentlichen Diskurses über Familie schwingt ein solcher Tonfall durchaus mit. Vielleicht gibt es gerade wegen dieser Rückständigkeit aber auch die Chance, aus den Erfahrungen anderer Länder mit höherer Frauenerwerbsquote und einem besseren Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu lernen. So stellt Matthies auf dem Hintergrund des finnischen Modells die Frage, „ob man die „Rückständigkeit (West)Deutschlands mit Modellen zu beseitigen versucht, die sich denen der DDR oder von Skandinavien vor 15 Jahren annähern oder ob man sich noch mehr Modernisierung in der Gleichstellungsfrage und in der familienfreundlichen Politik zumutet“ (Matthies, 2002, S. 2). Sie weist darauf hin, dass sich in Finnland vor allem junge Eltern mehr Zeitwohlstand wünschen und dass es in der finnischen Gesellschaft eine neue Kontroverse über die Erweiterung öffentlicher Verantwortung hinsichtlich der Nachmittagsbetreuung von Kindern einer-

seits und Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und einem familienfreundlicheren Arbeitsleben insbesondere für Väter auf der anderen Seite gibt. Auf diesem Hintergrund hält sie es für wünschenswert, „dass man in Deutschland bei den an sich berechtigten bildungs- und familienpolitischen Forderungen das skandinavische Modell nicht nur einholt, sondern vielleicht zu überholen im Stande ist – bezogen auf einige Fehlentwicklungen des skandinavischen Modells“ (Matthies, 2002, S. 3).

Welchen Gewinn können wir aus Hochschilds Studie für die Diskussion in Deutschland über familienfreundliche Arbeitszeiten, über Möglichkeiten einer besseren Balance von Arbeit und Leben, die auch Zeit lässt für andere zivilgesellschaftliche Aufgaben, und über Essentials von Familienpolitik ziehen? Hochschilds „Keine Zeit“ gibt uns keine einfachen und mühelos in die Praxis umzusetzenden Antworten und vielleicht sind die Fragen, die sie stellt, noch wichtiger als ihre Antworten. Hochschilds Blick in die Innenwelt amerikanischer Familien könnte uns helfen, neue Fragen zu stellen, genauer hinzusehen, wenn wir das „doing family“ in den Mikroprozessen familialer Lebensführung unter Bedingungen postfordistischer Entgrenzungen (Jurczyk, 2002) untersuchen. Auch wenn ihre Stichprobe begrenzt ist und ihre Diagnose umfassender geprüft werden müsste, so kann sie uns doch für bestimmte Entwicklungstendenzen im Bereich familialer Lebensführung sensibilisieren. Die Lektüre von „Keine Zeit“ schärft den Blick für die Kosten einer postfordistischen Arbeitswelt, die Anerkennung und Wertschätzung in der Arbeit verspricht und immer mehr an Energien und Zeit absorbiert, Zeit und Energie, die zu Hause immer knapper werden. Im Vorwort zur deutschen Ausgabe seines Buches „The future of success. Wie wir morgen arbeiten werden“ betont Robert Reich, dass die deutsche Gesellschaft ebenso wie andere Gesellschaften Europas entscheiden muss, ob sie den von ihm beschriebenen Kapitalismus amerikanischer Prägung übernehmen und den damit verbundenen Preis in Form eines „Schwunds“ an Familien- und Gemeinschaftsleben bezahlen möchte. Die Lektüre von „Keine Zeit“ kann uns die Tragweite solcher Entscheidungen bewusst machen und unsere Wahrnehmung für den Preis bestimmter Entwicklungen im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Zuhause schärfen.

## Literatur

- Böhm, S., Herrmann, Ch. & Trinczek, R. (2002). Löst Vertrauensarbeitszeit das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf? In: WSI-Mitteilungen, H.8, S. 435-441.
- Bosch, G. u.a. (2002). Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten. Arbeitspapier der Hans Boeckler Stiftung Nr. 43, Düsseldorf.
- Bertram, H. (2002). Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. In: Berliner Journal für Soziologie, H. 4, S. 517-529.
- Erler, G.A. (2004). Work-Life-Balance – Stille Revolution oder Etikettenschwindel? Erscheint 2004 im Sonderheft der Zeitschrift für Familienforschung „Arbeitszeit, Familienzeit, Lebenszeit – Verlieren wir die Balance?“, hrsg. von Mechtild Oechsle und Anina Mischau.



- Galinsky, E. A. (1999). *Ask the children. What America's children really think about working parents.* New York.
- Jürgens, K. (2002). Arbeitszeitflexibilisierung. Marktanpassung oder neue Balance von Familie und Beruf? In: Diskurs, „Moderne Zeiten. Zur Entgrenzung von Arbeit und Leben“, 12. Jg., H. 3, S. 17-23.
- Jurczyk, K. & Lange, A. (2002). Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Neue Entwicklungen, alte Konzepte. In: Diskurs „Moderne Zeiten. Zur Entgrenzung von Arbeit und Leben“, 12. Jg. H. 3, S. 9-16.
- Lange, A. (2003). Ansprüche von Kindern und Jugendlichen an Arbeits- und Familienzeiten ihre Eltern. Eine soziologische Perspektive. Vortragsmanuskript.
- Ostner, I. (2002). Am Kind vorbei – Ideen und Interessen in der jüngeren Familienpolitik. In: Zeitschrift für Soziologie der Sozialisation und Erziehung, H. 3, S. 249-266.
- Pickshaus, K. (2000). Arbeiten ohne Ende und ohne Maß. In: Computer Fachwissen, H. 4, S. 14-17.
- Polatnick, M.R. (2002). Quantity time: Do children want more time with their fulltime employed parents? Center for Working Families, Working Paper Nr. 37, University of California, Berkeley.
- Priddat, B. P. (2002). Mama macht Überstunden. Überlastete Eltern, verwirrte Kinder: Es wird Zeit, die Familie professionell zu organisieren. In: Die Zeit, 35/2002.
- Reich, R. (2002). The future of success. Wie wir morgen arbeiten werden. München; Zürich.
- Rinderspacher, J. (2003). Arbeits- und Lebenszeiten im Wandel. Ansätze zu einer Politik der zeitstrukturellen Balance. In: ZSE, 23. Jg., H. 3, S. 236-250.
- Shor, Juliet B. (1992). *The overworked American: The unexpected decline of leisure.* New York.

### **Anschrift der Autorin**

Prof. Dr. Mechthild Oechsle  
Fakultät für Soziologie  
Universität Bielefeld  
Postfach 10 01 31  
D-33501 Bielefeld

Email: [m.oechsle@uni-bielefeld.de](mailto:m.oechsle@uni-bielefeld.de)