

von Einzelinterviews mit Vertretern des Managements, des Betriebsrats und - sofern installiert - Umweltschutzbeauftragten sowie durch Betriebsbegehungen untersucht werden. Die Untersuchungsbetriebe bilden dabei relativ typische Konstellationen, denen Röhr spezifische Problemlagen zuordnet. Im ersten Fall spiegeln sich ökonomische Restrukturierungsprobleme eines im betrieblichen Umweltschutz engagierten Unternehmens (65-127), während im zweiten Untersuchungsbetrieb „Umweltschutz als Pflichtaufgabe“ (127-172) aufgefasst wird. Im dritten Fall wird nach Röhrs Interpretation Umweltschutz zur „Abwehr öffentlicher Kritik“ und zur ökonomischen „Effizienzsteigerung im Rahmen einer internationalen Konzernstrategie“ (173-203) instrumentalisiert, während sich im letzten Fall eine Entwicklung vom „engagierten inner- und außerbetrieblichen Umweltschutz zur Expertokratie funktionalen Managementhandelns“ (203-230) nachvollziehen lässt.

Röhr verdichtet seine differenzierten und interessanten Ergebnisse zu einem ernüchternden Bild (256-259): So werden die Bemühungen im betrieblichen Umweltschutz nach wie vor von den dominanten ökonomischen Unternehmensstrategien bestimmt. Die Vorgabe eines schwammigen Leitbildes vom „nachhaltigen Wirtschaften“, das operationalisierungsresistent ist und dementsprechend als integrierte Umweltschutzstrategie nicht genutzt werden kann, reicht nicht aus, um den betrieblichen Umweltschutz weiterzuentwickeln. Erschwerend kommt hinzu, dass die Reorganisationsschübe in den Unternehmen statt verlässlicher Strukturen neue „Unsicherheitszonen“ geschaffen haben, die neben ökonomischen und technischen Momenten auch die Berücksichtigung von sozio-kulturellen und machtpolitischen Konstellationen auf dem Weg zum „nachhaltigen Unternehmen“ geboten erscheinen lassen.

Die etablierten Umweltmanagementsysteme haben die erhofften Ergebnisse für den betrieblichen Umweltschutz nicht erbracht, sondern haben sich teilweise als kontraproduktiv herausgestellt. Nicht selten konfliktieren sie zudem mit dem betrieblichen Qualitätsmanagement. Eine miteinander verschränkte ökonomische und ökologische Modernisierung erhöht darüber hinaus den innerbetrieblichen Koordinationsaufwand im Produktionsprozess und führt so zu einer unerwünschten und im Ergebnis kontraproduktiven Komplexitätssteigerung betrieblichen Handelns. Augenfällig wird dies insbesondere angesichts betriebsorganisatorischer Dezentralisierungstendenzen, die hemmend wirken, sofern nicht Organisationsstruktur und betrieblicher Umweltschutz passgenau aufeinander abge-

stimmt werden. Dazu gehört auch, dass die Arbeit von Projektgruppen, Management, Umweltschutzbeauftragten und Betriebsräten eng aufeinander bezogen wird. Den Umweltschutzbeauftragten kommt dabei ebenso wie den Betriebsräten eine zentrale Rolle bei der Koordination der unterschiedlichen Akteure zu, mit denen sie in möglicherweise wechselnden und nicht unproblematischen strategischen und personellen Allianzen zusammenarbeiten müssen.

Um die zweifelsohne vorhandenen Potentiale betrieblichen Umweltschutzes, die zu durchaus beachtlichen Resultaten geführt haben, für eine Weiterentwicklung fruchtbar zu machen, verweist Röhr auf die Notwendigkeit externer, verbindlicher staatlicher Vorgaben sowie auf ein initiiertes wie begleitendes öffentliches gesellschaftspolitisches Engagement. Innerbetrieblich ist eine Debatte und die Klärung des Selbstverständnisses zwischen den Betriebsakteuren dringend geboten, um sich dem Ziel einer nachhaltigen ökologischen Betriebspolitik schrittweise zu nähern. Die Arbeit enthält wichtige Anregungen für beide Diskursfelder.

Guido Lauen (Köln)

Ute Klammer u.a.: WSI-FrauenDatenReport, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 26, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-886-7, 432 S. + Diskette, DM 58,-, • 29,90

Der von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebene WSI-FrauenDatenReport bietet aktuelle Daten zu zentralen gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland. Die Themenschwerpunkte Demographie, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Arbeitszeiten – Lebenszeiten, Bildung und Ausbildung, Erwerbseinkommen und soziale Sicherung stellen, von verschiedenen Autorinnen bearbeitet, für Frauen relevante Strukturen und Entwicklungen in den Mittelpunkt. Das Datenmaterial basiert überwiegend auf der amtlichen Statistik, vor allem auf Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, der Bundesanstalt für Arbeit und von Sozialleistungsträgern sowie auf zusätzlichen themenspezifischen Informationen. Zentrale Ergebnisse werden jeweils auch in einen europäischen Kontext gestellt. Ebenso werden Daten aus der ehemaligen DDR verwendet. Für eine Beschreibung sowohl aktueller Situationen als auch kurzfristiger und langfristiger Entwicklungen und Tendenzen wird bis auf Untersuchungen

aus dem Jahr 1950 zurückgegriffen. Die aktuellen Daten stammen aus dem Jahr 1998. Daten und Entwicklungen werden dabei nicht nur geschlechtsspezifisch, sondern auch regional und altersspezifisch präsentiert.

Die Themenschwerpunkte sind ähnlich aufgebaut: Wenn notwendig, wird in einem gesonderten Kapitel auf die jeweilige Datenlage oder spezifische Besonderheiten des Themenbereiches eingegangen. Jedes Kapitel ist mit einem eigenen Literaturverzeichnis ausgestattet, alle Texte sind durch Tabellen veranschaulicht. Eine ausführliche Tabellenansicht mit 250 Tabellen erhält man in der CD-ROM, die dem Band beigelegt ist. Die Datenlage wird sehr differenziert aufgeschlüsselt und interpretiert und die Ergebnisse werden zueinander in Beziehung gesetzt. Auf diese Weise entsteht ein umfassendes Bild über zentrale wirtschaftliche und soziale Entwicklungen und ihre gegenseitige Bedingtheit in Deutschland. Relevante Fachbegriffe werden sowohl kurz im Text erklärt als auch ausführlicher im Glossar. Ebenso werden die wichtigsten methodischen Begriffe erläutert, wie etwa sozioökonomisches Panel, Arbeitslosigkeit.

*Astrid Ziegler* präsentiert in dem Kapitel „Demographie“ die wichtigsten geschlechtsspezifisch relevanten Entwicklungen und die aktuellen sozialstrukturellen Daten: zum Bestand und zur Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland, natürliche und räumliche Bevölkerungsbewegung, die Altersstruktur der Bevölkerung und ihre Entwicklung sowie die Veränderung der Haushalts- und Familienstrukturen. Sie präsentiert, wie die anderen Autorinnen auch, „Das Wichtigste in Kürze“ vorab, z.B. die Geschlechterrelation zwischen Männern und Frauen, das Alter, in dem Frauen Kinder bekommen, oder die Daten zu Migrantinnen.

Die beiden nächsten Kapitel, die *Christiane Ochs* bearbeitet hat, nehmen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den Blick: Trotz gestiegener Qualifikation und Erwerbsbeteiligung von Frauen ist der deutsche Arbeitsmarkt sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern nach wie vor zwischen den Geschlechtern gespalten und horizontal und vertikal segregiert. Bei der Erwerbsbeteiligung wird in der Unterscheidung nach Müttern und Vätern gleichzeitig der Besonderheit der weiblichen Lebensverläufe und der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung getragen. Mit dem Kapitel „Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Frauenerwerbstätigkeit“ wird auf die Spezifik der Erwerbstätigkeit von Frauen und deren Problematik eingegangen.

In dem Kapitel zur „Arbeitslosigkeit“ verweist *Ochs* darauf, dass die offizielle Arbeitsmarktstatistik das Ausmaß der Arbeitslosigkeit nur unvollständig abbildet: Der Begriff der Arbeitslosigkeit setzt Arbeit mit bezahlter Erwerbsarbeit gleich. Vielfach verrichten erwerbsarbeitslose Personen wichtige, gesellschaftlich notwendige, allerdings unbezahlte Arbeiten in Haushalt, Pflege oder ehrenamtlichen Zusammenhängen.

Auf Arbeitszeiten, die außerhalb der Erwerbsarbeit liegen, geht *Christina Klenner* in dem Kapitel „Arbeitszeiten – Lebenszeiten“ ein. Die Daten zur Arbeitszeit in der Erwerbssphäre sowie zum Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit zeigen eine deutliche geschlechtsspezifische Verteilung: Frauen arbeiten durchschnittlich erheblich mehr unbezahlt als Männer im Haushalt und in der Pflege und Betreuung von anderen Menschen. Bei gleichzeitig steigender Erwerbstätigkeit von Frauen addieren sich beide Zeitaufwendungen zu höheren Gesamtarbeitszeiten als bei Männern. Entsprechend haben Frauen durchschnittlich auch weniger Freizeit als Männer.

Im Kapitel „Bildung und Ausbildung“ von *Petra Radke* zeigt sich, dass sich heute in der Altersklasse der 20- bis 25-jährigen kaum noch geschlechtsspezifische Unterschiede bei den allgemeinen Schulabschlüssen feststellen lassen. Doch verfügen Männer im gesamten Betrachtungszeitraum im Durchschnitt über einen höheren allgemeinen und beruflichen Schulabschluss als Frauen. In den Berufsschulen und in der Wahl des Studienfaches sind nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede vorhanden.

Ausbildung wird auch in dem Kapitel zum „Erwerbseinkommen“ (*Ziegler*) als ein wesentliches Strukturmerkmal der geschlechtsspezifischen Einkommensentwicklung benannt. Dabei wird detailliert aufgeschlüsselt, aus welchen Komponenten sich der durchschnittlich niedrigere Verdienst von Frauen zusammensetzt, und auf Verdienste in den sogenannten „Frauenbranchen“ und in den sogenannten „Männerbranchen“ eingegangen.

In dem abschließenden Kapitel „Soziale Sicherung“ verdeutlicht *Ute Klammer* die geschlechtsspezifischen Unterschiede im System der sozialen Sicherung in Deutschland und benennt auch Ursachen dafür: Die starke Anbindung von Leistungen an die Dauer der vorherigen Erwerbsarbeit und die Höhe des Erwerbseinkommens. Diese Koppelung ist in anderen europäischen Ländern weniger ausgeprägt.

Der WSI-FrauenDatenReport präsentiert ausführliche Informationen kompakt und übersichtlich auf mehr als 400 Seiten und gibt Wissenschaft,

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.