

Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma: Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden

Klenner, Christina; Pfahl, Svenja

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

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

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Klenner, C., & Pfahl, S. (2008). *Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma: Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden*. (WSI-Diskussionspapier, 158). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-219228>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

WSI

Diskussionspapiere

**Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht –
Wege aus dem Arbeitszeitdilemma
Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden**

Dr. Christina Klenner/Svenja Pfahl

WSI-Diskussionspapier Nr. 158

Januar 2008

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u.a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter: www.wsi.de
Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (WSI i. d. HBS), Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf.

Dr. Christina Klenner
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
D-40476 Düsseldorf, Germany
christina-klenner@boeckler.de

Dipl.Soz. Svenja Pfahl
Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (Sowitra)
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: 030/53014280
Svenja.Pfahl@sowitra.de

WSI-Diskussionspapiere (Druck) ISSN 1861-0625
WSI Diskussionspapiere (Internet) ISSN 1861-0633

**Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht –
Wege aus dem Arbeitszeitdilemma
Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden
und Umriss eines Konzeptes**

Dr. Christina Klenner/Svenja Pfahl

WSI-Diskussionspapier Nr. 158

Januar 2008

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

INHALTSVERZEICHNIS:

1. Problemstellung	4
2. Bestandsaufnahme: Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Müttern und Vätern	7
2.1. Wie viele Arbeitnehmer/innen haben Kinder?	7
2.2. Dauer der Arbeitszeit von Müttern und Vätern	8
2.3. Arbeitszeiten von Eltern nach Familienform	14
3. Beschäftigte mit Pflegeaufgaben	19
3.1. Welche Arbeitnehmer/innen übernehmen Pflegeaufgaben?	19
3.2. Die Arbeitszeitdauer von Pflegenden	21
4. Arbeitszeitwünsche und Vereinbarkeitsbewertung	23
4.1. Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern	23
4.2. Arbeitszeitwünsche von Pflegenden	28
4.3. Exkurs: Wünsche von Kindern an die Zeiten ihrer Eltern	28
5. Zusammenfassung der zu lösenden Probleme	31
6. Lösungsansätze	34

1. Problemstellung

Die Erwerbstätigkeit von Frauen und insbesondere auch von Müttern kleiner Kinder wird in Deutschland allmählich so normal, wie sie es in anderen Ländern längst ist – und in der DDR bereits vor 1989 war. Auch in Deutschland haben Kinder bereits mehrheitlich zwei erwerbstätige Eltern und dieser Anteil wird zukünftig noch weiter wachsen. Die Mehrheit der Deutschen hat das so genannte „Ernährermodell“, mit dem Mann als dem alleinigen Ernährer, abgewählt. Nur ein knappes Viertel (23%) der Paare¹ in Westdeutschland lebt noch in dieser

1 Daten für 2003. Berücksichtigt wurden Paare, bei denen die Frauen zwischen 20 und 55 Jahren und die Männer unter 60 Jahre alt sind und die in einem Haushalt als Paar zusammenleben (WSI-FrauenDatenReport 2005, CD-Rom, vgl. Bothfeld et al. 2005).

klassischen Hausfrauenehe; in Ostdeutschland hat dieses Modell mit 8% sogar nur eine marginale Bedeutung. Auch die Einstellungen der deutschen Bevölkerung in Bezug auf Müttererwerbstätigkeit und Arbeitsteilung von Frauen und Männern modernisieren sich zunehmend. Im Westen hat sich der Anteil derjenigen, die eine Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern befürworten und eine traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter ablehnen, zwischen 1982 und 2004 auf 68% mehr als verdoppelt und beträgt bei den unter 45-Jährigen sogar 84%. Im Osten fällt das Votum für das Zweiverdienermodell noch deutlicher aus (Statistisches Bundesamt 2006: 517ff).

Dies wirft die Frage auf, wie Erwerbstätigkeit gestaltet werden muss, damit die beiden Lebensbereiche Erwerbstätigkeit und Familie in Balance gebracht werden können und für Kinder wie Pflegeaufgaben genug Zeit bleibt. Arbeitszeiten spielen dabei eine entscheidende Rolle, insbesondere die Bedeutung von *Arbeitszeitflexibilität* wurde in diesem Zusammenhang ausgiebig diskutiert (vgl. u.a. Institut der Deutschen Wirtschaft 2006). Zugleich werden neue Flexibilitätsanforderungen auch als ambivalent für die Balance von Familie und Beruf angesehen (Jürgens 2002, 2005, Jurczyk 2005, Klenner/Pfahl 2005). In Erweiterung dieser Diskussion gehen wir davon aus, dass auch die *Arbeitszeitdauer* für die Balance von Beruf und Familie entscheidend ist. Wie sich zeigen lässt, nimmt die Arbeitszeitdauer sogar stärkeren Einfluss auf eine positive Vereinbarkeitsbewertung als die Arbeitszeitflexibilität (Klenner/Schmidt 2007).

Lassen die Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten mit Kindern heute eine *moderne Balance von Familie und Beruf* zu? Von einer Balance wäre unter den gegenwärtigen Bedingungen zu sprechen, wenn

- a) Arbeitszeiten genügend Zeit für Kinder, Pflegebedürftige und für das gemeinsame Familienleben lassen,
- b) Mütter und Väter neben ihren familiären Aufgaben noch Raum für Erholung und persönliche Entfaltung haben,
- c) Arbeitszeiten nicht zu Zeitknappheit und Zeitnot für die Einzelnen und die Familie führen,
- d) Arbeitszeiten die berufliche Entwicklung beider Eltern erlauben und nicht zur Benachteiligung der Mütter oder Väter führen und
- e) Arbeitszeiten nicht die traditionellen Geschlechterungleichheiten festigen.

Eine moderne Balance von Familie und Beruf umfasst mehr als ein funktionierendes Familienleben: Sie erfordert nicht nur familienfreundliche Arbeitsbedingungen und -zeiten, sondern trägt auch den Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen Rechnung und strebt eine Gleichstellung von Frauen und Männern an. Sollen (Arbeitszeit-)Konzepte zukunftsfähig

sein, müssen sie sowohl auf die Gleichstellung von Frauen im Beruf als auch auf die von Männern in der Familie ausgerichtet sein. Eine moderne Balance von Familie und Beruf basiert also kurz gefasst auf Arbeitszeiten, die Zeitnot vermeiden und geschlechtergerecht wirken. Es ist daher an der Zeit, sich an einem modernen „Familienbild zu orientieren, in dem beide Partner mit gleicher Notwendigkeit und Berechtigung beruflich engagiert, und beide [...] familienaktiv sein können“ (Krüger 2006: 191).

Auf der Grundlage bisheriger Forschungsergebnisse² stellen wir die Hypothese auf, dass Eltern, vor allem Mütter, unter den gegenwärtigen Bedingungen mit einem *Arbeitszeitdilemma* zu kämpfen haben: entweder sie arbeiten trotz der familiären Verpflichtungen Vollzeit gemäß der Normalarbeitszeit – die für familiär entlastete Arbeitnehmer konzipiert war und eine traditionelle häusliche Arbeitsteilung unterstellte – dann sind sie selbst und die Familie von *Zeitnot* bedroht. Oder sie lindern die Zeitnot durch Teilzeitarbeit, dann ist für sie damit meist ein *Karriereverzicht* verbunden und sie müssen ökonomische und sozialpolitische Nachteile hinnehmen. Daher gilt es – so unsere These – ein Konzept für „*Arbeitszeiten im geschlechtergerechten Zweiverdienermodell*“ zu entwickeln und auf die politische Agenda zu setzen, bei dem Zeitnot vermieden wird und die zeitliche Entlastung im Familieninteresse nicht auf Kosten der Frauen geht.

Wir können die grundsätzliche Frage hier nur aufwerfen und anhand der Daten genauer betrachten, welche Gruppen potenziell von Zeitnot betroffen sind und besonderen Veränderungsbedarf sehen.

Aufbau des Diskussionspapiers

Einführend geben wir einen Überblick über die Arbeitszeitdauer von Müttern und Vätern in Deutschland. Dabei differenzieren wir die Ergebnisse für unterschiedliche Gruppen von Eltern (Qualifikation, Anzahl und Alter der Kinder) (Abschnitt 2.2). Neben dieser Individualbetrachtung der Arbeitszeitdauer erfolgt im Anschluss eine Betrachtung auf der Paarebene, indem die Ergebnisse für verschiedene Familienformen differenziert dargestellt werden (Abschnitt 2.3).

Da wir zugleich davon ausgehen, dass nicht nur die Versorgung von Kindern, sondern zunehmend auch die Pflege von Angehörigen eine Balance von Familie und Beruf erfordern, haben wir auch Arbeitszeiten von Pflegenden berücksichtigt (Abschnitt 3).

Zur Analyse der bestehenden Zeitnot in Familien haben wir die Arbeitszeitwünsche und die aktuelle Vereinbarkeitsbewertung der Eltern untersucht (Abschnitt 4.1). Hier erfolgt erneut

2 Vgl. die umfangreiche Literatur zu Vereinbarkeitsproblemen, zur Kritik an der Normalarbeitszeit sowie zu Entgrenzungsprozessen. Stellvertretend sei hier auf BMFSFJ 2005b: 224ff sowie Wagner 2000, Ludwig et al. 2002, Kahle 2004 und Koch 2007 verwiesen.

eine Differenzierung nach Familienformen und Paararbeitszeiten. Ergänzend werden auch die Arbeitszeitwünsche von Pflegenden (Abschnitt 4.2) analysiert sowie neueste Forschungen zur Perspektive der Kinder auf die Arbeitszeit der Eltern herangezogen (Abschnitt 4.3).

Auf Basis der dargelegten Datenanalyse werden im Anschluss die zu lösenden Probleme resümiert und ein erstes Fazit in Bezug auf das bestehende Arbeitszeitdilemma zwischen Zeitnot und Karriereverzicht gezogen (Abschnitt 5).

Abschließend stellen wir Eckpunkte für ein Konzept von *Arbeitszeiten im geschlechtergerechten Zweiverdienermodell* zur Diskussion (Abschnitt 6).

Datenbasis

Für die vorliegende Bestandsaufnahme zu Arbeitszeitdauer, Zeitnot und Vereinbarkeitmöglichkeiten in Familien haben wir umfangreiche Datenanalysen zur Dauer der Arbeitszeit von Müttern und Vätern durchgeführt. Datenbasis hierfür sind:

- a. Bisher unveröffentlichte Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus der Jahre 2003 sowie 2005, die vom WSI in der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegeben wurden.
- b. Für detaillierte Auswertungen zu speziellen Aspekten wird der gewichtete Datensatz der WSI-Befragung von 2.000 abhängig beschäftigten Müttern und Vätern sowie Beschäftigten mit regelmäßigen Pflegeaufgaben in Deutschland (2003) herangezogen³.
- c. Zur Validierung der Aussagen wurden ergänzend Daten aus einer (unveröffentlichten) Sonderauswertung der ISO-Arbeitszeitbefragung 2003 herangezogen, die für das WSI in der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde.

2. Bestandsaufnahme: Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Müttern und Vätern

2.1. Wie viele Arbeitnehmer/innen haben Kinder?

Es ist bekannt, dass der größte Teil der Mütter (57%) und Väter (87%) in Deutschland aktiv erwerbstätig ist (Statistisches Bundesamt 2006a). Aber welchen Anteil an allen abhängig Beschäftigten machen Eltern, die mit Kindern im gleichen Haushalt zusammenleben, aus? Um wie viele Arbeitnehmer/innen geht es, wenn nach der Balance von Kindererziehung und Beruf gefragt wird?

Die Sonderauswertung des Mikrozensus 2005 für das WSI liefert hierzu präzise Daten: Mehr als ein Drittel (37%) der abhängig Beschäftigten in Deutschland lebt mit minderjährigen Kin-

³ Erste Ergebnisse hieraus sind veröffentlicht in BMFSFJ 2004. Nachfolgend werden vertiefte Auswertungen genutzt, die Dipl.-Soz. Svenja Pfahl 2005-2007 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt hat.

dem im gleichen Haushalt zusammen. Es ist damit zwar nicht die Mehrheit der Arbeitnehmer/innen, die konkret mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung konfrontiert ist; doch ist ihr Anteil auch nicht marginal. Im Lebensverlauf sind noch weitaus mehr Menschen betroffen, denn hier werden nur Eltern in der jeweils aktiven Phase (Kind unter 18 Jahre) erfasst.

Der Anteil der Arbeitnehmer/innen, die Kinder haben, variiert zwischen Befragten der verschiedenen beruflichen Statusgruppen sowie nach Geschlecht und Region (Tabelle 1). Unter den westdeutschen männlichen Arbeitern fällt der Anteil an Beschäftigten mit Kind mit 42% am höchsten aus.

Tabelle 1

Anteil der abhängig Beschäftigten mit mind. 1 Kind unter 18 Jahren an allen abhängig Beschäftigten Deutschland 2005							
Berufliche Statusgruppe	Mütter			Väter			Eltern insgesamt
	Ost	West	Gesamt	Ost	West	Gesamt	
	- in % -						
Arbeiter	34,1	40,3	39,0	33,2	41,5	39,6	39,4
Angestellte	34,7	34,9	34,8	30,7	38,0	36,8	35,7
Beamte	38,1	35,4	35,8	31,2	37,9	36,9	36,5
insgesamt	34,7	36,1	35,8	32,0	39,3	38,0	36,9
Quelle: Mikrozensus 2005; Sonderauswertung für WSI							

Ein Fünftel (20%) aller abhängig Beschäftigten hat ein Kind, ein Siebtel hat zwei Kinder (14%) und nur ein kleiner Teil hat drei oder mehr Kinder (3%) (ohne Tabelle).

2.2. Dauer der Arbeitszeit von Müttern und Vätern

Abhängig beschäftigte Mütter⁴ in Deutschland arbeiten normalerweise durchschnittlich 24,4 Stunden pro Woche, Väter hingegen 39,7 – so die Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Väter arbeiten damit im Durchschnitt mehr als 15 Wochenstunden - oder 63% - länger als Mütter (Tabelle 2). Die deutlich geringeren durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von Müttern deuten auf die Dominanz des „modernisierten Ernährermodells“ in Deutschland hin, bei dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet.

4 Durch den Mikrozensus sind abhängig beschäftigte Frauen als Mütter ebenso wie Männer als Väter nur näherungsweise erfassbar: gezählt werden jene mit minderjährigen Kindern im eigenen Haushalt.

Zugleich wird noch ein zweiter Effekt sichtbar: Wenn Kinder zu versorgen sind, arbeiten Männer länger – Frauen hingegen kürzer (ebenfalls Tabelle 2). Väter arbeiten im Durchschnitt 1,2 Stunden pro Woche länger als Nicht-Väter, Mütter jedoch 7,6 Stunden pro Woche weniger als Nicht-Mütter. Während der allgemeine Gender-Gap der Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen zu Männern knapp 10 Stunden, ausmacht, so fällt er mit mehr als 15 Wochenstunden zwischen Vätern und Müttern noch weitaus größer aus.

Tabelle 2

Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von abhängig Beschäftigten mit und ohne Kinder Deutschland 2005				
	Männer		Frauen	
	ohne Kind(er)*	mit Kind(ern)*	ohne Kind(er)*	mit Kind(ern)*
- in Stunden -				
Westdeutschland				
Arbeiter/innen	37,0	38,3	26,0	19,6
Angestellte	39,0	40,7	32,6	23,2
Beamt(e)/innen	41,1	41,1	36,9	27,9
alle abhängig Beschäftigten	38,4	39,8	31,5	22,6
Ostdeutschland				
Arbeiter/innen	37,7	39,1	31,1	30,5
Angestellte	38,7	40,1	35,0	33,4
Beamt(e)/innen	41,2	41,2	38,7	35,5
alle abhängig Beschäftigten	38,3	39,3	34,2	32,8
Deutschland				
Arbeiter/innen	37,2	38,5	27,1	21,4
Angestellte	38,9	40,6	33,0	25,1
Beamt(e)/innen	41,1	41,2	37,1	29,0
alle abhängig Beschäftigten	38,5	39,7	32,0	24,4
*) unter 18 Jahre im Haushalt Quelle: Mikrozensus, Sonderauswertung für das WSI				

Diese Betrachtung der hoch aggregierten Durchschnittswerte verbirgt allerdings eine Reihe von Unterschieden, die erst bei differenzierter Betrachtung sichtbar werden. So sind die Ar-

beitszeiten in Deutschland nicht nur zwischen Vätern und Müttern deutlich polarisiert, sondern auch zwischen:

- Müttern in Ost- und Westdeutschland
- Müttern mit (über)langen und Müttern mit kurzen Arbeitszeiten
- hoch und gering qualifizierten Müttern

Darüber hinaus zeigen sich Differenzierungen der Arbeitszeiten

- nach Zahl und Alter der Kinder
- zwischen Vätern in Normalarbeitszeit und in überlanger Vollzeit
- zwischen Eltern in Paarhaushalten und allein Erziehenden
- zwischen egalitären und traditionellen Paaren.

Die Beantwortung der beiden Fragen, ob die Arbeitszeiten genug Zeit für die Familie lassen und ob ihre Verteilung geschlechtergerecht ist, bedarf daher einer differenzierten Betrachtung.

Polarisierung zwischen Ost- und Westdeutschland

Ostdeutsche Mütter sind insgesamt zehn Stunden länger erwerbstätig als westdeutsche Mütter (in abhängiger Beschäftigung). Trotz der auch in Ostdeutschland immer weiter angewachsenen Teilzeit ist in Ostdeutschland das Muster, eine Vollzeitarbeit oder vollzeitnahe Teilzeit mit der Kindererziehung zu vereinbaren, nach wie vor präsent. Die geschlechtsspezifische Polarisierung fällt dementsprechend hier viel geringer aus. Mit 6,5 Stunden ist der Gender-Gap unter Eltern in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland mit 17 Stunden (Tabelle 2).

Der bekannte Effekt, dass Mütter nach der Geburt eines Kindes ihre berufliche Arbeit zeitlich einschränken⁵, bestätigt sich insbesondere für Westdeutschland: Während abhängig beschäftigte Mütter in Westdeutschland rund 9 Stunden pro Woche weniger arbeiten als Frauen ohne Kinder – arbeiten ostdeutsche Mütter rund 1,5 Stunden kürzer als Frauen ohne Kinder (ebenfalls Tabelle 2). Dies verweist u.a. auf schlechtere Vereinbarkeitsbedingungen in Westdeutschland.

5 Vgl. hierzu auch den Siebten Familienbericht (BMFSFJ 2005b: 107).

Polarisierung zwischen Müttern mit (über)langen und kurzen Arbeitszeiten

Die WSI-Arbeitnehmer/innen-Befragung erlaubt eine noch differenziertere Arbeitszeitbetrachtung als die Sonderauswertungen des Mikrozensus. Daher werden im Folgenden die „tatsächlichen“ Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten mit Kindern und Pflegeaufgaben aus der WSI-Befragung für die Betrachtung zu Grunde gelegt.⁶

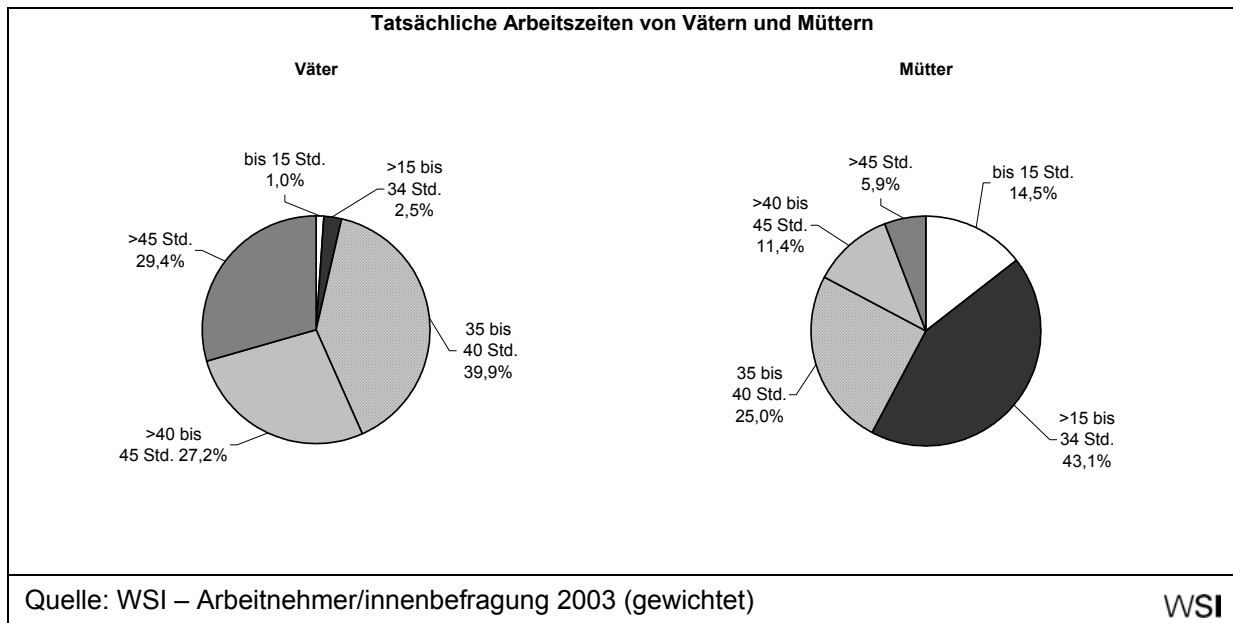
Nach der WSI-Befragung arbeiten 42% der befragten Mütter in Deutschland Vollzeit,⁷ darunter ein Viertel im Bereich der „normalen Vollzeit“ (hier verstanden als Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden), während 17% der Mütter tatsächlich „überlange Vollzeit“ leisten.⁸ Als „überlang“ werden hier Arbeitszeiten bezeichnet, die mit mehr als 40 Stunden pro Woche über die durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeiten hinausgehen.

Dieser überraschend hohe Wert steht im Kontrast zur Vorstellung, dass Mütter grundsätzlich beruflich zurückstecken. Es sind auch keineswegs nur Mütter von bereits jugendlichen Kindern, die einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen (Tabelle A.3 im Anhang). In Ostdeutschland arbeiten insgesamt zwei Drittel der Mütter Vollzeit, darunter 30% in „überlanger Vollzeit“.

Auf der anderen Seite arbeiten 15% aller abhängig beschäftigten Mütter in ganz Deutschland in marginaler Teilzeit (d.h. bis 15 Stunden pro Woche). Der größte Anteil der Mütter leistet Teilzeitarbeit mit substanziellem Stundenvolumen (hier verstanden als Teilzeit mit über 15 bis 34 Stunden pro Woche) (vgl. Abb. 1).

-
- 6 Wir betrachten im Folgenden die in der WSI-Befragung erhobene „*tatsächliche*“ Arbeitszeit. Aus dem Mikrozensus haben wir dagegen die „*normalerweise geleistete*“ Arbeitszeit herangezogen, welche die normalerweise anfallenden Überstunden mit einschließt. Bei der WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung ist mit der „tatsächlichen Arbeitszeit“ nicht die in einer speziellen Befragungswoche – wie dies bei der „tatsächlichen“ Arbeitszeit im Mikrozensus der Fall ist – erfragt worden, sondern die *durchschnittliche tatsächliche* Arbeitszeit (die Frage lautete hier: „Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt tatsächlich pro Woche, also einschließlich eventueller Überstunden - gleichgültig ob bezahlt oder nicht bezahlt?“). Beide Größen dürften insofern eher vergleichbar sein als die tatsächlichen Arbeitszeiten im Mikrozensus. Dennoch sind die Werte in der WSI-Befragung im Durchschnitt etwas höher.
- 7 Dieser Anteil liegt deutlich über der aus dem Mikrozensus (29%), zugleich aber relativ nah am Anteil aus der ISO-Arbeitszeiterhebung (38%). Die Teilzeitquote unter Müttern scheint uns im Mikrozensus daher überschätzt. Weitere Forschungen müssen sich methodischen Fragen zuwenden, um die Unterschiede erklären zu können.
- 8 Auch hier gehen die Werte für Mütter zwischen WSI-Befragung (17% überlange Vollzeit) und Mikrozensus 2005 (3%) stark auseinander. Es könnte sein, dass in den WSI-Daten aufgrund der unterschiedlichen Antwortbereitschaft der Gruppen (Ausschöpfungsquote) eine gewisse Verzerrung, i.S. der Überrepräsentanz von Eltern mit längeren Arbeitszeiten, vorliegt. Dies wäre vorstellbar, wenn sich überdurchschnittlich viel zeitlich besonders belastete Eltern vom Befragungsthema angesprochen gefühlt haben.

Abbildung 1



Vollzeiterwerbstätige Mütter arbeiten nach der WSI-Befragung durchschnittlich 42 Stunden pro Woche. Die teilzeitbeschäftigten Mütter arbeiten mit 21 Stunden rund die Hälfte der Stunden (Tabelle A.4 im Anhang).

Polarisierung der Arbeitszeiten von hoch qualifizierten und gering qualifizierten Müttern

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten unter den Müttern steigt mit den Qualifikationsanforderungen der Tätigkeit an (Tabelle A.2 im Anhang).⁹ Von den Müttern mit qualifizierter Tätigkeit arbeitet knapp die Hälfte Vollzeit, jede Vierte sogar „überlange“ Vollzeit (25%). Im Gegensatz dazu arbeiten Mütter in Tätigkeiten mit einfachem oder mittlerem Qualifikationsniveau mehrheitlich Teilzeit. Von Müttern in einfachen Tätigkeiten sind mit einem Fünftel überproportional viele in marginaler Teilzeit (bis 15 Stunden) beschäftigt.

Differenzierung zwischen Vätern in Normalarbeitszeit und mit überlanger Vollzeit

Unter den Vätern ist eine vergleichbare Polarisierung wie unter den Müttern nicht zu beobachten. 57% der Väter arbeiten „überlang“, 40% normale Vollzeit, der Teilzeitanteil ist marginal. Auch bei ihnen nehmen lange Arbeitszeiten mit dem Qualifikationsgrad der Tätigkeit zu: 39% derjenigen mit qualifizierter Tätigkeit arbeiten mehr als 45 Stunden in der Woche –

9 Aus Grundlage von 11 Tätigkeitsmerkmalen – eine Kombination von erforderlicher Qualifikation und Stellung im Beruf – wurden die folgenden drei Statusgruppen recodiert: „einfache Tätigkeiten“ (Arbeiter, Angestellte und Beamte mit jeweils einfachen Aufgaben), „mittlere Tätigkeiten“ (Arbeiter mit schwierigen Aufgaben, Facharbeiter, mittlere Angestellte und Beamte im mittleren Dienst) sowie „qualifizierte Tätigkeit“ (qualifizierte/leitende Angestellte, Beamte im gehobenen/höheren Dienst).

obwohl minderjährige Kinder zu versorgen sind. Doch auch von den Vätern mit einfach qualifizierter Tätigkeit arbeiten 21% mehr als 45 Stunden in der Woche (Tabelle A.2 im Anhang).¹⁰

Differenzierung der Arbeitszeiten in Abhängigkeit von Zahl und Alter der Kinder

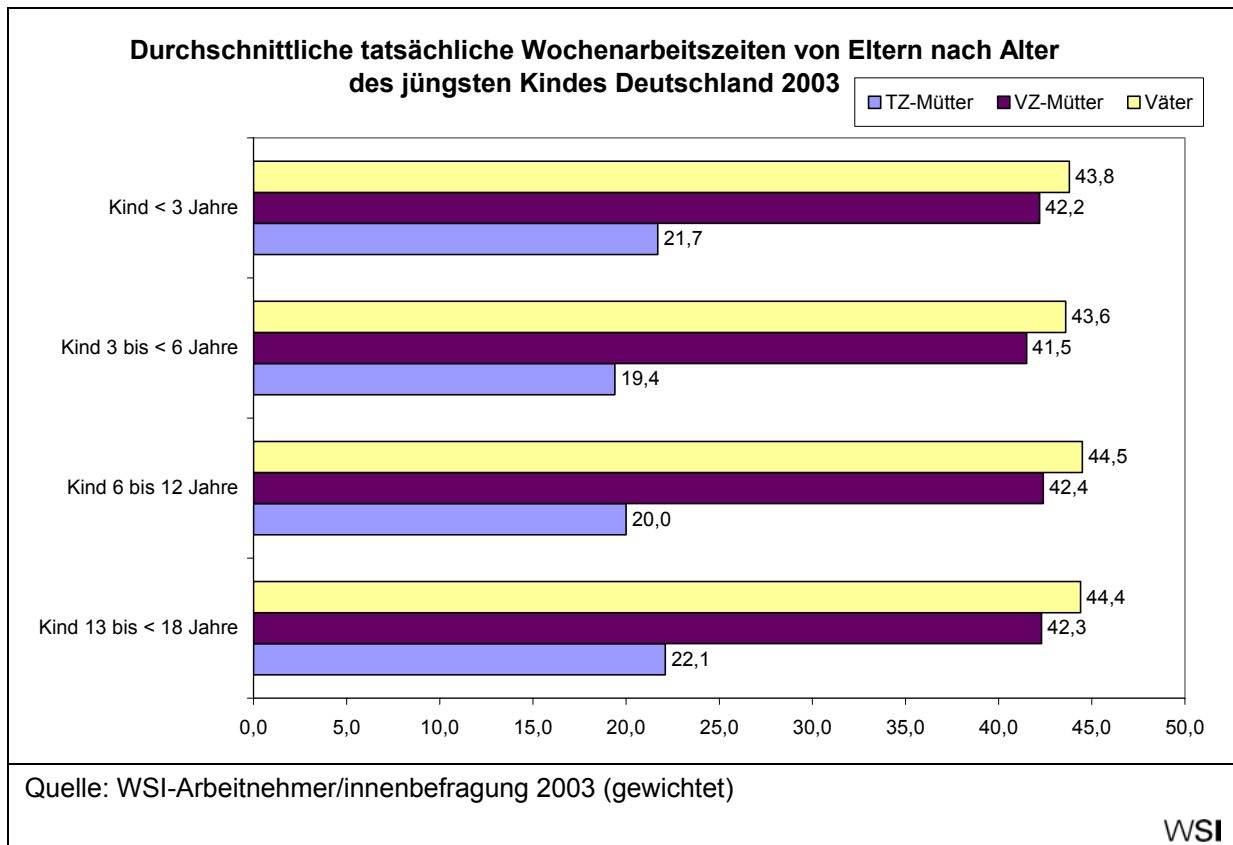
Die Arbeitszeiten von Müttern variieren in Abhängigkeit von der Zahl und dem Alter der Kinder (Abbildung 2).¹¹ Wie zu erwarten, weisen Mütter umso kürzere Arbeitszeiten auf, je mehr Kinder sie haben. Dies lässt sich auf den mit der Kinderzahl steigenden Anteil von teilzeitbeschäftigten Müttern zurückführen. Überraschend ist jedoch, dass es keinen linearen Zusammenhang zwischen dem Alter des jüngsten Kindes und der Arbeitszeitdauer der Mutter gibt. Die kürzesten Arbeitszeiten weisen nicht die Mütter der allerjüngsten Kinder auf, sondern vielmehr Mütter mit Vorschul- und jüngeren Schulkindern zwischen 3 und 12 Jahren (Tabelle A.3 und A.4 im Anhang). Gerade Mütter mit Kind unter 3 Jahren sind häufiger in Vollzeit – ein Viertel sogar in überlanger Vollzeit – tätig und weisen längere Arbeitszeiten auf als diejenigen mit älteren Kindern. Offensichtlich steigen diejenigen, die die (bisher dreijährige) Elternzeit nicht voll nutzen, mit einem relativ hohen Stundenvolumen wieder ein (Bothfeld/Schmidt/Tobsch 2005).

Die Arbeitszeitdauer von Müttern hängt offensichtlich nicht allein vom Umfang des Betreuungsaufwandes für das Kind, der bei jüngeren Kindern größer ist, sondern auch von anderen Faktoren ab: der beruflichen Orientierung der Frau, den Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie den betrieblichen Bedingungen.

10 Zu ganz ähnlichen Ergebnissen kommt das DIW, beruhend auf dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) 2005: 52% der abhängig beschäftigten Männer in Deutschland weisen tatsächliche Wochenarbeitszeiten von mehr als 40 Stunden in der Woche auf (Frauen: 16%) (Holst 2007).

11 Für allein erziehende Mütter und Väter vgl. zudem Tabelle A.8 im Anhang.

Abbildung 2



Bei den Vätern sind Unterschiede in den Arbeitszeiten nach dem Alter ihrer Kinder kaum auszumachen. Unabhängig davon, wie alt die Kinder sind, haben Väter nach der WSI-Befragung tatsächliche Arbeitszeiten von rund 44 Stunden im Durchschnitt pro Woche.

2.3. Arbeitszeiten von Eltern nach Familienform

Anteil allein erziehender Eltern

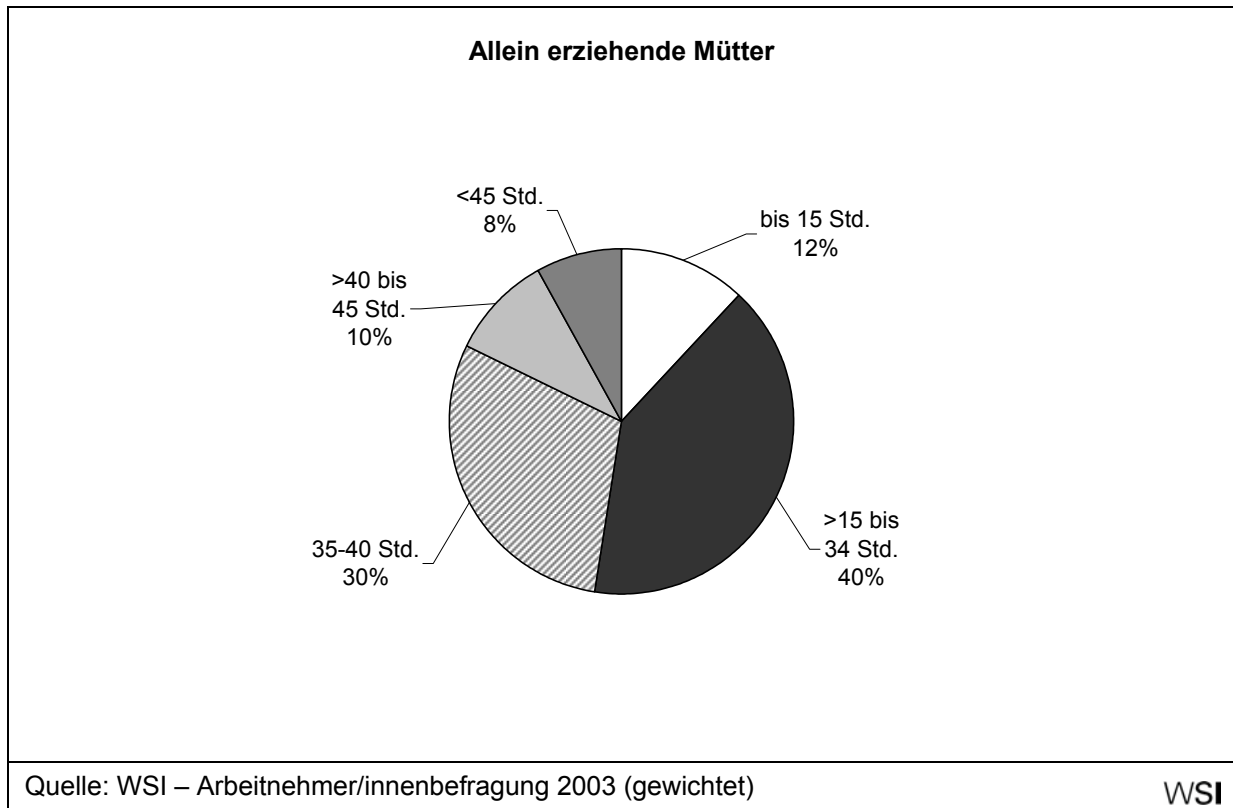
Der Anteil allein Erziehender wächst und macht heute 15% aus (vgl. Siebter Familienbericht BMFSFJ 2005b: 392).¹² Anders als Familien mit zwei Elternteilen können sie die familiäre Arbeit nicht kontinuierlich mit Partner oder Partnerin teilen. Allein Erziehende schätzen denn auch die Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeit mit der Familie schlechter ein als Eltern in Paarhaushalten (Klenner/Schmidt 2007).

Mit 48% arbeitet fast die Hälfte der allein erziehenden Mütter Vollzeit oder „überlange“ Vollzeit (Abbildung 3). Ihre durchschnittliche Arbeitszeitdauer übertrifft die von Müttern aus Paarhaushalten um 1,6 Stunden pro Woche (Tabelle A.7 im Anhang). Daraus resultiert im Alltag

¹² Unter den in der WSI-Studie befragten abhängig Beschäftigten mit Fürsorgeverpflichtungen lag der Anteil der allein erziehenden Eltern bei 11%.

ein erheblicher Zeitdruck, den diese besonders belastete Gruppe bewältigen muss (vgl. Kahle 2004, BMFSFJ 2005b).

Abbildung 3

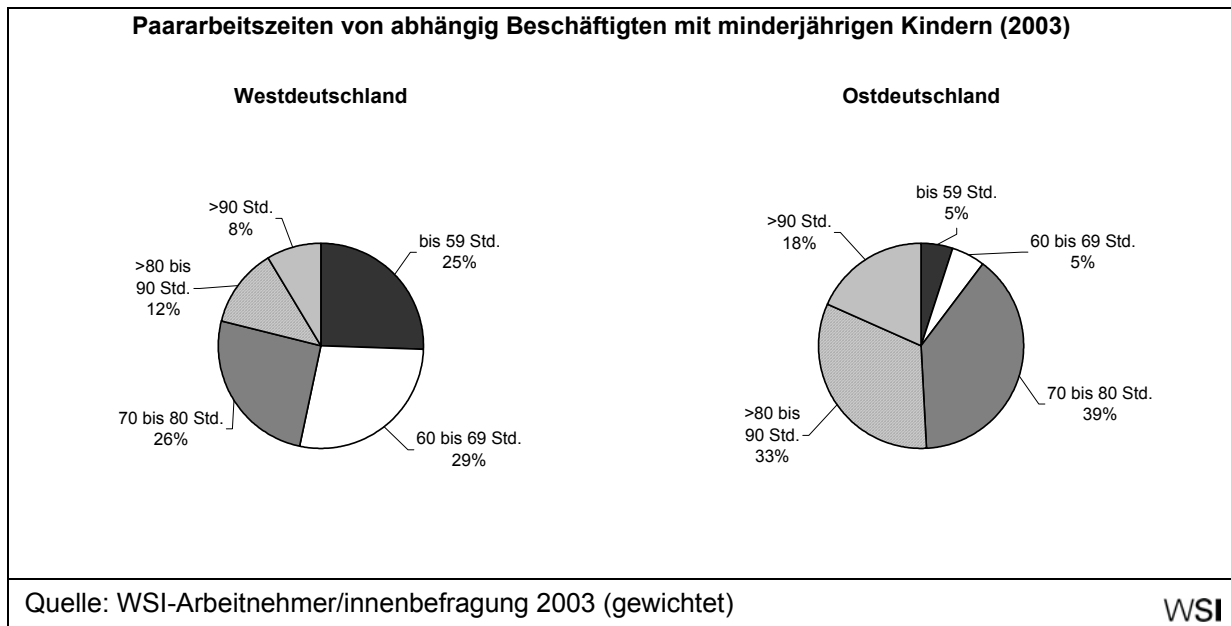


Eltern in Paarhaushalten nach Erwerbskonstellation

Die Paarhaushalte unterscheiden sich hinsichtlich der familialen Erwerbskonstellationen der Eltern und des damit verbundenen Zeitdrucks in den Alltagsarrangements. Für ein Fünftel der Eltern kumulieren die jeweiligen individuellen Arbeitszeiten zu sehr langen gemeinsamen Paararbeitszeiten¹³ von mehr als 80 Stunden pro Woche (vgl. Abbildung 4), in Ostdeutschland trifft dies sogar auf die Hälfte der Eltern zu.¹⁴ Lange Paararbeitszeiten führen nicht selten zu einer komplizierten Zeitkoordination der Familienaufgaben (Ludwig u.a. 2002, Klenner/Pfahl/Reuyß 2002).¹⁵ Familien mit zwei vollzeitbeschäftigten Eltern gehören zu den zeitlich besonders belasteten Familien (vgl. Siebter Familienbericht BMFSFJ 2005b).

- 13 Die Ergebnisse zu den Paararbeitszeiten beruhen auf Angaben von 1.158 der insgesamt 2.000 befragten Eltern. Es konnten nur diejenigen berücksichtigt werden, die einen (erwerbstätigen) Partner haben, dessen Arbeitszeit zugleich bekannt ist.
- 14 Deutschland hat damit zwar weniger Paare mit langen Arbeitszeiten als die USA, aber deutlich mehr als Schweden, Niederlande oder Großbritannien (BMFSFJ 2005b: 255).
- 15 Die Summe der Arbeitszeiten der Partner ist nicht das einzige Kriterium. Eine gleichfalls wichtige Frage ist, inwieweit sich die Arbeitszeiten überschneiden oder ergänzen und wie viel gemeinsame Familienzeit damit ermöglicht wird. Diese Sichtweise auf Arbeitszeiten und Familienzeiten ist mit der Studie von Bauer et al. (2006) eingebracht worden. In dieser Untersuchung

Abbildung 4



Auf Grundlage der von den Arbeitnehmer/innen in der WSI-Befragung gemachten Arbeitszeitangaben (für sich selbst wie auch für ihre Partner/innen) lassen sich die genauen Arbeitszeit-Konstellationen der Elternpaare darstellen (Tabelle 4).¹⁶ In einer egalitären Arbeitszeit-Konstellation, d.h. dass die Arbeitszeiten von Mutter und Vater in etwa gleich lang sind, arbeiten 28% der Paare. Die Annahme, dass wegen der Familienaufgaben Teilzeitarbeit für beide Eltern am sinnvollsten sei, bestätigt sich in der Praxis nicht: nur 2% aller Paare arbeiten in einer „Teilzeit+Teilzeit“-Konstellation. Hingegen arbeiten in insgesamt 26% aller Familienhaushalte beide Partner Vollzeit.¹⁷ Egalitäre Arbeitszeit-Konstellationen sind insgesamt in Ostdeutschland mehr als doppelt so häufig (58%) verbreitet wie in Westdeutschland (23%).

Die Arbeitszeit-Kombination der modernisierten Ernährerehe, also eine „Vollzeit (Vater)+Teilzeit (Mutter)“-Konstellation, ist die unter Paaren mit Kindern am häufigsten verbreitetste, sie trifft auf 42% aller Paarhaushalte mit Kindern zu (Tabelle 4). In Ostdeutschland (20%) ist diese Konstellation seltener vertreten als in Westdeutschland (47%).

Daneben basieren drei von zehn Familien auf dem „Alleinernährermodell“, meist mit dem Vater als allein erwerbstätigem Partner, selten – in nur 4% aller Familienhaushalte – auch im Rollentausch, so dass die Frau die alleinige Verdienlerin ist. Solche Familienhaushalte, mit der Frau als alleiniger Verdienlerin, sind in Ostdeutschland (7%) doppelt so häufig wie in Westdeutschland (3%).

werden Zeitverteilungsmuster auf Haushaltsebene (auf Basis von Zeitbudgetdaten aus Deutschland und Großbritannien) herausgearbeitet.

16 Die Arbeitszeit-Konstellationen des Paares konnte für 1.639 der 2.000 befragten Eltern rekonstruiert werden.

17 Eine identische Angabe findet sich im Siebten Familienbericht: in 26% aller Familienhaushalte mit Kindern arbeiten beide Eltern Vollzeit (Franco/Winqvist 2002 zit. in BMFSFJ 2005b: 391)

Berechnet man vergleichbare Arbeitszeit-Konstellationen auf Basis des Mikrozensus 2005 ergeben sich entsprechende – wegen der Beschränkung des Mikrozensus' auf Ehepaare aber etwas „traditionellere“ – Verteilungen: 42% der Familien leben in der modernisierten „Ernährerehe“ mit einem Vollzeit-Mann und einer Teilzeit-Frau, 16% in einer egalitären Vollzeit-Vollzeit-Konstellation, 1% in einer egalitären Teilzeit-Teilzeit-Konstellation. In 36% der Familien findet sich ein männlicher Alleinernährer, in 5% eine weibliche Alleinernährerin.¹⁸

18 Eigene Berechnungen auf Basis von Daten des Mikrozensus 2005, vgl. Statistisches Bundesamt (2006a).

Tabelle 4

Tatsächliche und gewünschte durchschnittliche Wochenarbeitszeitdauer von Eltern nach Arbeitszeit-Konstellation des Paares Deutschland 2003												
Arbeitszeit-Konstellation des Paares			Anteil an allen Paaren	Mütter			Väter			Gesamt		
				Tatsächl. AZ	Gewün- schte AZ	Differenz	Tatsächl. AZ	Gewünschte AZ	Differenz	Tatsächl. AZ	Gewün- schte AZ	Differenz
			- in % -	- in Wochenstunden pro Person -								
Egalitäre Arbeitszeit- Konstellation	Vollzeit	Er: VZ Sie: VZ	10	38,5	26,7	-11,8	37,6	34,5	-3,1	38,2	29,5	-8,7
	Überlang	Er: VZ + Sie: ÜL Er: ÜL + Sie: VZ Er: ÜL + Sie: ÜL	16	44,7	28,2	-16,5	48,3	37,1	-11,2	46,2	31,8	-14,4
	Teilzeit	Er: TZ Sie: TZ	2	23,9	26,0	+2,1	18,1	31,9	+13,8	20,8	29,2	+8,4
Modernisierte Ernährer - Konstellation	Vollzeit + Teilzeit	Er: VZ Sie: TZ	23	20,2	22,5	+2,3	38,9	36,0	-2,9	27,0	27,4	+0,4
	Überlang + Teilzeit	Er: ÜL Sie: TZ	19	20,5	22,3	+1,8	49,4	38,2	-11,2	35,9	30,6	-5,3
Allein- Ernährer- Konstellation	Mann	Er: VZ / ÜL Sie: n.e.	26	—	—	—	44,7	37,2	-7,5	44,7	37,2	-7,5
	Frau	Er: n.e. Sie: TZ / VZ / ÜL	4	32,6	29,3	-3,3	—	—	—	32,6	29,3	-3,3
Insgesamt			100	29,7	25,6	-4,1	44,1	36,9	-7,2	37,2	31,4	-5,8
Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 (gewichtet)												

Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse:

- Die Arbeitszeiten der Eltern sind in starkem Maße *polarisiert*: zwischen den Geschlechtern, zwischen Ost- und Westdeutschland, zwischen hoch und gering Qualifizierten. Zwar ist die Mehrheit der Mütter *Teilzeit* beschäftigt (58%), doch längst nicht alle Mütter können oder wollen Teilzeit arbeiten, um ihr Zeitbudget auf diesem Wege zu entlasten. Die Arbeitszeiten von Müttern streuen sehr weit um den Durchschnitt. Ein nicht geringer Teil der Mütter arbeitet in Vollzeit oder sogar überlang.
- Die *Normalarbeitszeit* ist nur für einen Teil der Eltern Normalität. Nur ein Drittel aller Eltern – 25% der Mütter und 40% der Väter – arbeiten tatsächlich im Bereich der normalen Vollzeit mit 35 bis 40 Stunden pro Woche. Doch während die Mehrheit der Mütter unterhalb dieser Norm beschäftigt ist, arbeiten sehr viele Väter überlang, also länger als normale Vollzeit, aufgrund ihrer Überstunden. Bei den Vätern mit qualifizierter Tätigkeit scheint der Abschied von der Normalarbeitszeit am weitesten fortgeschritten, doch auch fast die Hälfte der Geringqualifizierten arbeitet länger als es die Normalarbeitszeit vorsieht. Die größte Chance auf eine normgeprägte Arbeitswoche haben Väter mit mittlerer beruflicher Qualifikation.
- Eine *Umverteilung von bezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern* hat es *nicht* gegeben. Die langen Arbeitszeiten der Väter belegen, dass Väter im Beruf keinen „Schritt zurück“ gegangen sind, seit die Mütter häufiger erwerbstätig sind. Wenn Mütter Vollzeit arbeiten, steht dem meist keine Arbeitszeitreduktion der Väter gegenüber. Daher sind auch die Paararbeitszeiten zwischen traditionellen und egalitär orientierten Paaren stark polarisiert.
- Von einer *geschlechtergerechten Arbeitszeitverteilung* kann bisher keine Rede sein. Väter arbeiten in allen familiären Konstellationen im Durchschnitt länger als Mütter. Eine familienbedingte Teilzeitarbeit ist fast nur bei Müttern anzutreffen. Sie ist unter Vätern immer noch rar, so dass eine egalitäre Arbeitszeitkonstellation mit Teilzeit beider Eltern fast nicht vorkommt.

3. Beschäftigte mit Pflegeaufgaben

3.1. Welche Arbeitnehmer/innen übernehmen Pflegeaufgaben?

Neben den Eltern wurden in der WSI-Befragung auch Arbeitnehmer/innen berücksichtigt, die Pflegeaufgaben übernehmen, unabhängig davon, ob es sich bei den Pflegebedürftigen um nahe Verwandte oder andere erwachsene Personen handelt. Von den 1.998 abhängig Beschäftigten mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben der WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung ist jede/r zehnte Befragte an der Pflege eines Bekannten oder Verwandten beteiligt, Frauen

(11%) und Männer (9%) in etwa vergleichbarem Umfang.¹⁹ Dabei haben 6% der Befragten neben ihrer Pflegetätigkeit auch noch eigene Kinder im Haushalt zu versorgen, sind also bezüglich ihrer Übernahme von Care-Aufgaben in einer „Sandwich-Position“ – während die anderen 4% ausschließlich pflegen und keine eigenen Kinder (mehr) betreuen. Für fast zwei Drittel der pflegenden Arbeitnehmerinnen trifft damit zu, dass sie gleichzeitig Beruf, Kindererziehung und Pflegeaufgaben miteinander vereinbaren müssen (ohne Tabelle).

Vorliegende Studien zur Pflegesituation in Deutschland haben zwar die Arrangements häuslicher Pflege wie auch die Beanspruchung von Pflegenden untersucht (Schneekloth/Wahl 2005, BMFSFJ 2005a),²⁰ dennoch liegen bisher wenig Erkenntnisse über die Möglichkeit, Beruf und Pflege zu vereinbaren, vor. Bekannt ist, dass nur 23% der Hauptpflegepersonen tatsächlich erwerbstätig sind (vgl. Schneekloth/Wahl 2005). Dieser geringe Anteil an Erwerbstätigen muss sicher in erster Linie auf das meist höhere Lebensalter der Hauptpflegepersonen zurückgeführt werden, dürfte aber auch damit zusammenhängen, dass der zeitliche Aufwand für die Pflege hoch ist²¹, die Pflege sich meist über einen längeren Zeitraum erstreckt²² und der Verlauf des Pflegebedarfs schlecht planbar ist. Diese Charakteristika der häuslichen Pflege wirken sich erschwerend auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus.²³

Diejenigen abhängig Beschäftigten, die dennoch neben ihrer Erwerbstätigkeit Pflegeaufgaben übernehmen (und nur auf solche beziehen sich die Ergebnisse der WSI-Befragung), leisten diese Aufgaben zum überwiegenden Teil nicht allein, sondern sind vielmehr in ein mehr oder minder ausgeprägtes Pflegenetzwerk eingebunden (Abbildung 5 sowie Tabelle A.6 im Anhang). Fast die Hälfte der abhängig beschäftigten Pflegenden leistet die Pflege mithilfe eines Pflegenetzwerkes, in dem auch auf professionelle Pflegedienstleister zurückgegriffen wird (45%). 55% der Pflegenden gelingt es, sich neben ihrem Beruf an einer Pflege zu beteiligen, die nur durch Verwandte, Bekannte oder Ehrenamtliche getragen wird.²⁴

19 Zum Vergleich: Nach einer Repräsentativbefragung des Emnid Instituts sind unter der deutschen Bevölkerung rund 5% an der häuslichen Pflege eines Verwandten beteiligt (Emnid 2007).

20 Diese Studien belegen, dass eine große Zahl von Angehörigen Pflegeaufgaben übernimmt: 92% der zu Hause gepflegten Personen erhalten regelmäßig Unterstützung durch ihre Angehörigen. Bei den Hauptpflegepersonen handelt es sich vor allem um Ehepartner und eigene Kinder. Töchter sind dabei 2,6mal häufiger Hauptpflegeperson als Söhne. Demnach sind insgesamt drei Viertel der Pflegenden weiblich (Schneekloth/Wahl 2005).

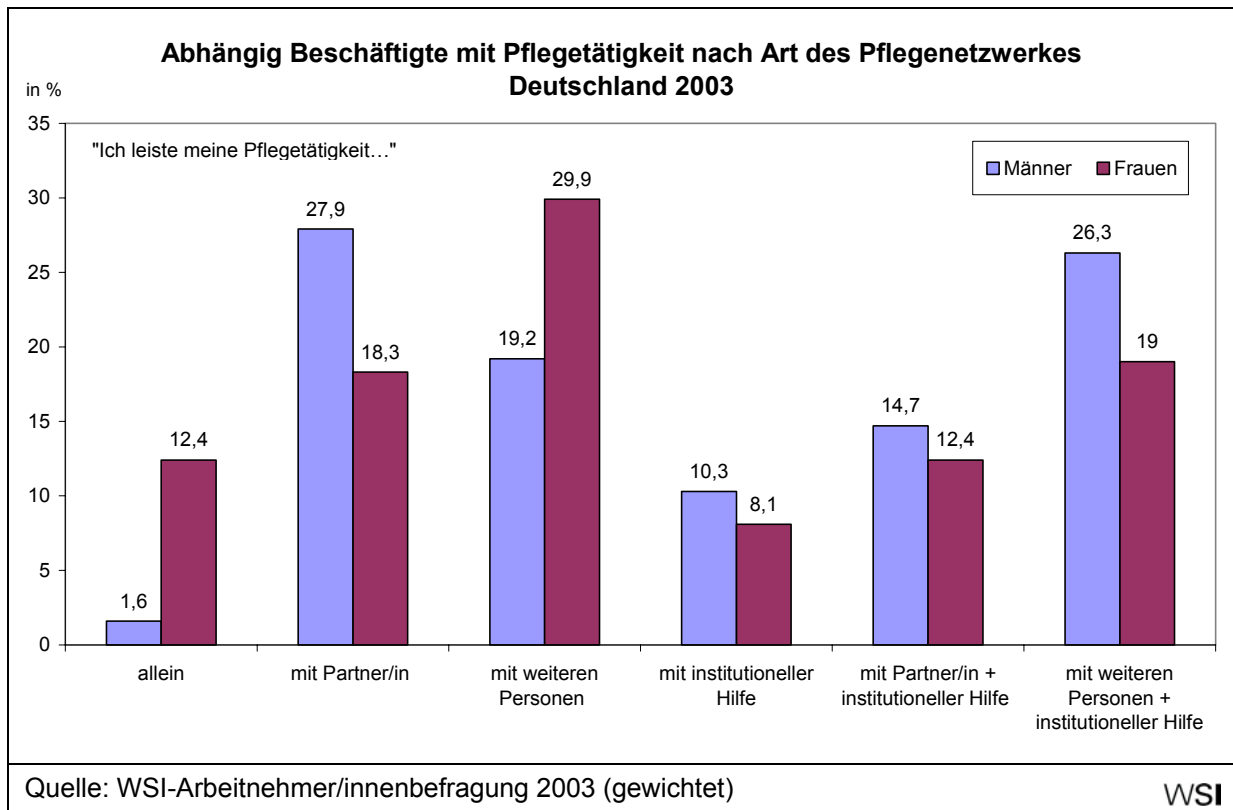
21 Im Durchschnitt umfassen die Unterstützungs- und Betreuungsleistungen rund 37 Stunden pro Woche (Schneekloth/Wahl 2005).

22 Im Durchschnitt brauchen Pflegebedürftige über 8,2 Jahre hinweg Unterstützungs- und Betreuungsleistungen (Schneekloth/Wahl 2005).

23 So geben 10% der Hauptpflegepersonen gleich zu Beginn der Pflegesituation ihre Erwerbstätigkeit auf, 11% schränken ihren Erwerbsumfang von Anfang an ein und nur 26% der Hauptpflegepersonen setzen ihre Erwerbstätigkeit bei Aufnahme der Pflegetätigkeit unverändert fort (die restlichen 51% waren schon vorher nicht erwerbstätig) (Schneekloth/Wahl 2005).

24 Auch Bekannten, Nachbarn und Ehrenamtlichen kommt eine wichtige Rolle bei der Absicherung der Pflege zu. Sie stützen als Helfer/innen das jeweilige Pflegearrangement ab und tragen zur Entlastung der pflegenden Angehörigen bei. In einem wachsenden Anteil von Pflegearrangements treten Nachbarn und Bekannte bereits selbst als Hauptpflegepersonen auf, etwa weil keine Angehörigen vorhanden sind (2002: 8%) (BMFSFJ 2005a).

Abbildung 5



3.2. Die Arbeitszeitdauer von Pflegenden

Die Pflegenden²⁵ insgesamt weisen mit durchschnittlich 36,7 Arbeitsstunden geringfügig kürzere Wochenarbeitszeiten auf als Eltern (37,2 Stunden/Woche). Dies geht in erster Linie auf die pflegenden Männer (mit/ohne Kinder) zurück, deren Arbeitszeiten um 0,2 Stunden pro Woche kürzer ausfallen als die von Vätern ohne Pflegeaufgaben. Pflegende Frauen (mit/ohne Kinder) arbeiten dagegen insgesamt 0,6 Stunden länger als Mütter ohne Pflegeaufgaben (Tabelle 5).

25 In der WSI-Befragung wurde nicht nach „Hauptpflegepersonen“ bzw. „Mithelfenden“ unterschieden. Alle Personen, die an der Pflege von anderen Personen beteiligt sind, wurden hier als „Pflegende“ erfasst, unabhängig vom zeitlichen Umfang ihrer Beteiligung.

Tabelle 5

Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeiten von Arbeitnehmer/innen mit Pflegeaufgaben nach Art der Pflege Deutschland 2003						
Nach Art der Pflege:	Anteil an allen Pflegenden	Frauen			Männer	Gesamt
		Gesamt	TZ	VZ		
	- in % -	- in Stunden -				
Nur Pflege (ohne Kinder)	40,9	33,3	(24,2)	(43,2)	41,6	37,3
„Sandwich“-Pflege ^a	59,1	28,3	20,1	(41,7)	45,6	36,2
Pflegende insgesamt	100,0	30,3	21,6	42,4	43,9	36,7
<i>Zum Vergleich: Eltern</i>	--	29,7	20,6	42,2	44,1	37,2
a) Dies meint eine Pflege, die parallel zur Betreuung von Kindern ausgeübt wird. () Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 (gewichtet)						

Nicht überraschend ist, dass gerade Frauen, die sich in einer „Sandwich“-Position befinden, also sowohl eigene Kinder als auch eine/n Pflegebedürftige versorgen, mit durchschnittlich 28,3 Stunden besonders kurze Wochenarbeitszeiten haben. Frauen in der „Sandwich“-Position arbeiten häufiger Teilzeit (62%) und seltener in überlanger Vollzeit (14%) als Frauen, die „nur“ pflegen bzw. „nur“ Kinder versorgen (Tabelle A.5 im Anhang). Bei den Männern wird hingegen der entgegengesetzte Effekt sichtbar: Unter den Männern arbeiten gerade diejenigen in der „Sandwich-Position“ mit durchschnittlich 45,6 Stunden pro Woche besonders lang – länger als „Nur“-Pflegende, aber auch länger als „Nur“-Väter.

Dass pflegende Frauen insgesamt etwas längere Arbeitszeiten als Mütter aufweisen, lässt sich zum einen auf die unterschiedlichen Zeitbedarfe in der Versorgung von Kindern bzw. Pflegebedürftigen sowie auf Alterseffekte²⁶ zurückführen. Daneben machen sich hier auch die Strukturen des Pflegenetzwerkes bemerkbar, in denen die jeweilige Pflege geleistet wird. Der überwiegende Teil der Befragten pflegt nicht allein, sondern ist in (teilweise umfassende) Pflegenetzwerke eingebunden. Allerdings erhalten pflegende Männer dabei mehr Entlastung als Frauen: Frauen pflegen sechsmal häufiger ganz allein, ohne jegliche weitere Unterstützung. Pflegende Männer erhalten hingegen häufiger Unterstützung durch einen professionellen Pflegedienstleister oder die eigene Partnerin (Abbildung 4). Dies macht verständlich, dass es der Mehrheit der pflegenden Männer (56%) – bzw. zwei Dritteln der Männer in der

26 Pflegende Frauen ohne Kind sind mit durchschnittlich 49 Jahren zehn Jahre älter als Mütter (39 Jahre) bzw. acht Jahre älter als Frauen in der „Sandwich“-Position (41 Jahre). Auch pflegende Männer sind mit durchschnittlich 48 Jahren immerhin sieben Jahre älter als Väter (41 Jahre) bzw. fünf Jahre älter als Männer in der „Sandwich“-Position (43 Jahre).

„Sandwich“-Position (66%) – gelingt, neben ihren Fürsorgeverpflichtungen auch noch einer „überlangen“ Vollzeittätigkeit mit mehr als 40 Wochenstunden nachzugehen (Tabelle A.5 im Anhang).

4. Arbeitszeitwünsche und Vereinbarkeitsbewertung

4.1. Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern

Wünsche nach kürzeren bzw. längeren Arbeitszeiten

Die abhängig beschäftigten Eltern wünschen sich mehrheitlich kürzere Arbeitszeiten als sie gegenwärtig haben. Nur 21% aller Mütter und Väter sind mit ihrer gegebenen Arbeitszeitdauer zufrieden (Tabelle 6). Insgesamt würden drei Viertel der Väter (75%) und über die Hälfte der Mütter (53%) eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeiten bevorzugen. Zu denen, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, gehört die weit überwiegende Mehrheit der Mütter mit normaler Vollzeit (86%), von denen mit überlanger Vollzeit sind es sogar 99%. Gleiches gilt auch für fast alle Väter in überlanger Vollzeit (96%).

Die Wunscharbeitszeiten weisen entsprechend der traditionellen Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern geschlechtsspezifisch unterschiedliche Werte auf: Väter möchten im Durchschnitt 37 Stunden, Mütter knapp 26 Stunden pro Woche arbeiten (Tabelle 6). Die Wunscharbeitszeiten von Vätern und Müttern in Deutschland liegen damit im Bereich zwischen hoher Teilzeit und gemäßigter Vollzeit.²⁷ Die WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung bestätigt hierin die Ergebnisse früherer Studien (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, Bielski/Bosch/Wagner 2002).

Zu denjenigen, die ihre Arbeitszeit hingegen gerne verlängern möchten, gehört ein relevanter Teil der teilzeitbeschäftigten *Mütter*: Fast jede Zweite möchte ihre tatsächliche Arbeitszeit aufstocken (43%), unter denjenigen mit marginaler Teilzeit sind es sogar fast drei Viertel (72%). Der unter *Vätern* weit verbreitete Verkürzungswunsch bezieht sich vor allem auf nicht erwünschte Überstunden. 79% der Väter wünschen sich die Einhaltung einer normalen Vollzeitbeschäftigung mit 35 bis 40 Wochenstunden.

27 Dies belegen auch die aktuellen Ergebnisse des DIW auf Basis des SOEP 2005: Die Wunscharbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern werden dort im Bereich von 30 (Frauen) bis 39 (Männer) Wochenstunden verortet. Die Werte für alle Beschäftigten fallen demnach geringfügig höher aus als die von Eltern gewünschten Wochenarbeitszeiten (Holst 2007).

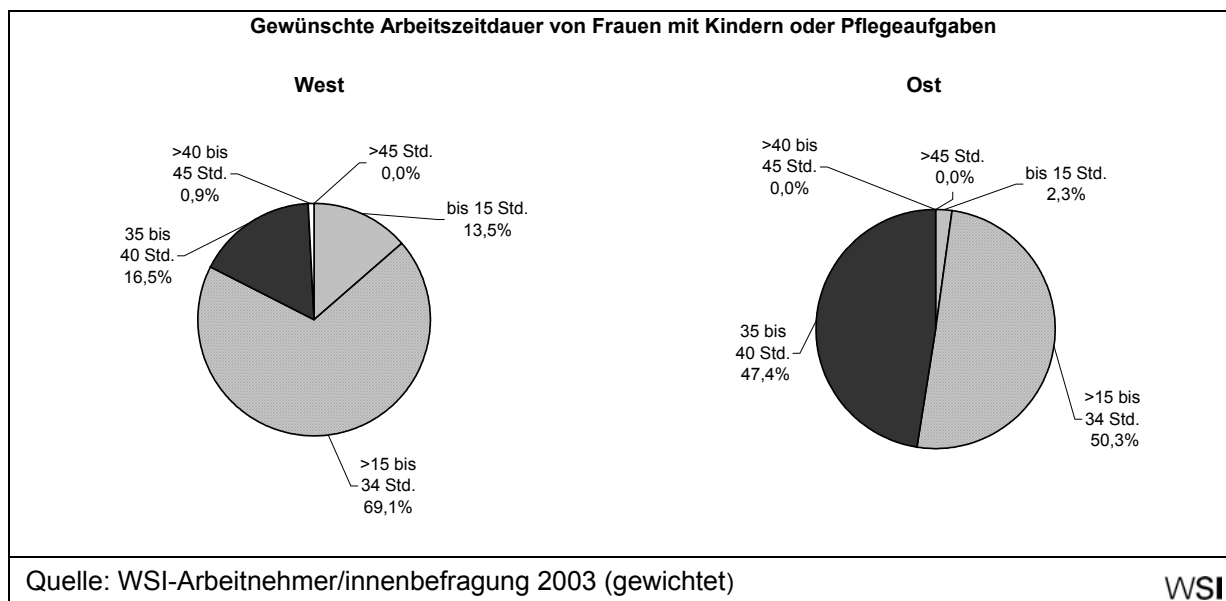
Tabelle 6

Wünsche von Eltern nach Arbeitszeitreduktion/-erhöhung ^a Deutschland 2003							
Art des Arbeitszeit- wunsches	Mütter			Väter			Ins- gesamt
	Teilzeit	Normale Vollzeit	Über- lange Vollzeit	Teilzeit	Normale Vollzeit	Über- lange Vollzeit	
	N= 515	N= 223	N= 157	N = 34	N= 368	N= 534	N= 1.832
	- in % -						
AZ erhöhen	43,1	2,6	--	(63,5)	5,4	0,2	14,8
AZ senken	25,1	85,7	99,4	(16,2)	49,9	95,8	64,3
AZ beibehalten	31,8	11,6	0,6	(20,3)	44,7	4,1	21,0
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gewünschte AZ-Dauer	- in Std. -						
	23,4	28,5	25,6	31,8	37,1	36,9	31,4
a) Dargestellt sind nur solche Arbeitszeitwünsche, die um mehr als eine Stunde von der tatsächlichen Arbeitszeit abweichen () Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 (gewichtet)							

Das Votum der befragten Eltern ist damit eindeutig: Überlange Vollzeitarbeit von über 40 Stunden pro Woche ist für die Familie nicht zuträglich. Sie wird geleistet, weil sie betrieblich gefordert wird – eigentlich wünschen sich die betroffenen Eltern aber kürzere Arbeitszeiten. Selbst geregelte Vollzeitarbeit mit 35 bis 40 Wochenstunden ist für 50% der Väter sowie 86% der Mütter eigentlich noch zu lang.

Anders als in Westdeutschland wünscht sich fast die Hälfte der Mütter in Ostdeutschland eine Vollzeitbeschäftigung (Abbildung 6). Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, weil kein Vollzeit Arbeitsplatz zu erhalten war, ist vor allem in Ostdeutschland weiterhin ein großes Problem (Statistisches Bundesamt 2006a: 11f.).

Abbildung 6



Weniger Polarisierung der Arbeitszeiten gewünscht

Dass die von Frauen und Männern gewünschten Arbeitszeitvolumina viel dichter beieinander liegen als ihre tatsächlichen Arbeitszeiten (vgl. Bielenski/Bosch/Wagner 2002, Holst 2007), dass überlange Arbeitszeiten abgelehnt und Teilzeit häufig gern aufgestockt würde, das belegt, dass die gegebene extreme Polarisierung zwischen den Geschlechtern nicht den Vorstellungen der Beschäftigten entspricht. Das gilt auch für Mütter und Väter.²⁸ Sie haben ein Interesse daran, ihre Arbeitszeitvolumen aneinander anzunähern (Abbildung 7 und Tabelle 4).²⁹ Je nach Paarkonstellation unterscheiden sich die Arbeitszeitwünsche der Eltern:

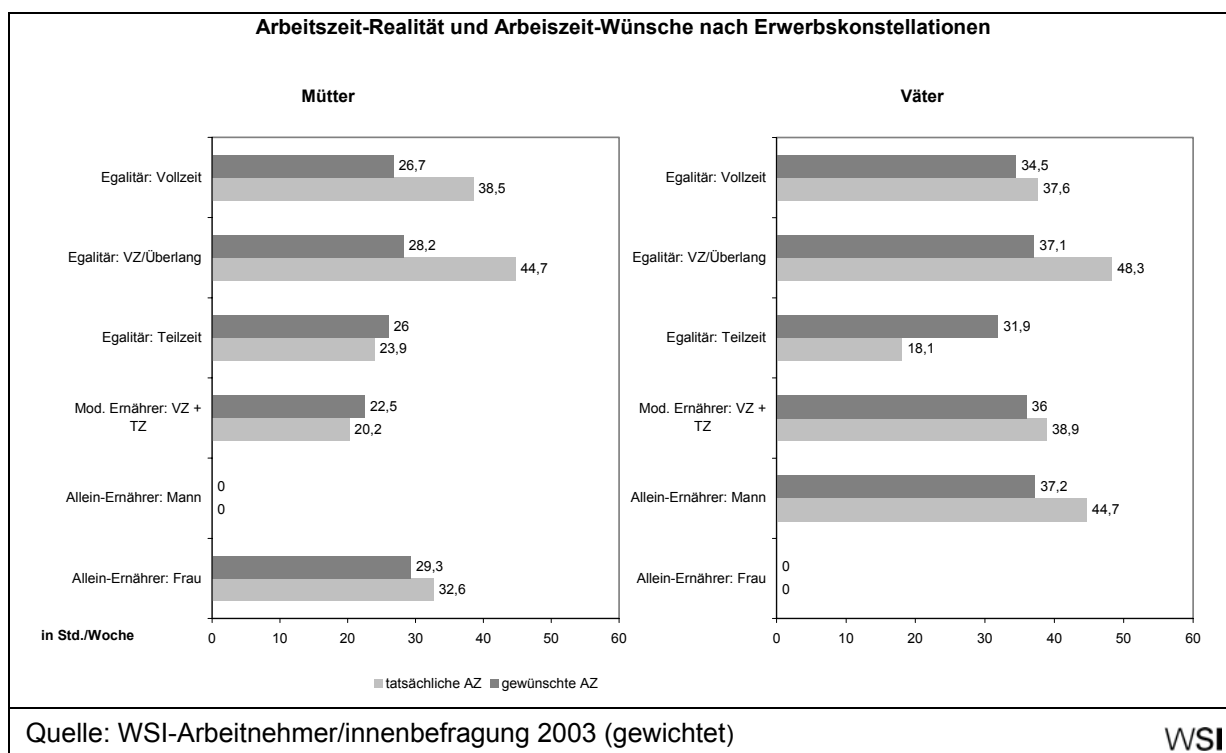
- Bei Paaren mit egalitärer Arbeitszeit-Konstellation, in der beide Vollzeit arbeiten oder überlang arbeiten, wollen beide Partner ihre Arbeitszeit verkürzen. Besonders ausgeprägt ist dies, wenn mindestens einer der Partner in überlanger Vollzeit arbeitet. Frauen in diesen überbelasteten Konstellationen würden gern um 17 Stunden (!) wöchentlich verkürzen. Ihre Wunscharbeitszeit liegt mit 28 Stunden nur wenig oberhalb des Durchschnitts aller Mütter. Auch die Männer dieser Paarkonstellation wollen deutlich verkürzen – um gut 11 Stunden. Einzige Ausnahme sind die „Teilzeit+Teilzeit“-Paare. Frauen in dieser Konstellation wollen, wie alle Teilzeitfrauen, ihre Arbeitszeit moderat verlängern. Teilzeitmänner möchten ihre Arbeitszeit sogar deutlich aufstocken (um 14 Stunden).

28 Die Differenz der *tatsächlichen* Arbeitszeiten von Müttern und Vätern beträgt durchschnittlich 16,2 Stunden, die Differenz der *gewünschten* Arbeitszeitvolumen von Müttern und Vätern aber nur 11,3 Stunden (WSI-Befragung 2003).

29 Bielenski/Bosch/Wagner (2002) kommen sowohl für Deutschland als auch für die EU-Länder insgesamt zu einem ähnlichen Ergebnis: Männer und Frauen aus Paarhaushalten wünschen eine gleichmäßigere Arbeitsteilung. Eine egalitäre Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen beiden Partnern existiert demnach bisher in ca. einem Viertel aller deutschen Paarhaushalte, wird aber von 41% der Paare in Deutschland gewünscht.

- Bei Paaren mit *modernisierter Ernährer-Konstellation*, bei der der Mann Vollzeit oder „überlange“ Vollzeit, die Frau jedoch nur Teilzeit arbeitet, wollen sich *beide in ihren Arbeitszeitvolumen angleichen*: Väter würden gerne weniger, die Mütter gerne mehr Stunden arbeiten.
- Auch bei Paaren mit *Allein-Ernährer-Konstellation* wollen die erwerbstätigen Partner ihre Arbeitszeit verkürzen. Auch wenn ihnen der größte Teil der Familienarbeit durch den/die nichterwerbstätige/n Partner/in abgenommen wird, so fehlt es ihnen doch offenbar an Zeit für die Familie. Vor allem die männlichen Allein-Ernährer wollen statt bisher 45 durchschnittlich lieber nur noch 37 Stunden arbeiten.³⁰

Abbildung 7



Diese Ergebnisse belegen, dass ein Teil der deutschen Mütter und Väter - nach ihren Arbeitszeitwünschen zu urteilen - entschieden zu wenig Zeit hat. Was das für das Familienleben, die Entwicklung der Kinder, die Gesundheit und das Wohlbefinden und letztlich auch für das Leistungsvermögen der Eltern bedeutet, ist für Deutschland kaum erforscht (für die amerikanische bzw. britische Situation vgl. Hochschild 2002, Moen 2003, La Valle et al. 2002).

³⁰ Die Arbeitszeitwünsche der nicht-erwerbstätigen Partner/in konnten wir nicht erfragen. Als Orientierung können hier die Ergebnisse einer europäischen Befragung zu Arbeitszeitwünschen dienen, nach der nicht-erwerbstätige Männer (mit Arbeitswunsch) im Durchschnitt eine 35-Stunden-Woche bevorzugen, nicht-erwerbstätige Frauen (mit Arbeitswunsch) eine 30-Stunden-Woche (vgl. Fagan 2001).

Arbeitszeitdauer und Vereinbarkeitsbewertung

Die Überlastungssituation durch zu lange Arbeitszeiten schlägt sich unmittelbar in einer negativeren Bewertung der Vereinbarkeitssituation nieder. Insgesamt bewerten 21% aller abhängig beschäftigten Eltern in der WSI-Studie ihre Vereinbarkeitssituation als schlecht oder eher schlecht. Unter Vätern mit überlanger Vollzeit sind es 35% (Väter mit normaler Vollzeit 12%), unter Müttern mit überlanger Vollzeit sogar 37% (Mütter mit normaler Vollzeit 22%; Mütter mit Teilzeit 9%). Die Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Familie hängt stark von der Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit ab (Klenner/Schmidt 2007). Auch auf europäischer Ebene ist nachgewiesen: Je länger die Arbeitszeitdauer, umso unzufriedener sind Beschäftigte mit ihren Vereinbarkeitsoptionen (European Foundation 2006). Die Dauer der Arbeitszeit bestätigt sich damit als Schlüsselfaktor für die Vereinbarkeitszufriedenheit von Beschäftigten.

Der gleiche Zusammenhang zeichnet sich für die unterschiedlichen Erwerbskonstellationen der Paare ab:

- Eltern aus einer *egalitären Arbeitszeit-Konstellation*, bei der ein oder sogar beide Partner in überlanger Vollzeit arbeiten, bewerten ihre Vereinbarkeit überdurchschnittlich ungünstig. Diese besonders negative Bewertung steht im Zusammenhang mit den besonders langen Paararbeitszeiten dieser Paare.
- Im Gegenzug führen *weniger polarisierte und/oder kürzere Arbeitszeiten* der Eltern zu einer günstigen Vereinbarkeitsbewertung. Dies gilt insbesondere für „Teilzeit+Teilzeit“-Paare. Selbst Paare mit „Vollzeit+Teilzeit“-Konstellation weisen aufgrund ihrer mittleren Paararbeitszeitdauer eine überdurchschnittlich positive Vereinbarkeitsbewertung auf.
- Paare mit der Konstellation „überlange Vollzeit+Teilzeit“ gehören jedoch aufgrund der *starken Polarisierung* ihrer individuellen Arbeitszeitdauer zu den Paaren mit besonders negativer Vereinbarkeitsbewertung.

Sowohl die deutlichen Arbeitszeitverkürzungswünsche der Eltern wie auch der enge Zusammenhang zwischen den Paararbeitszeiten und der (negativen) Vereinbarkeitsbewertung bekräftigen die Annahme von massiver Zeitnot bei einem Teil der beschäftigten Eltern.³¹

31 Für eine qualitative Bestimmung von „Zeitnot“ ist weitere Forschung notwendig. Anknüpfung kann unter anderem die Typologie der Arbeitszeit- und Lebensmuster von Kurz-Scherf bieten (1995, S.100ff)

4.2. Arbeitszeitwünsche von Pflegenden

Pflegende Beschäftigte (59%) sind insgesamt etwas seltener als Eltern (64%) an einer Arbeitszeitreduzierung interessiert. Insbesondere *Männer* mit Pflegeaufgaben (9%) wünschen sich etwas häufiger als Väter (5%) eine Erhöhung ihrer Arbeitszeitdauer – was damit zusammenhängen dürfte, dass ihre tatsächlichen Arbeitszeiten auch etwas kürzer ausfallen (vgl. Tabelle 5). Der Wunsch nach Aufstockung trifft ganz besonders für die pflegenden Männer in Teilzeit zu, während diejenigen in normaler Vollzeit ihre Arbeitszeitdauer meist beibehalten möchten. *Frauen* mit Pflegeaufgaben (28%) sind etwas häufiger als Mütter (21%) mit ihrer aktuellen Arbeitszeitdauer zufrieden. Dies gilt insbesondere für teilzeitbeschäftigte Frauen: 39% der teilzeitbeschäftigten Frauen mit Pflegeaufgaben möchten ihre aktuelle Arbeitszeit beibehalten, nur 36% möchten die Arbeitszeit aufstocken.

In ihrer Bewertung der überlangen Vollzeit liegen die pflegenden Beschäftigten mit den Eltern auf einer Linie: Vollzeitarbeit mit mehr als 40 Wochenstunden wird von 95% der Betroffenen abgelehnt.

4.3. Exkurs: Wünsche von Kindern an die Zeiten ihrer Eltern

Für Deutschland liegen bisher noch keine repräsentativen Befragungen aus Kinderperspektive explizit zum Zusammenhang von Arbeits- und Familienzeiten vor; es kann allenfalls auf eine kleinere Zahl qualitativer Studien (Roppelt 2003, Kleine 2003) zur Lebensführung bzw. Alltagsgestaltung von Kindern verwiesen werden, die die Kinder selbst zu Wort kommen lassen und das Thema Zeitstrukturen im Familienalltag berühren, so auch Lange (2006) in seinem Überblick zum diesbezüglichen Forschungsstand. Deshalb wird an dieser Stelle vor allem auf eigene qualitative Forschungsergebnisse der Autorinnen zurückgegriffen (Klenner/Pfahl/Reuyß 2003, Pfahl 2006, Pfahl 2007).³² Grundlage der hier vorgestellten Ergebnisse sind Interviews mit 22 Grundschüler/innen (6-12 Jahre) aus Familien mit zwei erwerbstätigen Elternteilen, die beide in relevantem Zeitumfang beruflich tätig sind.

Kinder haben im Allgemeinen – wie auch Eltern – ein großes Interesse daran, dass sich gemeinsame Familienzeiten realisieren lassen. Sie formulieren ein starkes Interesse an einem gemeinsamen, miteinander koordinierten Alltag, in den alle Familienmitglieder eingebunden sind. Da Familienzeiten, neben gemeinsamen Aktivitäten von Eltern und Kindern (z.B. Spielen, Gespräche, Ausflüge) auch die Zeiten der physiologischen und psycho-sozialen Versorgung der Kinder durch die Eltern umfassen (z.B. Anziehen, Mahlzeiten zubereiten und ein-

32 Grundlage für die hier geäußerten Schlussfolgerungen sind einerseits Ergebnisse eines Forschungsprojektes zu Arbeits- und Familienzeiten, das 2000-2002 am WSI in der Hans Böckler Stiftung durchgeführt wurde (bearbeitet von Christina Klenner, Svenja Pfahl und Stefan Reuyß) sowie andererseits Ergebnisse des laufenden Dissertationsvorhabens von Svenja Pfahl.

nehmen, Hausaufgabenhilfe, Wegbegleitung, emotionale Unterstützung), sind sie stark durch Wiederholung und Zyklen geprägt, so dass sich feste Routinen herausbilden. Diese sind in vielen Familien Grundlage für spezielle Familienrituale, die häufig an Versorgungszeiten (etwa den Mahlzeiten) anknüpfen, in ihrer Bedeutung jedoch weit darüber hinaus reichen. Sie stellen wichtige Kommunikations- und Nähezeiten für Eltern und Kinder dar, bieten den Rahmen für Anteilnahme und gegenseitigen Austausch und ermöglichen eine besonders intensive gegenseitige emotionale Bezogenheit von Eltern und Kindern.

Routinisierte und ritualisierte Familienzeiten bilden damit die zeitlichen „Eckpfeiler“ des Familienalltags. Sie haben eine synchronisierende Wirkung auf die jeweilige Alltagsgestaltung der einzelnen Familienmitglieder und sichern gemeinsame Familienzeiten ab; dies insbesondere dann, wenn Eltern erwerbstätig und damit einen Teil des Tages außer Haus sind – was sich aus den Alltags- und Familienbeschreibungen von Grundschulern mit erwerbstätigen Eltern sehr klar herausarbeiten lässt (vgl. Pfahl 2007, Pfahl 2006). Kinder fordern die Einhaltung von Familienroutinen und -ritualen von ihren Eltern gezielt ein, weil sie Kontinuität, Verlässlichkeit und Orientierung über das Familiengeschehen bieten.³³ Sie beschwerten sich, wenn Familienrituale von den Eltern aus Zeitgründen einmal flotter durchgeführt werden oder verschoben werden müssen. In Familien mit Schulkindern und erwerbstätigen Eltern sind daher ganz bestimmte *Zeitlagen* besonders wichtig für das Miteinander der Familie: der späte Nachmittag und der Abend (vor dem Zubettgehen), wie auch das Wochenende haben in sozialer Hinsicht eine hohe Bedeutung.³⁴

Das Interesse von Kindern richtet sich allerdings nicht unbedingt darauf, möglichst viel Familienzeit zu ermöglichen. Vielleicht noch wichtiger ist den Kindern ein stimmiger *Alltagsmix* aus verschiedenen Zeitqualitäten. Noch wesentlich radikaler als Eltern formulieren Kinder hier Qualitätsansprüche und konkrete Nutzungsinteressen an die Zeitgestaltung. Wichtig ist für sie, die „richtige Art“ von Zeit zum „richtigen Zeitpunkt“ zu haben. Zu einem guten Alltag gehören aus Kindersicht neben gemeinsamen Aktivitätszeiten mit Eltern und Versorgungszeiten (durch die Eltern) auch kindliche Eigenzeiten, während derer die Eltern höchstens im Hintergrund unterstützend anwesend sind sowie gelegentliche strikt elternfreie Zeiten. Schon ab dem Grundschulalter begrüßen Kinder eine Erwerbstätigkeit ihrer Eltern, sowie die damit verbundene zeitweilige Abwesenheit der Eltern von zu Hause. Sie bewerten die Eltern-Kind-Beziehung dann am günstigsten, wenn die Eltern im mittleren Umfang – d.h. mit mittleren Paararbeitszeiten – arbeiten gehen³⁵, weil sich hieraus verstärkte Möglichkeiten zur Erpro-

33 Zur hohen Bedeutung von gemeinsamen Familienzeiten mit den Eltern aus Kindersicht vgl. Christensen (2002) sowie das LBS-Kinderbarometer (2000).

34 Zur großen Bedeutung des Wochenendes aus Kindersicht, als einer besonders intensiven Familienzeit von Eltern und Kindern, vgl. die Ergebnisse von Kleine (2003) auf Basis seiner qualitativen Alltagsforschung mit Kindern.

35 Im Vergleich hierzu bewerten Grundschüler mit Eltern, die besonders viel oder besonders wenig arbeiten, die Eltern-Kind-Beziehung als belasteter (Roppelt 2003).

bung von Autonomie und Selbständigkeit für sie ergeben. Eine absolut „nahtlose“ Betreuungskette ohne Lücken – die vielleicht für Eltern ein Ideal darstellt – liegt demnach (mit zunehmendem Alter) nicht im Interesse der Kinder. Wichtiger ist für sie, dass die Eltern gezielt dann für sie da sind, wenn sie es brauchen.

In Hinblick auf die Arbeitszeiten der Eltern lassen sich die Wünsche der Kinder zu vier Aspekten zusammenfassen:

1. Kinder aus Familien mit zwei (vollzeitnah) erwerbstätigen Eltern wünschen sich etwas *kürzere Arbeitszeiten* für ihre Eltern, so dass diese etwas später zur Arbeit gehen bzw. die Arbeit früher verlassen können. Dies soll zugleich der Entlastung der – aus Kinder-sicht – von der Arbeit oft gestressten Eltern dienen, wie auch zusätzliche Familienzeiten ermöglichen. Letztere sollen dabei stärker auf die Kinder abgestimmt sein und dem gemeinsamen Spiel bzw. gemeinsamen Unternehmungen dienen. Ein Teil der Kinder spricht sich vehement gegen (vor allem: unangekündigte) Überstunden aus: „(...) ich finde, das müsste er nicht machen, weil er hat, eigentlich hat er nur bis um fünf (...). Ich finde, ich meine, man braucht auch seine Kinder und seine Frau. Man muss ja auch für die Familie da sein und Freizeit haben“ (Anneli, 10 Jahre).
2. Die Kinder sprechen sich *gegen familienunfreundliche Arbeitszeiten* aus, die nicht auf die regelmäßigen familialen Routinen und Rituale Rücksicht nehmen. Als ungünstig werden Arbeitszeiten erachtet, die zu weit in den frühen Abend ragen, die am Wochenende oder an Feiertagen liegen. Henrike (9 Jahre) kritisiert den Spätdienst ihrer Mutter. Das Problem sei, „(...) dass wir uns am Abend nicht mehr so richtig sehen können, weil sie erst später kommt“. Beatrice (8 Jahre) lehnt die arbeitsbedingte Abwesenheit der Mutter an Feiertagen, wie z.B. Heiligabend, ab, „(...) wo das Christkind eigentlich kommt“. Die vorgezogene Bescherung an einem anderen Tag ist für sie keine wirkliche Alternative. Sie wünscht sich arbeitsfreie Feiertage.
3. Zudem wünschen sich Kinder Arbeitszeiten, mit denen Eltern auch spontan auf besondere Ereignisse im Leben der Kinder Rücksicht nehmen können. Sie sprechen sich für etwas aus, das man *familienorientierte Flexibilität* der Eltern nennen könnte. So berichtet Geraldine (9 Jahre) voller Stolz, dass die Mutter sich zu ihrem letzten Geburtstag den ganzen Tag frei genommen hat. Zumindest telefonisch kann sich die Mutter von Raoul (12 Jahre) spontan während der Arbeit für ihn Zeit nehmen. Er kann sie tagsüber am Arbeitsplatz anrufen, wenn er auf dem Pausenhof steht und Kummer hat: „Sie ist nicht wütend. Und sie redet dann mit mir immer. So lang wie die Pause ist.“
4. Schließlich sprechen sich die Kinder für eine stärkere *Orientierung* der elterlichen Arbeitszeitgestaltung *an den kindlichen Bedürfnissen* aus. Die Kinder wissen ziemlich genau, wann und wie sie sich die Anwesenheit der Eltern wünschen. Carlotta (10 Jahre)

schlägt Arbeitszeiten für die Eltern vor, die sich nach den täglichen Schulzeiten von ihr und ihrer Schwester richten. Sie möchte, dass die Mutter „(...) mit uns sozusagen aus dem Haus geht, und dann mit uns wieder nach Hause geht“. Besonders pointiert drückt es Wanja (9 Jahre) aus: „Ich finde, es soll immer so sein, dass, wenn ich möchte, dass sie [= die Mutter, d.Verf.] zu Hause ist, dann wenn ich nach Hause komme, dass sie dann auch zu Hause ist. Wenn ich nach Hause komme und ich möchte lieber, dass sie dann noch nicht da ist, dass sie dann auch noch nicht da ist.“

Damit stimmen die Interessen von Kindern an die Arbeitszeitgestaltung in zentralen Aspekten mit denen ihrer Eltern überein: So sehr sie eine Erwerbstätigkeit ihrer Eltern begrüßen, bevorzugen sie doch eine Verkürzung der vollzeitnahen bis überlangen Arbeitszeiten ihrer Eltern. Sie präferieren verlässliche und planbare Arbeitszeiten, die zwar nicht absolut starr sein müssen, sich aber dennoch situativ an familiäre Erfordernisse (bzw. an Bedarfe der Kinder) anpassen lassen sollten. Zudem sollen die Arbeitszeiten nicht mit wichtigen Sozialzeiten (Abend, Wochenende, Feiertage) oder Familienritualen kollidieren.

5. Zusammenfassung der zu lösenden Probleme

Die Analyse der Arbeitszeiten von Müttern und Vätern legt den Schluss nahe, dass für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einer modernen Balance von Beruf und Familie nicht gesprochen werden kann. Ihre Arbeitszeiten sind weder geeignet, Zeitnot zu vermeiden, noch sind sie geschlechtergerecht. Für einen Teil der Mütter und Väter begrenzen lange Arbeitszeiten die Zeit für Kinder und Familienleben in empfindlicher Weise. Das gilt besonders für die vielen überlang Arbeitenden, die paradoxerweise unter den Eltern noch häufiger anzutreffen sind als unter Beschäftigten ohne Kinder. Die Datenanalyse bestätigt noch einmal das Bild von der „rush hour of life“. Die Arbeitszeitwünsche und die Aussagen zur Vereinbarkeit dieser Gruppe der Eltern deuten auf verbreitete Zeitnot hin.

Zeitnot unter Eltern ist keine Randerscheinung. Nach unseren Analysen dürfte bei vorsichtiger Schätzung rund ein Drittel der Eltern von Zeitnot betroffen sein:

- 26% der Eltern leben in einer Arbeitszeitkonstellation mit doppelter Vollzeit oder überlanger Vollzeit,
- hinzu kommen rund ein Viertel der allein Erziehenden (rund 6% bezogen auf alle Eltern).
- Außerdem kann angenommen werden, dass von den Eltern mit der Arbeitszeitkonstellation „Überlange Vollzeit+Teilzeit“ (19%) zumindest einige ebenfalls betroffen sind.

Gerade die Betrachtung auf Paarebene zeigt, dass sich sehr häufig überlange Arbeitszeiten eines Elternteils mit ebenfalls langen Arbeitszeiten des anderen kombinieren. Nicht nur Väter haben lange Arbeitszeiten, sondern auch ein Teil der Mütter. Die zeitliche Alltagsrealität in

diesem beträchtlichen Teil von Familien mit Zeitnot findet bisher zu wenig öffentliche Aufmerksamkeit.

Die Arbeitszeitwünsche weisen auf ein bedeutsames Verkürzungspotenzial unter Müttern und Vätern hin. In dem von Eltern bevorzugt gewünschten Stundenbereich – zwischen 26 und 37 Wochenstunden – findet sich bisher nur wenig Beschäftigung (nur 13% aller Eltern). Es liegt nahe, dass dies auch auf betriebliche Personaleinsatzstrategien zurückgeführt werden muss. Auch finanzielle Erwägungen auf Seiten der Eltern können eine Rolle spielen, die letztlich die gewünschte Arbeitszeit doch unrealistisch erscheinen lassen, insbesondere vor dem Hintergrund des in Deutschland so eklatanten Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern.

Auch die *Kinder* begrüßen die Erwerbstätigkeit ihrer Eltern, befürworten aber kürzere und an familiären Bedürfnissen ausgerichtete Arbeitszeiten. Sie erweisen sich als durchaus sensibel für die Problematik familiärer Zeitnot.

Pflegende Männer und Frauen wünschen sich ähnliche Arbeitszeiten wie Eltern. Pflegende Männer wollen im Durchschnitt 38 Wochenstundenstunden, pflegende Frauen 26 Wochenstunden arbeiten. Diejenigen in überlanger Vollzeit sprechen sich – ebenso wie die Eltern – nahezu einhellig für eine Arbeitszeitreduktion aus.

Doch nicht alle Eltern haben Zeitnot. Eltern in bestimmten Beschäftigungssegmenten können ihre mittleren Belastungen insgesamt gut zu verkraften. Zu denjenigen, die mit ihrer Arbeitszeitdauer zufrieden sind, gehören Väter, die in geregelter Vollzeit arbeiten. Dies trifft ganz besonders auf Väter mit mittlerer Qualifikation zu. Mit ihrer Arbeitszeitdauer zufriedene Mütter finden sich vor allem im Bereich der substantiellen Teilzeitbeschäftigung mit 20 bis 30 Wochenstunden. Männer mit normaler Vollzeit ohne Überstunden (89%) und Frauen mit substantieller Teilzeit (90%) bewerten ihre Vereinbarkeitssituation überdurchschnittlich häufig als eher gut oder gut.

Daraus ist bisher der Schluss gezogen worden, dass in der Ermöglichung von Teilzeitarbeit die Lösung des Zeitproblems liegt. Das wäre vielleicht der Fall, wenn tatsächlich Mütter wie Väter Teilzeit arbeiten würden, wenn Teilzeit betrieblich auf allen Hierarchiestufen möglich wäre und sie genauso normal wie Vollzeit wäre, und auch ein Teilzeiteinkommen noch Existenz sichernd wäre. Da diese Bedingungen aber nicht erfüllt sind, sind die gegebenen Arbeitszeiten aus der *Gleichstellungsperspektive* keineswegs optimal. Der Gender-Gap bei den Arbeitszeiten ist beträchtlich und wird durch das Vorhandensein von Kindern noch verstärkt. Auch muss beunruhigen, dass die geschlechtsspezifische Schere immer weiter auseinander geht.³⁶ Der Vergleich von West- und Ostdeutschland deutet an, dass höhere Vollzeitquoten

36 Darauf hat allerdings auch Einfluss, dass in Westdeutschland die Müttererwerbstätigkeit nach wie vor wächst und teilweise der (Wieder-)Eintritt ins berufliche Leben über Minijobs erfolgt.

und längere Arbeitszeiten von Frauen in Ostdeutschland mit besseren Gleichstellungsergebnissen einhergehen. Ähnliches gilt für Schweden und Dänemark (Boje 2006, EU 2007). Es scheint, dass Gleichstellungsfortschritte bisher Hand in Hand mit solchen Arbeitszeiten gegangen sind, die dem männlich geprägten Normalarbeitsverhältnis entsprechen. Doch während Frauen ohne Fürsorgeaufgaben sich diesen Bedingungen prinzipiell anpassen können (auch wenn es ihren Arbeitszeitwünschen meist nicht entspricht), geraten Frauen (und Männer), die Fürsorgeaufgaben wahrnehmen, leicht in Konflikt mit dieser traditionellen Arbeitszeitnorm. Diese bisher übliche Form der *Normalarbeitszeit* gehört daher auf den Prüfstand. Zumindest für die Arbeitnehmer/innen mit Fürsorgeaufgaben bzw. für die Lebensphase intensiver Fürsorgeverpflichtungen muss dieser Normalstandard neu diskutiert und definiert werden.

In Bezug auf die Modernisierung der Geschlechterverhältnisse sind die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern ernüchternd. Eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern deutet sich bisher nicht an. Auf der einen Seite arbeiten sehr viele Väter sehr lang, unabhängig davon, wie viele Kinder zu versorgen sind oder ob ein Angehöriger gepflegt wird. Damit sind dem häuslichen Engagement enge Grenzen gesetzt. Die Arbeitszeitverlängerungen der letzten Jahre spielen hier zusätzlich eine Rolle. Sie belasten das Familienzeitbudget und tragen dazu bei, die Geschlechterungleichheit zu perpetuieren.

Auf der anderen Seite ist die Verbreitung von Minijobs und Teilzeitverhältnissen mit sehr geringen Stundenzahlen unter Frauen für den größer werdenden Gender-Gap der Arbeitszeiten verantwortlich.³⁷ Geringfügige Teilzeit in Minijobs gewährleistet weder den Lebensunterhalt noch eine eigene soziale Absicherung. Ein großer Teil der Mütter in Minijobs wünscht daher auch eine Aufstockung der Stundenzahl. Aber auch Teilzeit mit einem Stundenumfang über 15 Stunden schützt nicht vor Gleichstellungsproblemen. Weinkopf/Kalina haben den weit überdurchschnittlichen Anteil von Niedriglöhnen im Bereich von Teilzeitarbeit und Minijobs nachgewiesen (2006). Es gibt Hinweise auf das Ablenken von Teilzeitbeschäftigten von Karrierepfaden (Koch 2007). Bekannt ist zudem, dass es in Familien mit teilzeitbeschäftigter Frau im Vergleich zum traditionellen Ernährermodell nicht zu einer Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Mann und Frau gekommen ist (Kratzer et al. 2005).³⁸

Frauen haben sich offenbar, wenn sie beruflich erfolgreich sein wollen, weitgehend der Vollzeitnorm zu unterwerfen, ganz gleich, wie viel Familienarbeit daneben noch zu leisten ist. Zugespitzt gehen wir daher von einem *Arbeitszeitdilemma* aus, vor dem Menschen mit Für-

37 Gelegentlich wird argumentiert, dass die sinkenden Durchschnittsarbeitszeiten auch durch die zusätzlichen aufgenommenen Arbeitsverhältnisse von früher nicht erwerbstätigen Müttern bedingt sind. Festzuhalten ist jedoch, dass diese überwiegend gern länger arbeiten würden. Zudem gibt es Belege für das Aufteilen von Vollzeitstellen in Minijobs.

38 Günstiger gestaltet sich die Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Partnern erst, wenn die Frau Vollzeit arbeitet.

sorgeverpflichtungen stehen: vor allem Frauen müssen sich zwischen Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit entscheiden und haben damit oft nur die Wahl zwischen Zeitnot einerseits oder Karriereverzicht und wirtschaftlicher Benachteiligung andererseits. Auch Männer stehen theoretisch vor diesem Dilemma, jedoch können sie unter Rückgriff auf traditionelle Rollenverteilungen zumindest versuchen, diesem Problem durch Rückzug aus der Familienarbeit zu entgehen. Für Frauen und Männer, die den Weg zu einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung gehen wollen, scheint diese Situation gegenwärtig kaum lösbar. Es gilt daher aus familien- und gleichstellungspolitischen Gründen, Wege aus diesem Arbeitszeitdilemma zwischen Zeitnot oder Karriereverzicht zu entwickeln.

6. Lösungsansätze

Die traditionell (west-)deutsche Praxis, Familien dadurch zu fördern, dass die Nichterwerbstätigkeit von Müttern über die Ehe großzügig finanziell unterstützt wird, ist obsolet geworden.³⁹ Der Siebte Familienbericht hat die Umsteuerung der Politik angemahnt: Eltern brauchen einen Dreiklang aus Geld, Infrastruktur und Zeit. Mit Elterngeld und Ausbau der Infrastruktur sind in den beiden ersten Bereichen konkrete politische Antworten gegeben. Bezüglich der Zeit ist das bisher nicht der Fall. Hier steht eine Umgestaltung von betrieblichen aber auch sozialrechtlichen Regelungen aus, die vermutlich noch komplexer sein muss als die von Elterngeld und Krippenplätzen (so auch Lange/Heitkötter 2007).

Als familienfreundliche Arbeitszeiten werden in der Regel Teilzeitarbeit, abgesicherte Unterbrechungen der Arbeit für Zeiten intensiver Fürsorge (Elternzeit, Pflegezeiten), darüber hinaus die Möglichkeit von Kurzzeitfreistellungen, z.B. bei Krankheit des Kindes sowie flexible Arbeitszeitmodelle angesehen (Anxo et al. 2006, Dilger/Gerlach/Schneider 2007). Darüber hinaus ist für Familien auch die Vermeidung von familienfeindlichen Arbeitszeitlagen („unsocial hours“) von Bedeutung. Dies sind Komponenten, die in ein grundsätzlich neues Konzept von Arbeitszeiten einfließen sollten. Arbeitszeiten müssen zugleich Fürsorgearbeit, Familienleben *und* berufliche Entwicklung beider Eltern erlauben. Es geht daher um *Arbeitszeiten im Rahmen eines geschlechtergerechten Zweiverdienermodells*, bei dem Zeitnot auch in Phasen intensiver Familienarbeit vermieden wird und die zeitliche Entlastung im Familieninteresse nicht auf Kosten der Frauen geht. Notwendig ist dafür eine „zeitpolitische Umgestaltung der Arbeitswelt“ (Mückenberger 2006, 2006a).

39 Sie war es schon immer für den Kreis der erwerbstätigen Frauen. Obwohl früher in Westdeutschland das traditionelle Ernährermodell überwog, hat es immer auch Frauen und Männer gegeben, die nicht in dieser traditionellen Familienform lebten. Für sie – insbesondere für die Frauen – gab es immer schon ein Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf (vgl. u.a. Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1984). Genauso alt sind die Forderungen, diese Vereinbarkeitsprobleme durch Arbeitszeitgestaltung abzumildern (Kurz-Scherf/Breil 1986).

Nur ein Teil der Lösungsansätze kann unmittelbar auf der betrieblichen Ebene realisiert werden. Notwendig ist vielmehr ein umfassendes Konzept aus betrieblichen Ansätzen, gesetzlichen Regelungen sowie von Tarifverträgen. Arbeitszeit- und Sozialpolitik müssen dabei Hand in Hand entwickelt werden. Ein dementsprechend kohärentes, zukunftsfähiges, gesellschaftliches Zeitkonzept muss in einer breiten gesellschaftlichen Debatte entwickelt werden.⁴⁰ Sehr gute Ausgangspunkte liegen dafür in den Konzepten einer lebensverlaufsbezogenen Arbeitszeitgestaltung mit lebensphasenspezifischen Absicherungen.

Hier steht eine Umwälzung mit einer beträchtlichen Dimension auf der Agenda. Die große Herausforderung liegt in der Anerkennung einer zusätzlichen Koordinate, die für die Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen ist. Die Arbeitszeit darf sich nicht nur an zwei zentralen Koordinaten – betriebliche Abläufe und psycho-physische Belastbarkeit sowie soziale Einbindung der Arbeitnehmer/innen – ausrichten, sondern muss zugleich als Drittes auch die fürsorgliche Verantwortung und Tätigkeit der Menschen, ihr Recht und ihre Pflicht für andere zu sorgen, berücksichtigen. Bekanntlich musste auch die zweite Koordinate, die Einhaltung psycho-physischer Grenzen in der Arbeit sowie der Gesundheitsschutz der Beschäftigten, historisch erst erkämpft werden und ist heute durch Entgrenzungsprozesse erneut gefährdet. Doch muss das Ringen um Begrenzung und Re-Regulierung von Arbeitszeiten zugleich eine dritte Koordinate einbeziehen: auch abhängig Beschäftigten muss die Fürsorge für Kinder und alle Menschen, die der Versorgung bedürfen, möglich sein, ohne diskriminiert zu werden. Es geht um Arbeitszeiten, die nicht nur die eigene Reproduktion sondern auch Fürsorgearbeit zulassen. Im Folgenden stellen wir Elemente für ein familien- wie gleichstellungsorientiertes Arbeitszeitkonzept zur Diskussion, soweit es sich auf die Arbeitszeitdauer bezieht.⁴¹

Elemente eines zukunftsfähigen Arbeitszeitkonzepts für abhängig beschäftigte Mütter, Väter und Pflegende

1. Paradigmenwechsel in den Betrieben – Abschied vom „sorgelosen Arbeiter“
2. Neuer Arbeitszeitstandard für Arbeitnehmer/innen mit Fürsorgeverpflichtungen – Recht auf Fürsorge
3. Garantierte Optionalität – Substanzielle und qualifizierte Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz ermöglichen
4. Bewegliche Arbeitsorganisation – Überwindung des Dogmas der Vollzeitkultur
5. Zurückdrängen der Kultur der überlangen Arbeitszeiten

40 Mit dem „Zeitpolitischen Manifest“ der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik liegt bereits ein beachtenswerter Vorschlag hierzu vor (vgl. Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2005). Auch Konzepte anderer Länder bieten Anregungen, so der Bericht der australischen Menschenrechts- und Gleichstellungskommission „It’s about time: Women, Men, Work and family“, (vgl. Squire/ Tilly 2007).

41 Elemente eines solchen Konzeptes, die sich auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeit beziehen, klammern wir hier aus.

6. Anreize für eine stärker egalitäre Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern
7. Lebenslaufansatz auf betrieblicher Ebene stärken
8. Öffentliche Aufmerksamkeit – Zeitsensibilität für Fürsorge

1. *Paradigmenwechsel in den Betrieben – Abschied vom „sorgelosen Arbeiter“*

Erforderlich ist ein Paradigmenwechsel in den Betrieben, der zu einer Neuausrichtung der betrieblichen Kultur führt. Personalpolitik und Management müssen davon ausgehen, dass Beschäftigte grundsätzlich in beide Sphären gesellschaftlich notwendiger Arbeit eingebunden sein können: die der betrieblichen, bezahlten und die der familiären, unbezahlten Fürsorgearbeit. Für einen beträchtlichen Teil der Arbeitnehmerinnen trifft das schon heute zu. Da immer noch große Reserven der Arbeitsmarktaktivierung von Müttern bestehen und auch die Pflegenotwendigkeiten zunehmen werden, wird dieser Anteil in den nächsten Jahren weiter wachsen. Die bisherige Vorstellung, „Vereinbarkeitsfragen“ würden nur Mütter betreffen, ist zu korrigieren. Auch Väter wollen und müssen sich zunehmend in der Familie und in der Pflege engagieren. Mit der Umsetzung von Vätern Monaten in der Elternzeit wird dies in den Betrieben offensichtlicher werden. Diese Fürsorgearbeit zu leisten, ist keine Frage der Wahl sondern eine Notwendigkeit. Es heißt also, Abschied zu nehmen vom Bild des „sorgelosen Arbeiter“ („care-less worker“, vgl. Squire/ Tilly 2007), vom nicht in Fürsorgearbeit eingebundenen Arbeitnehmer - einem Leitbild, das dem Normalarbeitsverhältnis zu Grunde liegt. Der Betrieb kann realistischlicherweise nicht mehr hinter jedem Arbeitnehmer und erst nicht hinter jeder Arbeitnehmerin eine häusliche Person vermuten, die sich der Fürsorgearbeit widmet.

Zu einem Paradigmenwechsel gehört auch, dass sich das betriebliche Klima gegenüber familialen Aufgaben öffnet und Menschen mit Fürsorgeaufgaben nicht als weniger leistungsfähig oder geringer motiviert herabgesetzt werden. Ihre Inanspruchnahme sozialer Rechte im Zusammenhang mit den Fürsorgeaufgaben (Elternzeit, Teilzeit, Freistellungsrechte) darf innerbetrieblich nicht sanktioniert werden.

2. *Neuer Arbeitszeitstandard für Arbeitnehmer/innen mit Fürsorgeverpflichtungen – Recht auf Fürsorge*

Dreh- und Angelpunkt einer besseren Balance von Familie und Beruf ist die Etablierung eines *niedrigeren Arbeitszeitstandards* (vgl. Bosch/Wagner 2002). Ob eine neue Arbeitszeitnorm unterschiedslos für alle Beschäftigten durchgesetzt werden kann und sollte oder nur für diejenigen, die sich aktuell in Lebensphasen verstärkter Fürsorgeverpflichtungen befinden,

ist eine offene Frage. Für einen allgemeingültigen Standard spricht, dass kürzere Arbeitszeiten aus vielen anderen als familien- und gleichstellungspolitischen Gründen ebenfalls sinnvoll sind. Doch erscheinen die Realisierungschancen für allgemeine Arbeitszeitverkürzungen zurzeit besonders ungünstig. Eine auf Verkürzung zielende Arbeitszeitpolitik von Seiten der Gewerkschaften gibt es derzeit kaum; der Druck der Arbeitgeber auf Arbeitszeitverlängerung ist groß.

Für einen neuen Standard speziell für Menschen, die sich in der Phase intensiver Fürsorgearbeit befinden, spricht, dass dies eine Form der materiellen Anerkennung der gesellschaftlich notwendigen Fürsorgearbeit gegenüber Kindern und Pflegebedürftigen wäre, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern würde. Mit einer neuen Norm für Menschen in der Fürsorgephase („Carer-Norm“)⁴² würde die Fürsorge parallel zu einer beruflichen Tätigkeit besser ermöglicht. Das Dilemma zwischen Zeitnot und Karriereverzicht würde thematisiert und allmählich verringert. Eine solche neue „Carer-Norm“ könnte als Bestandteil einer insgesamt lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung entwickelt werden. Die Phase der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Pflege würde arbeits- und sozialrechtlich anders behandelt als andere Lebensphasen. Es könnte so zu einer neuen Normalität werden, dass Menschen in bestimmten Lebensphasen unterschiedliche Volumina an Arbeitszeit abzuleisten haben, wie es bereits jetzt der Jugendschutz für Arbeitnehmer/innen unterhalb einer Altersgrenze vorsieht. Die lebenslange, immer gleich lange Vollzeit würde ersetzt durch ein Menü unterschiedlich langer Vollzeitstandards für bestimmte Lebensphasen.

In jüngster Zeit ist hier auch das Instrument der „Ziehungsrechte“ in die Diskussion gekommen (Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2005). Jeder Mensch sollte die Möglichkeit haben, sein Lebensarbeitszeitbudget selbst bestimmt – nach Ankündigungszeiten – im Lebensverlauf unterschiedlich zu gestalten. Dabei könnte ein Anspruch auf einen bestimmten Umfang an erwerbsarbeitsfreier Zeit – also Auszeiten mitten im (Erwerbs-)Leben – variabel genommen werden. Diese Auszeiten könnten z.B. auf Grundsicherungsniveau sozialpolitisch abgesichert sein, könnten aber auch im Zusammenhang mit Langzeitkonten angespart werden.

3. *Garantierte Optionalität – Substanzielle und qualifizierte Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz*

Beim neuen Arbeitszeitstandard geht es um die Veränderung der *Norm* – das ist etwas grundlegend anderes als die *Option*, individuell von der Norm abzuweichen. Im Unterschied zu einem neuen Arbeitszeitstandard als Norm geht es darüber hinaus auch um die *volle Optionalität der Arbeitszeitdauer*. Der unter Punkt 2 genannte Standard reguliert die Einkom-

42 Dies ist auch als „Elternteilzeit“ in die Diskussion gebracht worden (Mayer 2002, Klammer/Klenner 2004).

menshöhe und die normale Arbeitszeitobergrenze – aber darüber hinaus soll jeder/jede bei Abschluss des Arbeitsvertrages nach unten abweichende Arbeitszeiten vereinbaren können. Das muss nach Ankündigungsfrist auch innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses möglich sein. Optionalität ist ein Schritt über die neue Norm hinaus und berücksichtigt, dass es individuelle Gründe für Wünsche nach weiter abgesenkten Arbeitszeiten – oftmals nur zeitweilig – gibt.

Teilzeit ist bereits weit verbreitet, und doch kann von einer vollen Optionalität nicht die Rede sein. So bekannt und selbstverständlich das Instrument der Teilzeit auch erscheinen mag, wenn es um betriebliche Zeitlösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, ist Teilzeitarbeit *keineswegs eine betriebliche Selbstverständlichkeit*. Nach wie vor kollidiert sie, insbesondere bei anspruchsvolleren Tätigkeiten, mit der Vorstellung der vollen Verfügbarkeit und der traditionellen Unterstellung, dass Arbeit nach dem Vollzeitmaßstab organisiert sein müsse. Noch längst gibt es nicht in allen Betrieben die Möglichkeit, mittels Teilzeitarbeit die eigene Arbeitszeit an das Familienleben anzupassen⁴³, obwohl mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ein wichtiger Schritt in Richtung der Optionalität getan wurde.

Die Wahlmöglichkeit der Arbeitszeitdauer darf kein einmaliger Akt sein. Das benötigte Stundenvolumen der Arbeitszeit kann sich mit dem Heranwachsen der Kinder ändern, so dass die Arbeitszeitvereinbarungen korrigierbar ausgestaltet sein sollten. Das heißt, volle *Optionalität* ist *in beide Richtungen* wichtig. Eine nur befristet vereinbarte Teilzeitphase kann hier ein Weg sein, die Arbeitszeit zum späteren Zeitpunkt wieder aufzustocken.

Auch bei realisiertem Teilzeitwunsch lässt sich der gewünschte Arbeitszeitumfang oftmals nicht erreichen. Es besteht noch immer die *Aufgabe*, Teilzeitarbeit mit dem *individuell gewünschten Arbeitszeitvolumen* an allen Arbeitsplätzen zu ermöglichen und dabei vor allem Teilzeitarbeit mit höherem Stundenvolumen als bisher zu fördern. Das Diskriminierungsverbot von Teilzeitarbeitenden bedarf der konsequenten Einhaltung, damit Erziehende dem Dilemma von Zeitnot und Karriereverzicht entgehen.

4. *Bewegliche Arbeitsorganisation – Überwindung des „Dogmas der Vollzeitkultur“*

Die Arbeit ist heute größtenteils entlang der Arbeitszeitdauer eines Normalarbeitstages organisiert. Wenn dies teilweise in den Betrieben immer noch als unveränderlich angesehen wird (wir nennen dies das „Dogma der Vollzeitkultur“) heißt das, dass der Aufwand arbeitsorganisatorischer Änderungen gescheut wird, und nicht, dass diese unmöglich sind. Arbeitszeiten

43 Das ergab die WSI-Betriebsrätebefragung 2003 (Klenner 2004). In etwa einem Drittel der privaten Betriebe mit Betriebsrat gibt es nach Angaben der Betriebsräte keine Teilzeitarbeit. Unter den Arbeitgebern gaben 2003 sogar nur 40% an, durch vorübergehende Teilzeit zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt beizutragen (Institut der deutschen Wirtschaft 2006).

sind im Lauf der Geschichte immer wieder verändert worden. Notwendig ist anzuerkennen, dass jede Veränderung der Arbeitszeit – ob als abgesenkter Standard oder als Teilzeit – normalerweise arbeitsorganisatorische Änderungen notwendig macht, was durchaus eine Herausforderung für Betriebe darstellt. Wichtig ist aber, diese Herausforderung anzunehmen und nach kreativen Lösungen für eine bewegliche Arbeitsorganisation zu suchen. Aufgaben können verlagert oder rationalisiert werden, in anderen Fällen ist Personalersatz notwendig. Die Schwierigkeiten der arbeitsorganisatorischen Umsetzung, die Betriebe zu bewältigen haben, sind zu analysieren und geeignete Konzepte zu entwickeln.

5. Zurückdrängen der „Kultur der überlangen Arbeitszeiten“

Überlange Arbeitszeiten haben nicht nur in angeordneten Arbeitszeitverlängerungen (Überstunden) ihre Ursache, sondern auch in einer betrieblichen Kultur, die Rundum-Verfügbarkeit für ein Leistungskriterium erachtet. Immer noch werden (über)lange Arbeitszeiten als Ausweis der Loyalität und Konkurrenzvorteil gewertet. Ihren Arbeitszeitwünschen entsprechend geht es Männern und erst recht Frauen mit Kindern vor allem um die Vermeidung von Überstunden; praktisch arbeiten jedoch viele Väter – und Mütter – bedeutend länger, da sie in dieser Anwesenheitskultur und dem Loyalitätskonflikt gefangen sind. Einzelne können hier kaum ausbrechen, ohne gravierende Nachteile hinzunehmen, daher müssen Maßnahmen von Seiten des Managements oder kollektiv mitbestimmte Lösungen gefunden werden. Allerdings sind hier im Zuge der Subjektivierung der Arbeit auch neue Kompetenzen der Abgrenzung durch die Einzelnen selbst zu entwickeln. Die Gestaltung des Verhältnisses von „Arbeit und Leben“ wird zur „Leistung der Person“ (Jürgens/Voß 2007: 9).

Als ersten Schritt kommt es auf betrieblicher Ebene darauf an, jede geleistete Arbeitsstunde durch ihre Erfassung sichtbar zu machen, um der unkontrollierten Arbeitszeitverlängerung, für die es keinen Ausgleich gibt, einen Riegel vorzuschieben. Geeignet sind hierfür Arbeitszeitkonten. Es gilt, neue Mechanismen der Beobachtung und Regulierung der Arbeitsbelastungen zu installieren. „This might include using time budgeting methods to measure the required input for particular tasks in conjunction with incentives and targets for line managers to reorganize work methods and to replace the ‚long hours culture‘ with ‚smart working‘ (Fagan 2004: 138f). Das „kluge Arbeiten“ („smart working“) zum neuen Leitbild zu machen sowie zeitfressende Prozeduren zu identifizieren und zu beseitigen, wäre eine lohnende Aufgabe, um gerade besonders belasteten Menschen mit Fürsorgeaufgaben die Kombination der Lebensbereiche Familie und Beruf zu erlauben. Frauen würden sich mehr Übernahme von Verantwortung zutrauen, würden sie am Maßstab des „smart working“ anstatt an langer Anwesenheit gemessen. Entscheidend ist, das Management in Veränderungsprozesse mit ein-

zubeziehen und Führungskräfte daran zu messen, dass Beschäftigte ihre Leistungen *ohne* überlange Arbeitszeiten erbringen.

6. *Anreize für eine stärker egalitäre Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern*

Wichtig ist, alle Anreize für eine traditionelle Aufteilung sowohl der beruflichen wie der familiären Arbeit zu beseitigen. Das Ehegattensplitting in Deutschland belohnt einen großen Einkommensunterschied zwischen den Ehepartnern und wirkt insofern auch stimulierend für eine große Arbeitszeitdifferenz. Lange Arbeitszeiten, einschließlich bezahlter Überstunden, werden bei der Lohnsteuerklassenkombination III/V mit geringen Steuern belegt, während das kleinere Einkommen hoch besteuert wird. Vor diesem Hintergrund „lohnen“ sich längere Arbeitszeiten für Ehefrauen oft nicht. Dies gilt in ganz besonderem Maße, wenn ein Minijob angenommen wird, der für die Arbeitnehmerin meist steuerfrei ist. Zwar wollen viele Frauen länger arbeiten, doch die bestehende Subventionierung traditionell ungleicher Arbeitsteilung zwischen den Partnern erweist sich häufig als Falle, insbesondere bei gering entlohnten frauendominierten Berufen. Eine Abschaffung der Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung und eine konsequente Individualbesteuerung würde in Richtung einer stärker egalitären Arbeitszeitverteilung wirken. Darüber hinaus spielt die Überwindung der Einkommensdiskriminierung von Frauen eine wichtige Rolle.

Ferner sollten neue Anreize gesetzt werden, die eine tendenziell egalitäre Aufteilung der Zeiten unterstützen. Dies kann sinnvollerweise nicht auf dem Niveau zweifacher Vollzeit oder gar überlanger Arbeitszeiten beider Partner geschehen, sondern muss die Kombination mittlerer Arbeitszeiten fördern, damit die Paarbebelastung sich in Grenzen hält. Es geht um Regelungen, die sowohl Eltern und Pflegende zeitlich entlasten als auch geschlechtergerechte Arbeitszeiten fördern.⁴⁴

7. *Lebenslaufansatz auf betrieblicher Ebene stärken*

Eine lebensverlaufsbezogene Arbeitszeitgestaltung würde auch die betriebliche Ebene herausfordern (vgl. Anxo et al. 2006). Hierzu gehören nicht nur die arbeitsorganisatorische Umsetzung einer „Carer-Norm“ sowie die volle Optionalität der Arbeitszeitdauer ohne berufliche Nachteile. Hierzu können auch eine Reihe weiterer betrieblicher, auf die jeweiligen Gegebenheiten zugeschnittener Optionen entwickelt werden. Dies lässt sich auf der betrieblichen Ebene ausgestalten, etwa indem geregelte Arbeitszeitmodelle speziell für Eltern und Pflegende etabliert werden. Besondere Angebote können an Eltern in Elternzeit gemacht wer-

44 Vorgeschlagen wurde in Schweden eine subventionierte Verkürzung der Arbeitszeit von Müttern und Vätern um 5 Stunden pro Woche. Der volle steuerliche Vorteil soll nur eintreten, wenn *beide* Eltern diese Absenkung vornehmen (Dagens Nyheter 21.08.06).

den. In Lebensphasen erhöhter Fürsorgeverantwortung können auch Modelle wie das „time term working“ helfen, bei dem während der Schulferien nicht gearbeitet wird.

8. Öffentliche Aufmerksamkeit – „Zeitsensibilität“ für Fürsorge

Menschen mit Kindern oder Pflegeaufgaben sollte nicht nur als Beschäftigte in den Betrieben verstärkt Aufmerksamkeit zuteil werden. Es geht auch um eine verstärkte Zeitsensibilität gegenüber den Bedürfnissen von Müttern, Vätern, Kindern und Pflegenden als Konsument/innen, Patient/innen, Ratsuchende: in Verwaltungen und Schulen, bei Ärzten, Dienstleistungseinrichtungen und Verkehrsbetrieben. Ziel ist die „Gestaltbarkeit der Alltagszeit“, die im Familienbericht gefordert wird, um Familien ins Zentrum der Taktgeber zu rücken und sie nicht umgekehrt als Zeitpuffer zu behandeln (BMFSFJ 2005b: 271ff). Bisher orientieren sich viele Zeitstrukturen daran, dass Fürsorgerleistende nicht erwerbstätig sind, was der Realität immer weniger entspricht. Städte wie Hanau („die zeitbewusste Stadt“) oder Bremen-Vegesack haben hier Pionierarbeit geleistet (vgl. Heitkötter 2005, 2001).

Ein Konzept für die Arbeitszeiten von Eltern und Pflegenden, dass sowohl Zeitnot vermeidet als auch geschlechtergerecht ist, muss entwickelt und umgesetzt werden, damit vor allem Mütter Auswege aus dem aktuellen Arbeitszeitdilemma jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht finden können. Das stellt Anforderungen sowohl an die Betriebe als auch an alle anderen, die Arbeitszeiten regeln – EU, Gesetzgeber, Tarifvertragsparteien, Betriebsräte – und muss mit einer Sozialpolitik, die verschiedene Phasen im Lebensverlauf berücksichtigt, verbunden werden.

Literatur

- Anxo, Dominique/ Boulin, Jean-Yves/ Cebrián, Inmaculada/ Fagan, Colette/ Keuzenkamp, Saskia/ Klammer, Ute/ Klenner, Christina/ Moreno, Gloria/ Toharía, Luis (2006): Working time options over the life course: New work patterns and company strategies. Hrsg. von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg.
- Bauer, Frank/ Groß, Hermann/ Oliver, Gwen/ Sieglén, Georg/ Smith, Mark J. (2006): Zeitverwendung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Endbericht. Hrsg. von der Sozialforschungsstelle Dortmund. www.boeckler.de/pdf/fof/S-2004-604-3-1.pdf, 15.05.2007.
- Bauer, Frank/ Munz, Eva (2005): Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel, in: WSI-Mitteilungen 12/2005, 40-48.
- Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli/ Schmidt, Beate (1984): Eines ist zuwenig - beide ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn.
- Bielenski, Harlad/ Bosch, Gerhard/ Wagner, Alexandra (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt/New York.
- Bothfeld, Silke/ Klammer, Ute/ Klenner, Christina/ Leiber, Simone/ Thiel, Anke/ Ziegler, Astrid (2005): WSI-FrauenDatenReport 2005, Berlin

- BMFSFJ (2006): Familienbewusste Personalpolitik als Bestandteil der Unternehmenskultur. Monitor Familienforschung Nr. 8. Berlin (Broschüre).
- BMFSFJ (2005): Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Berlin (Broschüre).
- BMFSFJ (2005a): Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in Privathaushalten. Ergebnisse der Studie MUG III. Berlin (Broschüre).
- BMFSFJ (2005b): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin.
- BMFSFJ (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und Pflegeaufgaben, Berlin (Autorin Christina Klenner).
- Bothfeld, Silke/ Schmidt, Tanja/ Tobsch, Verena (2005): Erosion des männlichen Ernährermodells? Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter drei Jahren. Herausgeg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung. Berlin.
- Boje, Thomas P. (2006): Working time and caring strategies. Parenthood in different welfare states. In: Ellingsaeter, Anne Lise/ Leira, Arnlaug (Hrsg.): Politicising parenthood in Scandinavia. Bristol, 195-216
- Bosch, Gerhard/ Wagner, Alexandra (2002): Konvergenz der Arbeitszeitwünsche in Westeuropa. Konturen eines neuen Arbeitszeitstandards. IAT-Report 2002-01, 1-9. Bundesmann-Jansen, Jörg/ Groß, Herrmann/ Munz, Eva (2000). Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Köln.
- Botsch, Elisabeth/ Lindecke, Christiane/ Wagner, Alexandra (2007): Familienfreundlicher Betrieb – Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen (im Erscheinen).
- Christensen, P. H. (2002): Why More ‚Quality Time‘ is not on the Top of Children’s List. The ‚Qualities of Time‘ for Children. Children and Society, 16, 2, 77-88.
- Dagens Nyheter 21.08.06: Let the state pay a reduction of working hours for parents“ (rough translation of an article, by Larsson, Jörgen et al.)
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005): Zeit ist Leben. Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. www.zeitpolitik.de/materialien.html, 14.05.07.
- Dilger, Alexander/ Gerlach, Irene/ Schneider, Helmut (Hrsg.) (2007): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden.
- Emnid Institut (2007): Die Pflegesituation in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung unter der Bevölkerung in Deutschland. Kurzfassung der Ergebnisse (Manuskript). www.marseille-kliniken.de, 27.03.2007.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006). Fourth European Working Conditions Survey. Dublin.
- EU-Gleichstellungsbericht (2007): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zu Gleichstellung von Frauen und Männern. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2007/com2007_0049de01.pdf, 24.05.2007.
- Fagan, Colette (2004). Gender and working time in industrialized countries. In: Messenger, Jon C. (Hrsg.): Working time and Worker’s preferences in industrialized countries. Finding the balance. London/New York, 108-146.
- Fagan, Colette/ Hegewisch, Ariane/ Pillinger, Jane (2006): Out of time. Why Britain needs a new approach to working-time flexibility, Research paper for the TUC, Manchester
- Fagan, Colette/ Tracey, Warren (2001): Gender, employment and working time preferences in Europe. Hrsg. von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0149.htm, 18.05.2007.
- Fthenakis, Wassilios E./Minsel, Beate (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Heitkötter, Martina (2001): Örtliche Zeitgestaltung – ein Beitrag zur lokalen Demokratie im Stadtteil? In: Mückenberger, Ulrich (Hrsg.): Bessere Zeiten für die Stadt. Chancen Kommunalen Zeitpolitik. Schriftenreihe der HWP, Bd. 6. Opladen, 148-159.
- Heitkötter, Martina (2005): Sind Zeitkonflikte des Alltags gestaltbar? Prozesse und Gegenstände lokaler Zeitpolitik am Beispiel des ZeitBüro-Ansatzes. Frankfurt am Main.
- Heitkötter, Martina/Lange, Andreas (2007): Familiäre Lebensführung und Arbeitszeiten. Spannungsfelder und familienpolitische Gestaltungsaufgaben. WSI-Mitteilungen, 04/2007, 188-194.

- Hochschild, Arlie R. (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen.
- Holst, Elke (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. DIW Wochenbericht 14-15/2007, 209-215.
- Holst, Elke/ Schupp, Jürgen (2002): Arbeitszeitwünsche schwanken mit der Konjunktur. DIW Wochenbericht, 23/2002. www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/02-23-2.html, 24.05.2007
- Institut der Deutschen Wirtschaft (2006): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Allensbach. www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie.did=45930.html, 14.05.07.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2007): Einflussfaktoren auf die Geburtenrate – ein deutsch-französischer Vergleich. Allensbach. www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/zusammenfassung-befunde.property=pdf.rwb=true.pdf, 14.05.07.
- Jürgens, Kerstin (2002): Die Janusköpfigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung. in: Transformation der Arbeit – Hannoverische Schriften 5. herausgeg. v. Claussen, D./ Negt, O./ Werz, M. Frankfurt/ M., S. 100-118.
- Jürgens, Kerstin (2005): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arrangements. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/ New York, 169-190.
- Jürgens, Kerstin/ Voß, Günter G. (2007): Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 34/2007, S. 3-9
- Jurczyk, Karin (2005): Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/ New York, 102-123.
- Kahle, Irene (2004): Alleinerziehende im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie. In: Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung. Forum Bundesstatistik, Band 43. Wiesbaden, 175-193.
- Klammer, Ute/ Klenner, Christina (2004): Geteilte Erwerbstätigkeit, gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland. In: Leitner, Sigrid/ Ostner, Ilona/ Schratzenstaller, Margit (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Jahrbuch für Europa- und Nordamerikastudien. Wiesbaden, 177-207.
- Kleine, Wilhelm (2003): Tausend gelebte Kindertage. Sport und Bewegung im Alltag der Kinder. Weinheim.
- Kleinert, Corinna/ Kohaut, Susanne/ Zirngibl, Micaela (2006): IAB Führungskräfte-Studie. Die gläserne Decke. IAB Forum, 2/2006, 6-11.
- Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja (2008): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht. In: Heitkötter, Martina/ Jurczyk, Karin/ Lange, Andreas/ Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): Zeit für Beziehungen? Zeit in und Zeitpolitik für Familien, i.E.
- Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/ New York, 124-164.
- Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2003): Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE) 3/2003, 268-285.
- Klenner, Christina/ Schmidt, Tanja (2007): Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. WSI-Mitteilungen 09/2007, 494-501.
- Koch, Angelika (2007): Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern. Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zu „Das Parlament“, 7/2007, 21-26.
- Kratzer, Nick et al. (2005): Zeitmuster – Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt. In: Bericht-erstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Herausgeg. von SOFI, IAB, ISF und INIFES. Wiesbaden.
- Kreyenfeld, Michaela/ Konietzka, Dirk/ Geisler, Esther/ Böhm, Sebastian (2007): Gibt es eine zunehmende bildungsspezifische Polarisierung der Erwerbsmuster von Frauen? Analysen auf Basis der Mikrozensus 1976-2004, Rostock, MPIDR Working Paper WP-2007-013.
- Krüger, Helga (2006): Geschlechterrollen im Wandel – Modernisierung der Familienpolitik. In: Bertram, Hans/ Krüger, Helga/ Spieß, Katharina C. (Hrsg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen, 191-206.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1995): Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin, Berlin

- Lange, Andreas (2006): Arbeits- und Familienzeiten aus Kinderperspektive. In: Bertram, Hans/Krüger, Helga/Spieß, Katharina C. (Hrsg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen, 125-143.
- La Valle, Ivana/ Arthur, Sue/ Millward, Christine/ Scott, James (2002): Happy families? Atypical work and its influence on family life. Hrsg. von der Joseph Rowntree Foundation. Bristol.
- LBS-Initiative Junge Familie (Hrsg.) (2002): Kindheit 2001 – Das LBS Kinderbarometer. Opladen.
- Ludwig, Isolde/ Schlevogt, Vanessa/ Klammer, Ute/ Gerhard, Ute (2002): Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland, Berlin
- Mayer, Susanne (2002): Deutschland. Armes Kindesland. Plädoyer für eine neue Familienkultur. Frankfurt am Main.
- Reinecke, Karsten/ Mehlis, Peter: Attraktive Teilzeitarbeit schafft neue Arbeitsplätze. WSI Mitteilungen, 10/ 2001, 622-625.
- Moen, Phyllis (Hrsg.) (2003): It's About Time. Couples and Careers. Ithaca.
- Mückenberger, Ulrich (2006): Die zeitpolitische Wende in der Familienpolitik. In: Henry-Hutmacher, Christine (Hrsg.): Politik für Familien. Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft. Freiburg/Basel/Wien, 213-226.
- Mückenberger, Ulrich (2006a): Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. Argumente für eine neue Arbeitszeitgestaltung. Personalführung, 12/ 2006, 36-43.
- Pfahl, Svenja (2008): Moderne Zeiten – Ansprüche an Arbeits- und Familienzeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. In: Szydlik, Marc (Hrsg.): Flexibilisierung. Folgen für Familie und Sozialstruktur. Wiesbaden, 225-274.
- Pfahl, Svenja (2006): Arbeits- und Familienzeiten – aus Sicht von Eltern und Kindern. spw - Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft, 02/2006, 32-35.
- Roppelt, Ulrike (2003): Kinder – Experten ihres Alltags? Frankfurt am Main/ Berlin/ Bern/ Bruxelles/ New York/ Oxford/ Wien.
- Rüling, Anneli/ Kassner, Karsten/ Grottian, Peter (2004): Geschlechterdemokratie leben. Junge Eltern zwischen Familienpolitik und Alltagserfahrungen. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 19/2004, 11-18.
- Squire, Sarah/ Tilly, Jo (2007): It's about time. Women, men, Work and family. Hrsg. von der Human Rights and Equal Opportunity Commission. Sydney (Final Paper).
- Schneekloth, Ulrich/ Wahl, Hans Werner (Hrsg.) (2005): Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. München (Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abschlussbericht). www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte.did=29220.html, 27.03.2007.
- Siemers, Barbara (2005): Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags. Erfahrungen mit neuen betrieblichen Freistellungsregelungen, Frankfurt am Main.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004): Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung (Forum der Bundesstatistik Band 43). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): Datenreport 2006, in Zusammenarbeit mit WZB und ZUMA. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006a). Leben und Arbeiten in Deutschland. Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wiesbaden.
- Stöbe-Blossey (2004): Arbeitszeit und Kinderbetreuung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW. IAT-Report 2004-1, 1-12.
- Vasconis, Laszlo A./ Rost, Harald (1999): Väter und Erziehungsurlaub, Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 179, Stuttgart
- Wagner, Alexandra (2000): Krise des „Normalarbeitsverhältnisses“? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung, in: Schäfer, Claus (Hrsg.) (2000): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik, Hamburg, S. 200-246.
- Weinkopf, Claudia/ Kalina, Thorsten (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rollen spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? IAT-Report 2006-03, 1-11.
- WSI in der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2007): WSI-Tarifhandbuch 2007, bearbeitet von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv, Frankfurt a.M.

Anhang-Tabellen

Tabelle A.1

Abhängig beschäftigte Eltern nach Geschlecht und beruflichem Status Deutschland 2003						
Beruflicher Status	WSI-Datensatz ungewichtet (n= 2.000)			WSI-Datensatz gewichtet (n= 1.998)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
	- in % -					
Arbeiter	27	10	17	45	24	35
Angestellte	61	82	73	50	69	59
Beamte	12	8	10	5	7	6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100
() Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003, gewichtete Daten						

Da sich die Elternanteile unter Arbeitern, Angestellten und Beamten in Deutschland doch recht deutlich unterscheiden, haben wir die Zusammensetzung des Eltern-Samples der WSI-Studie anhand von drei Merkmalen mit den repräsentativen Daten des Mikrozensus 2003 abgeglichen. Diese Merkmale waren: der berufliche Status (Arbeiter/ Angestellte/ Beamte), das Geschlecht (Mann/Frau) sowie die Region (Ost-/Westdeutschland). Auf Grundlage dieser Merkmale wurde das Eltern-Sample der WSI-Studie einem Gewichtungsprozess unterzogen. Alle im Aufsatz vorgestellten Ergebnisse beruhen auf den gewichteten Daten.

Der Effekt der Gewichtung lag vor allem darin, die Anteile der Arbeiter/innen unter den von uns befragten abhängig beschäftigten Eltern zu stärken, da diese Gruppe in der WSI-Befragung vor der Gewichtung unterrepräsentiert war. Im Gegenzug haben sich die Anteile der Angestellten sowie der Beamten an allen befragten Eltern durch die Gewichtung reduziert.

Tabelle A.2

Tatsächliche Wochenarbeitszeiten von Eltern nach beruflicher Stellung⁴⁵ und Geschlecht Deutschland 2003				
Väter				
Wochenarbeitszeit	- in % -			
	Einfache Tätigkeit	Mittlere Tätig- keit	Qualifizierte Tätigkeit	Gesamt
	N= 121	N= 463	N= 395	N= 978
Bis 15 Std.	(2)	(1)	(1)	(1)
Über 15 bis unter 35 Std.	(6)	(1)	(3)	(3)
35 bis 40 Std.	46,1	52,4	23,2	39,9
Über 40 bis 45 Std.	24,9	22,3	33,8	27,2
Über 45 Std.	21,4	23,0	39,3	29,4
Mütter				
Wochenarbeitszeit	- in % -			
	Einfache Tätigkeit	Mittlere Tätig- keit	Qualifizierte Tätigkeit	Gesamt
	N= 384	N= 244	N= 279	N= 908
Bis 15 Std.	19,5	12,5	9,5	14,5
Über 15 bis unter 35 Std.	46,1	41,8	40,2	43,1
35 bis 40 Std.	22,6	28,5	25,1	25,0
Über 40 bis 45 Std.	8,5	12,7	14,3	11,4
Über 45 Std.	(3)	(5)	10,8	5,9
() Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003, gewichtete Daten				

45 Vgl. Erläuterungen hierzu in Fußnote 9.

Tabelle A.3

Tatsächliche Wochenarbeitszeiten von Eltern nach Alter des Kindes und Geschlecht Deutschland 2003					
Väter					
Wochenarbeitszeit	Alter des jüngsten Kindes				
	Unter 3 Jahren	Bis unter 6 Jahren	6-12 Jahre	13-17 Jahre	Ab 18 Jahre ^a
	N= 161	N= 163	N= 268	N= 190	N= 10
	- in % -				
Bis 15 Std.	(0,6)	(1,2)	(0,4)	(1,6)	(10,0)
Über 15 bis unter 35 Std.	(2,5)	(2,5)	(3,4)	(3,2)	-
35 bis 40 Std.	37,9	41,7	36,9	27,9	(30,0)
Über 40 bis 45 Std.	29,8	24,5	29,1	33,7	(50,0)
Über 45 Std.	29,2	30,1	30,2	33,7	(10,0)
Mütter					
Wochenarbeitszeit	Alter des jüngsten Kindes				
	Unter 3 Jahren	Bis unter 6 Jahren	6-12 Jahre	13-17 Jahre	Ab 18 Jahre ^a
	N= 212	N= 177	N= 381	N= 302	N= 15
	- in % -				
Bis 15 Std.	(9,9)	19,2	18,1	(8,6)	-
Über 15 bis unter 35 Std.	31,6	45,2	52,2	39,4	(53,3)
35 bis 40 Std.	32,1	22,0	16,8	29,8	(33,3)
Über 40 bis 45 Std.	17,0	(9,6)	8,1	12,9	(6,7)
Über 45 Std.	(9,4)	(4,0)	(4,7)	(9,3)	(6,7)
<p>() Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003, gewichtete Daten</p> <p>a) Behinderte Kinder im eigenen Haushalt wurden auch dann berücksichtigt, wenn sie über 18 Jahre alt waren</p>					

Tabelle A.4

Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeiten von Eltern nach Zahl und Alter der Kinder Deutschland 2003				
	Mütter			Väter^{a)}
	Gesamt	TZ	VZ	
	- in Stunden -			
Zahl der Kinder im Haushalt:				
Ein Kind	32,0	22,1	41,9	44,3
Zwei Kinder	29,2	20,3	42,4	44,2
Drei Kinder und mehr	26,7	19,4	41,9	43,6
Alter des jüngsten Kindes:				
Mit Kind unter 3 Jahre	33,6	21,7	42,2	43,8
Mit Kind 3 bis unter 6 Jahre	27,5	19,4	41,5	43,6
Mit Kind 6 bis 12 Jahre	26,5	20,0	42,4	44,5
Mit Kind 13 bis unter 18 Jahre	32,5	22,1	42,3	44,4
Mit Kind ab 18 Jahre	31,0	21,6	41,4	41,9
insgesamt	29,7	20,6	42,2	44,1
Quelle: WSI-ArbeitnehmerInnenbefragung 2003, gewichtete Daten				
a) Da nur 35 Väter mit Teilzeitarbeit im Sample waren, werden die Daten nicht gesondert ausgewiesen				

Tabelle A.5

Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach Art der Care-Verpflichtung und Geschlecht Deutschland 2003				
Männer				
Wochenarbeitszeit	- in % -			
	Pflegende	Väter	„Sandwich“	Gesamt
	N= 39	N= 925	N= 54	N= 1.017
Bis 15 Std.	(2,6)	1,0	(1,8)	1,1
Über 15 bis unter 35 Std.	(2,1)	2,1	(8,5)	2,5
35 bis 40 Std.	(40,8)	40,8	(23,7)	40,2
Über 40 bis 45 Std.	(26,8)	26,8	(33,8)	27,2
Über 45 Std.	(29,2)	29,2	(32,2)	29,1
Frauen				
Wochenarbeitszeit	- in % -			
	Pflegende	Mütter	„Sandwich“	Gesamt
	N= 42	N= 844	N= 63	N= 949
Bis 15 Std.	(1,7)	14,3	(18,2)	14,0
Über 15 bis unter 35 Std.	(50,4)	43,1	(44,1)	43,5
35 bis 40 Std.	(20,7)	25,1	(23,9)	24,8
Über 40 bis 45 Std.	(17,3)	11,5	(10,1)	11,7
Über 45 Std.	(10,0)	6,1	(3,8)	6,1
() Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003, gewichtete Daten				

Tabelle A.6

Pflegende nach Art des Pflegenetzwerkes, in dessen Rahmen sie ihre Pflege Tätigkeit leisten Deutschland 2003					
„Ich pflege...“	Frauen			Männer	Gesamt
	Gesamt	TZ	VZ		
	- in % -				
allein	12	10	17	2	7
zusammen mit Partner/in	18	10	30	28	23
zusammen mit weiteren Personen	30	30	25	19	25
mit institutioneller Unterstützung	8	8	10	10	9
mit Partner/in + institut. Unterstützung	12	17	8	15	14
mit weiteren Personen + institut. Unterstützung	19	25	11	26	22
insgesamt	100	100	100	100	100
() Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003, gewichtete Daten					

Tabelle A.7

Tatsächliche Wochenarbeitszeit von allein Erziehenden nach Geschlecht und Region Deutschland 2003					
Wochenarbeitszeit:	Väter	Mütter			Gesamt
		West	Ost	Gesamt	
	N= 52	N=135	N=20	N=155	N= 207
- in % -					
Bis 15 Std.	1,9	13,1	(3,4)	11,8	9,3
Über 15 bis unter 35 Std.	7,9	43,3	(22,1)	40,5	32,3
35 bis 40 Std.	42,2	26,2	(55,9)	30,1	33,1
Über 40 bis 45 Std.	24,4	10,1	(6,9)	9,7	13,4
Über 45 Std.	23,6	7,3	(11,8)	7,9	11,8
() Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003, gewichtete Daten					

Tabelle A.8

Tatsächliche Wochenarbeitszeit von allein erziehenden Eltern nach Zahl und Alter der Kinder Deutschland 2003					
	Gesamt	Mütter			Väter
		TZ	VZ	Gesamt	
	N= 214	N=81	N=74	N=155	N=52
- in Stunden -					
1 Kind	36,1	22,9	41,7	33,2	47,4
2 Kinder	33,6	22,4	42,2	31,7	39,2
3 u. mehr Kinder	30,3	18,5	42,4	26,0	40,8
Unter 3 J.	36,3	25,9	39,6	35,1	40,0
3 bis <6 J.	28,7	16,1	39,4	24,5	45,0
6-12 J.	32,4	21,7	42,3	29,8	42,5
13-17 J.	36,7	23,8	43,1	34,6	42,0
Ab 18 J.	39,6	--	35,8	35,8	45,0
insgesamt	34,3	21,6	42,0	31,3	43,0
() Werte mit Zellenbesetzung unter 30 in Klammern WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003, gewichtete Daten					

Erschienenene WSI Diskussionspapiere seit Januar 2000

78. **Seifert, Hartmut:** Competition, Flexibility and Working Hours, Januar 2000
79. **Bahn Müller, Reinhard / Bispinck, Reinhard / Weiler, Anni:** Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland am Beispiel ausgewählter Wirtschaftszweige, Februar 2000
80. **Seifert, Hartmut:** New Approaches to Working Time Policy in Germany: The 28,8 Hour Working Week at Volkswagen Company, Februar 2000
81. **Truger, Achim:** Kritisches zu den Wohlfahrtsaussagen der neueren Steuertheorie, Februar 2000
82. **Ebert, Daniela:** Bestimmungsfaktoren der Beschäftigung in der Bundesrepublik. Eine empirische Analyse der Faktorsubstitutionshypothese unter Berücksichtigung einer Alternativhypothese, Februar 2000
83. **Truger, Achim:** Steuerreformen für mehr Beschäftigung?, Februar 2000
84. **Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten:** Alliance for Jobs: Is Germany following the path of „competitive corporatism“?, April 2000
85. **Klammer, Ute:** Working women in the age of flexibility - new diversities, new needs for social protection, April 2000
86. **Ziegler, Astrid:** Die Europäischen Strukturfonds 2000 – 2006 – Zu den Einflussmöglichkeiten der Sozialpartner in der Bundesrepublik Deutschland, April 2000
87. **Truger, Achim:** Ökologische Steuerreformen in Europa – Wo steht Deutschland?, Juni 2000
88. **Truger, Achim:** Konstitutionelle Ökonomik, Staatsversagen und „Wissenschaftsversagen“, September 2000
89. **Klammer, Ute:** Old problems – new solutions? – Working mothers between social policies and social practices – October 2000
90. **Pelz, Thomas / Ziegler, Astrid:** Synopse aktueller Untersuchungen zur Wirtschaftsentwicklung in den neuen Bundesländern, Dezember 2000
91. **Schulte, Christiane / Ziegler, Astrid:** Wettbewerbsmodelle in der deutschen Wirtschafts- und Strukturpolitik – ein neuer Fördertyp, Dezember 2000
92. **Schulten, Thorsten:** Solidarische Lohnpolitik in Europa – Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung gewerkschaftlicher Lohnpolitik, März 2001
93. **Sitte, Ralf:** Zwischen Konzeption und Obstruktion – eine Betrachtung zum K(r)ampf um die Ökosteuer, April 2001
94. **Trautwein-Kalms, Gudrun/Viedenz, Jürgen:** Dienstleistungsarbeit und Interessenvertretung, Sonderauswertung der WSI-Betriebsräte-Befragung 2000 für den privaten Dienstleistungsbereich, Mai 2001
95. **Hein, Eckhard:** Institutions and Macroeconomic Performance: Central Bank Independence, Labour Market Institutions and the Perspectives for Inflation and Employment in the European Monetary Union, June 2001

96. **Ziegler, Astrid/Breuer, Tanja:** Mehr Beschäftigung durch Europa? Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie in Ostdeutschland, August 2001
97. **Behrens, Martin/Fichter, Michael/Frege, Carola M.:** Unions in Germany Searching to Regain the Initiative – Project Report for the Hans-Böckler-Stiftung Projekt Nr. 2000-250-2, August 2001
98. **Truger, Achim:** Fiskalpolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion, September 2001
99. **Bieling, Hans-Jürgen/Schulten, Thorsten:** Competitive Restructuring and Industrial Relations within the European Union: Corporatist Involvement and Beyond?, November 2001
100. **Bartsch, Klaus/Hein, Eckhard/Truger, Achim:** Zur Interdependenz von Geld- und Lohnpolitik: Makroökonomische Ex-post und Ex-ante Simulationen verschiedener Szenarien für die Bundesrepublik Deutschland, November 2001
101. **Schulten, Thorsten:** Europeanisation of Collective Bargaining – An Overview on Trade Union Initiatives for a Transnational Coordination of Collective Bargaining Policy, Mai 2001
102. **Hein, Eckhard: Money, Interest, and Capital Accumulation in Karl Marx's Economics: A Monetary Interpretation, Juni 2002**
103. **Hein, Eckhard:** Monetary Policy and Wage Bargaining in the EMU: Restrictive ECB policies, high unemployment, nominal wage restraint and rising inflation, Juni 2002
104. **Ziegler, Astrid:** Technologiepolitik in Nordrhein-Westfalen, September 2002
105. **Berger, Christiane:** Technologie- und Innovationspolitik in Bayern, September 2002
106. **Riedel, Jürgen:** Technologie- und Innovationspolitik in Sachsen, September 2002
107. **Hein, Eckhard/Truger, Achim:** European Monetary Union: Nominal Convergence, Real Divergence and Slow Growth?, September 2002
108. **Bartsch, Klaus:** Das makroökonomische Deutschlandmodell LAPROSIM QD 8.3 E. Eine Übersicht über zentrale Gleichungsspezifikationen und Grundzüge des Modellverhaltens, November 2002
109. **Trautwein-Kalms, Gudrun** (Redaktion): Arbeits- und Leistungsbedingungen im IT-Bereich, Fachtagung am 7. März 2002 in Bonn im Rahmen des BMBF-Projekts: Dienstleistung(s)-Arbeit, Tagungsdokumentation, Januar 2003
110. **Sitte, Ralf:** Soziale Sicherung unter Rot-Grün – Zur Entwicklung von Sozialpolitik und Sozialbudget seit 1998, Januar 2003
111. **Josten, Stefan Dietrich/Truger Achim:** The Political Economy of Growth and Distribution. A *Theoretical Critique*, März 2003
112. **Ahlers, Elke:** Arbeitsbedingungen, Leistungsdruck, Gesundheit am Arbeitsplatz März 2003
113. **Hein, Eckhard:** Die NAIRU – eine post-keynesianische Interpretation, März 2003

114. **Ziegler, Astrid:** Synopse wichtiger Positionen zur Reformdebatte der Europäischen Strukturpolitik nach 2006, April 2003
115. **Tangian, Andranik:** An Econometric decision model for equalizing regional unemployment in West and East Germany, July 2003
116. **Ziegler, Astrid:** Die europäische Strukturpolitik nach 2006 – Anforderungen an ein neues Konzept der europäischen Strukturfonds im Zeitraum 2007-2013, August 2003
117. **Bäcker, Gerhard/Koch Angelika:** Mini- und Midi-Jobs als Niedrigeinkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik. „Erfolgsgeschichte“ oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes?, August 2003
118. **Truger, Achim:** Germany's Poor Economic Performance in the Last Decade: It's the Macroeconomy, not Institutional Sclerosis, September 2003
119. **Tangian, Andranik S.:** Optimizing German regional policy-2004: A study based on empirical data from 1994 to 2001, December 2003
120. **Truger, Achim:** Verteilungs- und beschäftigungspolitische Risiken aktueller Steuerreformkonzepte: Eine Analyse mit Steuerbelastungsvergleichen für konkrete Haushaltstypen, Februar 2004
121. **Niechoj, Torsten:** Gewerkschaften und keynesianische Koordinierung in Europa. Chancen, Risiken und Umsetzungshürden, März 2004
122. **Tangian, Andranik, S.:** Defining the flexicurity index in application to European countries, April 2004
123. **Niechoj Torsten:** Fünf Jahre Makroökonomischer Dialog – Was wurde aus den ursprünglichen Intentionen?, April 2004
124. **Hein, Eckhard/Schulten, Thorsten/Truger, Achim:** Wage trends and deflation risks in Germany and Europe, Juni 2004
125. **Hein, Eckhard/ Truger, Achim:** Macroeconomic co-ordination as an economic policy concept – opportunities and obstacles in the EMU, Juni 2004
126. **Hein, Eckard/Niechoj, Torsten:** Leitlinien für ein dauerhaftes Wachstum in der EU?, Juli 2004
127. **Seifert, Hartmut:** Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, Juli 2004
128. **Hein, Eckhard/Schulten, Thorsten:** Unemployment, Wages and Collective Bargaining in the European Union, September 2004.
129. **Schulten, Thorsten:** Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe, August 2004
130. **Seifert, Hartmut:** Flexibility through working time accounts: reconciling economic efficiency and individual time requirements, Juni 2004
131. **Tangian, Andranik, S.:** Liberal and trade-Unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European Countries, October 2004

132. **Tangian, Andranik, S.:** Constructing the composite indicator “Quality of work” from the third European survey on working conditions, November 2004
133. **Hein Eckhard,** Interest rate, debt, distribution and capital accumulation in a post-Kaleckian model, Dezember 2004
134. **Bothfeld, Silke; Gronbach Sigrid; Seibel Kai:** Eigenverantwortung in der Arbeitsmarktpolitik: zwischen Handlungsautonomie und Zwangsmaßnahmen; Dezember 2004.
135. **Tangian, Andranik, S.:** A composite indicator of working conditions in the EU – 15 for policy monitoring an analytical purposes; März 2005 - englische Fassung -
Tangian, Andranik, S.: Ein zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen in der EU-15 für Politik-Monitoring und analytische Zwecke; August 2005 - deutsche Übersetzung -
136. **Dribbusch, Heiner:** Trade Union Organising in Private Sector Services; April 2005
137. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators; Juni 2005
138. **Tangian, Andranik, S.:** Composite indicator of German regional policy and its use for optimizing subsidies to regional labour markets, Juli 2005
139. **Tangian, Andranik, S.:** Bundestagswahl 2005: Ergebnisse im Spiegel der Parteiprogramme, September 2005 – deutsche Fassung -
Tangian, Andranik, S.: German parliamentary elections 2005 in the mirror of party manifestos, January 2006 - englische Übersetzung -
140. **Ellguth, Peter/Kirsch, Johannes/Ziegler, Astrid:** Einflussfaktoren der öffentlichen Förderung in Ostdeutschland – eine Auswertung des IAB-Betriebspanels -, November 2005
141. **Tangian, Andranik, S.:** European welfare state under the policy „make work pay“: Analysis with composite indicators, Dezember 2005
142. **Brandt, Torsten:** Mini- und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Dezember 2005
143. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik:** Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?, März 2006
144. **Ziegler, Astrid:** Zur Vorbereitung auf die neue Förderphase der Europäischen Strukturfonds – Synopse zu den zentralen Ergebnissen der Aktualisierungsberichte zur Halbzeitbewertung der OP in Ostdeutschland -, März 2006
Ziegler, Astrid: Preparing for the European Structural Funds’ next funding period – Synopsis of the central findings of the updates of the mid-term evaluation of the Operational Programmes in East Germany -, März 2006 - englische Übersetzung –
145. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints, Juni 2006
146. **Leiber, Simone/Zwiener, Rudolf:** Zwischen Bürgerversicherung und Kopfpauschale: Vorschläge für eine tragfähige Kompromisslösung, Juni 2006
147. **Frericks, Patricia/Maier, Robert:** Rentenreformen und ArbeitnehmerInnenrechte im EU-Vergleich - Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität -, August 2006

148. **Tangian, Andranik, S.:** European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations), Oktober 2006
149. **Tangian, Andranik, S.:** Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the European Commission's. Green Paper: "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century", January 2007
150. **Bispinck, Reinhard:** Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsysteem in Deutschland 1995 – 2005, Januar 2007
151. **Ahlers, Elke/Oez, Fikret/Ziegler, Astrid:** Company Relocation: The Consequences for Employees – An Analysis of the WSI Works Council Survey - , März 2007
152. **Bothfeld, Silke:** Labour Market Institutions in Germany: Current Status and Ongoing Reforms, April 2007
153. **Tangian, Andranik, S.:** Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, June 2007
154. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik, S.:** Flexibility: Reconciling Social Security with Flexibility - Empirical Findings for Europe, August 2007
155. **Klenner, Christina/Schmidt, Tanja:** Familienfreundlicher Betrieb: Was hat Einfluss auf die Vereinbarkeitsbewertung?, November 2007
156. **Brehmer, Wolfgang/Seifert, Hartmut:** Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, November 2007
157. **Tangian, Andranik, S.:** Is the work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, November 2007