

### **Geteilte Erwerbstätigkeit - gemeinsame Fürsorge: Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland**

Klammer, Ute; Klenner, Christina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

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

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

#### **Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Klammer, U., & Klenner, C. (2004). Geteilte Erwerbstätigkeit - gemeinsame Fürsorge: Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland. In S. Leitner, I. Ostner, & M. Schratzenstaller (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch: was kommt nach dem Ernährermodell?* (S. 177-207). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-234444>

#### **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.*

Klammer, Ute/ Klenner, Christina (2004):

**Geteilte Erwerbstätigkeit – Gemeinsame Fürsorge.  
Strategien und Perspektiven der Kombination von  
Erwerbs- und Familienleben in Deutschland,**

in: Leitner, S./ Ostner, I./ Schratzenstaller, M. (Hrsg.):

**Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im  
Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?,**

Jahrbuch für Europa- und Nordamerikastudien 7,  
Wiesbaden 2004, S. 177 – 207

# Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland

*Ute Klammer und Christina Klenner*

## 1. Einleitung

Die Sozialpolitik in Deutschland ging lange Zeit von einem Familienmodell aus, das heute in der Realität zwar noch anzutreffen ist, jedoch nicht mehr allgemeine Gültigkeit für die Mehrheit der Menschen beanspruchen kann: das Ernährermodell der Ehe. Inzwischen sind in Deutschland auch Politikansätze zu verzeichnen, die anderen Familienleitbildern folgen. Doch das Ernährermodell wird nach wie vor insbesondere durch das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung nichterwerbstätiger Ehepartner/innen in der Kranken- und Pflegeversicherung, die abgeleiteten Hinterbliebenenrenten sowie zahlreiche weitere Einzelregelungen im Steuer- und Transfersystem massiv gefördert und subventioniert.

Auch die Betriebe gehen mehrheitlich noch von Normalitätsannahmen über ihre Beschäftigten aus, die sich an der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung orientieren. Vollzeitbeschäftigte Männer seien, auch wenn sie Väter minderjähriger Kinder sind, von Familienarbeit weitgehend frei und flexibel verfügbare Arbeitskräfte. Frauen seien hingegen weniger berufs- und karriereorientiert, weil häuslich belastet; daher sei auch nur ein Teil von ihnen an Vollzeitarbeit interessiert, verheiratete Frauen und Mütter bevorzugten hingegen meist Teilzeitarbeit und nur begrenzte berufliche Verantwortung. Diese gängigen Annahmen werden unter den gegebenen Bedingungen zumindest teilweise durch die Realität bestätigt: So hat sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit in vielerlei Hinsicht inzwischen fast den Charakter eines Normalarbeitsverhältnisses für Frauen gewonnen (Klammer und Tillmann 2002: 202).

Wie aber sieht die Realität konkret aus? In welchen Erwerbskonstellationen sind heute in Deutschland Eltern zu finden, die in Paarhaushalten zusammenleben? Welche Arbeitsteilung hinsichtlich des Einkommenserwerbs, der Kinderversorgung und der Hausarbeit gibt es zwischen ihnen? Welche Vorstellungen über die Erwerbsarbeit, das „richtige“ Zusammenleben in der Fa-

milie und über die angemessene Form der Kinderbetreuung haben Mütter und Väter heute?

Der Beitrag untersucht zunächst anhand von aktuellen Daten und Umfrageergebnissen die gewandelten und ausdifferenzierten Lebensrealitäten und Einstellungen von Müttern und Vätern in Deutschland. Anschließend wird anhand eigener qualitativer Forschungsergebnisse dargestellt, wie Familien unter den gegebenen Bedingungen ihren Alltag faktisch leben und mit Hilfe welcher Strategien sie bestehende Grenzen zu überwinden versuchen, um ihre Vorstellungen von einer gelungenen Kombination von Erwerbstätigkeit und Familienleben zu verwirklichen. Ansätze einer sich wandelnden Kultur des Zusammenlebens und der Aufteilung der Kinderbetreuung bei erwerbstätigen Zwei-Eltern-Familien werden aufgezeigt. Zugleich geht es um die Möglichkeiten und Grenzen, die sowohl die betriebliche Realität als auch die staatliche Sozialpolitik gegenwärtig für die Realisierung des „adult worker model“ in Deutschland setzen.

Schließlich geht der Beitrag der Frage nach, wie durch eine Umgestaltung der staatlichen und betrieblichen Sozialpolitik und Arbeitszeitgestaltung das „adult worker model“ besser ermöglicht werden kann. Dabei wird auch gefragt, welche Formen eines solchen Modells wünschbar sind bzw. wie die Ermöglichung einer Spannweite von Lebensmodellen gelingen kann, um nicht einseitig ein bestimmtes Schema sozialpolitisch als einzig förderungswürdiges Standardmodell „vorzuschreiben“.

## 2. Welches „adult worker model“? Tatsächliche und gewünschte Entwicklungen in Deutschland

Im „adult worker model“ werden erwachsene Bürger grundsätzlich als Erwerbstätige angesehen und ihre Ansprüche auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen weitgehend an diesen Status geknüpft. Inwieweit die Lebensrealität der Frauen und Männer in Deutschland diesem Modell entspricht, wird im Folgenden anhand statistischer Daten umrissen. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche spezifische Ausprägung das „adult worker model“ in Deutschland bisher aufweist.

Betrachtet man als Kriterium für die Durchsetzung des „adult worker model“ nur die *Erwerbsbeteiligung*, dann ist die Entwicklung hin zu diesem Modell auch für Deutschland unbestreitbar.<sup>1</sup> Zwar werden bei Frauen nach wie vor Arbeitsmarktpartizipation und Umfang der Erwerbsarbeit in starkem Maße vom Familienstand sowie von der Zahl und dem Alter der Kinder beeinflusst. Aber die Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Müttern, hat in den letzten Dekaden rasch zugenommen. Das Dreiphasenmodell,

bei dem nach der Geburt von Kindern die Erwerbstätigkeit von Frauen für eine Familienphase unterbrochen wird, ist deutlich schwächer ausgeprägt. Die Erwerbstätigenquote von Müttern hat sich stark, nämlich auf fast 61% (2000), erhöht. Tatsächlich erwerbstätig - d.h. diejenigen, die ihre Berufstätigkeit vorübergehend nicht ausüben, weil sie sich z.B. in Elternzeit befinden, werden herausgerechnet - waren in Westdeutschland 2000 rund 57% der Mütter (Tabelle 1).

In Ostdeutschland lag 2000 die tatsächliche Erwerbstätigenquote bei fast siebenzig Prozent und wäre sogar noch höher gewesen, wenn nicht zugleich die Erwerbslosigkeit ostdeutscher Mütter bei 17,5% gelegen hätte. Die Entwicklung in Richtung steigender Müttererwerbstätigkeit sowie hin zum Zweierdienermodell hatte sich unter dem Einfluss des DDR-Leitbildes, flankiert durch den starken Ausbau ganztägiger Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen (Klammer u.a. 2000: 336-337), im Osten Deutschlands wesentlich früher und stärker vollzogen.

Nicht erwerbstätig war 2000 in Ostdeutschland nur etwa jede zehnte Mutter, in Westdeutschland dagegen mehr als jede dritte. Dies verweist auf ein anderes Rollenverständnis, aber auch auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in West und Ost. Gerade Müttern jüngerer Kinder fällt es im Westen Deutschlands erheblich schwerer, eine solche Betreuung für ihre Kinder zu finden, die ihnen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit ermöglicht.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und insbesondere von Müttern vollzieht sich allerdings in anderen Formen als die von Männern. Letztere weisen nach wie vor, auch wenn sie mehrere Kinder haben, durchgehende, höchstens durch Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochene Vollzeitberufsbiografien auf (Deutscher Bundestag 2002: 146-149). Erwerbstätige Frauen mit Kindern dagegen sind im Westen zu zwei Dritteln in Teilzeit beschäftigt (Abbildung 1). Im Osten überwiegt die Orientierung auf eine Vollzeittätigkeit dagegen auch bei den Frauen mit Kindern: siebenzig Prozent von ihnen waren 1999 in Vollzeit tätig. Bei den Teilzeitverhältnissen dominieren hier solche mit mehr als der Hälfte der Vollzeit-Wochenstundenzahl. Es zeigt sich also bereits eine je spezifische Ausprägung des „adult worker model“ in Ost- und Westdeutschland. Während Mütter in Ostdeutschland häufig Vollzeit arbeiten und Nichterwerbstätigkeit nur eine marginale Rolle spielt, arbeiten in Westdeutschland Mütter am häufigsten Teilzeit und sind zu rund einem Drittel nicht erwerbstätig, wohingegen Vollzeitarbeit von Müttern eine geringere Bedeutung hat (Tabelle 1; Ludwig u.a. 2002: 230-231).

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung der 15- bis 64-jährigen Mütter nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (in Jahren)	Frauen von 15 bis 64 J. insgesamt (in Tausend)	davon: Erwerbstätige		Erwerbslose in %	Nicht-Erwerbspersonen in %
		einschl. vorübergehend Beurlaubter <sup>1)</sup> in %	ohne vorübergehend Beurlaubte <sup>1)</sup> in %		
<b>Deutschland 2000</b>					
unter 3	2.024	48,3	30,5	4,0	47,9
3 – 5	1.451	56,7	55,4	9,5	33,9
6 – 14	4.180	69,5	69,1	8,0	22,5
15 und mehr	4.145	65,3	65,0	6,4	28,3
<b>Zusammen</b>	<b>11.799</b>	<b>62,8</b>	<b>59,4</b>	<b>6,9</b>	<b>30,3</b>
<b>Früheres Bundesgebiet 2000</b>					
unter 3	1.758	47,7	29,0	2,6	49,7
3 – 5	1.266	55,7	54,3	6,7	37,6
6 – 14	3.290	67,6	67,1	5,0	27,3
15 und mehr	3.190	62,9	62,6	3,7	33,4
<b>Zusammen</b>	<b>9.503</b>	<b>60,8</b>	<b>56,8</b>	<b>4,4</b>	<b>34,9</b>
<b>Neue Länder und Berlin-Ost 2000</b>					
unter 3	266	52,2	40,0	12,7	35,1
3 – 5	185	63,7	63,4	28,5	7,9
6 – 14	890	76,5	76,3	19,1	4,4
15 und mehr	956	73,3	73,1	15,4	11,4
<b>Zusammen</b>	<b>2.296</b>	<b>71,3</b>	<b>69,8</b>	<b>17,5</b>	<b>11,1</b>
<b>Früheres Bundesgebiet 1991</b>					
unter 3	1.874	37,3	X	5,5	57,3
3 – 5	1.229	47,6	X	5,3	47,1
6 – 14	2.915	59,2	X	4,5	36,3
15 und mehr	3.923	53,7	X	2,7	43,5
<b>Zusammen</b>	<b>9.941</b>	<b>51,5</b>	<b>X</b>	<b>4,1</b>	<b>44,4</b>
<b>Neue Länder und Berlin-Ost 1991</b>					
unter 3	482	75,9	X	17,5	6,6
3 – 5	453	82,8	X	15,1	2,1
6 – 14	1.036	86,6	X	11,3	2,1
15 und mehr	841	74,9	X	9,6	15,5
<b>Zusammen</b>	<b>2.812</b>	<b>80,6</b>	<b>X</b>	<b>12,5</b>	<b>6,9</b>
<b>Früheres Bundesgebiet 1972</b>					
unter 6	4.022	33,9	X	66,1 <sup>2)</sup>	
6 – 14	3.683	44,2	X	55,8 <sup>2)</sup>	
15 – 17	919	47,3	X	52,7 <sup>2)</sup>	
<b>Zusammen</b>	<b>8.624</b>	<b>39,7</b>	<b>X</b>	<b>60,3<sup>2)</sup></b>	

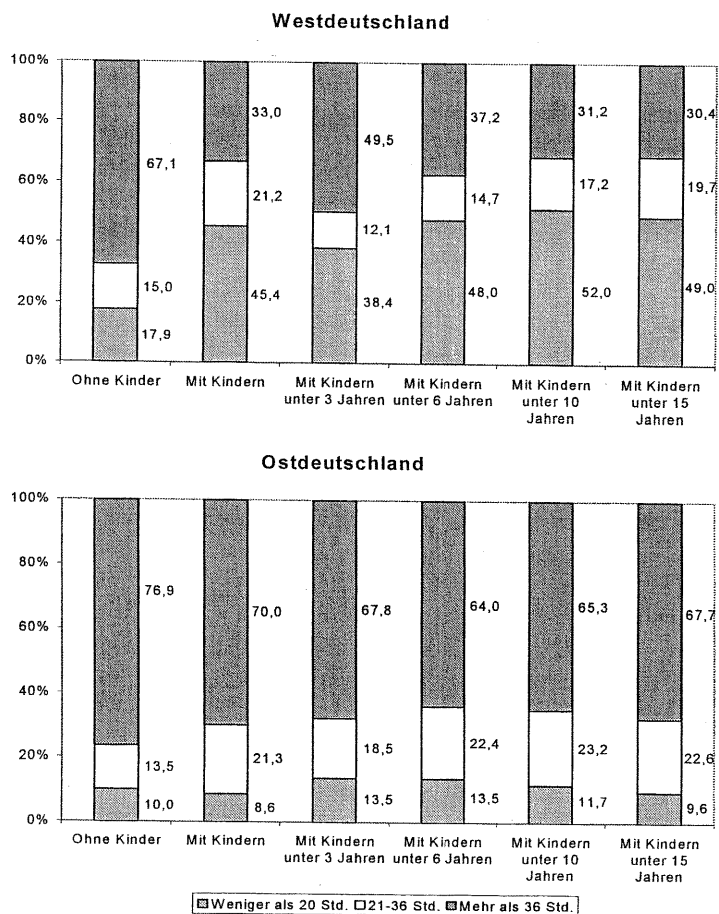
Anmerkungen: 1) Personen, die ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend nicht ausüben, weil sie sich z.B. im Erziehungsurlaub/in der Elternzeit befinden (erstmalig erhoben im Mikrozensus 1996); 2) Erwerbslose und Nichterwerbspersonen; X: Tabellenfach gesperrt, da der Tatbestand nicht erhoben wurde. Quelle: Statistisches Bundesamt 2001a, Mikrozensus – Bevölkerung am Familienwohnsitz, in: Engstler und Menning 2003: 245.

Der Trend zunehmender Müttererwerbstätigkeit und kürzerer Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bestätigt sich auch bei einer biografischen Betrachtung. Wie aus den Daten der Untersuchung AVID (Altersvorsorge in Deutschland) zu erkennen ist, haben von der Kohorte der 1936 bis 1940 geborenen Frauen noch 83% eine oder mehrere Phasen der „Haushaltsführung mit der Erziehung von Kindern“ gehabt, und im Durchschnitt summierten sich diese Phasen im Lebensverlauf auf 12,6 Jahre. Unter den 1951 bis 1955 geborenen Frauen werden voraussichtlich nur noch zwei Drittel diese Form der Erwerbsunterbrechung aufweisen, und die Dauer wird sich im Durchschnitt „nur“ noch auf 8,3 Jahre belaufen (Klammer und Tillmann 2002: 157, 167). Der Anteil der Frauen, die auch ohne minderjährige Kinder phasenweise Hausfrau sind, ging im Vergleich der genannten Kohorten von 48,3% auf 27,9% deutlich zurück (Klammer und Tillmann 2002: 158), und alles spricht dafür, dass diese Entwicklungen sich bei jüngeren Kohorten bereits weiter fortgesetzt haben.

Betrachten wir die Erwerbssituation auf Paarebene, so zeigt sich eine Ausdifferenzierung der Lebensmodelle entlang des Arbeitszeitumfangs der Frauen: Vom traditionellen Ernährermodell (Mann Vollzeit/Frau nichterwerbstätig), über dessen modernisierte Variante (Mann Vollzeit/Frau Teilzeit) bis hin zum „Doppelversorgermodell“ (Mann Vollzeit/Frau Vollzeit). Von den 1951 bis 1955 geborenen Frauen werden rund achtzig Prozent in ihrem Leben eine Phase (sozialversicherungspflichtiger) Teilzeitarbeit gehabt haben (Klammer und Tillmann 2002: 152). Bei der aus der Zeitpunkt Betrachtung zutreffenden Charakterisierung dieses Modells als „modifiziertes Ernährermodell“<sup>2</sup> ist jedoch zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit oft eine Scharnierfunktion übernimmt: Fast alle Frauen, die Teilzeit gearbeitet haben, weisen am Ende Kombinationsbiografien aus Teilzeit- und Vollzeitarbeit auf (Klammer und Tillmann 2002: 153). Andere Varianten, bei denen auch Männer Teilzeit arbeiten, spielen nur eine marginale Rolle in Deutschland.

Das „adult worker model“ unterscheidet sich zweifellos in seinen Auswirkungen auf die soziale Gleichheit der Geschlechter, je nachdem, welche Erwerbskonstellation auf Paarebene gegeben ist. Dies hat nicht nur Folgen für die geschlechtsspezifische Aufteilung der Familienarbeit, sondern auch für die Frage, ob die Frauen mit ihrer Arbeit (Erwerbsarbeit plus Familienarbeit) eine individuelle Existenzabsicherung erreichen oder ob ihr Lebensunterhalt nur durch den Familienzusammenhang gewährleistet ist.

Abbildung 1: Wochenarbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen mit und ohne Kind(ern) im Haushalt, West- und Ostdeutschland 1999, in %



Quelle: Statistisches Bundesamt 2001b; eigene Berechnungen.

Es ist vielfach darauf hingewiesen worden, dass das eigene Erwerbseinkommen für die Verhandlungsmacht (bezüglich der Aufteilung der unbezahlten Arbeit, der Einkommensverwendung, beruflicher Belange oder individueller Interessen) innerhalb der Paarbeziehung ein wichtiger Faktor ist (z.B. Ludwig u.a. 2002: 148-154). Nach Daten des Mikrozensus leben mehr als vierzig Prozent der verheirateten Frauen in Westdeutschland überwiegend

vom Einkommen der Angehörigen (meist des Partners). Für ostdeutsche Frauen hat das Verwiesensein auf das Partnereinkommen geringe Bedeutung (5,1%; Angaben für 2001). Zwar können verheiratete Frauen, wenn sie erwerbstätig sind, mehrheitlich ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten, doch sind im Westen immerhin auch achtzehn Prozent der erwerbstätigen Frauen auf das Partnereinkommen angewiesen, während dies im Osten nur für 0,6% der erwerbstätigen Frauen gilt. Männliche Personen sind von Angehörigen finanziell fast nur als Kinder oder Jugendliche, d.h. vor der Aufnahme einer eigenen Erwerbstätigkeit, sowie in gewissem Umfang als Erwerbslose abhängig. Sind sie verheiratet, gilt dies nur für rund ein Prozent von ihnen (Statistisches Bundesamt 2001b: 174-176, 267-269).

Tabelle 2: Beitrag 20- bis 40-jähriger Mütter zum Haushaltseinkommen bei Paaren nach Kinderzahl des Paares und Erwerbsumfang der Frau, 1998, in %

Typ des Haushalts, in dem die Frau lebt	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Anteil der Frau am Haushalts-Bruttoeinkommen		Anteil der Frau am Haushalts-Bruttoeinkommen	
	durch Arbeitnehmer-einkommen	durch Transferleistungen	durch Arbeitnehmer-einkommen	durch Transferleistungen
	in %			
<b>Paare mit 1 Kind*</b>	<b>14,4</b>	<b>6,4</b>	<b>28,8</b>	<b>7,1</b>
Frau Vollzeit erwerbstätig	42,2	2,9	44,6	4,3
Frau Teilzeit erwerbstätig	26,9	4,2	30,5	4,3
Frau geringfügig beschäftigt	9,0	6,0	/	/
Frau nicht erwerbstätig	1,2	9,2	(0,4)	(15,3)
<b>Paare mit 2 Kindern*</b>	<b>10,9</b>	<b>7,3</b>	<b>27,4</b>	<b>9,1</b>
Frau Vollzeit erwerbstätig	37,1	5,1	40,5	6,4
Frau Teilzeit erwerbstätig	23,8	5,2	31,0	6,3
Frau geringfügig beschäftigt	6,8	7,3	/	/
Frau nicht erwerbstätig	1,4	8,5	(0,3)	(16,7)
<b>Paare mit 3 u. m. Kindern*</b>	<b>6,9</b>	<b>12,1</b>	<b>(35,2)</b>	<b>17,0</b>
Frau Vollzeit erwerbstätig	(35,6)	(8,6)	(28,8)	(10,6)
Frau Teilzeit erwerbstätig	20,6	9,1	/	(11,1)
Frau geringfügig beschäftigt	5,6	10,6	(0,5)	/
Frau nicht erwerbstätig	0,7	13,6	—	(27,7)

Anmerkungen: \* = Kinder unter 27 Jahren. / = Zellbesetzung unter 30. () = Zellbesetzung 30 bis unter 100. Quelle: Becker 2001; Datenbasis: Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998 (Privathaushalte mit einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen unter 17.895 €); in: Engstler und Menning 2003: 261.

Tabelle 2 zeigt den durchschnittlichen Einkommensbeitrag von Frauen mit Kindern zum Haushaltseinkommen. Die (wenigen) Frauen, die auch mit Kindern in Vollzeit tätig sind, tragen aus ihrer Erwerbstätigkeit mit einem Anteil zwischen 37% und fünfundvierzig Prozent beträchtlich zum Haushaltseinkommen bei. Bei einer Teilzeittätigkeit sinkt dieser Anteil jedoch auf rund fünfundzwanzig Prozent (West) bzw. dreißig Prozent (Ost), bei einer geringfügigen Beschäftigung sogar auf marginale sechs bis neun Prozent. Allerdings lohnt sich dies für die Ehepaare meist trotzdem, weil bei einer nur geringfügigen Tätigkeit eines Partners (meist der Ehefrau) die steuerliche Förderung infolge des Ehegattensplittings höher ist als bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeit- oder Vollzeitarbeit.

Insgesamt ist also das Gewicht des Einkommensbeitrags der Frauen zumindest im Westen Deutschlands meist noch relativ gering: Im Durchschnitt aller Paarhaushalte mit Kindern macht der Anteil von Frauen im Westen nur sieben bis vierzehn Prozent, im Osten 27% bis 29% des Haushaltseinkommens aus.<sup>3</sup> Überwiegend sind somit nach wie vor die Männer trotz Erwerbstätigkeit der Partnerinnen die Familienernährer.<sup>4</sup>

Bezieht man also die Frage der Erwirtschaftung des Lebensunterhalts in die Betrachtung ein, so lässt sich bisher nur von einer eingeschränkten Durchsetzung des „adult worker model“ in Deutschland sprechen. Unter diesen Umständen erscheint es vielen Paaren rational, dass nicht der Mann die Arbeitszeit reduziert oder als Einkommensbezieher ganz ausfällt, um sich stärker der Kinderversorgung und Hausarbeit zu widmen. Nach wie vor tragen daher Frauen die Hauptlast der alltäglichen Arbeit in diesem Bereich der „zweiten Schicht“ (vgl. Hochschild und Machung 1989). Der Zeitaufwand von Frauen für Hausarbeit war 2000 doppelt so hoch wie der der Männer (Tabelle 3; Künzler u.a. 2001: 81). Über die Teilung der Hausarbeit gibt es nach Aussage der Bevölkerungsmehrheit häufig Auseinandersetzungen.<sup>5</sup>

Etwas anders verhält es sich mit der Zeit, die die Eltern für die Versorgung der Kinder aufbringen. Auch wenn zumeist die Sorgearbeit nicht paritätisch aufgeteilt ist, trägt heute ein Teil der Mütter und Väter die Verantwortung für die Sorgearbeit gemeinsam und organisiert sie arbeitsteilig. Fthenakis und Minsel (2001) bezeichnen das als „co parenting“. Man kann dies mit „gemeinsame Verantwortung, geteilte Arbeit“ umreißen, d.h. mit Aufgabenteilung und auf der zeitlichen Ebene mit Aufteilung der Betreuungszeiten. Durch die abwechselnde (wenn auch nicht unbedingt gleichgewichtige und gleichgeartete) Betreuung der Kinder durch Mutter und Vater wird die arbeitsbedingte Abwesenheit des einen Elternteils durch den jeweils anderen Partner aufgefangen. Bei Zweiverdienerfamilien verschiebt sich so auch in gewissem Umfang die Aufteilung der Sorgearbeit. Das lässt sich auch am Zeitaufwand ablesen. Männer in Partnerschaften sind in die Betreuung von Vorschulkindern durchschnittlich pro Woche rund 22 (West) bzw. zwanzig Stunden (Ost) eingebunden, bei Schulkindern sinken die Werte auf zwölf bis

dreizehn Stunden (Tabelle 3). Die Werte für die Frauen liegen zwar mit 36 Stunden bei der Betreuung von Vorschulkindern deutlich höher (nicht zuletzt deshalb, weil Elternzeit fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen wird), aber bei der Betreuung von Schulkindern sind die Unterschiede zwischen den Eltern nicht sehr groß. In Ostdeutschland sind Mütter und Väter sogar an der Betreuung von Schulkindern nahezu gleich beteiligt (12,1 bzw. 11,6 Stunden), was sicher auch vor dem Hintergrund der verbreiteten Vollzeit-Vollzeit-Kombination zu erklären ist.

Tabelle 3: Durchschnittliche Zeitverwendung in Deutschland, 2000

	zusammen		Paare mit Kindern				Alleinerziehende	
			mit Vorschulkind(ern)		mit Schulkind(ern)			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Westdeutschland</b>								
in Stunden pro Woche								
Erwerbsarbeit/ Bildung	18,3	52,1	11,3	51,6	22,7	52,5	34,7	(47,6)
Routinehausarbeit	40,6	15,8	41,1	16,1	40,3	15,5	33,4	(22,3)
andere Hausarbeit	6,2	9,9	5,7	9,1	6,5	10,7	4,9	(7,1)
Kinderbetreuung	24,9	17,4	36,0	21,7	17,8	13,2	17,0	(15,2)
Kranken- und Altenpflege/ Freiwilligenarbeit	2,5	2,9	1,6	2,5	3,1	3,3	2,3	(2,7)
Gesamtarbeitszeit	92,3	98,0	95,5	100,9	90,3	95,3	92,2	(94,8)
Freizeit	13,4	12,4	11,9	11,6	14,4	13,1	13,5	(11,9)
<b>Ostdeutschland</b>								
in Stunden pro Woche								
Erwerbsarbeit/ Bildung	34,4	53,2	18,6	51,3	38,8	53,8	38,5	(53,7)
Routinehausarbeit	36,6	15,0	40,4	14,6	35,6	15,1	34,4	(26,9)
andere Hausarbeit	7,0	13,3	6,0	9,9	7,3	14,5	6,5	(8,9)
Kinderbetreuung	17,2	13,8	35,9	20,4	12,1	11,6	16,5	(15,3)
Kranken- und Altenpflege/ Freiwilligenarbeit	3,1	2,7	2,8	1,5	3,2	3,1	2,9	(2,7)
Gesamtarbeitszeit	98,3	97,9	103,6	97,7	96,8	98,0	98,5	(107,5)
Freizeit	11,9	11,8	9,8	11,0	12,4	12,0	13,2	(6,3)

Anmerkungen: ( ) = Eingeschränkter Aussagewert wegen Fallzahl < 30.

Quelle: Künzler u.a. 2001; eigene Zusammenstellung nach Anhangtabellen.

Nach und nach lässt sich also das Vordringen von Einstellungen, die von den traditionellen Stereotypen über die Geschlechterrollen abweichen, sowie die allmähliche Herausbildung eines neuen Typs gemeinsam verantworteter Elternschaft, des „co parenting“, konstatieren. 1996 stimmten fünfundneunzig Prozent der Männer im Westen und 97% der Männer im Osten der Aussage zu „Wenn Männer sich nicht an der Erziehung ihrer Kinder beteiligen, ver-säumen sie etwas“ (BMFSFJ 1996: 24). Mehr als zwei Drittel der Väter haben heute ein Vaterschaftskonzept, das in erster Linie ihre soziale Rolle betont („Vater als Erzieher“, Fthenakis und Minsel 2001: 7), weniger als dreißig Prozent sehen sich in erster Linie als Ernährer. Auch wenn selbst die kindorientierten Väter ganz überwiegend vollzeiterwerb-stätig sind und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie ein beträchtliches Behar-rungsvermögen aufweist, wäre es falsch, die allmählichen Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung zu ignorieren. Diese Veränderungen, auch wenn sie längst nicht alle Familien betreffen, führen unabweisbar zu neuen Anforderungen von Müttern und Vätern an die Gestaltung einer Arbeitswelt, die die gemeinsame Verantwortung und Teilung der Zeiten möglich macht (s. Abschnitt 4).

Die Gesamtarbeitszeit (Summe aus Erwerbs- und Familienarbeit) von Männern und Frauen ist in Deutschland im Durchschnitt ziemlich ausgeglichen (Tabelle 3). Das durchschnittliche Mehr an Hausarbeit bei den Frauen wird durch ein Weniger an Erwerbsarbeit kompensiert. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Frauen mit Vorschulkindern in Ostdeutschland. Sie sind mehr belastet und haben deutlich weniger Freizeit. Insgesamt lässt sich festhalten: Die ostdeutsche Ausprägung des „adult worker model“ ist eher ein Doppelbelastungsmodell für die Frauen (v.a. Mütter), das aber mit einem vergleichsweise hohen Einkommensbeitrag der Frauen und damit einer tendenziell besseren Verhandlungsmacht in der Partnerschaft einhergeht, während die westdeutsche Ausprägung eher einem von zeitlicher Entlastung, jedoch von stärkerer wirtschaftlicher Abhängigkeit geprägten Modell auf Seiten der Mütter entspricht.

Befragt man in Deutschland Frauen und Männer nach ihren Rollenbil-dern, so ist insgesamt ein Abnehmen traditioneller, mit dem Ernährermodell verknüpfter Einstellungen zu verzeichnen, auch wenn Ost-West-Unterschiede zu konstatieren sind (Tabelle 4). Knapp die Hälfte der westdeutschen und ein reichliches Viertel der ostdeutschen Frauen stimmten der traditionellen Aufgabenteilung in der Ehe, bei der die Frauen zu Hause bleiben sollten, zu. Eine knappe Mehrheit der Frauen sieht dies nicht (mehr) so; Männer sind etwas traditioneller eingestellt. Allerdings findet die Aussage, kleine Kinder würden unter der Erwerbstätigkeit ihrer Mütter leiden, im Westen noch mehrheitlich und im Osten noch von einer beträchtlichen Minderheit Zustimmung. Dass Frauen in erster Linie die Karriere des Mannes unterstützen sollten, wird jedoch nur noch von einer Minderheit als richtig angesehen. Sowohl bei Frauen

als auch bei Männern lässt sich also ein Einstellungswandel hin zur stärkeren Partizipation von Frauen und auch – abgeschwächt – von Müttern kleiner Kinder am Arbeitsmarkt konstatieren, so dass das „adult worker model“ zu-mindest von dieser Seite her zunehmende Akzeptanz findet.

Tabelle 4: Einstellungen zu den Aufgaben von Frauen zwischen 1982 und 2000 in %<sup>1</sup>

	Westdeutschland				Ostdeutschland		
	1982	1991	1996	2000	1991	1996	2000
<b>„Ein Kleinkind wird sicher darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist“</b>							
Frauen	87	73	72	66	57	49	39
Männer	88	79	80	77	59	49	43
<b>„Es ist für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert“</b>							
Frauen	70	49	47	47	30	26	27
Männer	71	51	53	51	35	27	35
<b>„Für eine Frau ist es wichtiger, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen“</b>							
Frauen	54	34	35	32	31	27	27
Männer	50	30	34	33	30	23	30

Anmerkungen: <sup>1</sup> jeweils die Antwort: „stimme voll und ganz zu“ bzw. „stimme eher zu“  
Quelle: Statistisches Bundesamt 2002: 537-539.

Betrachten wir die Erwerbskonstellation auf Paarebene, so zeigt ein Vergleich der tatsächlichen und der gewünschten Situation, dass die bevorzugten Kombinationen bei weitem nicht verwirklicht werden können. Nach Angaben des „Employment Options of the Future Survey“ leben in Deutschland Ehepaare mit Kindern unter sechs Jahren zwar zu mehr als fünfzig Prozent in der Konstellation „Mann Vollzeit – Frau nicht erwerbstätig“, aber nur knapp sechs Prozent dieser Gruppe wünschen sich diese Konstellation auch. Neben den unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind es vor allem die geforderten Arbeitszeiten, die Mütter daran hindern, nach der Geburt wieder in den Beruf einzusteigen (vgl. Engelbrech und Jungkunst 2001a).

Insgesamt zeigt sich eine Ausdifferenzierung von Lebensmodellen einerseits und Wünschen und Vorstellungen der Eltern andererseits hinsichtlich der erstrebenswerten Erwerbs- und Betreuungskonstellationen. Doch scheinen zumindest dann, wenn kleine Kinder zu versorgen sind, die Wünsche nach einem Modell zu überwiegen, in dem die Mütter Teilzeit arbeiten, während die Väter in Vollzeit tätig sind und den größeren Teil des Familieneinkommens erwirtschaften. Vier Fünftel der Mütter, deren Kind(er) nach 1991 geboren



wurde(n), bevorzugen diese Konstellation, und zwar in West- und Ostdeutschland gleichermaßen (vgl. Engelbrech und Jungkunst 2001a). Wenn sich diese Vorstellungen verwirklichen lassen, könnte damit im Osten wie bisher schon im Westen die modernisierte Versorgung mit einem Vollzeit-Teilzeit-Modell zum vorherrschenden Typus werden, wenn Kinder zu versorgen sind. Wären die Rahmenbedingungen besser, würde aber von einem beträchtlichen Teil der Paare (rund einem Drittel) auch die gleichgewichtige Teilhabe beider Partner an der Erwerbsarbeit in Form einer Vollzeittätigkeit bevorzugt. Damit weisen der skizzierte Wertewandel und die gewünschten Konstellationen deutlich auf die Verabschiedung des (reinen) Ernährermodells als Ideal in Deutschland hin.

### 3. Wie gestalten Familien ihren Alltag? Kreativität der Eltern und Grenzen, an die sie stoßen

Wie die Analyse gezeigt hat, ist die „Zeit nach dem Ernährermodell“ längst angebrochen. Einer wirklich gleichgewichtigen Neu-Aufteilung von Zeitverwendung und Einkommenserwirtschaftung von Frauen und Männern stehen allerdings immer noch einige Hürden im Weg – vor allem dann, wenn Fürsorgeaufgaben mit zu bewältigen sind. Welche dies sind, und wie Familien heute schon ein „adult worker model“ leben, wird in diesem Abschnitt erörtert. Der Abschnitt stützt sich dabei im Wesentlichen auf die Ergebnisse zweier qualitativer Forschungsprojekte zu den Strategien erwerbstätiger Eltern, an denen die Autorinnen des vorliegenden Beitrags beteiligt waren (vgl. Ludwig u.a. 2002, im Folgenden „Projekt 1“ genannt, sowie Klenner u.a. 2002, im Folgenden „Projekt 2“ genannt). Die Darstellung konzentriert sich auf die Vereinbarkeitsstrategien von Eltern in Paarbeziehungen. Dabei werden die erwerbstätigen Mütter und Väter jüngerer Kinder in den Blick genommen, da bei ihnen – neben der wachsenden Gruppe von Beschäftigten mit Pflegeverpflichtungen – die Frage nach einer Balance von Arbeit und (Familien-)Leben immer noch besonders relevant ist. Die Konzentration auf Paarfamilien resultiert aus der Überlegung, dass gerade in Bezug auf diesen Familientyp noch viele institutionelle Regelungen existieren, die dem „adult worker model“ entgegenstehen,<sup>6</sup> und sich hieraus besondere Ansprüche, aber auch Chancen für die Förderung einer neuen, geschlechtergerechten „Work-Life-Balance“ ergeben.

Betrachtet man die alltägliche Lebensführung von erwerbstätigen Eltern mit jüngeren Kindern, so lässt sich eine Fülle erstaunlich komplexer Muster und Arrangements finden, von denen kaum eines dem anderen gleicht. Nicht nur die jeweiligen konkreten Bedingungen unterscheiden sich. Es gibt auch

kaum noch ein allgemein akzeptiertes Modell, wie „man“ mit Kindern lebt. Individualisierung und Pluralisierung führen zu unterschiedlichen „familialen Grundarrangements“ (Klenner u.a. 2002: 49-51). Viele Faktoren, wie z.B. die individuellen Auffassungen von Partnerschaft, Kindererziehung und Familienleben, die Vorstellungen über eine angemessene Erwerbsbeteiligung der Partner, die beruflichen Ambitionen, die Aufteilung der Hausarbeit, die Betreuungsformen der Kinder, die Wohnform u.v.a., gehen in dieses Arrangement ein. Es ist Ergebnis von Entscheidungen und Handlungen der Familienmitglieder (vor allem der Eltern) und wird immer wieder auch an externe Bedingungen angepasst. So entsteht eine je spezifische familiäre Lebensführung (vgl. Jürgens 2001).

Fast alle Eltern nutzen und kombinieren Elemente öffentlicher Familienpolitik (Elternzeit, öffentliche Kinderbetreuung etc.), betriebliche Angebote und Möglichkeiten (vor allem im Bereich der Arbeitszeitgestaltung) sowie private Unterstützungs-Netzwerke zu einem je eigenen Welfare-Mix. Sie fügen aus den unterschiedlichen Ressourcen mit viel Einsatz individuelle Zeit- und Betreuungs-„Pakete“ zusammen, die sich mit dem Alter der Kinder wandeln (vgl. Knijn u.a. 2003). Die Entscheidung über die Betreuungsform(en) und ihre Kombination wird vom Umfang der Erwerbsbeteiligung, der Lage der Arbeitszeiten der Eltern sowie dem elterlichen Konzept von Betreuung und Erziehung der Kinder beeinflusst. Sie hängt vom Angebot an institutioneller Betreuung und den Möglichkeiten informeller externer Betreuung am Wohnort, der räumlichen Wohnumgebung sowie vom Einkommen der Eltern ab (Projekt 2; s.a. Büchel und Spiess 2002).

Häufig sind die Zeit- und Betreuungspakete fragil und störungsanfällig; viele müssen schon bei kleinen Unregelmäßigkeiten, wie dem Ausfall von Schulstunden, erst recht bei der Krankheit eines Kindes oder der Tagesmutter, mittels Improvisation oder unter Nutzung eines „Notfallplans“ neu geschnürt werden. In den Interviews (Projekt 2) kamen eine Fülle von Anforderungen nicht alltäglicher Natur – „Wechselfälle“ im Leben der Kinder – zur Sprache, auf die die Eltern kurzfristig reagieren mussten und die die gefundenen Lösungen in Frage stellen (z.B. „Läusealarm“ in der Kita, eine zerbrochene Zahnsperre, Ängste des Kindes).

Was die Inanspruchnahme staatlicher familienpolitischer Maßnahmen angeht, so bestätigen die qualitativen Interviews (Projekt 1) die aus den IAB-Erhebungen (vgl. Engelbrech und Jungkunst 2001b; Beckmann 2001; Beckmann und Engelbrech 2001) bekannte hohe, aber einseitig auf die Mütter konzentrierte Inanspruchnahme der Elternzeit. Sie zeigen auch, dass die ganz überwiegende Nutzung der Elternzeit durch die Mütter fast immer auf einer gemeinsamen, im Konsens beschlossenen Familienstrategie beruht, wobei neben dem Wunsch der Mütter, sich um ihr Kind am Anfang selber zu kümmern (s.a. Lewis 2000: 35-36), nach Aussagen der Befragten die Ausgestaltungsmerkmale des Elternurlaubs, vor allem die niedrigen und zeitlich begrenzten,

nicht am vorherigen Lohn orientierten Transferzahlungen, einen erheblichen Einfluss auf die Familienstrategie haben: Viele Familien können oder wollen sich eine „Vaterzeit“ und damit den temporären Ausfall der Haupteinkommensquelle der Familie in einer Phase steigenden Finanzbedarfs nicht leisten. Auch die Untersuchung „Väter und Erziehungsurlaub“ kommt zu diesem Ergebnis, offenbart aber auch die davon unabhängigen Ablehnungsgründe von Vätern (vgl. Vaskovics und Rost 1999).

Die Mehrzahl der später wieder vollzeiterwerbstätigen Mütter des qualitativen Samples (Projekt 1) hatte bereits vor Ablauf der maximalen Elternzeit von drei Jahren wieder ihre Erwerbstätigkeit aufgenommen, allerdings oft zunächst in deutlich reduziertem Umfang. Aber auch bei einem verkürzten Erziehungsurlaub scheinen die Rollen der Partner durch diese Phase vorgeprägt zu sein. Braucht das Kind später besondere Zuwendung und Betreuung, z.B. bei Erkrankungen, sind es in aller Regel die Mütter, die diese Betreuungsaufgabe übernehmen und dem Arbeitsplatz entweder durch Nutzung der Freistellungsrechte bei Krankheit des Kindes, eigene Krankmeldung oder die Nutzung flexibler Arbeitszeiten fern bleiben. Von den Vätern hatte eine Freistellung bei Krankheit des Kindes bislang fast keiner in Anspruch genommen (Projekt 1); hier könnte – neben anderen Gründen - erneut die Höhe des Einkommensausfalls eine Rolle spielen,<sup>7</sup> aber auch die Furcht derjenigen Väter, die nicht schon früh die Fürsorgeverantwortung für ihre Kinder übernommen haben, gerade in diesen „Ausnahmefällen“ der Situation nicht gewachsen zu sein.

Während bei den Kindern unter drei Jahren die öffentliche Betreuungsquote in Westdeutschland nach wie vor ein Schlusslicht im EU-Vergleich darstellt,<sup>8</sup> beinhaltet das für ältere Vorschulkinder geschnürte Betreuungspaket in der Regel erstmals öffentliche Betreuung. Bei aller gewachsenen Vielfalt der öffentlichen, marktwirtschaftlich organisierten und privaten Betreuungsmöglichkeiten machten die Interviews (Projekt 1) doch deutlich, dass Angebote der öffentlichen Kinderbetreuung für fast alle ostdeutschen und die ganz überwiegende Zahl der westdeutschen erwerbstätigen Eltern eine zentrale und durch nichts zu ersetzende Säule der gesamten Familienorganisation sind. Dabei zeigt sich die ostdeutsche Betreuungslandschaft nicht nur durch den immer noch höheren Deckungsgrad<sup>9</sup> sowie den höheren Anteil an Ganztagesangeboten überlegen. Als günstig für die Entwicklung der Kinder und als Erleichterung für erwerbstätige Eltern erweist sich auch, dass die einzelnen Angebote räumlich und zeitlich besser aufeinander abgestimmt sind als im Westen und die Kinder oft viele Jahre im gleichen örtlichen und sozialen Umfeld, zum Teil sogar von den gleichen Betreuern betreut, bleiben können – Kindergarten, Grundschule, Hort, Musik- und Sportangebote etc. sind örtlich und zeitlich koordiniert. Wie in Projekt 1 am Beispiel Leipzigs untersucht, ist hier die räumliche Beständigkeit des Betreuungsortes durch altersgemischte Betreuung typisch, die oft auch den Freizeitbereich mit einschließt, wie z.B.

im Falle des Stadtteils Grünau, wo der ehemalige Krippenteil einer Einrichtung zu einer Kreativschule umgebaut wurde, die den Kindern vielfältige nachmittägliche Kursangebote macht und Hol- und Bringdienste für die beteiligten Kinder sicherstellt. Eltern in Westdeutschland, vor allem Eltern mehrerer Kinder, berichteten dagegen häufig von zeitraubenden Fahrdiensten, um ihre Kinder quer durch die Stadt<sup>10</sup> auf unterschiedliche Schulen, Horte und Freizeitaktivitäten zu verteilen und wieder einzusammeln. Hierdurch werden die Zeitarrangements vieler Eltern nicht unwesentlich verkompliziert, während das Leben der Kinder durch eine Taylorisierung mit strikten Zeithythen bestimmt wird (Ludwig u.a. 2002: 30-40; Klenner u.a. 2002: 100-101).

Beklagt wird vor allem im Westen von vielen erwerbstätigen Eltern nicht nur, dass die Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuungsangebote oft nicht die Länge normaler Arbeitszeiten abdecken, sondern auch deren fehlende zeitliche Flexibilität. Diese hat bisher mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten bei weitem nicht mitgehalten. Von den befragten Eltern gaben die meisten an, ihre Kinder nicht unbedingt insgesamt länger in die Krippe oder den Kindergarten geben zu wollen, aber je nach Bedarf zu unterschiedlichen Zeiten und auch unterschiedlich lange (Projekt 1).

Die steigende Komplexität und Fragilität der familiären Arrangements beim Übergang der Kinder in die Schule ist oft beschrieben worden (Ludwig u.a. 2002: 110-112; Klenner u.a. 2002: 124-133). Kurze und unzuverlässige Unterrichtszeiten, lange Ferien und fehlende Nachmittagsbetreuung von Schulkindern machen bislang eine vollzeitige Erwerbstätigkeit beider Elternteile fast unmöglich, sofern nicht in größerem Umfang andere Ressourcen mit eingebunden werden. Sind dennoch beide Eltern in nicht nur geringem Umfang erwerbstätig, treten oft Probleme auf, die ein umfassendes Familienzeitmanagement erfordern. Wiederholt genannt wurden Probleme, wenn mehrere Geschwisterkinder je unterschiedlichen Zeiten verschiedener Einrichtungen unterliegen. Zur Absicherung der Schulferien wurde häufig auf ausgesprochene Notlösungen zurückgegriffen, wie getrenntes Urlaubnehmen der Eltern sowie die Aneinanderreihung verschiedener Lösungen, die die Kinder keineswegs immer bereitwillig akzeptieren (Projekt 2). Sichtbar wurde allerdings auch, welchen Beitrag ungleichmäßige Verteilungen der Arbeitszeit spielen können. In einigen Fällen wurden Schulferien mit Kurzsabbaticals und Blockfreizeiten aus Arbeitszeitkonten überbrückt, so dass die Eltern auch zusätzlich zum Jahresurlaub gemeinsame Zeit mit ihren Kindern verbringen konnten.

Bei dieser Einbindung anderer Ressourcen entwickeln erwerbstätige Eltern viel Kreativität. Ganz überwiegend sind es dabei die Mütter, die ganze Betreuungsnetze spinnen und pflegen sowie die Verantwortung dafür tragen, dass beim Versagen eines Betreuungsbausteins eine Alternativlösung gefunden wird. Vor allem in Westdeutschland, wo erwerbstätige Mütter oft mehr „Zeitlücken“ zu füllen haben als in Ostdeutschland, erweisen sie sich oft als wahre Zeit-Managerinnen. Nachbarn, Freunde, Kollegen, Verwandte, vor al-

lem immer wieder die Großmütter,<sup>11</sup> werden regelmäßig oder gelegentlich bei der Betreuung der Kinder mit eingebunden (Ludwig u.a. 2002: 45-60). Rein „marktlische“ Lösungen – bezahlte Tagesmütter oder Babysitter – sind in beiden Teilen Deutschlands bisher weit weniger verbreitet<sup>12</sup> als z.B. in Großbritannien oder den USA. Es ist jedoch festzuhalten, dass auch die vielfältigen persönlichen, informellen Arrangements nicht umsonst zu haben sind. Vielmehr zeigt sich ein weites, von fließenden Übergängen gekennzeichnetes Spektrum von unterschiedlich „entlohnten“ Leistungen: Die Gegenleistung kann neben Geld auch Geschenke umfassen, noch häufiger sind aber immaterielle Gegenleistungen für Kinderbetreuung wie z.B. die Erledigung des Wocheneinkaufs oder Putzen für die Kinder betreuende Oma, das Blumengießen bei der Nachbarin während deren Abwesenheit oder die wechselseitige Betreuung der Kinder unter Freundinnen.<sup>13</sup> Über den (Schwarz-)Markt ausgelagert werden dagegen häufiger personenferne Dienstleistungen (wie Fensterputzen, Wohnungsreinigung, Nutzung von Wäscheservice), wobei auch dies in Westdeutschland bislang weiter verbreitet ist als in Ostdeutschland. In Deutschland gilt dabei, was auch in anderen europäischen Ländern der Regelfall zu sein scheint (vgl. z.B. Tobío 1999 für Spanien, für Deutschland zuletzt Gather u.a. 2002, siehe auch Gavanas und Williams in diesem Band): Die Erwerbsintegration der Mütter geht, sofern die Kultur der sozialen Schicht und das Haushaltsbudget das erlauben, mit einer Umverteilung der Arbeit unter Frauen einher, insofern als ein Teil der zuvor von Hausfrauen im eigenen Privathaushalt geleisteten Haus- und Betreuungsarbeit nun von anderen Frauen – oft niedriger qualifizierten und gering entlohnten Arbeitskräften, aber auch von in die privaten Netzwerke eingebundenen, nicht direkt entlohnten Frauen – übernommen wird. Die westdeutschen Frauen aus Haushalten mit mittleren Einkommen, die bislang ohne externe Hilfe im Haushalt auskommen, äußerten sich (häufig ungefragt) über ihre ausgeprägten Wünsche, solche bezahlten Dienstleistungen künftig in Anspruch zu nehmen (Projekte 1 und 2), während ostdeutsche Frauen hier eher zurückhaltend reagierten (Projekt 1).<sup>14</sup>

Ein großer Teil der Zeit- und Betreuungsarrangements verbleibt ungeachtet aller externen Ressourcen bei den Eltern.<sup>15</sup> Die quantitativ am weitesten verbreitete Bewältigungsstrategie der Eltern ist bis heute der zeitweilige – totale oder partielle – Rückzug eines Elternteils, in der Regel der Mutter, vom Arbeitsmarkt (vgl. Abschnitt 2). In Bezug auf die Zeitarangements löst das Paarmodell Vollzeit-/Nichterwerbstätigkeit immer noch viele Probleme, mit denen sich Paare in anderen Erwerbskonstellationen konfrontiert sehen. Erwerbseinschränkungen aus Familiengründen können jedoch auch andere Gestalt annehmen. So ergaben die in Projekt 1 mit vollzeiterwerbstätigen Müttern (und Vätern) geführten Interviews, dass die Frauen fast ohne Ausnahme deutliche Abstriche im Berufsleben gemacht hatten, um Erwerbstätigkeit und Familie vereinbaren zu können (Ludwig u.a. 2002: 159-163): Sie

wählten von Anfang an Ausbildungs- oder Studiengänge, die „familienfreundliche“ Jobs versprachen (z.B. Lehrerin) oder schwenkten während des Studiums zu solchen Studiengängen um; sie wechselten den Job oder sogar den Beruf, um günstigere Arbeitszeiten oder kürzere Wege zu haben; sie verzichteten auf Beförderungen oder Stellen, die mehr Einkommen versprachen, um Überstunden vermeiden zu können; sie begruben Promotions- oder sonstige Karrierepläne, um Zeit für ihre häuslichen Verpflichtungen zu haben, oder sie arbeiteten in Jobs, für die sie eigentlich überqualifiziert waren. Zudem hatten auch diese Frauen den Arbeitsmarkt mehrheitlich für eine, wenn auch meist nur kurze, Phase der Elternzeit verlassen und sich anschließend, oft über mehrere Zwischenstationen und Stufen der Arbeitszeitaufstockung, langsam wieder in die Vollzeiterwerbstätigkeit „hineingeschlichen“ (Ludwig u.a. 2002: 155-156). Auch wenn der Anteil „äußerer Zwänge“ und derjenige (geänderter) Präferenzen an den Umorientierungen der Frauen kaum analytisch getrennt werden kann, bleibt festzuhalten, dass die Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern allein noch kein Indiz für eine „ungebrochene“ Berufskarriere ist. Bei den Vätern waren vergleichbare Konzessionen an die berufliche Entwicklung die Ausnahme. Wo sie allerdings erfolgen, ergeben sich interessante neue Entwicklungen. Die Väter formulieren Ansprüche an die gesellschaftliche Anerkennung der Kinderbetreuung als eine anspruchsvolle Aufgabe und haben Erwartungen an das Entgegenkommen von Kollegen und Vorgesetzten bezüglich der Arbeitszeiten etc. Soweit Väter diese Ansprüche einbringen, verschiebt das auch die betriebliche Gesprächs- und Wahrnehmungskultur gegenüber dem familialen Leben, müssen doch außerbetriebliche Zeiterfordernisse von Kolleg/inn/en und Vorgesetzten dann auch bei Männern berücksichtigt werden (Projekt 2). Dass viele Väter ihre Wünsche, sich um ihre Kinder zu kümmern, nicht stärker realisieren, scheint gerade mit der noch traditionellen Kultur in vielen Betrieben zusammenzuhängen, nach der Sorgearbeit und Mannsein nicht „zusammenpassen“.

Auch wenn die ausgewogene Verteilung der Fürsorgeaufgaben auf beide Elternteile bisher die Ausnahme ist, hat sich doch das zeitliche Engagement der Väter in der Familienarbeit in den letzten Jahren erhöht (vgl. Abschnitt 2). Zumindest bei einer kleineren Gruppe von Familien lässt sich von „Familienpionieren“ sprechen, die ihr Leben darauf auszurichten versuchen, dass neben der Erwerbsarbeit auch die Erziehungsverantwortung partnerschaftlich geteilt wird („co parenting“). Betrachtet man verschiedene Arbeitszeitkonstellationen entsprechender Elternpaare, so ist offensichtlich die Summe der Arbeitszeiten der Partner (inklusive Wegezeiten) ein entscheidender Faktor für die Handlungsspielräume (Projekt 2). Je größer der summierte zeitliche Umfang der Erwerbstätigkeit beider Partner und je stärker verwurzelt der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbs- und Sorgtätigkeit, desto mehr gilt es, die Erwerbszeiten so asynchron zu gestalten, dass man sich die Familienaufgaben optimal aufteilen kann. Das familiale Zeitgefüge baut in

diesem Fall auf einer versetzten Betreuung der Kinder auf („Wer gerade nicht arbeitet, ist für das Kind zuständig“). Auf gemeinsam verantwortete Elternschaft orientierte Mütter und Väter nutzen Spielräume der Arbeitszeitgestaltung, um eine möglichst paritätische Aufteilung der Kinderbetreuung (in Ansätzen auch der Hausarbeit) zu verwirklichen. Das kann eine Reduzierung der Arbeitszeit um nur wenige Stunden sein, bei der gleichzeitig die Lage der Arbeitszeit so gestaltet wird, dass an kurzen Arbeitstagen die Betreuung der Kinder übernommen wird, während an langen Arbeitstagen die Betreuung durch den/die Partner/in erfolgt. Des Weiteren werden Gleitzeitspielräume genutzt, Zeitguthaben von Arbeitszeitkonten abgebaut, um auf familiäre Zeitbedarfe einzugehen. Mitunter besteht auch die informelle Möglichkeit, durch Entgegenkommen der Vorgesetzten von den Regeln (etwa der Kernarbeitszeit) abzuweichen. Nicht selten wird ein früherer oder späterer Arbeitsbeginn als eigentlich vorgesehen toleriert oder das Einsparen der Mittagspause, wodurch ein früherer Arbeitsschluss „erkauft“ wird. Längere arbeitsfreie Blöcke, die durch Schichtpläne oder Arbeitszeitkonten entstehen, sowie Sabbaticals können zur Abdeckung besonderer Phasen (z.B. für die Einschulung des Kindes) genutzt werden (Klenner u.a. 2002: Kap. 7).

Die Zeiten beider Partner müssen bei einer Teilung der Zeiten passgenau und verlässlich ineinander greifen. Oft ist ein termingenaues Übergeben der Kinder notwendig („fliegender Wechsel“). Dies schränkt die Möglichkeit ein, sich am Arbeitsplatz auf kurzfristige Zeitänderungen, vor allem Überstunden, einzulassen. Eltern mit geteilter Sorgeverantwortung und Teilung der Zeiten nutzen flexible Arbeitszeiten produktiv für das Familienleben, sind aber auch auf Planbarkeit und eine gewisse Stabilität der Arbeitszeitmuster angewiesen. Denn eine gewisse Synchronisierung der Arbeitszeiten ist ebenfalls erforderlich, um ein gemeinsames Familienleben zu realisieren. In vielen Interviews beider Projekte (z.B. Ludwig u.a. 2002: 75-83) hat sich bestätigt: Eltern sind keineswegs pauschal gegen die Flexibilisierung der Arbeitszeiten eingestellt, und vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Arbeitszeiten können durchaus nicht generell als „familienunfreundlich“ bezeichnet werden. Vielmehr kommt es auf die jeweils konkreten Zeitbedürfnisse der Eltern einerseits und die ganz unterschiedlichen betrieblichen Flexibilisierungsbedarfe andererseits an, die konfliktieren, aber auch in Aushandlungsprozessen mehr oder weniger gut in eine „win-win-Situation“ überführt werden können. Hier hängt vieles von den realen Mitbestimmungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene ab, die ihrerseits von zahlreichen Faktoren beeinflusst werden (z.B. wirtschaftliche Lage, Stärke des Betriebsrates).

Vor allem Eltern, die ihre Kinder gemeinsam betreuen, haben häufig ein ausgeprägtes Interesse an flexiblen, vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Arbeitszeiten. Dazu ist eine Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle notwendig, die den Beschäftigten Einflussnahme auf ihre Arbeitszeiten gestattet. Allerdings hat der Nutzen der Flexibilität für das Familienleben Grenzen.

Kinder brauchen nicht nur eine gewisse Regelmäßigkeit, sondern es sind auch ganz bestimmte Zeiten als Familienzeiten quasi unersetzlich: Zu nennen sind hier vor allem der späte Nachmittag und der Abend (vor dem Zubettgehen) sowie auch der Sonntag (Projekt 2). Das Zusammenleben mit Kindern macht es nötig, „Zeit zur richtigen Zeit“ zu haben. Je jünger die Kinder sind, umso eher besteht vor allem in Familien mit angespanntem familialen Zeitgefüge ein Interesse an einer möglichst gleichmäßigen Verteilung von Arbeitsbelastungen über die einzelnen Arbeitstage.

Eltern nutzen die regelmäßigen gemeinsamen Zeiten häufig für wichtige „Familienrituale“, zu denen sie alltägliche Abläufe bewusst ausbauen, z.B. das Abendessen und Zu-Bett-Bringen, das gemeinsame Singen, Beten und Kuseln oder den sonntäglichen Familienbrunch. Die Rituale als Zeiten der besonders intensiven emotionalen Bezogenheit von Eltern und Kindern werden in der Regel von den Kindern vehement eingefordert und sind nicht ohne weiteres verschiebbar oder ersetzbar (Projekt 2). In vielen Interviews beider Projekte wurde von den Eltern die Überzeugung geäußert, es komme nicht auf die Quantität der gemeinsam mit den Kindern verbrachten Zeit an, wohl aber auf ihre Qualität.<sup>16</sup>

Flexible Arbeitszeiten erweisen sich somit als wichtige Voraussetzung für die Abstimmungsprozesse erwerbstätiger Eltern sowie für das Auffangen kind- und familienbedingter Flexibilitätsbedarfe, dies schlägt jedoch um, wenn die Arbeitszeiten zu stark schwanken, zu wenig von Seiten der Arbeitnehmer/innen beeinflussbar sind oder diesen mit zu wenig Zeitvorlauf bekannt gemacht werden (Projekt 2). Wo Arbeitszeitflexibilisierung verbunden mit Entgrenzung und häufigen Überstunden, Konkurrenzdruck und Arbeitsverdichtung u.ä. das Arbeitsklima dominieren und der/die „zero-drag“-Beschäftigte (Hochschild 2002: XXVII-XXVIII) – der/diejenige Beschäftigte, der/die durch keinerlei Einflüsse davon abgehalten wird, seinem/ihrem Unternehmen voll und ganz zur Verfügung zu stehen - zur Norm wird, wird ein Leben mit Erwerbsarbeit und Familienpflichten zur kräftezehrenden Gratwanderung. Mit diesen Entwicklungen der Arbeitswelt, die eine gemeinschaftlich verantwortete Elternschaft und eine Teilung der Zeiten von Eltern in Zukunft erneut erschweren könnten, hat die staatliche Familienpolitik bisher nicht Schritt gehalten. Es gilt daher nicht nur, sie weiterzuentwickeln, sondern auch, sie besser mit betrieblicher Sozial- und Arbeitszeitpolitik zu verzahnen.

#### 4. Weiterentwicklung und Verzahnung staatlicher und betrieblicher Sozialpolitik auf dem Weg zu einem neuen Welfare-Mix

Zwar haben sich die institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland in den letzten Jahren in gewissem Ausmaß von der einseitigen Begünstigung des reinen Ernährermodells weg entwickelt. Eine gewisse Attraktivität dieses Modells ist aber bisher durch die bereits erwähnten Regelungen des Ehegattensplitting, durch abgeleitete Sicherungselemente etc. für verheiratete Paare aufrechterhalten worden. Die „Kombinationswirkung“ dieser finanziellen Förderung der Ernährerehe mit den erheblichen Kraftanstrengungen und Organisationsleistungen, die Eltern in anderen Erwerbskonstellationen aufbringen müssen, führt offenbar dazu, dass immer noch weit mehr Paare, als dies eigentlich wollen (vgl. Abschnitt 2), im Ernährermodell ankommen, obwohl sie einmal zu anderen Konstellationen aufgebrochen waren.

Reformen galten bisher vor allem der parallelen Ermöglichung und Attraktivitätssteigerung des „modifizierten Ernährermodells“, dem weiterhin ein Hauptaugenmerk gilt, wie es z.B. Neuregelungen wie die Aufwertung der Rentenansprüche von in Teilzeit erwerbstätigen Müttern im Rahmen der letzten Rentenreform, das Teilzeit- und Befristungsgesetz oder die jüngst in Kraft getretene Neuregelung der „Mini- und Midijobs“ (bis 400 €/bis 800 €) verdeutlichen. Die familienpolitischen Bemühungen der rot-grünen Regierung waren in der ersten Legislaturperiode stark auf die Ausweitung monetärer Leistungen konzentriert (Klammer 2002: 126; Schratzenstaller 2002: 129). Ein gewisser Akzent lag darüber hinaus auch auf der Verbesserung der Vereinbarkeit für Mütter, wobei aber für Männer – abgesehen von einer Imagekampagne für Väter – durch die Substanz der Regelungen im Wesentlichen das Signal ausgegeben wurde, alles könne so bleiben, wie es ist (vgl. Klenner 2002).

Auch die Vorstellung, dass sich Erwachsene selbst durch Erwerbstätigkeit finanzieren sollten, hat institutionell Raum gewonnen – allerdings in Deutschland bisher fast ausschließlich dort, wo es darum geht, den Staat unmittelbar von der Zahlung von Transferleistungen zu entlasten. So wurden in den Bereichen der Sozialhilfe und der Leistungen bei Arbeitslosigkeit im Zuge der letzten Reformen unter Bezugnahme auf die Philosophie des „aktivierenden Wohlfahrtsstaates“ und des „Fördern und Fordern“ zunehmend die Anforderungen an die Leistungsempfänger/innen bzgl. der (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erhöht. Wo jedoch die Alimentierung im privaten Bereich vor allem durch den Ehemann geschieht, hält sich der Staat nicht nur weiterhin zurück, sondern ist auch – mehr als in anderen europäischen Ländern – nach wie vor zur beträchtlichen finanziellen Unterstützung von Nichterwerbstätigkeit bereit. Diese Widersprüchlichkeit der Signale ist wie-

derholt als maßgebliche Ursache dafür vermutet worden, dass der Angleichungsprozess der Erwerbstätigkeit und der Erwerbseinkommen (west-)deutscher Frauen an die entsprechenden Werte der Männer bisher, verglichen mit anderen europäischen Ländern, so zögerlich verlaufen ist (vgl. z.B. Dingeldey 2000, 2002). Aber nicht nur bei der staatlichen Sozialpolitik erscheint Änderungsbedarf offensichtlich, wenn es um die Voraussetzungen dafür geht, Erwachsene – auch solche mit Betreuungsaufgaben – als finanziell selbstständige und erwerbstätige Individuen zu verstehen. Auch im Bereich der Arbeitswelt und der (weit gefassten) betrieblichen Sozialpolitik setzt dies Veränderungen voraus. In den Betrieben geht es um nichts weniger als einen Paradigmenwechsel, wonach die beschäftigten Frauen *und* Männer grundsätzlich auch als Fürsorge Leistende („Carer“) angesehen werden. Schließlich geht es auch um die (bessere) Verzahnung der beiden Bereiche untereinander und mit den privat eingebrachten Ressourcen.

Der Diskussion des Veränderungsbedarfs voranzugehen hat die Frage, wie eigentlich ein *gesellschaftlich wünschenswertes* „adult worker model“ aussehen kann. Die Autorinnen vertreten die These, dass dies nicht mit einem Modell gleichzusetzen ist, in dem durchgängige Vollzeit-erwerbstätigkeit für alle Erwachsenen zur Normalität erklärt wird und damit sozusagen das bisherige, auf den männlichen Erwerbstätigen mit nichterwerbstätiger Ehefrau zugeschnittene Normalarbeitsverhältnis auf alle Erwachsenen zu übertragen wäre. Unsere Interviews in beiden Projekten lassen keinen Zweifel daran, dass doppelte Vollzeit-erwerbstätigkeit mit jüngeren Kindern selbst gut organisierte Familien, die auf vielfältige Unterstützungsressourcen zurückgreifen können, oft an den Rand der Erschöpfung bzw. des Machbaren bringen. Dass unter Eltern jüngerer Kinder unter den gegebenen Bedingungen mehrheitlich die „Vollzeit-Teilzeit-Lösung“ als (vorübergehendes) Optimum angesehen wird (vgl. Abschnitt 2), bestätigte sich in den Interviews insofern, als überraschender Weise gerade ostdeutsche Frauen einen Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten artikulierten. Den meisten dieser Frauen erschien ein „6-Stunden-Tag“-Modell wünschenswert (Projekt 1). Ein „adult worker model“ müsste also für Personen in unterschiedlichen Lebenslagen (und mit unterschiedlichen Prioritäten) auch Varianten und Schwankungen im Arbeitszeitumfang zulassen. Dies scheint an sich in Deutschland angesichts der hohen Teilzeitarate bereits gut verwirklicht. Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde 2001 zudem ein (eingeschränkter) Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit installiert, bei dem der/die Beschäftigte auch die gewünschte Lage und Verteilung der Arbeitszeit vorschlagen kann. Auch wenn hier hinsichtlich der vom Gesetz erfassten Personen (es gilt nur in Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten) und hinsichtlich der Ablehnungsgründe, die der Arbeitgeber geltend machen kann, noch kein umfassendes Recht auf Teilzeit begründet worden ist, ist das Gesetz doch ein Schritt in die richtige Richtung. Es ist bisher auch im Wesentlichen konfliktfrei praktisch

umgesetzt worden (vgl. Magvas und Spitznagel 2002). Allerdings sind hier längst noch nicht alle Probleme gelöst. Wie die Interviews in beiden Projekten zeigen, lässt sich bisher für viele Eltern der eigentlich gewünschte Arbeitszeitumfang nicht verwirklichen. Neben den bei Teilzeitarbeit proportionalen Einkommensverlusten sprechen für viele Befragte auch arbeitsorganisatorische Gründe dagegen. Viele Interviewpartner/innen haben aus unterschiedlichen Motiven (Geld, betriebliche Hindernisse, Angst vor Arbeitsplatzverlust, kulturelle Normen u.a.) gar nicht (ernsthaft) versucht, ein reduziertes Arbeitszeitvolumen für sich zu realisieren (Ludwig u.a. 2002: 162-163). Es ist nach wie vor nicht gewährleistet, *jede* qualifizierte Tätigkeit mit reduzierter Stundenzahl auszuüben. Wo die Möglichkeit der Teilzeitarbeit nicht mit einer Aufgabenreduktion einhergeht und Teilzeitbeschäftigte zudem dem Verdacht unterliegen, nicht beruflich engagiert zu sein, kommt es zu (Zeit-)Konflikten, die Eltern zusätzlich belasten (Projekt 2).

Andererseits liegt nicht schon dann ein „adult worker model“ vor, wenn alle Erwachsenen eine irgendwie geartete Erwerbstätigkeit ausüben. Vielmehr scheint ein notwendiges Kriterium zu sein, dass jeder/jedem Erwachsenen die Möglichkeit der finanziellen Autonomie gegeben ist. Dies bedeutet im Regelfall, dass eine *existenzsichernde* Beschäftigung zur Norm erhoben wird.

Von den Autorinnen wird allerdings die These vertreten, dass die individuelle Existenzsicherung nicht durchgängig durch eigene Erwerbstätigkeit erreicht werden muss, sondern auch die temporäre Kombination von Erwerbs- und Transfereinkommen zur Erreichung dieses Ziels denkbar ist. Frauen erreichen jedoch in vielen Fällen – trotz einer etwa gleich hohen Gesamtarbeitsbelastung (vgl. Abschnitt 2) – *weder* ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen *noch* eine Kombination aus Erwerbseinkommen und (eigenständigen) Sozialtransfers, die zur Existenzsicherung ausreichen würde. Es fehlt an kompensatorischen sozialpolitischen Lösungen sowie an einem breiten, individualisierten Zugang zur sozialen Sicherung (s.a. Zander 1997: 45).

Faktisch existieren diverse Einkommenskombinationen bereits, z.B. durch Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit im Anschluss an eine Erwerbsphase oder durch Gehaltsaufstockungen bei Altersteilzeit. Vom Haushaltseinkommen abhängige Leistungen wie Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe vermögen dieses Kriterium allerdings nicht zu erfüllen. An anderen Stellen, z.B. bei aus Gründen der Kindererziehung gewählter Teilzeitarbeit, sind direkte kollektiv finanzierte Ausgleichszahlungen (d.h. Gehaltsaufstockungen) bisher gar nicht vorgesehen. Hier müsste mit einem (analog zur Altersteilzeit ausgestalteten) „Elternteilzeitmodell“ angesetzt werden.<sup>17</sup> Als indirekte kollektive Subventionierung mit ähnlichem Ziel kann man zwar das – auf Verheiratete beschränkte und nicht an Fürsorgeaufgaben gebundene – Ehegattensplitting auffassen. Dieses stärkt jedoch gerade *nicht* die Einkommenssituation der erziehenden Person.<sup>18</sup>

Soll mit der Förderung der langfristigen Erwerbsintegration von Müttern Ernst gemacht werden, so sollten die beiden Vorschläge, a) zumindest einen Teil des Erziehungsurlaubs (nach dem Modell der schwedischen Elternversicherung) mit einer Lohnersatzleistung zu verknüpfen und b) familiär bedingte Teilzeitarbeit auch während der Erwerbsphase aufzustocken,<sup>19</sup> eine hohe Priorität haben. Zunehmender Bedarf besteht in einer Erwerbstätigengesellschaft auch an Freistellungsrechten zur kurzfristigen Pflege erkrankter erwachsener Angehöriger, wie sie z.B. in Belgien, Schweden oder den Niederlanden existieren (Plantenga und Koopmanns 2002: 164).

Über die Fragen, welche Formen der Erwerbsunterbrechung oder -beschränkung zukünftig rechtlich abgesichert werden und welche gesellschaftlich subventioniert werden sollen (und welche nicht (mehr)), wie lange und in welchem Umfang gezahlt werden sollte etc., muss ein gesellschaftlicher Diskussionsprozess geführt werden. Betrachtet man die Verteilung von Arbeit, Zeit und Geld über den Lebensverlauf, so gibt es gute Argumente dafür, die Unterstützung darauf zu konzentrieren, Menschen vor allem in den Phasen der größten Zeitnot – im mittleren Lebensalter, wenn Kinder zu versorgen sind – zu entlasten.<sup>20</sup> Dabei sprechen die Ergebnisse vieler vorliegender erwerbsbiografischer Studien dafür, dass eine Förderung von *Erwerbseinschränkungen* (z.B. in Form von Elternteilzeit) einer Verlängerung von *Erwerbsunterbrechungen* (z.B. durch eine weitere Ausdehnung der Elternzeit) im Hinblick auf die späteren Erwerbs- und Einkommenschancen deutlich vorzuziehen ist (im Überblick: vgl. Schwarze 2002).

Hinsichtlich der gleichgewichtigen Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sind in den letzten Jahren in Europa immer wieder Konzepte entwickelt worden, denen bei der aktuellen sozialpolitischen Diskussion über Entlastung und Förderung von Familien mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Zu nennen ist hier die „doppelte 25-Stunden-Woche“<sup>21</sup> (Arbeitsgruppe „Umverteilung der Arbeit“ 1995), ein Modell, das in der Schweiz entwickelt wurde, oder das so genannte „Kombinationsszenario“, das in den 1990er Jahren in den Niederlanden diskutiert wurde (vgl. Knijn 2002; van Oorschot 2002: 562-563).<sup>22</sup> In Deutschland waren ähnliche Ideen bereits Mitte der 1990er Jahre von den GRÜNEN in die Debatte gebracht worden, z.B. die Anträge „Mehr Zeit und Geld für Kinder“ (vgl. Deutscher Bundestag 1995) sowie das „Bonus-Malus-System“ (vgl. Deutscher Bundestag 1997). Sie sind allerdings seit der Regierungsbeteiligung nicht weiter verfolgt worden.

Die gegenwärtige Fokussierung der politischen Diskussion auf einen Ausbau ganztägiger öffentlicher Kinderbetreuung erfasst eine überfällige, unverzichtbare Aufgabe. Sie bringt aber, wenn sie isoliert bleibt, die Gefahr mit sich, wiederum einseitig ein Modell (der möglichst ausgedehnten Erwerbstätigkeit beider Eltern) zu fördern und den Wünschen vieler Eltern, sich auch bei qualifizierter Erwerbstätigkeit *beider* Eltern täglich selbst um ihre Kinder

kümmern zu wollen, nicht gerecht zu werden. Ansätze, die die paritätische Aufteilung der Kinderbetreuung und gemeinsame Verantwortung von Mutter und Vater stützen, liegen gerade in der Ausgestaltung und phasenweisen Verkürzung der Arbeitszeiten der Eltern. Wird dies nicht berücksichtigt, liegt die Gefahr nahe, dass mit Hilfe von zeitlich ausgedehnten, hochflexiblen Betreuungsangeboten („24-Stunden-Rundum-Sorglos-Pakete“) auch der betriebliche Anspruch an den vollen (nicht nur vollzeitigen, sondern eher an physischen Grenzen orientierten) Einsatz männlicher wie weiblicher Beschäftigter zunimmt. Dringend nötig ist also zugleich eine Thematisierung von Grenzen der Belastbarkeit, von (zeitlichen) Schutzzräumen für Familien<sup>23</sup> und der Reformulierung des „Normalarbeitsverhältnisses“ unter Bedingungen aktiver Elternschaft.

Bei der Realisierung neuer Lösungen, bei denen Arbeits- und Lebenswelt gleichermaßen zu ihrem Recht kommen, kommt den Betrieben eine Rolle zu, die bei weitem über das hinaus geht, was traditionell dem Bereich der betrieblichen Sozialpolitik zugerechnet wird. Letztlich muss es in den Betrieben einen Paradigmenwechsel geben, bei dem grundsätzlich jede/r Beschäftigte selbstverständlich als Fürsorgearbeit Leistende/r angesehen wird, sei es bei der Versorgung der eigenen Kinder, bei der Pflege von Angehörigen oder auch im weiteren Sinne in der sozialen Arbeit. Dazu gehört, dass Unternehmen in selbstverständlicher Weise Rücksicht darauf nehmen, dass potenziell alle Beschäftigten in der „anderen Sphäre“ gesellschaftlicher Notwendigkeit Verantwortung tragen, und nicht länger vom häuslich entlasteten Arbeitnehmer als Norm – zumindest für qualifizierte Beschäftigte – ausgehen. Längst haben einige Betriebe auch erkannt, dass dies nicht nur den Beschäftigten und ihren Familien zugute kommt, sondern dass sie durch die Bindung qualifizierter und motivierter Mütter und Väter, die sich dann konfliktärmer abwechselnd beiden Sphären widmen können, ebenfalls profitieren. Schließlich wird in immer mehr Unternehmen soziale Kompetenz hoch geschätzt, die Mitarbeiter/innen in sozialem Engagement oder bei der Kindererziehung erwerben (Einfühlsamkeit, Verantwortlichkeit, Stressfestigkeit, Bewahrung des Überblicks).

Zumindest bei einem Teil der größeren Unternehmen - die entdeckt haben, dass ihnen der Verlust und die Neueinarbeitung junger, qualifizierter Mitarbeiter/innen teuer zu stehen kommt - sind in den letzten Jahren vielfältige Angebote zur Unterstützung der Kinderbetreuung entwickelt worden (z.B. Commerzbank, Deutsche Lufthansa oder Daimler Chrysler; vgl. Matthä 2003; BMFSFJ 2002b; BerlinPolis 2002).<sup>24</sup> Gerade in der Kooperation und Kombination mit öffentlichen oder privatwirtschaftlich organisierten Kinderbetreuungsangeboten liegt ein Potenzial, das auch für kleinere Betriebe stärker als bisher umsetzbar wäre – wenn auch die aktuelle Werbung des Familienministeriums für entsprechende Modelle (vgl. z.B. BMFSFJ 2002a) deutlich macht, dass hier noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten ist. Zudem birgt

die Entwicklung dieser „wife replacement services“ (Appelbaum u.a. 2002: 147) wie erwähnt die Gefahr, dass der Ausbau entsprechender Angebote die Norm des allzeit verfügbaren Arbeitnehmers festigt.

In besonderer Weise haben die Betriebe die Möglichkeit, über die Gestaltung der Arbeitszeiten auf die Rahmenbedingungen einer verantwortlichen, geteilten Elternschaft („co parenting“) Einfluss zu nehmen. Die seit etwa Mitte der 1990er Jahre (vorwiegend aus ökonomischen Gründen) eingeführten Arbeitszeitkontenmodelle können in vielfältiger Weise für die bessere Abstimmung der beruflichen Aufgaben mit den Familienzeiten genutzt werden. Entscheidende Voraussetzung dafür ist, dass die Beschäftigten weitreichende Zugriffsrechte auf ihre angesparten Arbeitszeitguthaben haben.<sup>25</sup> Um Guthaben auf den Arbeitszeitkonten aufzubauen, ist zu anderen Zeiten eine zeitweilig längere Arbeitszeit notwendig, die sich vorwiegend an den betrieblichen Erfordernissen orientiert. Hier ist für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung ein ausreichender Planungsvorlauf erforderlich und/oder eine Abstimmung im Team, wer zu welchem Zeitpunkt verlängerte Arbeitszeiten, zusätzliche Schichten o.ä. übernehmen kann. Die Empirie offenbart unterschiedliche betriebliche Regelungsmöglichkeiten. Entscheidender jedoch als dieser oder jener Regelungsmodus scheint die betriebliche (Arbeitszeit-)Kultur zu sein: Werden die Fürsorgeverpflichtungen als selbstverständlicher und vor anderen Zeitwünschen rangierender Input in die betriebliche Zeitgestaltung einbezogen oder als „Privatsache“ abqualifiziert (Projekt 2)? Neben dem vom Staat geschaffenen gesetzlichen Rahmenbedingungen (Teilzeitoption, Elternzeit, Teilzeit während der Elternzeit) sowie im Rahmen der Sozialpolitik zu schaffenden zusätzlichen monetären Transfers zur Absicherung dieser Optionen wird es daher auch auf die Umsetzung in den Betrieben und erweiterte betriebsspezifische Lösungen ankommen.

## 5. Fazit

Wie aus den Ausführungen zu folgern ist, setzt die Realisierung eines geschlechtergerechten „adult worker model“ in Deutschland voraus, dass die Rahmenbedingungen für Personen mit Betreuungspflichten gegenüber dem gegenwärtigen Stand erheblich verbessert werden. Veränderungsbedarf besteht sowohl auf der staatlichen als auch auf der betrieblichen Ebene sowie in der Abstimmung beider Bereiche sowohl untereinander und mit dem weiten Feld privater Initiativen und Arrangements. Es mangelt Eltern vor allem an den geeigneten Rahmenbedingungen zur Realisierung ihrer Erwerbswünsche. Dies bezieht sich auf die Quantität, aber auch die Flexibilität (bzw. „Passgenauigkeit“) der öffentlichen Kinderbetreuung, deren Ausbau nun zurecht ins Zentrum der familienpolitischen Bemühungen gestellt worden ist, erschöpft

sich aber keineswegs darin. Die gemeinsame Übernahme der Verantwortung und Fürsorge für die Kinder durch beide Eltern kann nur verbessert werden, wenn die verbreitete Ignoranz der Arbeitswelt gegenüber den besonderen Bedürfnissen von Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten aufgebrochen wird. Hierzu sind besondere staatliche und betriebliche Anrechte in Bezug auf die Arbeitszeitverkürzung und –gestaltung unerlässlich sowie die sozialstaatliche Abfederung von Phasen der Erwerbsunterbrechung und –reduktion, idealerweise durch Lohnersatzleistungen. Erwachsene als finanziell unabhängige Erwerbstätige zu sehen, bedeutet nicht die erzwungene Realisierung eines Vollzeit-Vollzeit-Modells nach bisherigem Verständnis, sondern sollte gewisse individuelle Spielräume bei Kontinuität und Umfang der Erwerbsbeteiligung lassen. Dies erfordert auch ein neues Nachdenken über die Verteilung von Arbeit und Einkommen über die Lebenszeit. Betriebe sind gefordert, betriebsspezifische Lösungen zu finden, von denen beide Seiten profitieren können; hier müssen sich Arbeitszeitpolitik und die „klassische“ betriebliche Sozialpolitik ergänzen. Weitere notwendige Voraussetzungen liegen in staatlichen und betrieblichen Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen, die zur Verbesserung ihrer Verhandlungsposition im Haushalt unerlässlich sind. Private Netzwerke werden weiter eine ergänzende Scharnierfunktion zur Absicherung der Balance von Arbeit und Leben spielen (müssen), können aber gerade dann, wenn immer mehr Erwachsene in die Erwerbstätigkeit eintreten (sollen), nicht als „Ersatz“ für staatliche und betriebliche Arbeitszeit- und Sozialpolitik überfrachtet werden. Im Interesse aller Beteiligten (einschließlich der Kinder) ist ein gesellschaftlicher Diskussionsprozess vonnöten, der sich mit dem tief verinnerlichten Modell der kulturellen Dominanz der Erwerbsarbeit über Familie und Gemeinschaftsleben und der Geringschätzung von Fürsorge und Fürsorge Leistenden auseinandersetzt.

## Anmerkungen

1. Im EU-Vergleich liegt Deutschland in Bezug auf die Frauenerwerbsquote allerdings bisher im Mittelfeld.
2. In der Terminologie Pfau-Effingers das „Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe“ (Pfau-Effinger 1998: 185).
3. Neben dem Arbeitszeitumfang spiegelt sich in diesen Relationen auch die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes wider, insofern als Frauen überwiegend in Bereichen mit geringerem durchschnittlichen Einkommensniveau und auf den unteren Rängen der beruflichen Hierarchie erwerbstätig sind (vgl. Deutscher Bundestag 2002, insb. Kap. 2).
4. Das gilt selbst in Zweiverdienerefamilien, in denen beide Partner vollzeit(nah) erwerbstätig sind. 1996 verdienten in Westdeutschland nur in ca. 21%, in Ostdeutschland immerhin in

- knapp 41% dieser Familien die Frauen mindestens so viel wie ihre Partner (Ludwig u.a. 2002: 233).
5. 73% der westdeutschen und 61% der ostdeutschen Frauen halten diesen Punkt für besonders konfliktträchtig (Institut für Demoskopie Allensbach 2000: 19).
  6. Alleinerziehende hatten demgegenüber immer schon eine wesentlich höhere Notwendigkeit zur Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit. Zur Problematik der Alleinerziehenden s. den Artikel von Trudie Knijn im vorliegenden Band.
  7. Während der Freistellung wegen Krankheit eines Kindes wird Krankengeld (in Höhe von siebenzig Prozent des Einkommens) gezahlt.
  8. Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes besuchten 2000 in Westdeutschland nur rund 5,5% der Kinder unter drei Jahren eine öffentliche Betreuungseinrichtung.
  9. Anteil der Plätze pro hundert in Frage kommender Kinder.
  10. Untersucht wurde im Westen die Stadt Frankfurt a. M. (Projekt 1).
  11. So waren 1996 in Familien mit zwei vollzeit(nah) Erwerbstätigen Großmütter in 28% (West) bzw. 22% (Ost) der Familien regelmäßig mit der Betreuung ihrer Enkelkinder betraut (Ludwig u.a. 2002: 241). Im Jahr 2000 wurden in Westdeutschland, je nach Altersgruppe der Kinder, rund 21% (Schulalter bis zwölf Jahre) bis 33% (Kindergartenalter) der Kinder regelmäßig von außerhalb des Haushalts lebenden Verwandten betreut, in Ostdeutschland zwischen dreißig Prozent (Schulalter bis zwölf Jahre) und 36% (Kindergartenalter) (Büchel und Spieß 2002: 82).
  12. Im Jahr 2000 wurden in Westdeutschland, je nach Altersgruppe des Kindes, nur rund zwei bis drei Prozent aller Kinder regelmäßig von bezahlten Betreuungspersonen außerhalb des Haushaltes betreut, in Ostdeutschland sogar nur ein bis zwei Prozent (Büchel und Spieß 2002: 82).
  13. Hochschild (2002) beschreibt in ihrer Studie des amerikanischen Unternehmens AMERCO, dass dieses Potenzial privater Netzwerke zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik sogar von der Firmenleitung erkannt wurde; so wurden die Beschäftigten explizit dazu ermuntert, private Kontakte zu pflegen und entsprechend zu nutzen.
  14. Für die geringere Nutzung von Outsourcing zur Bewältigung des Familienalltags selbst in besser gestellten ostdeutschen Familien scheint den Interviews (Projekt 1) zufolge vor allem ein Unbehagen, die übliche Haushaltsarbeit gegen Geld von Dritten machen zu lassen, maßgeblich zu sein.
  15. Im Projekt 2 wurden die zu berücksichtigenden Bedürfnisse und Zeiten von Kindern eingehend analysiert und gezeigt, wie Eltern den Kinderalltag absichern (Klenner u.a. 2002: 116-123).
  16. Auf dieses Argumentationsmuster der „quality time“ stößt auch Hochschild (2002) wiederholt. Manche der deutschen Interviews (Projekt 1) legen allerdings die Vermutung nahe, dass es sich hier um einen verbreiteten Topos handelt, mit dem Eltern vor sich und anderen zu rechtfertigen versuchen, dass ihre gemeinsam mit den Kindern verbrachte Zeit stark limitiert ist, denn eine genaue Vorstellung davon, was denn die Qualität der Zeit ausmache, findet sich selten.
  17. Dieser – auch von den Autorinnen – bereits seit Mitte der 1990er Jahre eingebrachte Vorschlag hat bisher zwar keine große politische Resonanz gefunden. Seit 2002 gehört er aber zu den Forderungen des DGB und ist auch neuerdings wieder prononciert in die Öffentlichkeit gebracht worden (Mayer 2002: 213-215). Dass durch einen teilweisen Einkommensausgleich bei Teilzeitarbeit zusätzliche Interessent/innen für reduzierte Arbeitszeiten gefunden werden können und dies auch Beschäftigungseffekte haben kann, zeigt das „niedersächsische Modell“. Hier wurden auf der Grundlage eines Tarifvertrages für die niedersächsische Metall- und Elektroindustrie Aufstockungszahlungen aus einem von den Tarifvertragsparteien finanzierten Tariffonds gezahlt. 62% der weiblichen Nutzerinnen dieses Modells gaben an, die gewonnene Zeit für familienbezogene Arbeiten zu nutzen (vgl. Reinecke und Mehlis 2001).



18. Das Ehegattensplitting wird bekanntlich im Haushaltsverbund wirksam und unterstützt zumindest psychologisch bei der Steuerklassenkombination III/V die Unterhaltsfunktion des Ernährers (ausführlich: Deutscher Bundestag 2002: 257-260).
19. Für die Nacherwerbsphase ist diese Aufstockung bereits im Rahmen der letzten Rentenreform hinreichend geregelt worden.
20. Den gleichen Überlegungen folgen neuere Ansätze in Holland zur Neuverteilung der Arbeitszeit über den Lebensverlauf, wie sie seit 2001 in mehreren konzeptionellen Papieren des Sozialministeriums, verschiedener politischer Parteien und Kommissionen zu finden sind. Die Überlegungen beziehen sich z.B. auf die Ausgestaltung von Lebensarbeitszeitkonten bzw. Zeitbanken und Möglichkeiten, einen Vorgriff auf spätere Rentenansprüche während der „Zeitnotphasen“ des Lebens zu eröffnen.
21. Gemeint ist ein Konzept, bei dem die Paararbeitszeit fünfzig Stunden beträgt - ein Wert, der in etwa auch für viele Eltern in der Vollzeit-Teilzeit-Kombination zutrifft -, diese aber gleichmäßig auf Mutter und Vater verteilt ist.
22. Dieses von einer niederländischen Zukunftskommission zur Umverteilung von unbezahlter Arbeit entwickelte und von der Regierung als Leitbild aufgegriffene Szenario sah vor, dass die Partner eines Haushalts mit Kindern pro Woche jeweils ca. dreißig bis fünfunddreißig Stunden für Erwerbstätigkeit und ca. zwanzig bis fünfundzwanzig Stunden für Versorgungsaufgaben aufwenden sollten.
23. Hier gilt es auch, weitere Untersuchungen über die Bedürfnisse von Kindern zu initiieren und einzubringen, damit Kinder nicht nur abhängige Variable im Sortiment der „Vereinbarkeitslösungen“ sind.
24. In der Vergangenheit wurde der Bereich der betrieblichen Leistungen zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ oft auch deshalb stiefmütterlich behandelt, weil die Beschäftigten mehrheitlich andere Leistungen – vor allem betriebliche Leistungen zur Absicherung älterer Arbeitnehmer – favorisierten (vgl. z.B. Mittelstädt 1993).
25. Zur Funktionsweise von Arbeitszeitkonten allgemein vgl. Seifert 2001.

## Literatur

- Appelbaum, Eileen, Thomas Bailey, Peter Berg und Arne L. Kalleberg, 2002: Shared Work/Valued Care. New Norms for Organizing Market Work and Unpaid Care Work, in: Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly und Klaus Schömann (Hrsg.), Labour Markets, Gender and Institutional Change: Essays in Honour of Günther Schmid, Cheltenham, 136-165.
- Arbeitsgruppe „Umverteilung der Arbeit“ zuhanden der sozialpolitischen Kommission der SP Schweiz, 1995: Wege zur doppelten 25-Stunden-Woche. Vorschläge zur Umverteilung von Arbeit und Einkommen zwischen Frauen und Männern, Bern.
- Becker, Irene, 2001: Frauenerwerbsbeteiligung und ihre Bedeutung für die Einkommenssituation im Haushaltskontext, EVS-Arbeitspapier 29, Frankfurt a. M.
- Beckmann, Petra, 2001: Neue Väter braucht das Land! Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub?, IAB-Werkstattbericht 6, Nürnberg.
- Beckmann, Petra und Gerhard Engelbrech, 2001: Die schwierige Balance: Frauen zwischen Beruf und Familie, in: Personalführung 6, 118-129.
- BerlinPolis, 2002: Work-Life Balance. Der neue Vertrag zwischen Mitarbeitern und

- Unternehmen. Dokumentation der BerlinPolis-Ideenrunde im Sommer 2002, Berlin, <http://www.berlinpolis.de>.
- BMFSFJ, 1996: Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Wirklichkeit und Einstellung in der Bevölkerung 1996, Schriftenreihe des BMFSFJ 117.3, Stuttgart u.a.
- BMFSFJ, 2002a: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Konzepte und Praxisbeispiele, Bonn.
- BMFSFJ, 2002b: Beratung zur Umsetzung familien- und väterfreundlicher Maßnahmen, Infoletter, Berlin.
- Büchel, Felix und Katharina C. Spieß, 2002: Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland, Stuttgart.
- Deutscher Bundestag, 1995: Bundestags-Drucksache 13/711, Bonn.
- Deutscher Bundestag, 1997: Bundestags-Drucksache 13/7800, Bonn.
- Deutscher Bundestag, 2002: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bundestags-Drucksache 14/8952, Berlin.
- Dingeldey, Irene, 2000: Einkommensteuersysteme und familiäre Erwerbsmuster im europäischen Vergleich, in: Dies. (Hrsg.), Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener Erwerbsmuster im Ländervergleich, Opladen, 11-47.
- Dingeldey, Irene, 2002: Das deutsche System der Ehegattenbesteuerung im europäischen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 3, 154-160.
- Engelbrech, Gerhard und Maria Jungkunst, 2001a: Wie bringt man Beruf und Familie unter einen Hut?, IAB Kurzbericht 7, Nürnberg.
- Engelbrech, Gerhard und Maria Jungkunst, 2001b: Erziehungsurlaub. Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?, IAB-Kurzbericht 11, Nürnberg.
- Engstler, Heribert und Sonja Menning, 2003: Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, Berlin.
- Fthenakis, E. und Beate Minsel, 2001: Die Rolle des Vaters in der Familie, Berlin.
- Gather, Claudia, Birgit Geissler und Maria S. Rerrich (Hrsg.), 2002: Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel, Münster.
- Hochschild, Arlie Russell und Anne Machung, 1989: The Second Shift, New York.
- Hochschild, Arlie Russell, 2002: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen.
- Institut für Demoskopie Allensbach, 2000: Fraueninteressen und Frauenpolitik. Eine Repräsentativbefragung zu den Interessen von Frauen und ihren Erwartungen an die Politik im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach.
- Jürgens, Kerstin, 2001: Familiäre Lebensführung. Familienleben als alltägliche Verschränkung individueller Lebensführungen, in: Günter G. Voß und Margit Wehrich (Hrsg.), Tagaus – tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung, München/Mehring, 33-60.
- Klammer, Ute, 2002: Editorial, in: WSI-Mitteilungen 3, 126.
- Klammer, Ute, Christina Klenner, Christiane Ochs, Petra Radke und Astrid Ziegler, 2000: WSI FrauenDatenReport, Berlin.
- Klammer, Ute und Katja Tillmann, 2002: Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Düsseldorf.

- Klenner, Christina, 2002: Arbeitsmarkt und Gedöns. Rot-grüne Geschlechterpolitik zwischen Aufbruch und Frustration, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 2, 202-210.
- Klenner, Christina, Svenja Pfahl und Stefan Reuyß, 2002: Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten. Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten? Projektendbericht an das MASQT NRW, Düsseldorf, [www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/SABBATI2.PDF](http://www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/SABBATI2.PDF).
- Knijn, Trudie, 2002: Was kommt als Nächstes? Dilemmas in einer Zeit nach dem Familienernährermodell, in: WSI-Mitteilungen 3, 184-189.
- Knijn, Trudie, Ingrid Jönsson und Ute Klammer, 2003: Betreuungspakete schnüren. Zur Alltagsorganisation berufstätiger Mütter, in: Ute Gerhard, Trudie Knijn und Anja Weckwert (Hrsg.), Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich, München, 162-192.
- Künzler, Jan, Wolfgang Walter, Elisabeth Reichart und Gerd Pfister, 2001: Gender Division of Labour in Unified Germany, Tilburg.
- Lewis, Jane, 2000: Work and Care, in: Thematic Network „Working and Mothering: Social Practices and Social Policies“ (Hrsg.), Available Provisions and Policy Deficits, Network Report 4, Paris/Frankfurt a. M., 26-42.
- Ludwig, Isolde, Vanessa Schlevogt, Ute Klammer und Ute Gerhard, 2002: Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland, Berlin.
- Magvas, Emil und Eugen Spitznagel, 2002: Teilzeitarbeit - Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt, IAB Kurzbericht 23, Nürnberg.
- Matthä, Katja, 2003: Firmen mit Familiensinn, in: Familienmagazin VITAWO 4, 2-3.
- Mayer, Susanne, 2002: Deutschland armes Kinderland. Plädoyer für eine neue Familienkultur, Frankfurt a. M.
- Mittelstädt, Armin, 1993: Betriebliche Sozialleistungen aus der Sicht von Betriebs- und Personalräten. Ergebnisse einer Umfrage in Bremer Betrieben und Verwaltungen, in: Angestelltenkammer Bremen und Armin Mittelstädt (Hrsg.), Betriebliche Sozialpolitik. Relikt vergangener Zeiten oder Gestaltungsebene mit Zukunft, Hamburg, 9-16.
- Oorschot, Wim van, 2002: Flexibilität und soziale Sicherung in den Niederlanden – Politik für Arbeitnehmer und Versorgungspersonen, in: Ute Klammer und Katja Tillmann (Hrsg.), Flexicurity - Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie, Düsseldorf, 519-584.
- Pfau-Effinger, Birgit, 1998: Arbeitsmarkt und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse, in: Birgit Geissler, Friederike Maier und Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 177-194.
- Plantenga, Janneke und Ivy Koopmans, 2002: Freistellungsregelungen für Sorgearbeit und ihre praktische Bedeutung im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 3, 161-168.
- Reinecke, Karsten und Peter Mehlis, 2001: Attraktive Teilzeitarbeit schafft neue Arbeitsplätze, in: WSI-Mitteilungen 10, 622-625.
- Schratzenstaller, Margit, 2002: Familienpolitik – wozu und für wen? Die aktuelle familienpolitische Reformdebatte, in: WSI-Mitteilungen 3, 127-132.

- Schwarze, Johannes, 2002: Auswirkungen von Diskontinuitäten und „atypischer“ Beschäftigung in der Erwerbsbiografie auf das individuelle Erwerbseinkommen: Theoretische Analysen und Befunde empirischer Studien für Deutschland, in: Ute Klammer und Katja Tillmann (Hrsg.), Flexicurity - Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie, Düsseldorf, 271-303.
- Seifert, Hartmut, 2001: Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 2, 84-91.
- Statistisches Bundesamt, 2001a: Mikrozensus, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt, 2001b: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, FS 1, R 4.1.1, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt, 2002: Datenreport. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, München.
- Tobio, Constanza, 1999: Women's Strategies, Working and Mothering, in: Thematic Network „Working and Mothering: Social Practices and Social Policies“ (Hrsg.), Theoretical Perspectives on Working and Mothering, Network Report 2, Frankfurt a. M., 15-50.
- Vaskovics, Laszlo A. und Harald Rost, 1999: Väter und Erziehungsurlaub. Schriftenreihe des BMFSFJ 179, Stuttgart.
- Zander, Margherita, 1997: Feminisierung sozialer Lasten: Entlässt der Wohlfahrtsstaat seine Frauen?, in: Siegfried Müller und Heidi Reiml (Hrsg.), Soziale Arbeit in der Konkurrenzgesellschaft: Beiträge zur Neugestaltung des Sozialen, Neuwied u.a., 31-46.