

Birgit Geissler, Birgit Pfau

## **Die Arbeitszeit als Ansatzpunkt der Frauenförderung - Ein arbeitsmarktpolitisches Modell zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit**

---

### **1. Erwerbstätigkeit von Frauen - in Richtung auf die "nachgeholte Individualisierung"**

Die Frauen hält es nicht länger am Herd. In steigenden Zahlen drängen sie auf den Arbeitsmarkt. Vor allem jüngere Frauen wollen ihren sozialen Status und ihr Selbstverständnis nicht mehr von einem Ehemann ableiten, sondern über eine möglichst kontinuierliche Erwerbstätigkeit eine eigenständige und unabhängige Position in der Gesellschaft erreichen. Auch wenn sie Kinder bekommen, wollen viele auf eine Erwerbstätigkeit nicht mehr verzichten. Eine zentrale Voraussetzung, diese "Individualisierung"<sup>1</sup> zu leben, ist die finanzielle Autonomie und eigenständige soziale Absicherung.

Solche Eigenständigkeit zu erreichen, ist für junge Frauen auch zunehmend möglich. Ihre Erwerbstätigkeit beschränkt sich nicht mehr auf Zuarbeiterpositionen, sondern sie finden zunehmend, wenn auch nicht zu den Führungspositionen, aber doch auch zu höher qualifizierten Arbeitsplätzen Zutritt<sup>2</sup>. Auch im System der sozialen Sicherung sind Frauen zunehmend gleichgestellt, werden ihnen inzwischen in vielfältiger Hinsicht die gleichen Rechte eingeräumt wie den Männern<sup>3</sup>.

Dennoch gibt es nach wie vor gravierende Unterschiede im Einkommen von Männern und Frauen, beim Bezug von Arbeitslosenunterstützung und Rente. Denn Lebenssituation und Erwerbsverläufe vieler Frauen unterscheiden sich noch immer von denen der Männer: nach der Geburt eines Kindes ist es mit der Karriere und der materiellen und sozialen Absicherung für Frauen meist vorbei. Unter den Bedingungen der bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, in der die Frauen für die Kindererziehung zuständig sind, führt die Entscheidung für ein Kind meist immer noch zu einem Knick in der weiblichen Berufsbiographie, mit dem ein Verlust der finanziellen Autonomie und der eigenständigen sozialen Sicherung einhergeht. Es kommt zum Widerspruch zwischen "weiblicher Gleichheitserwartung und Ungleichheitswirklichkeit"<sup>4</sup>, der weibliche Individualisierungsprozeß bleibt unvollständig. Die (angenommene) Trennung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit in nacheinander liegenden Lebensphasen legitimiert zugleich die Benachteiligung der Frauen im Erwerbsleben. Mütter

– die eigentlich nicht arbeiten – bekommen dann, wenn sie doch erwerbstätig sind, schlecht-bezahlte, eher gering qualifizierte Arbeitsplätze. Die traditionelle Spaltung des Arbeitsmarktes zwischen Männern und Frauen hängt – über die Arbeitsteilung der Geschlechter – direkt mit dem Lebenslaufmodell von Frauen zusammen: daß ihre 'eigentliche' Lebensaufgabe eine andere ist und sie deshalb für verantwortungsvolle, gutbezahlte, aufstiegsorientierte Berufstätigkeit kaum zu 'gebrauchen' sind.

Eine Gleichstellung der Frauen mit den Männern im Zugang zu den qualifizierten Arbeitsplätzen – sollte sie denn eines Tages verwirklicht sein – bliebe unter diesen Umständen auf jüngere Frauen und solche Frauen, die im Interesse ihrer Berufskarriere auf Kinder verzichten, beschränkt. Solange es die Frauen sind, die in erster Linie für die Betreuung von Kindern zuständig sind, werden dieser Unterschiede auch in Zukunft fortbestehen.

Mit einer einfachen Angleichung der Berufs- und Einkommenschancen und der sozialen Absicherung von Männern und Frauen ist es deshalb nicht getan. Es müssen vielmehr gesellschaftliche Wege gefunden werden, daß die Kinderbetreuung nicht länger zu kurz- und langfristigen materiellen Einbußen führt und die Frauen wegen ihrer Zuständigkeit dafür nicht länger systematisch benachteiligt werden.

Wir wollen im folgenden auf die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Erwerbsverläufen eingehen und begründen, warum sich daraus die Notwendigkeit einer "positiven Diskriminierung" von – in erster Linie – Müttern ergibt. Anschließend präsentieren wir einen Lösungsvorschlag, um die Nachteile abzuschaffen, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der sozialen Absicherung aus ihrer Zuständigkeit für die Kindererziehung erwachsen.



## **2. Erwerbsverläufe von Männern und Frauen und Frauenarbeit als Zuverdienst**

Die männliche und die weibliche Biographie unterscheiden sich traditionell in dem Lebensbereich, auf den die subjektiven Erwartungen an lebensgeschichtliche Kontinuität und Sicherheit ausgerichtet sind, und sind insofern komplementär zueinander. Beim Mann gab und gibt die Orientierung auf lebenslange Erwerbsarbeit zugleich den lebensgeschichtlichen Zeithorizont ab. Bei der Frau dagegen war – unabhängig davon, ob in irgendeiner Form Beruf und Familie koordiniert wurden – der Zeithorizont auf den Familienzyklus gerichtet. Die weibliche "Normalbiographie"<sup>5</sup> war bestimmt durch Existenzsicherung (Unterhalt) über die Ehe, die Arbeit in der Familie und durch abgeleitete soziale Sicherung<sup>6</sup>, im Unterschied zur männlichen Normalbiographie, die nach wie vor durch Existenzsicherung über Erwerbsarbeit, eigenständige soziale Sicherung und Reproduktion der Arbeitskraft in der Familie definiert ist. Die Frau hatte in der traditionellen Normalbiographie nach der Heirat gegenüber der Erwerbsarbeit keine freien Optionen mehr: die Einbeziehung von Erwerbsarbeit folgte den Zwängen der Einkommenshöhe des Mannes auf der einen Seite, von Hausarbeit, Kinderer-

ziehung und Belastbarkeit auf der anderen. Je nachdem nahm sie die Form von Heimarbeit, "Mithelfen" im Familienbetrieb oder Zuverdienst an.

Es ist nicht zu übersehen, daß sich das weibliche Biographiemodell gegenwärtig in einem Wandel befindet, der in erster Linie im Selbstverständnis und Lebensentwurf der Frauen der jüngeren Generation<sup>7</sup> sichtbar wird. Während ältere Frauen oft schon nach der Heirat aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und sich für das Dasein als Hausfrau und Mutter entschieden haben, wird für die jüngeren die Berufstätigkeit immer mehr zur Selbstverständlichkeit. Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts lassen sich immer weniger Frauen gefallen, das "Ende der Bescheidenheit" ist angesagt. Zunehmend fordern Frauen einen Anteil am Erwerbsleben, der ihren Fähigkeiten und ihrem Wunsch nach Unabhängigkeit entspricht.

Die Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt und im System der sozialen Sicherung hängt demnach mit dem weiblichen Lebenslauf und mit der Priorität nicht-entlohnter Arbeitsformen zusammen. Erwerbsarbeit von Frauen wird – sobald sie verheiratet sind – als Zuverdienst (zu einem 'Familieneinkommen') verstanden und steuer- wie sozialpolitisch nachrangig behandelt.

●  
**3. Selbständigkeit durch qualifizierte Erwerbsarbeit**

Die jüngere Generation der Frauen ist mit der ihnen zugewiesenen Stellung im Erwerbsleben nicht einverstanden. Ergebnisse neuerer Forschungen stimmen darin überein, daß junge Frauen heute Erwerbsarbeit und Familie nicht als alternative Entscheidungen sehen<sup>8</sup>. "Offensichtlich haben sich Orientierungen, Lebenslage, Status der jungen Frauen zwischen den 50er und den 80er Jahren in besonderer Weise verändert."<sup>9</sup> In den steigenden Beschäftigungs- wie Arbeitslosigkeitszahlen von Frauen aller Altersgruppen – und insbesondere von Frauen mit Kindern – spiegelt sich ihr Erwerbsinteresse, das sich den aufgelebten traditionellen Weiblichkeitsidealen widersetzt.<sup>10</sup>

Die *Änderungen der weiblichen Lebensentwürfe* betreffen also ganz wesentlich den Modus der Integration der Erwerbstätigkeit in den weiblichen Lebenslauf. Die Zentralität der Familie im Leben der Frau, ihr Ausschluß aus dem bzw. ihre partielle Einbeziehung in das Erwerbsleben werden nicht mehr als selbstverständlicher Ausdruck der Geschlechterdifferenzierung, sondern als durch soziale Ungleichheit strukturiert angesehen (Machtverteilung in der Gesellschaft, Einkommen, Status).

Die Ziele, die junge Frauen heute in und mit Erwerbsarbeit verfolgen, können in drei Stichworten benannt werden:

## Autonomie

Frauen messen dem *Autonomiegewinn durch Erwerbsarbeit* wachsende Bedeutung zu<sup>11</sup> gegenüber den beziehungsorientierten Motiven, die zu Heirat und Familiengründung führen<sup>12</sup>. Die gesellschaftliche Integration über eigene Erwerbsarbeit – und nicht mehr über die des Ehemannes – ist ein Element des Selbstverständnisses junger Frauen heute. Die gesellschaftliche Tendenz zur Individualisierung läßt die Berufsidentität zu einem integralen Bestandteil der Identität auch der Frauen werden. Die Übernahme einer Hausfrauenrolle, in der Erwerbstätigkeit nur noch möglich ist, soweit sie den Vorrang der familialen Pflichten nicht bedroht, lehnen junge Frauen mehrheitlich ab. Nur eine Minderheit jedoch schließt für die eigene Lebensplanung die Gründung einer Familie aus, dies soll jedoch keine dauerhafte materielle Abhängigkeit vom Ehemann mit sich bringen.

Diejenigen neuen Studien, die die Berufswahl und Berufsausbildung von Jugendlichen untersuchen<sup>13</sup>, finden ebenso wie die 'Mädchenstudien'<sup>14</sup>, daß – entgegen verbreiteten Annahmen – die konventionelle Frauenbiographie, in der Familien- und Hausarbeit die Grenzen der Entfaltung der Erwerbsbiographie bestimmen, keineswegs mehr als unausweichlich akzeptiert wird. Auch die Modelle der Vereinbarkeit, denen das Verständnis von Frauenarbeit als 'Zuverdienst' zugrunde liegt (wie z.B. das Drei-Phasen-Modell), werden von vielen jungen Frauen abgelehnt, weil die Ziele, die sie mit Ausbildung und Erwerbstätigkeit verbinden, so nicht erreichbar sind. Diese Aussagen gelten auch für arbeitslose Mädchen, deren Berufsorientierung stabil bleibt, und die auch in einer frühen Ehe keine Lösung für ihre Probleme sehen können<sup>15</sup>.

Den ersten Schritt in das Erwachsenenleben stellt für Mädchen der Auszug aus dem Elternhaus dar. Die persönliche Unabhängigkeit, die dieser Schritt mit sich bringt, wird von jungen Frauen höher bewertet als von gleichaltrigen Männern, früher vollzogen und auch gegen erhebliche Widerstände (z.B. bei Arbeitslosigkeit) durchzusetzen versucht. Die jungen Frauen betrachten nicht mehr die Eheschließung als Ausweis des Erwachsenseins, sondern sie sind zunächst am Gelingen des Übergangs in das Erwerbssystem und an einer Lösung von der Herkunftsfamilie interessiert. Grundlegend für Autonomie – zunächst von den Eltern, dann vom Partner (Ehemann) – ist die materielle Unabhängigkeit. Damit ist zum einen das Streben nach *existenzsicherndem Einkommen* gemeint; zugleich geht es den Frauen darum, eine eigenständige soziale Sicherung – vor allem im Alter und für den Fall einer Scheidung –, aufzubauen.

## Kontinuität

Charakteristisch für die Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen ist jedoch bis heute, daß sie nur ausnahmsweise eine unabhängige Reproduktion ermöglicht und eigene soziale Sicherung gewährleistet; in der Regel bleibt sie in die asymmetrische Komplementarität gegenüber der Erwerbsarbeit des Mannes eingebunden<sup>16</sup>. Verheiratete Frauen (mit Kindern) können in aller Regel über eine Erwerbsarbeit weder sich selbst erhalten noch wird darüber ein eigenständiger sozialer Status vermittelt. Ihr Status definiert sich weitgehend über denje-

nigen ihres Ehemannes, ungeachtet einer möglicherweise über Bildung, Ausbildung und eigene Berufstätigkeit (vor der Ehe) erworbenen Autonomie.

Viele junge Frauen streben heute Erwerbs-Kontinuität an. Sie wollen ihre *Berufsbiographie* in diesem Punkt der männlichen angleichen, um die Anwartschaften in den Systemen der sozialen Sicherung, die Vorteile längerer Betriebszugehörigkeit und die erworbenen Qualifikationen und Arbeitserfahrungen nicht zu verlieren. Vor allem der letztgenannte Aspekt ist für Frauen bei einem 'Wiedereinstieg' gegenüber den einstellenden Betrieben wichtig.

Ob sich jedoch allgemein eine Kontinuität in der weiblichen Erwerbsarbeit stabilisiert, ohne daß es zu einer einfachen Anpassung an das männliche Biographie-Modell der lebenslangen (von Familie 'ungestörten') Erwerbstätigkeit gerät, ist nicht abzusehen. Eine solche Entwicklung würde – auch wenn Quotierungsregeln eingeführt und Diskriminierungen im Betrieb abgebaut werden – die Frauen in zwei große Gruppen spalten. Viele Frauen würden zwischen Kinderwunsch und Beschäftigungsinteresse sich gegen Kinder entscheiden müssen. Diese Spaltung ist bereits in der gegenwärtigen Entwicklung angelegt und zeigt sich auch in der Diskussion der Frauen untereinander. Ob sich diese Spaltung verschärft, wird im wesentlichen vom arbeits- und sozialrechtlichen Schutz der Kinderphase in der Biographie der Frau abhängen.

### **Interesse an Qualifikation und Arbeitsinhalt**

Der letzte Punkt zur Charakterisierung des Verhältnisses junger Frauen zur Erwerbsarbeit steht in Zusammenhang mit der Frage der dauerhaften Nutzung der erworbenen beruflichen Qualifikationen. Es wird viel zu wenig gesehen, daß die Mädchen und jungen Frauen eine Berufsorientierung entwickelt haben, die sich – was Arbeitsinhalt und Interesse an befriedigenden Beziehungen am Arbeitsplatz angeht – kaum von denen der jungen Männer unterscheiden. Eher ist für sie der arbeitsinhaltliche und kommunikative Aspekt von Erwerbsarbeit noch wichtiger als für Männer. Für einen erheblichen Teil der jungen Frauen der 80er Jahre ist die Ausübung einer Berufstätigkeit, die ihrer Qualifikation und ihren Interessen entspricht (mit Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten), in ihrer Lebensplanung gleichrangig mit dem Wunsch nach Kindern und Familie<sup>17</sup>.

## **● 4. Arbeitszeitwünsche und erwerbsbiographische Bedeutung von Teilzeitarbeit**

Gleichwohl hat sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht aufgelöst. Nach wie vor sind es die Frauen, die die Hauptsorge für die Kinderbetreuung tragen. Das hindert sie auf der anderen Seite, in gleichem Maße – und in gleicher Ausschließlichkeit – wie Männer lebenslang voll am Erwerbsleben teilzunehmen.

Schon jetzt wird von vielen Frauen im Konflikt zwischen verschiedenen Interessen und Anforderungen *temporäre Teilzeitarbeit* als Lösung betrachtet. Teilzeitarbeit wird in der Bundesrepublik gegenwärtig ganz überwiegend von Frauen ausgeübt, die Erwerbstätigkeit und Familienpflichten miteinander vereinbaren wollen und müssen<sup>18</sup>. Die Erwerbsunterbrechungen werden kürzer; die Frauen kommen immer früher ins Erwerbsleben zurück und bewerben sich häufiger um Teilzeitstellen. Teilzeitarbeit hat für Mütter eine große Bedeutung, weil sie ihnen ermöglicht, am Erwerbsleben teilzunehmen, wo sie andernfalls im Haushalt bleiben müssten. Die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen von Seiten der Frauen ist zum einen Ausdruck des Wunsches nach möglichst kontinuierlicher Erwerbstätigkeit, zum anderen des Bedürfnisses, die Belastungen in der Zeit mit kleineren Kindern erträglich zu halten. (Aus demselben Grund nimmt zur Zeit die Nachfrage von Männern nach Teilzeitarbeitsplätzen, die sie nur für einen bestimmten Zeitraum innehaben wollen, zu.)

Zahlreiche Untersuchungen zu den Arbeitsplatzpräferenzen von Arbeitnehmer/innen belegen, daß die Nachfrage von verheirateten Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern nach Teilzeitarbeit das Angebot an entsprechenden Arbeitsplätzen um ein Mehrfaches übersteigt, und daß sie immer noch weiter zunimmt (vgl. z.B. Brinkmann 83, Landenberger 83, Stück 88).

Unter den arbeitslosen Frauen mit Kindern – ob offiziell arbeitslos gemeldet oder in der "stillen Reserve" – ist der Anteil an Frauen enorm hoch, die eine Teilzeitstelle suchen. Mehr als die Hälfte der Frauen in der "stillen Reserve" des Arbeitsmarktes – der zum großen Teil Frauen angehören, die ihr Erwerbsleben im Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern unterbrochen haben – möchten mit reduzierter Arbeitszeit erwerbstätig sein (vgl. Brinkmann u.a. 1987, S. 397).

Knapp die Hälfte von ihnen mußte die Erfahrung machen, daß es für sie keinen "Teilzeitarbeitsplatz" gibt. Der Mangel an solchen Arbeitsstellen schließt also unter den Bedingungen der gegenwärtigen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung eine ganze Gruppe von Frauen aus dem Erwerbsleben aus. Andere arbeiten in Vollzeit, obwohl sie eigentlich lieber in Teilzeit beschäftigt wären.

Die Frauen, die nach einer Schwangerschaft ohne Unterbrechung in Vollzeit weiterarbeiten, deren Erwerbsbiographie in dieser Hinsicht also der männlichen angeglichen ist, haben diese Erwerbsmodelle in der Regel nicht freiwillig gewählt. Es handelt sich dabei oft um alleinerziehende Mütter, denen aus finanziellen Gründen eine Erwerbsunterbrechung oder ein Wechsel auf Teilzeitarbeit verwehrt ist, oder um Frauen, die keine Teilzeitstelle finden. Die meisten von ihnen würden eine Teilzeitarbeit vorziehen (Hofbauer 83). Frauen mit kleinen Kindern arbeiten in Teilzeit, wenn sie es sich irgendwie leisten können und ihnen eine Teilzeitstelle zugänglich ist. Diese Gruppe dürfte auch dadurch größer werden, daß die Zahl der alleinerziehenden Mütter zunimmt, die nacheinander mit verschiedenen Männern zusammenleben, welche sich als "Singles mit vorübergehendem Familienanschluß" (Erler) verstehen.

Die Teilzeitarbeit ist so einerseits Ausdruck der zunehmenden Bestrebungen von Frauen, möglichst kontinuierlich am Erwerbsleben teilzunehmen, und der Tendenz zur Angleichung der weiblichen an die männliche Berufsbiographie. Gleichzeitig kommen darin aber auch die

Grenzen zum Ausdruck, die der beruflichen Gleichstellung der Frau gesetzt sind: noch immer sind es in den Familien die Mütter, die individuell versuchen müssen, die Anforderungen von Hausarbeit und Kinderbetreuung mit ihren Erwerbsinteressen zu vereinen und im Beruf wie auch hinsichtlich ihrer finanziellen Autonomie die entsprechenden Abstriche vornehmen. Die Vollzeitarbeit der Väter wird dagegen in den Familien bisher nicht zur Disposition gestellt. Oft sind sich die Ehepartner darüber einig, daß nicht der Mann, sondern die Frau im Fall der Elternschaft ihre Arbeitszeit reduziert. Denn die Männer verdienen ja in der Regel auch deutlich mehr als ihre Frauen. Das Familieneinkommen sinkt also bei Teilzeitarbeit der Frau weniger stark ab, als wenn der Mann weniger arbeiten würde.

Es wäre u.E. allerdings zu kurz gegriffen, würde man dem Wunsch von Frauen nach reduzierter (Erwerbs-)Arbeitszeit allein als das Ergebnis von gesellschaftlichen Zuweisungen sehen, die den Frauen die Familienarbeit per Geschlechtsrolle aufzwingen. Frauen kommen damit nicht nur Pflichten nach, sondern auch einem Bedürfnis, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, diese nicht von gesellschaftlichen Institutionen "verwalten" zu lassen, sondern im lebendigen Austausch an ihrer Entwicklung teilzunehmen. Deshalb kann sich eine Antidiskriminierungspolitik nicht darauf beschränken, die Frauen durch die Ausweitung der öffentlichen Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern von den Betreuungspflichten zu "befreien" und ihnen damit die Vollzeitarbeit zu ermöglichen. Wenn man Frauen auch als Subjekte ihres Lebensgangs sieht, ihr Bedürfnis nach gemeinsamer Zeit mit ihren Kindern ernst nimmt (und das der Väter versucht zu wecken bzw. zu aktivieren), dann erfordert das, die Möglichkeit der Teilzeitarbeit für Eltern zu verbessern und die Nachteile, die bisher damit verbunden sind, möglichst zu beseitigen.

## ● 5. Erwerbsunterbrechung und Teilzeitarbeit: Die Stolpersteine im weiblichen Berufsleben

Ihre berufliche Laufbahn erfährt für viele Frauen eine Wende, wenn sie Mutter werden. Zwar scheiden sie damit nicht mehr – wie noch die Generation ihrer Großmütter und teilweise ihrer Mütter – für lange Zeit ganz aus dem Berufsleben aus. Doch müssen Frauen immer noch vielfältige Abstriche in ihren Berufs- und Einkommenschancen dadurch hinnehmen, daß sie Kinder bekommen. Anders als früher fällt die Erwerbsunterbrechung heute zwar meist recht kurz aus. Ihre Qualifikationen gelten jedoch auch nach einer kürzeren Erwerbsunterbrechung aus Sicht ihrer potentiellen Arbeitgeber weitgehend als verfallen, das Kind als Hemmschuh für ein volles berufliches Engagement (vgl. z.B. Braszeit u.a. 1988).

Oft gelingt eine Rückkehr für lange Zeit gar nicht, weil diese Stellen von den Betrieben nicht in ausreichendem Maße angeboten werden<sup>19</sup>. Zwar wird, vor allem im gewerkschaftlichen Spektrum, vielfach ein betriebliches Interesse an einer Zunahme der Teilzeitarbeit unterstellt mit der Begründung, daß diese den betrieblichen Interessen an der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes entgegenkommt. Faktisch schrecken jedoch viele Betriebe vor der Nutzung

von Teilzeitarbeit zurück oder sie bieten weit weniger solche Stellen an, als von den Frauen nachgefragt werden (vgl. z.B. Wiesenthal 1987; Bollinger 1988). Wenn ihr Einsatz auch unzweifelhaft den Betrieben mehr zeitliche Spielräume für den Personaleinsatz verschafft, so spricht aus betrieblicher Sicht doch auch einiges gegen Teilzeitarbeit: so erhöht sich etwa der Koordinationsaufwand für die unmittelbaren Vorgesetzten und die Personalabteilungen. Außerdem können erhebliche arbeitsorganisatorische Probleme und auch Kosten dadurch entstehen, daß die Frauen selbst meist nur vormittags arbeiten wollen, da sie selbst aufgrund der Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuungs- und -erziehungseinrichtungen meist wenig flexibel sind. Daher lassen sich die Arbeitsplätze dann meist nachmittags nicht besetzen (vgl. Wiesenthal 1987).

Inwieweit Teilzeitarbeit tatsächlich von den Betrieben eingesetzt wird, hängt dann letztendlich von der Erfahrung und Einschätzung der verantwortlichen Behörden- bzw. Personalleiter ab. Diese kommen tendenziell häufiger zu einer negativen Bewertung der Teilzeitarbeit (vgl. Burian/Hegner 1984).

## 5.1. Probleme von Teilzeitarbeit

Mit der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung handeln sich Frauen oft eine Reihe von Benachteiligungen im Vergleich zur Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis ein, im Hinblick auf das Einkommen, in der sozialen Sicherung, der Stellung im Betrieb wie auch hinsichtlich der weiteren Berufsbiographie. Das Ausmaß der Nachteile, die Teilzeitbeschäftigte in Kauf nehmen müssen, ist dabei eng an die jeweilige Form des Arbeitsarrangements gekoppelt.

### *Einkommen und soziale Absicherung in Teilzeitbeschäftigung*

Von Teilzeitarbeit allein kann kaum jemand leben: knapp 80 % der teilzeitbeschäftigten Frauen verdienen im Monat weniger als 1000,- DM netto, jede dritte sogar nur weniger als 540,- DM<sup>20</sup>. Teilzeitbeschäftigte sind deshalb normalerweise finanziell vom Ehepartner oder von staatlichen Transferleistungen abhängig. In Teilzeitarbeit verschlechtert sich überdies das Verhältnis des erzielten Einkommens zur Arbeitsleistung, denn das Bruttoeinkommen von Teilzeitbeschäftigten verringert sich proportional zur Verkürzung der Arbeitszeit. An der Steigerung ihrer Produktivität, zu der es durch die erhöhte Arbeitsdichte bei Teilzeit kommt, partizipieren die Beschäftigten nicht. Auch aus tariflichen Regelungen sind sie teilweise ausgeschlossen, vor allem Beschäftigte mit weniger als der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit<sup>21</sup>.

Müssen Teilzeitbeschäftigte ihre Berufstätigkeit vorübergehend oder endgültig aufgeben, verlieren sie meist vollends ihre finanzielle Autonomie. Denn bei einem ohnehin schon geringen Einkommen sind die Lohnersatzleistungen im Fall von Arbeitslosigkeit oder Krankheit äußerst niedrig, da sie von der Höhe des Bruttoeinkommens abhängen<sup>22</sup>. Teilweise entfallen sie auch ganz. Vor allem wenn teilzeitbeschäftigte Frauen im Alter auf die aus eigener Erwerbstätigkeit erworbenen Ansprüche an Rente angewiesen sind, fallen sie oft unter die Armutsgrenze.



Die geltenden *Regelungen* im einzelnen:

- Aus einer Teilzeitbeschäftigung von weniger als 18 Wochenstunden erwächst keinerlei Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung.
- Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 15 Wochenstunden sind weder in der Kranken- noch in der Rentenversicherung pflichtversichert und daher in der Regel abhängig von der Versicherung des Ehepartners.
- Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entfällt bei weniger als 10 Wochen- bzw. weniger als 45 Monatsstunden.

Die unzureichende soziale Absicherung von Teilzeitarbeit unterhalb der Halbtagsarbeit (gegenwärtig liegt die Grenze bei 18 Stunden) erklärt sich aus dem Prinzip der Familiensubstanz: Es wird unterstellt, daß diese Art von Beschäftigungsverhältnis in der Regel von verheirateten Frauen eingegangen wird, deren Einkommen und soziale Sicherung durch das Einkommen und die Versicherungsansprüche des männlichen Haushaltsvorstandes abgedeckt sind.

Die Frauen sind bei dieser Form der sozialen Sicherung vom Bestand ihrer Ehe wie auch von den Risiken ihrer Ehemänner abhängig. Besonders benachteiligt sind aufgrund der Allgemeingültigkeit des Subsidiaritätsprinzips nicht-verheiratete Frauen, da die Frauenarbeit dadurch allgemein verbilligt wird (vgl. Riedmüller 1987, S. 95).

### *Stellung im Betrieb*

Die Arbeitsplätze, die in Teilzeit angeboten werden, sind überwiegend auf den unteren Ebenen der betrieblichen Hierarchie angesiedelt. Das erklärt sich einmal von daher, daß die Mehrheit der Frauen ohnehin in diesen Bereichen beschäftigt ist. Teilzeitbeschäftigte Frauen sind aber auch im Vergleich mit vollbeschäftigten Frauen noch stärker in den schlechteren Jobs konzentriert<sup>23</sup>. Ein ähnliches Bild ergibt auch ein Überblick über den beruflichen Zuschnitt der Teilzeitbeschäftigten; sie sind in weniger qualifizierten Berufen überdurchschnittlich vertreten, vor allem in Dienstleistungstätigkeiten (Reinigung, hauswirtschaftliche Betreuung) und als Kassiererinnen oder Verkäuferinnen.

## **5.2 Das Normalarbeitsverhältnis als Kriterium für die soziale Absicherung**

Die Benachteiligungen, die an die Aufnahme einer Teilzeitarbeit gekoppelt sind, hängen eng damit zusammen, daß die gesamte Organisation des Erwerbslebens (einschl. der Einkommensstruktur und der sozialen Sicherungssysteme) am Normalarbeitsverhältnis<sup>24</sup> ausgerichtet ist. Diesem liegt das Bild des erwerbstätigen Familienernährers zugrunde, der durch keinerlei familiäre Verpflichtungen eingeschränkt wird. Wenn Beschäftigungsverhältnisse vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, sind sie oft schlecht bis überhaupt nicht sozial abgesichert und arbeitsrechtlich und tariflich weniger geschützt. Vielfach reicht das Einkommen noch nicht einmal zur eigenständigen Existenzsicherung aus.

Andere Arten von gesellschaftlich notwendiger Arbeit, wie sie z.B. die Kinderbetreuung darstellt, kommen – soweit sie privat von den Eltern geleistet werden – in der Organisation des Erwerbssystems nicht vor. Die Zeiten, die ein/e Arbeitnehmer/in mit Hausarbeit und Kinderbetreuung verbringt, werden auf dem Arbeitsmarkt wie andere freiwillige Freistellungen für Hobbies, Reisen o. ä. behandelt: die Zeit mit den Kindern gilt praktisch als privater Luxus, für den persönliche Abstriche in den Berufschancen, im Einkommen und in der sozialen Sicherung gemacht werden müssen. Das wird damit legitimiert, daß die Frauen im Rahmen ihrer "Alternativrollen" außerhalb des Arbeitsmarktes sozial aufgefangen werden: Aufgabe des männlichen Familienernährers ist es, in den Zeiten, in denen seine Frau die Kinder betreut, für ihren Unterhalt zu sorgen. Mit dem Kinderhaben wird eine Frau also wieder in die Familienform und deren Abhängigkeitsbeziehungen zurückgeworfen, der sie mit der Berufstätigkeit entkommen war. Sie gerät in die Situation, sich aushalten lassen zu müssen und zugleich einen Teil ihrer Ansprüche an die soziale Sicherung zu verlieren.

Als ein erster Schritt hin zur gesellschaftlichen Anerkennung der Kinderbetreuung als Arbeit kann das Erziehungsgeld und die Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung im Rahmen der Rentenreform von 1986 bezeichnet werden. In beiden Fällen sind die finanziellen Zuwendungen jedoch an das traditionelle Familienmodell der "Hausfrauenehe" gekoppelt: nur solange Frauen ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden, können sie Ansprüche geltend machen<sup>25</sup>. Zudem reicht das Erziehungsgeld nicht aus, um Mütter finanziell selbständig zu machen. Es handelt sich um recht halbherzige Maßnahmen, die den Frauen nicht wirklich die Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Lebensmodellen eröffnen. Sie bringen Frauen nicht dem Ziel näher, eine eigenständige finanzielle und soziale Sicherung auch dann zu erreichen, wenn sie Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander verbinden, etwa im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung.

### 5.3 Erwerbsbiographische Folgen

Erwerbsunterbrechung und Teilzeitarbeit haben oft weitreichende Folgen für die weiblichen Berufsbiographien. Der Idealfall wäre ein Wechsel von der Vollzeitstelle, die eine Frau bis zu einer Schwangerschaft einnahm, auf einen Teilzeitarbeitsplatz am selben Arbeitsplatz im alten Betrieb. Denn dann würde sich von den Arbeitsbedingungen her wenig ändern. Diese Möglichkeit besteht bisher fast nur für Beamtinnen oder fest angestellte Frauen im öffentlichen Dienst. Sie können in der Regel den Zeitpunkt des Übergangs in Teilzeitarbeit selbst bestimmen, deren Lage und Dauer beeinflussen und auf dem Qualifikations- und Einkommensniveau ihrer früheren Beschäftigung weiterarbeiten.

Der Normalfall sieht sonst aber anders aus. Die Frauen nehmen eine Teilzeitarbeit normalerweise erst im Anschluß an eine Erwerbsunterbrechung auf<sup>26</sup>. Sie kommen dann meist nicht mehr im alten Betrieb unter, sondern müssen sich in einem anderen Betrieb, oft sogar in einer anderen Branche, eine Teilzeitbeschäftigung suchen. Denn in vielen Bereichen der Frauenbeschäftigung, wie etwa in der Industriearbeit, in Industrieverwaltungen, Banken und Versicherungen gibt es nur relativ wenig Teilzeitplätze, während sie im Einzelhandel und im Reinigungsgewerbe massenhaft angeboten werden. Das führt dazu, daß etwa Büro- oder Versicherungskauffrauen nach einigen Jahren als Hausfrau zu angelegerten Teilzeitverkäuferinnen

werden, Industriearbeiterinnen als Raumpflegerinnen in "geringfügiger" Teilzeit arbeiten. Mit dem Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung – vor allem, wenn sie in Teilzeit erfolgt – gehen also vielfach Tätigkeitswechsel und damit berufliche Abstiegsprozesse einher<sup>27</sup>. Dies ist ein wichtiger Erklärungsfaktor dafür, daß die Frauenlöhne im Durchschnitt so viel niedriger liegen als die der Männer, selbst wenn sie auf Vollzeitbasis berechnet werden: nach einer Erwerbsunterbrechung arbeiten viele Frauen, selbst wenn sie eine qualifizierte Ausbildung haben, in schlechter dotierten Nebentätigkeiten.

Dieser Bruch in der Erwerbsbiographie ist meist irreversibel: Die früher erworbenen beruflichen Qualifikationen verfallen mit der Zeit immer mehr. Auch ist ein Wechsel von Teilzeitarbeit zurück in Vollzeit – und damit eine Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen – nur auf einem kleineren Teil der Teilzeitstellen möglich. Die beruflichen Chancen und die soziale Absicherung sind also dadurch, daß eine Frau ein Kind geboren hat und deshalb dem Erwerbsleben zeitweilig nicht vollständig zur Verfügung gestanden hat, für ihr ganzes restliches Berufsleben reduziert.



## 6. Wege der Vereinbarkeit – ohne Diskriminierung

Der soziale Wandel in der Gesellschaft der Bundesrepublik hat es zur 'Normalität' werden lassen, daß jede/r Erwachsene grundsätzlich erwerbstätig ist und für seinen/ihren *Lebensunterhalt* selbst aufkommt; diejenigen Erwachsenen, die dazu nicht in der Lage sind – und sei es wegen der Zuständigkeit für Kindererziehung – , haben mit materiellen und sozialen Nachteilen zu rechnen. Die traditionelle soziale Verortung und Absicherung der Frau in der Familie ist hinfällig. Auf der normativen ebenso wie auf der subjektiven Seite entspricht diesem Wandel der Orientierungen die Veränderung der weiblichen Biographie, in der die dauerhafte Nicht-Erwerbstätigkeit inzwischen zur Ausnahme geworden ist. Aus diesen Gründen ist die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und der Sorge für Kinder in den letzten Jahren zu einem breit diskutierten Thema geworden. Das traditionelle Lösungsmuster, nämlich die Zuständigkeit für diesen Teilbereich der Arbeit zu privatisieren, hat an Legitimation verloren. Es ist nicht mehr möglich, Kompromißbildungen allein den Frauen und ihnen jeweils individuell aufzuladen. Zunehmend mehr junge Frauen klagen berufliche Selbständigkeit ein: sie erwarten, *Wege der Vereinbarkeit* von Erwerbstätigkeit und Familie gesellschaftlich angeboten zu bekommen, die – im Unterschied zu heute – qualifizierte Arbeit, kontinuierliche Erwerbsbiographien und berufliche Aufstiegswege nicht verbauen.

Eine frauenpolitische Diskussion über die Aufhebung der Benachteiligung der Frauen in Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung muß die auf beide Lebensbereiche in gleicher Weise gerichteten Lebensentwürfe der jungen Frauen ernst nehmen. *Politische Gestaltungsansätze* müssen sich von den *Wünschen nach Autonomie*, vom Interesse nach Erwerbskontinuität und beruflicher Selbstverwirklichung leiten lassen.

*Konkret: Gestaltungsüberlegungen* müssen daran orientiert sein, die aktuellen Nachteile

für Frauen, wenn sie Familienarbeit und Erwerbsarbeit miteinander vereinbaren, zu verringern und langfristig zu beheben, wie

- Nicht-Anerkennung der Haus- und Familienarbeit als zeit- und einkommensrelevante Arbeit,
- nicht-existenzsichernde Einkommen für verheiratete Frauen, vor allem, wenn sie nicht vollzeit-erwerbstätig sind,
- schlechte mittel- und langfristige soziale Sicherung (Rente und Arbeitslosenversicherung), sowohl bei Vollzeit- wie bei Teilzeitarbeit,
- berufsbiographische Diskontinuität in der Familienphase mit allen Nachteilen, was betrieblichen Status und berufliche Interessen angeht,
- mittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung<sup>28</sup> der Frauen im Betrieb und
- Erwerbsarbeit zu besonders belastenden Bedingungen ohne Aufstiegs- und Qualifizierungschancen.

Ein *Vorschlag zum Schutz der Familienphase* (in erster Linie an der Lebenslage und den Interessen von Frauen orientiert) kann nur ein *arbeitsmarktpolitischer Vorschlag* sein. Denn jede Regelung, die die Erwerbstätigkeit der Frauen beeinflusst, deren Intentionen aber in erster Linie sozialpolitisch oder familienpolitisch am Wohl der Kinder ausgerichtet sind, ignoriert die strukturierende Kraft des Arbeitsmarktes für *alle* Erwachsenen in unserer Gesellschaft. Auch verheirateten Frauen mit Kindern kann heute ein Recht auf Erwerbstätigkeit nicht abgesprochen werden, und im Fall einer Scheidung erwächst ihnen die Pflicht zum eigenen Lebensunterhalt.

Die *sozialpolitisch zentrierten Lösungsansätze*, die u.a. die schlechte materielle Absicherung der Frauen im Alter und als Alleinerziehende beheben könnten, richten sich nur auf einen Ausschnitt der benannten Probleme. Wenn sie auch das Ziel haben, die finanzielle Lage der Frauen zu verbessern und sie von der Unterstützung durch Familienangehörige unabhängig zu machen – z.B. über ein Grundeinkommen oder eine Mindestrente –, so berücksichtigen sie in keiner Weise die nicht-materiellen Seiten des Erwerbsinteresses der Frauen. Das Bedürfnis nach Erwerbskontinuität und nach interessanter und gesellschaftlich anerkannter Erwerbsarbeit kann in die sozial- und familienpolitisch inspirierten Modelle (Typ: Anerkennung für Erziehungszeiten) nicht eingehen.

Das gilt auch für diejenigen Ansätze, die die soziale Sicherung vom Erwerbssystem trennen, die Koppelung von Erwerbseinkommen und sozialer Sicherung also auflösen wollen, wie etwa die Vorschläge zu einer bedarfsorientierten Grundsicherung (ob steuerfinanziert oder als negative Einkommenssteuer). Die besonderen Ursachen für die Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen (vor allem: die Geltung eines produktivistischen Arbeitsbegriffs und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung) sind keineswegs substantiell in die Konstruktion dieser Ansätze eingegangen. Politisches Movens ist der Kampf gegen die Armut aufgrund von Arbeitslosigkeit und schlechter Alterssicherung, in linken Ansätzen auch die Kritik am Zwang zur Lohnarbeit. Bestenfalls wird auf die besondere Betroffenheit der Frauen durch Armut und Arbeitslosigkeit hingewiesen. In dieser Diskussion treten – zum Teil auf der Grundlage theoretischer Reflexionen über die Entwicklung der 'Arbeitsgesellschaft', auf die hier nicht eingegangen werden kann – direkt wirksame arbeitsmarktpolitische Interventionen in den Hintergrund.

Dagegen bietet die Weiterführung des Gedankens der *Arbeitszeitverkürzung* einen Ansatzpunkt, den 'doppelten Lebensentwurf' von Frauen (oder Männern) ernst zu nehmen. In der Diskussion um Arbeitszeit besteht die Chance, Kinder und Familienarbeit nicht einfach nur als Störgröße, sondern als Anlaß zu nehmen, diejenigen Personen, die diese Arbeit tun, im *Erwerbsbereich positiv zu diskriminieren*. Viele gesellschaftlichen Probleme könnten mit einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung ihrer Lösung näher gebracht werden; die besondere Belastung durch Kinder in einer spezifischen Lebensphase aber bedarf darüber hinaus einer besonderen zeitlichen und finanziellen Regelung. Die Regelungen sollen zunächst die 'Verhandlungsmacht' der Frauen stärken, damit nicht weiterhin sie es sind, die alle Anpassungsleistungen erbringen müssen. Denn es ist wichtig, gleichzeitig die Vorstellung zu bekämpfen, die Frauen könnten sich einfach in die Arbeitswelt integrieren, ohne daß sich etwas ändern müßte, – die einzig Veränderungsbedürftigen seien die Frauen selbst.

In der Bundesrepublik gibt es bisher keine Lösung des Widerspruchs zwischen Elternschaft und Lohnarbeiterexistenz jenseits der Hausfrauenehe. Im Unterschied zu anderen Ländern wird bei uns das Problem vollständig individualisiert. Eine gesellschaftliche Thematisierung dieses Widerspruchs in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ist aber dringend notwendig: sowohl der soziale Wandel, hier vor allem die Krise des "Normalarbeitsverhältnisses", die *Instabilität der Familien* wie *die subjektiven und normativen Einstellungsveränderungen* gegenüber der Erwerbstätigkeit der Frau lassen die vorliegenden 'Lösungsversuche' wie Erziehungsurlaub oder Aufwertung des Mutterleitbilds unzureichend und hilflos erscheinen<sup>29</sup>.

## ● 7. Kinderbetreuung als Arbeit

*Freiräume für das Leben mit Kindern* sind notwendig und müssen gesellschaftlich stärker geschützt werden als bisher. Die Sozialstruktur der Bundesrepublik (Kernfamilie), die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und Leben (Urbanisierung, Betriebsförmigkeit der Arbeit) sowie die derzeit geltende Arbeitszeit im Erwerbssektor machen es unmöglich, bei der Verantwortung für Kinder oder andere Personen<sup>30</sup> einer vollen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies gilt auch dann, wenn in Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Kernfamilie Mann und Frau sich in gleichem Umfang um Kinder und Hausarbeit kümmern würden. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, daß die kollektive Organisation von *sozialen Diensten*, die die Betreuung von Kindern und alten Menschen sowie wesentliche Anteile der Hausarbeit für die erwerbstätigen Erwachsenen aus der (Kern-)Familie auslagern würde, gesellschaftlich nicht gewollt und umgesetzt ist<sup>31</sup>.

Das im folgenden kurz vorgestellte Modell will Veränderungen in der *arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Verfassung sowie der betrieblichen Ausgestaltung von Teilzeitarbeit* diskutieren und formulieren, die Eltern die Möglichkeit geben, ohne berufliche und betriebliche Nachteile Elternschaft und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren. Darüber hin-

aus ist Teilzeitarbeit mit dem entsprechend verringerten Einkommen nur der besonders prägnante Ausdruck dafür, daß Kinder Geld kosten. Daher enthält das Modell eine Finanzierung der Zeiten, in denen wegen Kinderbetreuung die Arbeitszeit verkürzt wird.

**Zielvorstellungen** der Gestaltung sind:

1. Die Nachteile der Teilzeitarbeit (geringeres Einkommen, schlechte soziale Sicherung, betriebliche und berufsbiographische Nachteile) sollen vermieden werden.
2. Auch Männer sollen einen Anreiz zur Kinderversorgung erhalten.
3. Die Kosten der Arbeitszeitreduzierung von Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern sollen nicht von ihnen individuell getragen werden.

Wahrscheinlich läßt sich die häusliche Arbeitsteilung durch Vorschriften kaum beeinflussen. Keine staatliche Regelung kann darüber hinausgehen, die **Rahmenbedingungen** der Erwerbsarbeit sowie der nicht direkt mit Einkommen verknüpften Arbeit geschlechtsunspezifisch zu fassen. Entscheidend für die **Veränderung der Arbeitsteilung** zwischen den Geschlechtern ist die Stärkung der privaten und der öffentlichen Position der Frau: aus diesem Grund soll im Modell der 'geschützten' Teilzeitarbeit das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten auch bei zeitweiliger Freistellung und Teilzeitarbeit erhalten bleiben, soll den Teilzeitarbeitenden soziale Sicherung und berufliche Kontinuität erhalten bleiben. Materielle Unabhängigkeit auch bei Arbeitszeitverkürzung wird durch eine Einkommensersatzleistung (Subventionierung) möglich.

Ein Modell zur Gestaltung und zum Schutz der Teilzeitarbeit, das diese Elemente des sozialen Wandels zur Kenntnis nimmt, muß daher konsequent von der **in den Arbeitsmarkt<sup>32</sup> integrierten Frau** ausgehen, auch wenn das Modell selbstverständlich für Männer und Frauen gelten soll. Von dem **Ziel**, Kinder nicht mehr zum Grund für relative Armut zu machen, sie nicht mehr zum Anlaß für die Diskriminierung im Betrieb und die Blockierung der weiblichen Berufswünsche zu nehmen, sind die folgenden Regelungen abgeleitet. Im wesentlichen betreffen sie die materielle und sozialpolitische Sicherung von Personen (**gegenwärtig** fast nur Frauen), die vorübergehend eine kürzere Arbeitszeit wollen. Dabei ist das zu lösende Problem nicht nur das unmittelbar verfügbare Einkommen. Wenn wir die Voraussetzung ernst nehmen, daß jetzt und in Zukunft die Lebenssituation der Frauen genauso von ihrem eigenen Arbeitsmarkt-Schicksal abhängt wie das bei den Männern (und erst von diesen abgeleitet bei den Ehe-Frauen) schon immer der Fall war, dann muß ein Modell der Arbeitszeit-Reduzierung für eine Phase der Kindererziehung davon wegkommen, daß der Einkommensausfall im Rahmen der **Familiensubsidarität<sup>33</sup> aufgefangen** wird. Die bisher geltende Ankoppelung der Teilzeitarbeit für Frauen am Familienernährermodell ist der ganz wesentliche Kritikpunkt progressiver Organisationen und AutorInnen.

Nach dem Modell soll es – kurz gesagt – möglich sein, daß:

- ein/e ArbeitnehmerIn mit betreuungsbedürftigem/n Kind/ern anstelle des ganzen Tags nur den halben Tag Erwerbsarbeit leistet, oder – wenn die Situation es gebietet – sich auch ganz freistellen läßt,
- damit keine Einkommenseinbuße erleidet
- und die arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Rechte aus dem Arbeitsverhältnis behält<sup>34</sup>.

Wichtig ist darüber hinaus, daß die Lage der Arbeitszeit an der Normalarbeitszeit orientiert und nicht flexibel ist, weil – wie Arbeitszeituntersuchungen ergeben haben<sup>35</sup> – verlässliche Arbeitszeiten die Voraussetzung für eine Planung der übrigen Zeit sind<sup>36</sup>. Im einzelnen soll die Möglichkeit und der Umfang der Arbeitszeit-Reduzierung an das Alter des/r Kindes/r gebunden sein.

In der Diskussion setzt sich allmählich die Erkenntnis durch, daß weder eine Erschwerung der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen noch eine weitere Flexibilisierung den Frauen etwas bringen würde – außer dem noch weitergehenden Ausschluß aus dem Erwerbssystem –, sondern daß es um die *Angleichung von Teilzeitarbeit an das Normalarbeitsverhältnis* geht, mit allen Rechten. Das Ziel ist die Angleichung nicht nur in rechtlicher und sozialpolitischer Hinsicht, sondern im Blick auf Erwerbstätigkeit generell: 'geschützte' und subventionierte Teilzeitarbeit als *eine legitime Form* von Erwerbsarbeit.

Ein Gestaltungsmodell, das an der notwendigen Anerkennung und dem notwendigen Schutz (d.h. Entprivatisierung der Kosten) der Kinder- und Hausarbeit ansetzt, soll den argumentativen Zirkel durchbrechen, in dem die Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen und die reale Zuschreibung/Selbstzuschreibung von Kinderverantwortung und Hausarbeit an die Frauen gefangen ist. Das Modell von Teilzeit-Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen mit Kindern, das die bisher verbreiteten Nachteile von Teilzeitarbeit für Einkommen, betriebliche Situation, soziale Sicherung und Erwerbsbiographie ausschließt, geht von dem Grundsatz der Anrechenbarkeit der Arbeit mit Kindern aus und macht einen konkreten Gestaltungsvorschlag für Arbeitszeitreduzierung für Eltern.



## 8. Recht auf Arbeitszeitverkürzung und Subventionierung

Kernstück des Modells ist das *Recht auf Arbeitszeitverkürzung innerhalb eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses*, wenn Kinder zu betreuen sind. Die Arbeitszeitverkürzung kann dabei in verschiedenen Formen geregelt sein:

Für mindestens acht, höchstens zwölf Jahre (pro Kind so lange, bis das jüngste Kind zwölf Jahre alt ist) haben Eltern<sup>37</sup> das Recht auf Arbeitszeitverkürzung. Dabei soll die verbleibende Erwerbs- Arbeitszeit nicht weniger als die Hälfte der tariflichen Regelarbeitszeit betragen. Sofern die von der/dem ArbeitnehmerIn gewünschte Arbeitszeit im Rahmen der betrieblich üblichen Arbeitszeit liegt, muß der Arbeitgeber dem Wunsch nach der Lage der Arbeitszeit entsprechen. Von TZ-Beschäftigung aus besteht der Anspruch auf die Rückkehr in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis<sup>38</sup>, wenn der/die ArbeitnehmerIn dies wünscht. Teilzeit-Beschäftigte dürfen keine Mehrarbeit leisten.

Grundsätzlich ist auch die Möglichkeit einer abgesicherten Vollfreistellung vorzusehen. Dies geht auf die Überlegung zurück, daß in vielen Fällen selbst eine Halbtags-Betreuung für ein Kind unter drei Jahren nicht zu organisieren ist, wie einschlägige Untersuchungen beweisen<sup>39</sup>. Die wenigen öffentlichen Einrichtungen für Kleinkinder stehen überwiegend Alleiner-

ziehenden offen. Die Möglichkeit der Freistellung soll vermeiden, daß in diesem Fall oder in schulischen oder familiären Krisensituationen ein Elternteil gezwungen ist, ohne Beschäftigungsschutz und Ausgleich an Einkommen und sozialer Sicherung die Erwerbstätigkeit aufzugeben. Hier würden gerade die Mütter besonders unter Druck geraten. Daher kann ein Elternteil sich für maximal drei Jahre von der Arbeit völlig freistellen lassen, mit dem Anspruch der Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeit-Arbeitsplatz, der dem vorher eingenommenen entspricht.

Zweites Kernstück ist die Subventionierung, das heißt der *weitgehende Ausgleich des durch Freistellung oder Teilzeitarbeit entgangenen Einkommens*: bei einer Erwerbsunterbrechung soll für eine Person ca. 90 %<sup>40</sup> des bei Vollzeit erzielbaren Einkommens ersetzt werden. Bei Teilzeitarbeit (halbe tarifliche Arbeitszeit oder mehr) soll – ebenfalls für eine Person – der gesamte Differenzbetrag zum vorher erzielten Einkommen ersetzt werden. Der Ausgleichsbetrag kann auch vollständig in Anspruch genommen werden, wenn zwei in einem Haushalt lebende Erwerbs-Personen ihre Erwerbsarbeitszeit um je ein Viertel der tariflichen Arbeitszeit verkürzen und sich die Versorgung der Kinder entsprechend teilen<sup>41</sup>. (Wenn mehr als die Hälfte der Erwerbstätigkeit beibehalten wird, verringert sich die Einkommensersatzleistung entsprechend der Höhe der erzielten Vergütung.)

Drittens: Prinzipiell soll gelten, daß in allen Bereichen der *sozialen Sicherung* der/die ArbeitnehmerIn mit demjenigen Erwerbseinkommen geführt wird, das (zusammengesetzt aus Arbeitsentgelt und Ersatzzahlung) er/sie tatsächlich erhält. Das heißt, für alle Teilzeit-Arbeitsverhältnisse und bei Freistellung werden volle Beiträge an die Arbeitslosen- und die Rentenversicherung abgeführt, und es besteht Krankenversicherungspflicht. In der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung werden Anwartszeiten aufgebaut. Sowohl die Höhe der Beiträge als auch die erworbenen Rechte auf Versicherungsleistungen sowie die Bemessung der Anwartszeiten richten sich demnach nach der Summe aus Erwerbseinkommen und Subvention.

Grundsätzlich bleibt das für Betreuungsarbeit gezahlte Ersatzeinkommen eigenständiges Einkommen im Verfügungsrecht derjenigen Person, von deren Erwerbseinkommen es abgeleitet ist. Aus der Regelung, daß auch dieser Einkommensanteil und die Jahre der Arbeitszeitreduzierung auf ihre soziale Sicherung angerechnet wird, geht hervor, daß es keine Familienunterstützung ist. Aus diesem Grund soll kein fester Satz für die Betreuung von Kindern (und anderen) gezahlt werden, sondern eine Einkommensersatzleistung.

Mit diesem Ansatz wird bewußt in Kauf genommen, daß verschiedene Personen für die Betreuung von Kindern unterschiedlich viel Geld bekommen. Eine andere Regelung würde jedoch wieder verhindern, daß der Arbeitsvertrag als solcher bestehen bleiben kann. Ein fester Betrag würde viele Männer, die ein höheres Einkommen als ihre Ehefrau oder Lebensgefährtin haben, davon abhalten, eine Freistellung und/oder Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen. Die einfache Rechnung, daß eine Erwerbsreduzierung des Mannes den Haushalt mehr kosten würde als die der Frau, würde Gründe für die Beibehaltung der bestehenden Arbeitsteilung in der Familie liefern. Der Arbeitsmarktcharakter der Maßnahme würde sich in Richtung Familienpolitik wandeln.



## 9. Finanzierungsmodus

Zur Realisierung des vorgeschlagenen Modells ist es notwendig, einen geeigneten Finanzierungsmodus zu entwickeln. Denkbar wäre es, die Finanzierung über das Versicherungsprinzip zu regeln oder aber sie fiskalpolitisch zu sichern, z.B. als negative Einkommenssteuer, d.h. durch einen höheren Steuersatz für Personen ohne Kinder. Die dritte Möglichkeit wäre ein Familienausgleichsfonds, in den alle, die keine Kinder haben, direkt einzahlen. Die Unterschiede zwischen beitrags- und steuerfinanzierten Systemen der sozialen Sicherung lassen sich so kennzeichnen<sup>42</sup>:

Beim *beitragsbezogenen System* (Versicherungsprinzip) ist die Risikosicherung auf die Beitragzahler begrenzt nach dem Prinzip der "zweckgebundenen Umlagefinanzierung". Die Finanzierung erfolgt nach dem Äquivalenzprinzip: Beiträge und Leistung sind direkt aneinander gekoppelt, bei Sozialversicherungen ist dieses Verhältnis allerdings durch das Solidaritätsprinzip durchbrochen. Beitragsfinanzierte Systeme sind weniger stark von kurzfristigen haushaltspolitischen Kalkülen abhängig. Gleichzeitig sind sie jedoch auch konjunkturabhängiger. Da sie sich in ihrer Höhe auf die Lohnsteuersumme beziehen, sind für solche Systeme die Probleme größer, ökonomische Krisen zu überstehen. *Steuerfinanzierte Systeme* beziehen demgegenüber einen größeren Personenkreis mit ein, sind also umfassender. Dafür ist allerdings die Risikosicherung auch niedriger. Der Umfang der Leistungen und der Anspruchsberechtigung wäre im Rahmen der staatlichen Haushaltspolitik kurzfristigen Kalkülen unterworfen.

Ein wesentliches Kriterium in der Wahl der Finanzierungsform ist die *gesellschaftliche Akzeptanz*. Dabei erscheinen uns vor allem diejenigen Modelle, bei denen gerade diejenigen einzahlen müssen, die keine Leistungen beziehen (v.a. der Ausgleichsfonds), in der Akzeptanz problematisch zu sein.

Bei einer Koppelung von Mitgliedschaft (Beiträgen) und Ansprüchen (Leistungen) wird dagegen die Akzeptanz höher sein, da der Zweck der Beitragszahlung direkt ersichtlich ist. Da das vorgeschlagene Modell den *Arbeitnehmerstatus* zur Grundlage hat und *Lohnersatzleistungen* gezahlt werden, wird einem beitragsfinanzierten System von uns der Vorzug gegeben. Wir schlagen vor, nach dem schwedischen Modell<sup>43</sup> eine "Elternversicherung" einzurichten und die Subventionierung der Teilzeitarbeit darüber zu finanzieren. Im übrigen liegt der Vergleich mit der Arbeitslosenversicherung nahe.

Es ist sinnvoll, eine solche Versicherung bei einem schon bestehenden Versicherungsträger anzusiedeln. Dafür kämen die *Arbeitslosenversicherung* bei der Bundesanstalt für Arbeit oder die *gesetzliche Krankenversicherung* in Frage. Beide werden aus Beiträgen der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitgeber finanziert, wobei eine etwaige Unterfinanzierung der Arbeitslosenversicherung grundsätzlich über den Bundeshaushalt abgedeckt ist. Einer Anbindung der Elternversicherung an die Arbeitslosenversicherung ist u.E. deshalb der Vorzug zu geben, weil es hier auf Bundesebene einen einheitlichen Versicherungsträger gibt, während

die gesetzliche Krankenversicherung auf zahlreiche Träger verteilt ist. Eine Konzentration der Elternversicherung bei der Bundesanstalt für Arbeit läge deshalb im Interesse höherer Transparenz und Einheitlichkeit bei der Vergabe von Geldern an Eltern.

Setzt man eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern voraus, rechtfertigt sich daraus eine Zwangsmitgliedschaft aller Arbeitnehmer – ebenso wie der Arbeitgeber<sup>44</sup> – in der Elternversicherung. Ebenso wie in der Sozialversicherung müßten die Beiträge proportional zum Verdienst gestaffelt sein. Um die Finanzierung handhabbar und kalkulierbar zu machen, muß eine bestimmte Beschäftigungsdauer zur Voraussetzung der Inanspruchnahme gemacht werden. Diese Beschäftigungs- und Versicherungszeit ist nicht als Betriebszugehörigkeit an einen Betrieb zu binden, sondern als Anwartschaft in einem Zeitraum – z.B. innerhalb von zwei Jahren vor der Antragstellung – zu erfüllen.



## 10. Fazit

Welche weitergehenden – erwünschten oder unerwünschten Folgen eine Absicherung von Arbeitszeitverkürzung in bestimmten Lebenslagen haben könnte, soll hier nur angedeutet werden. Die steuerliche Privilegierung der Hausfrauenehe wäre beispielsweise kaum aufrecht zu erhalten, wenn kontinuierliche Erwerbsarbeit für Frauen der Normalfall wird. Wenn es richtig ist, daß der Bruch in der Erwerbskontinuität ein wichtiger Grund für die Arbeitsmarktdiskriminierung der Frauen ist, hätte eine Überbrückung der "Kinderphase" möglicherweise weitreichende Folgen für die Erwerbssituation von Frauen überhaupt: 'bad jobs' und niedrige Löhne wären ihnen nicht ohne weiteres zuzumuten.

Der Text wurde bewußt nicht durchweg geschlechtsneutral formuliert, alles andere wäre eine falsche Unparteilichkeit. Sicherlich gibt es hier und da Männer, die zu weitreichenden Kompromissen im Beruf bereit sind, wenn sie Kinder haben. Nur die – über die engere Gruppe der Frauen mit kleinen Kindern hinausreichende – Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben ist jedoch der Anlaß, sich über eine Absicherung der Familienphase Gedanken zu machen.

Der umgekehrte Vorwurf: jetzt werden die Hausfrauen diskriminiert, ist naheliegend, aber nicht zutreffend. Aufgabe der Familienpolitik ist es weiterhin, für Frauen und Kinder, die in der Familie leben, soziale Gerechtigkeit durchzusetzen. Die Familienpolitik ist jedoch offensichtlich damit überfordert, diejenigen Benachteiligungen für Frauen mit Kindern, die aus den Strukturen des Arbeitsmarktes herrühren, angemessen zu bearbeiten. Hier ist eine an den Interessen der Frauen orientierte *Arbeitsmarktpolitik* längst überfällig.

## Anmerkungen

1. Vgl. Beck-Gernsheim 1983.
2. Vgl. z.B. Braszeit u.a. 1988.
3. Vgl. z.B. Kohleiss 1988.
4. Beck 1986, S. 162.
5. Beck-Gernsheim 1980.
6. Riedmüller 1987.
7. Vgl. Geissler 1987.
8. Mehrere Studien untersuchen die Motive für eine Erwerbstätigkeit bei bereits verheirateten Frauen, die Vereinbarkeit von Familie, Haus- und Berufsarbeit und die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der "Widersprüche und Ambivalenzen" (Becker Schmidt u.a. 1983, Krüger u.a. 1987). Sie heben die subjektive Bedeutung der Erwerbstätigkeit auch für die älteren Frauen – gegen den materiellen Zwang als einziges Erwerbsmotiv – hervor. In bezug auf die jungen Frauen stellt der wissenschaftliche Beirat beim Familienministerium fest, "daß sich in der Aufbauphase der Familie das traditionelle Rollenmuster wieder verstärkt herausbildet", auch wenn die Frau den "Wechsel nicht... als erfreulich und ihrem Lebensplan angemessen akzeptiert" (BMJFG 1984, S. 113). Aussagen über mögliche Folgen einer "Wahlfreiheit zwischen Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit und Vereinbarkeit zwischen beiden" werden als "reine Spekulation" bezeichnet (a.a.O., S. – 114)
9. Fuchs/Zinnecker 1985, S. 15.
10. Vgl. Friedmann/Pfau 1985, DIW 1987, Untersuchungen des IAB, z.B. Engelbrech 1987.
11. Die Feststellung, daß von einem "Rückgang der subjektiven Bedeutung der Arbeit nicht die Rede" sein kann (Allerbeck 1985, S. 209), trifft auf jeden Fall für die jüngeren Frauen nicht zu.
12. Beck-Gernsheim 1983.
13. Z.B. Heinz/Krüger 1985
14. Vgl. etwa Seidenspinner/Burger 1982, S. 3: "...für Mädchen zwischen 15 und 19 (steht) die Verwirklichung des Berufswunsches an erster Stelle ...: Bei 64 % ... ist dies ein Hauptanliegen für die Zukunft. Nur knapp die Hälfte setzt Heirat und Kinder auf die Liste der Zukunftswünsche, und damit rangiert in dieser Altersgruppe der Beruf deutlich vor Familie und Mutterschaft."
15. Diezinger 1984, S. 35.
16. Beck-Gernsheim 1980. Seit in die (modernisierte) weibliche Normalbiographie Erwerbsarbeit einbezogen wurde, ist die Heirat/Familiengründung keine Einbahnstraße mehr für die Frauen. Sie haben neue Optionen gegenüber dem traditionellen Modell. In der Zuständigkeit für die Familienarbeit liegt jedoch der entscheidende Grund für die nach wie vor eingeschränkte Wahlfreiheit. Frauen müssen die verschiedenen Arbeitsanforderungen mit Hilfe von individuell organisierten Regelungen – im wesentlichen Arbeitszeitmodifikationen – ausbalancieren. In diesen Kompromißbildungen perpetuieren sich die Nachteile der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die 'Doppelbelastung' ist ein objektiver Nachteil auf dem Arbeitsmarkt; das "Normalarbeitsverhältnis" (Mückenberger 1985) ist auf die von Reproduktionsarbeit freigestellte Arbeitskraft (Beck-Gernsheim 1980) zugeschnitten. Die Verinnerlichung der eingeschränkten Wahl und die Ausbalancierung der verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereiche trifft nur die Frauen und wird nur von ihnen geleistet.
17. Vgl. z.B. Seidenspinner/Burger, Mädchen '82.
18. Eckart 1986.
19. Vgl. Pfau 1989.
20. Vgl. Büchtemann/Schupp 1986, S. 31.
21. Vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 249 f.
22. Landenberger 1983, S. 23 f.
23. Vgl. Schoer 1986, S. 248 f.
24. Mückenberger 1985.

25. Vgl. z.B. Gerhard 1989.
26. Vgl. Hofbauer 1983.
27. Vgl. Pfau 1989, Weg 1986.
28. Vgl. Degen 1987.
29. Die Umwandlung des Mutterschaftsurlaubs in Erziehungsurlaub löste eine arbeitsrechtliche Schutzleistung in eine familien- bzw. sozialpolitische Leistung auf.
30. Die Vorschläge, die hier in bezug auf Kinder formuliert werden, sind analog für die Betreuung Pflegebedürftiger denkbar.
31. Die Betreuungsarbeit, die in der Familie für Behinderte und gebrechliche Alte geleistet wird, hat ähnliche Folgen für die Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Wir sind der Meinung, daß das von uns vorgeschlagene Modell auch für diese Problematik anwendbar ist.
32. D.h. Frauen, die außerhäuslich erwerbstätig, in Berufsausbildung sind, oder die als Arbeitslose registriert sind.
33. Sozialpolitik als Familiensubsidarität "bedeutet den Verweis der Frauen auf die Versicherungsansprüche des Ehemanns und die damit verbundene Unterhaltsverpflichtung als Bestandteil der Sozialversicherung (...).
34. Gegenstandsbereiche der Gestaltung sind:
  1. Recht auf Freistellung oder TZA mit Rückkehrrecht, Kündigungsschutz bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen (Versorgung von im Haushalt lebenden Kindern oder anderen betreuungsbedürftigen Personen und Anwartschaften)
  2. Umfang und Dauer der Arbeitszeit-Reduzierung, Verfahren der Vereinbarung im Betrieb
  3. Soziale Sicherung bei Freistellung und TZA, aktuell und langfristig (Rente und Arbeitslosenversicherung)
  4. Einkommenssicherung
  5. Erhalt der Qualifikation und Weiterbildung bei TZA, Erhalt des Betriebskontaktes bei Freistellung
  6. Antidiskriminierung, Gleichstellung von Teilzeit- mit Vollzeit-Beschäftigten im Betrieb, Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung
  7. Finanzierungsmodus einer Elternversicherung
  8. Ausweitung des in die Gestaltung einbezogenen Personenkreises.
 Vgl. zur ausführlichen Darstellung dieser Bereiche: Geissler/Pfau 1989
35. Vgl. Groß u.a. 1987 - Kurzfassung der Ergebnisse in: Arbeitsrecht im Betrieb 2/1988.
36. Daß es möglicherweise eine Tendenz gibt, die Toleranzschwelle gegen diskontinuierliche Arbeitszeiten und Berufsverläufe zu senken, soll hier nicht generell bestritten werden; ArbeitnehmerInnen mit kleinen Kindern haben jedenfalls kein Interesse an flexiblen Arbeitszeiten.
37. Dabei ist nicht nur an die leiblichen Eltern, sondern auch an Adoptiv- und Pflegeeltern, ggfs. auch Großeltern gedacht.
38. Vorzusehen, daß der/die ArbeitnehmerIn bei Freistellung oder längerfristiger TZA unter allen Umständen denselben Arbeitsplatz beibehalten kann, ist angesichts der Häufigkeit betrieblicher Umstellungen und Innovationen nicht realistisch. Im Unterschied zum geltenden Recht beim Erziehungsurlaub ist jedoch Besitzstandswahrung möglich. Beschäftigungssicherung mit Besitzstandswahrung soll die (Wieder)Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz heißen, der in Qualifikationsanforderungen, Arbeitssituation, Einkommen und betrieblichem Status keine Verschlechterung gegenüber der Ausgangssituation bedeutet.
39. Z.B. Krüger u.a. 1987
40. Die Höhe der Ausgleichszahlung bei einer vollen Freistellung kann auch niedriger liegen. Entscheidend ist, daß die sozialen Sicherungen (v.a. Alterssicherung, auch Arbeitslosenversicherung) in Höhe der vorherigen Beschäftigung weiterlaufen.
41. Denkbar ist auch die Arbeitszeitverkürzung von zwei Personen, die insgesamt mehr als die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit beträgt, z.B. beide arbeiten halbtags oder eine Person geht auf halbtags, die andere auf eine Drei-Viertel-Beschäftigung. Eine Obergrenze ist jedoch bei der Subventionierung (einmal die halbe Arbeitszeit) vorgesehen.

42. Vgl. Schmid/Reissert/Bruche 1987, S. 95 ff.
43. Bei der schwedischen Elternschaftsversicherung werden Lohnersatzleistungen für die zeitweise Freistellung von Eltern gezahlt. Sie ist der gesetzlichen Krankenversicherung angegliedert; diese wird zu 85 % aus Arbeitgeberbeiträgen und zu 15 % vom Staat finanziert. Während des Elternurlaubs werden 90 % des Bruttoeinkommens weitergezahlt.
44. Eine weitere Versicherung würde die Lohnnebenkosten erhöhen. Im Vergleich mit anderen Ländern liegt die BRD allerdings keineswegs an der Spitze der Statistik dieser Kosten. Der Vorschlag ist zweifellos ein Umverteilungsmodell, in dem bisher privatisierte Kosten gesellschaftlich zu Buche schlagen – und daher im Budget der Betriebe ebenso auftauchen wie in den Lebenshaltungskosten von Arbeitnehmer/innen ohne Kinder.

## Literatur

- Auhagen, H.:** Die Teilzeitarbeit subventionieren. Ein Ausweg aus der Sackgasse der Mindesteinkommensdiskussion, in: Kommune 10/1987
- Bach, H.-U./Brinkmann, Ch.:** Erwerbsbeteiligung von Frauen im internationalen Vergleich. In: MitTAB 3/1986
- Beck, U.:** Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt 1986
- Beck-Gernsheim, E.:** Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie, Frankfurt 1980
- Beck-Gernsheim, E.:** Vom 'Dasein für andere' zum Anspruch auf ein 'Stück eigenes Leben' – Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang, in: Soziale Welt 3/1983
- Beck-Gernsheim, E.:** Frauen zurück in die Familie? Eine Diskussion der Leitlinien aktueller Familienpolitik in der Bundesrepublik Deutschland. In: WSI-Mitt. 1/1984
- Becker-Schmidt, R./Brandes-Erlhoff, U./Rumpf, M./Schmidt, B.:** Arbeitsleben – Lebensarbeit, Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn 1983
- Bertelsmann/Rust:** Arbeits- und sozialrechtliche Nachteile bei Teilzeitarbeit, in: Recht der Arbeit 3/1985
- Bertram, H./Borrmann-Müller, R.:** Individualisierung und Pluralisierung familialer Lebensformen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zu "Das Parlament", B 13/1988
- BMJFFG:** Familie und Arbeitswelt, Schriftenreihe Bd. 143, Stuttgart 1984
- Bollinger, D.:** Teilzeitarbeit – weibliche Strategie oder unternehmerischer Oktroi?
- Braszeit, A.; Müller, U.; Richter-Witzgall, G.; Stackelbeck, M.:** Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen, Dortmund 1988
- Brinkmann, C./Kohler, H./Reyher, L.:** Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen, in: MitTAB 2/1983
- Brinkmann, C.:** Arbeitszeitpräferenzen: Ein Hinweis auf neue Repräsentativbefragungen, in: MitTAB 2/1983
- Brinkmann, C. u.a.:** Methodische und inhaltliche Aspekte der stillen Reserve, MitTAB H. 4/1987
- Büchtemann, C./Schupp, J.:** Die Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der BRD, WZB Berlin 1986
- Büchtemann, C./Quack, S.:** 'Bridges' oder 'Traps'? Non-Standard Forms of Employment in the FRG. The case of Part-Time and Temporary Work, WZB Berlin Juli 1989
- Burian, K./Hegner, F.:** Betriebliche Erfahrungen mit neuen Arbeitszeitformen, IIM/LMP 84-1, Wissenschaftszentrum Berlin 1984
- Calame, A./Fiedler, M.:** (Gruppe Politik-Informationen), Maßnahmen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, WZB Berlin 1982
- Däubler-Gmelin, H. u.a. (SPD-Fraktion):** Entwurf eines Gesetzes zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten, BT-Drs. 10/2559
- Degen, B.:** Frauen in ungeschützten Arbeitsverhältnissen, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7/1986

- Degen, B.:** Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht – Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen, in: WSI-Mitt. 10/1987
- Diezinger, A.:** Arbeitslose Mädchen – ohne Berufsorientierung? in: Mayer, C. u.a. (Hg.), Mädchen und Frauen – Beruf und Biographie, München 1984
- DIW (Jäkel, S./Kirner, E.):** Immer mehr Frauen im Beruf. Zur längerfristigen Entwicklung des Erwerbsverhaltens von Frauen. In: DIW-Wochenbericht 29, 16.7.1987
- Eckart, Ch.:** Die Teilzeitarbeit von Frauen – Eine prekäre Strategie gegen Einseitigkeit und Doppelbelastung, in: Feministische Studien 1/1982
- Eckart, Ch.:** Halbtags durch das Wirtschaftswunder, in: Kramer, H./Eckart, Ch. u.a., Grenzen der Frauenlohnarbeit. Frauenstrategien in Lohn- und Hausarbeit seit der Jahrhundertwende, Frankfurt 1986
- Eckart, Ch.:** Wie Teilzeitarbeit zu Frauenarbeit gemacht wurde, in: Gerhard, U./Limbach, J. (Hg.), Rechtsalltag von Frauen, Frankfurt 1988
- Eckart, Ch.:** Teilzeitarbeit als Signal vernachlässigter Reproduktionsbedürfnisse, Beitrag zur Anhörung der Bevollmächtigten der Hess. Landesregierung für Frauenangelegenheiten, Wiesbaden Sept. 1988
- Engelbrech, G.:** Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, in: MittAB 2/1987
- Faber, Ch.:** Frauenerwerbsarbeit im Einzelhandel: Der Ausverkauf der Verkäuferinnen, in: Minister für Arbeit, Ges. und Soziales NRW (Hg.), SoTech-Rundbrief März 1989
- Friedmann, P./Pfau, B.:** Frauenarbeit in der Krise – Frauenarbeit trotz Krise? Korrekturversuch an einem arbeitsmarkttheoretischen Allgemeinplatz, in: Leviathan 2/1985
- Geissler, B.:** Lebensplanung junger Frauen: neue Optionen und alte Normalität, in: Heinz, W.R. u.a., Antrag für einen Sonderforschungsbereich, Bremen 1987
- Geissler, B./Pfau, B.:** Über die Hintertreppe in die Vorstandsetage – Überlegungen zur Quotierungsforderung, in: Freibeuter 32/1987
- Geissler, B./Pfau, B.:** Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern, Reihe Argumente, Die Grünen im Bundestag (Hg.) Bonn 1989
- Gerhard, U.:** Sozialpolitik auf Kosten der Frauen, in: Heinze/Hombach/Scherf (Hg.), Sozialpolitik 2000, Bonn 1987
- Groß, H./Pekruhl, U./Thoben, C.:** Arbeitszeitstrukturen im Wandel, in: MAGS des Landes NRW, Arbeitszeit '87, Düsseld. 1987
- Hagemann, H./Sommerfeld, K.:** Flexible Teilzeitarbeit (I) – Alle können gewinnen, in: Wirtschaftswoche Nr. 52/1986
- Hausen, K.:** Die Polarisierung der "Geschlechtercharaktere". Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Conze, W. (Hg.), Sozialgeschichte der Familie, Stuttgart 1976
- Heinemann, K./Röhrig, P./Stadie, R.:** Arbeitslose Frauen im Spannungsfeld von Erwerbstätigkeit und Hausfrauenrolle, Melle 1980
- Hoff, A.:** Job-Sharing als arbeitsmarktpolitisches Instrument: Wirkungspotential und arbeitsrechtliche Gestaltung, WZB 1981
- Klevemann, J.:** Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der "Flexibilisierung" der Arbeitszeit, in: Arbeitsrecht im Betrieb 6+7/1984
- Kohleiss, A.:** Frauenrechte in der gesetzlichen Rentenversicherung, in: Gerhard, U./Schwarzer, A./Slupik, V. (Hg.), Auf Kosten der Frauen, Weinheim/Basel 1988
- Krüger, H. u.a.:** Privatsache Kind, Privatsache Beruf, Opladen 1987
- Kurz-Scherf, I.:** Der 6-Stunden-Tag – Skizze eines phantastischen Tarifvertragsentwurfs, in: dies./Breil (Hg.), Wem gehört die Zeit, Hamburg 1987
- Kurz-Scherf, I.:** Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitt. 11/1985
- Kurz-Scherf, I.:** Teilzeitarbeit – Schutz oder Abwehr? in: Der Betriebsrat 4-5/1986
- Landenberger, M.:** Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse, WZB Berlin 1983

- Landenberger, M.:** Aktuelle sozialversicherungsrechtliche Fragen zur flexiblen Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung, in *ZfSozialreform* 6/1985
- Maasch, J.:** Förderung der Teilzeitarbeit als Bestandteil fortschrittlicher Personalpolitik, in: Bekker/Gehrmann (Hg.), *Arbeitszeit-Flexibilisierung*, Frankfurt/New York 1987
- Mückenberger, U.:** Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? in: *ZfSozialreform* 7+8/1985
- Müller-Wichmann, C.:** Von wegen Freizeit, Argumente pro und contra 7-Stunden-Tag. Ein Gutachten für die IG Metall, Frankfurt 1987
- Ott, N./Wagner, G.:** Grundrente, Grundeinkommen oder beitragsfinanzierte Mindestvorsorge? in: Opielka, M. (Hg.), *Die Grundrente diskutieren*, Essen 1989
- Pfau, B.:** Wandel von Erwerbsverläufen, Weinheim 1989
- Pfau, B.:** Betrieb und Grauzone des Arbeitsmarktes, in: *Mitteilungen aus der ZWE 'Arbeit und Betrieb'*, Universität Bremen, H. 20/1988
- Riedmüller, B.:** Geschlechtsspezifische Wirkung der Sozialpolitik. Eine Analyse der Rolle der Frau in der Sozialpolitik, in: Heinze/Hombach/Scherf (Hg.), *Sozialstaat 2000*, Bonn 1987
- Rinderspacher, J.:** Humanisierung der Arbeit durch Arbeitszeitgestaltung?, in: Offe, C. u.a. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik*, Frankfurt 1982
- Schmid, G. u.a.:** Arbeitslosenversicherung und aktive Arbeitsmarktpolitik, Berlin 1987
- Schoer, K.:** Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien und in der Bundesrepublik Deutschland, in: *WSI-Mitt.* 1/1986
- Seidenspinner, G./Burger, A.:** Mädchen '82. Eine repräsentative Untersuchung über das Lebensgefühl 15- bis 19jähriger Mädchen, Brigitte/DJI, Hamburg 1982
- Sichtermann, B.:** Frauenarbeit. Über wechselnde Tätigkeiten und die Ökonomie der Emanzipation, Berlin 1987
- Stück, H.:** Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Schriftenreihe der Angestelltenkammer Bremen, Bremen 1988
- Tietjen, C./Winter, J.:** Gesellschaftliche Arbeit und Existenzbedingungen. Sozialpolitische Perspektiven für Frauen am Beispiel eines garantierten Mindesteinkommens. Schriftl. Hausarbeit, Bremen 1989
- Trautwein-Kalms, G.:** Teilzeitarbeit und Befristung – Perspektiven der Arbeitszeit für Frauen?, *WSI Arbeitsmaterialien* Nr. 13, Düsseldorf 1987
- Wank, R.:** Die Teilzeitbeschäftigung im Arbeitsrecht, in: *RdA* 1/1985
- Weg, M.:** Erwerbstätigkeit und Mutterschaft – Möglichkeiten und Probleme von Berufsunterbrechung und Berufsrückkehr bei Müttern mit Kindern unter 3 Jahren, *Forschungsbericht des MNA* Nr. 132, 1986
- Welzmüller, R.:** Arbeitszeitverkürzung, veränderte Beschäftigungsformen und soziale Sicherung, in: *WSI-Mitt.* 3/1989
- Werner, H./König, I.:** Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in EG- Ländern und Schweden, *BeitrAB* 117, 1987
- Wiegmann, B.:** Ende der Hausfrauenehe. Plädoyer gegen eine trügerische Existenzgrundlage, Reinbek 1980
- Wiesenthal, H.:** Themenraub und falsche Allgemeinheit, in: Schmid, T. (Hg.), *Das Ende der starren Zeit*, Berlin 1985
- Wiesenthal, H.:** Strategie und Illusion, Frankfurt/New York 1987

*Verf.: Dr. Birgit Geissler, Universität Bremen, Sonderforschungsbereich 186, "Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf", Rembertiring 29, 2800 Bremen;  
Dr. Birgit Pfau, Universität Bremen, ZWE "Arbeit und Betrieb", Universitätsallee, 2800 Bremen 33.*