

ELISABETH JÜNEMANN

Erwerbstätigkeit der Mütter – eine Frage der Zeit

I. FRAUEN ZWISCHEN DOPPELORIENTIERUNG UND DOPPELROLLENKONFLIKT

Die Auswertung der empirisch-sozialwissenschaftlichen Literatur zum Phänomen mütterlicher Erwerbsarbeit¹ zeigt eine Entwicklung hin zur Erwerbstätigkeit der Mütter – eine kontinuierliche, aber mühselige Entwicklung. Zwar sind bereits in den 50er Jahren (vor allem bei ›höherqualifizierten‹ Frauen) in der Praxis schüchterne Versuche einer positiven Verbindung von Familienarbeit und Erwerbsarbeit zu notieren, die sozialwissenschaftliche Diskussion dieser Zeit stand allerdings noch ganz unter dem Eindruck der Theorie der polaren Geschlechtscharaktere, nach der die Erwerbstätigkeit eine Gefahr für das weibliche Wesen darstellt².

Die historische Hypothek des kulturellen Imperativs ›Die Mutter gehört zu ihren Kindern‹ führte zumindest bis in die 70er Jahre hinein dazu, daß auch junge Frauen ihren Lebensentwurf als Alternative von Familie oder Beruf sahen. Die wissenschaftliche wie die öffentliche Meinung über die Lebenswirklichkeit von Müttern ging aus von einer quantitativen Kumulation von Arbeitsanforderungen in zwei Lebensbereichen, nämlich in Familie und Beruf. Um der daraus entstehenden Doppelbelastung entgegenzuwirken, wurden zunächst Lebensmodelle diskutiert und praktiziert, die tendenziell durchweg auf eine Trennung der beiden Rollen hinzielten, d.h. entweder auf eine Abspaltung des (bis in die jüngste Vergangenheit ohnehin als nachrangig angesehenen) Berufsbereiches oder auf eine zeitliche Trennung (Drei-Phasen-Modell³).

¹ Vgl. dazu *Ingrid N. Sommerkorn*, Die erwerbstätige Mutter in der Bundesrepublik: Einstellungs- und Problemveränderungen, in: *Rosemarie Nave-Herz (Hg.)*, Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart 1988, 115–144.

² Vgl. *Otto Speck*, Kinder erwerbstätiger Mütter. Ein soziologisch-pädagogisches Gegenwartsproblem, Stuttgart 1956; *Elisabeth Pfeil*, Die Berufstätigkeit von Müttern, Tübingen 1961.

³ Berufstätigkeit in jungen Jahren (1. Phase) – Unterbrechung zugunsten der Kindererziehung (2. Phase) – mit dem Selbständigwerden Wiedereinstieg in den Beruf (3. Phase).

Erst zu Beginn der 80er Jahre scheint sich die Erkenntnis durchzusetzen, daß eine solche Dichotomisierung weder der Frau noch den Erfordernissen der modernen Gesellschaft gerecht werden kann. An die Stelle des ›Entweder-Oder‹ tritt bei den Frauen zunehmend der Wunsch nach einem ›Sowohl-als-auch‹, nach einer gleichberechtigten und auch gleichzeitigen Teilhabe an beiden Lebensbereichen⁴. Die Doppelorientierung der Frau an beiden Erfahrungsbereichen ist nun nicht mehr nur erlaubt, sondern auch gewollt und sogar gefordert; sie ist »als integraler Bestandteil des Lebensentwurfs von Frauen zu einer weithin akzeptierten kulturellen Selbstverständlichkeit geworden – und zwar nicht nur im Bewußtsein der betroffenen Frauen und Mütter aller Sozialschichten, sondern inzwischen auch verbreitet in öffentlichen und privatwirtschaftlichen Institutionen«⁵.

Geblichen ist allerdings das Problem des Doppelrollenkonflikts, nämlich die subjektive Verwiesenheit von Frauen auf Familie *und* Beruf einerseits und die objektive Schwierigkeit der quantitativen Kumulation von Aufgaben andererseits. Nach wie vor treffen die Berufs- und Familienwünsche von Frauen und die entsprechenden Versuche, diese Vorstellungen zu realisieren, auf eine Organisation der Arbeitswelt, die die Trennung von Beruf und Familie voraussetzt und zu einer Konkurrenz zwischen beiden führt.

Es sind vor allem die Anforderungen der ganztägigen Erwerbsarbeit, die eine gleichberechtigte und gleichzeitige Teilhabe der Frau an beiden Bereichen verhindern. Die Familientätigkeit, die eben immer noch in der

⁴ Vgl. ›*Familie und Beruf*‹. Eine vergleichende Gegenüberstellung von Realitäten und Ansprüchen, Köln 1989 (Capital-Enquete); *Kind? Beruf? Oder beides?* Eine repräsentative Studie über die Lebenssituation und Lebensplanung junger Paare zwischen 18 und 33 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag der Zeitschrift Brigitte, Hamburg/ München 1988.

⁵ *Ingrid N. Sommerkorn*, Die erwerbstätige Mutter (Anm. 1), 139. Der Anteil der außerhäuslich Erwerbstätigen unter den Müttern mit Kindern unter 15 Jahren ist entsprechend gestiegen. 1988 sind von den Müttern in der Altersgruppe 25–35 Jahre 31,1%, in der Altersgruppe 35–45 Jahre 43% und in der Altersgruppe 45–55 Jahre 48,9% erwerbstätig. Vgl. 3. Familienbericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1990. Vgl. auch *Franz Xaver Kaufmann*, Zukunft der Familie. Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihre gesellschaftlichen und politischen Bedingungen, München 1990, 103ff; *Elisabeth Beck-Gernsheim*, Vom ›Dasein für andere‹ zum Anspruch auf ein Stück ›eigenes Leben‹. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang, in: *Soziale Welt* 34 (1983), 307–340; *Pia Rumler-Detzel*, Wandel in den Familienstrukturen. Rollenverteilung zwischen Mann und Frau, in: *BKU (Hg.)*, Gesellschaftspolitische Korrespondenz, Heft 12, Bonn 1987.

Regel in der Verantwortlichkeit der Frauen verblieben ist⁶, hat einen im Familienzyklus veränderlichen, hohen Zeitaufwand, wobei Zeit nicht frei disponibel ist, sondern sich nach den Bedürfnissen der einzelnen Familienmitglieder, vor allem der Kinder, und nach den vorgegebenen institutionellen Rahmenbedingungen (z.B. Kindergarten- und Schulzeit der Kinder) richtet. Auch der unvorhergesehene, nicht planbare und unabweisbare Zeitbedarf (z.B. Erkrankung der Kinder) muß berücksichtigt werden. Ein normaler Arbeitstag bedeutet zur Zeit eine häusliche Abwesenheit von ca. zehn Stunden. Wenn es für diese Zeit überhaupt Betreuungsangebote für Kinder gibt, dann sind sie qualitativ nur selten pädagogisch verantwortlich.⁷

Ein Gelingen des ›Sowohl-als-auch‹ von Familie und Beruf setzt voraus, daß sich Arbeitswelt und gesellschaftliche Institutionen an den zeitlichen Anforderungen der Familientätigkeit orientieren.

II. ENTSTANDARDISIERUNG DER ARBEITSZEIT⁸ ALS SCHLÜSSEL ZUR LÖSUNG DES KONFLIKTES

Es ist eine Frage der *Zeit*, ob es den Frauen gelingt, dem ›sozialen Dilemma‹⁹ der widersprüchlichen Realität im weiblichen Lebenszusammenhang zu entkommen. Der Ansatzpunkt für die Lösung des Problems der Kompatibilität von Berufsarbeit und Familienarbeit für Frauen liegt – neben dem Ausbau finanzieller Leistungen für Mütter und Familie

⁶ Wie zahlreiche Untersuchungen berichten, läßt die Beteiligung der Männer an der Familienarbeit zu wünschen übrig, vgl. *Barbara Keddl/ Gerlinde Seidenspinner*, Arbeitsteilung und Partnerschaft, in: *Hans Bertram (Hg.)*, Die Familie in Westdeutschland, Stabilität und Wandel familiärer Lebensformen, Opladen 1991, 159–192.

⁷ Vgl. *Bernhard Nauck*, Familien- und Betreuungssituationen im Lebenslauf von Kindern, in: *Hans Bertram (Hg.)*, Die Familie in Westdeutschland (Anm. 6), Opladen 1991, 389–428; *Hans Bertram*, Einstellung zu Kindheit und Familie, in: ebd., 429–460.

⁸ Zur Lösung des Doppelrollenkonflikts erwerbstätiger Mütter scheint zunächst einmal der Ausbruch aus einem in seinen wesentlichen Dimensionen, nämlich Arbeitszeit und Arbeitsort, hochgradig standardisierten Beschäftigungssystem nötig zu sein. Vgl. *Ulrich Beck*, Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt 1991, 220–253. Über die Möglichkeiten und Chancen, die eine Entstandardisierung von Arbeitszeit und -ort erwerbstätigen Müttern eröffnet, sei im folgenden am Beispiel der inzwischen viel und differenziert diskutierten zeitlichen Festlegung von Erwerbsarbeit nachgedacht. Weniger bekannt ist zur Zeit noch die Möglichkeit einer dezentraleren, quasi ›ortdiffusen‹ Organisation von Erwerbsarbeit (vgl. ebd., 224f).

⁹ *Helmut Schelsky*, Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart. Darstellung und Deutung einer empirisch-soziologischen Tatbestandsaufnahme, Stuttgart, 3. Aufl. 1955, 335.

(Familienlastenausgleich, höheres Erziehungsgeld) und arbeitsrechtlichen Maßnahmen (verbesserte Anrechnung von Erziehungszeiten auf die Rente, besserer Kündigungsschutz bei Berufsunterbrechungen) – in einer Entstandardisierung der Arbeitszeit.¹⁰ Der Schlüssel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt in der Gestaltung der *Arbeitszeit*. Gemeint ist die Abkehr von der Norm einer starren Arbeitszeitgestaltung, die Abkehr von einem Zeitregime, auf das immer noch mehr als 90% des in der Bundesrepublik geleisteten Arbeitsvolumens entfallen.

Kontinuität und Vollzeitätigkeit – an diesen Merkmalen wird die Funktionstüchtigkeit der Arbeitskraft gemessen. Als entsprechend unzuverlässig und defizitär wird die Arbeitskraft der Personen eingeschätzt, die gleichzeitig verantwortlich für Kinder sind. Die Maßstäbe für den Einsatz, der für eine berufliche Karriere notwendig ist, bedeuten für Mütter mit Kindern eine erhebliche Benachteiligung.¹¹

Dem Wunsch der Frauen nach mehr Zeitsouveränität, nach einer Arbeitsorganisation, die nicht nur auf Teilbereiche der Familie abzielt, sondern sich am gesamten familialen Lebenszyklus mit dem daraus resultierenden Zeitbedarf orientiert, steht eine organisierte Arbeitswelt gegenüber, die neben dem ›Alles oder Nichts‹ der Vollzeit oder des Totalverzichts auf Erwerbsarbeit im wesentlichen nur Halbtagsarbeitsplätze und ›geringfügige‹ Beschäftigungen, d. h. meist unstabile Arbeitsplätze ohne nennenswerte sozialstaatliche Absicherung, anzubieten hat. Voraussetzung für deren Annahme ist die Bereitschaft der Frauen, ihre Hoffnungen und Ansprüche auf berufliche Weiterentwicklung radikal zurückzuschrauben.

1. Reduzierung und Flexibilisierung von Arbeitszeit

Die technisch-wirtschaftlich-organisatorischen Determinanten der Arbeitsstruktur schreiben in der Regel keine bestimmte Form der Arbeitsplatzverteilung vor, sondern bieten durchaus auch Spielräume für organisatorische Anpassungen. Situationsspezifische, personenbezogene Orientierungs- und Anpassungshilfen, etwa bei der Berücksichtigung des

¹⁰ Vgl. Ulrich Beck, *Risikogesellschaft* (Anm. 8), Frankfurt 1986, 220–248.

¹¹ Vgl. *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Ergebnisse eines Projekts der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholischer Familienbildungsstätten in Rechtsträgerschaft der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) – Zentralverband e. V., gefördert vom Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Düsseldorf/ Köln/ Münster, 1990, 115–130, 116 ff.

aus familiären Gründen immer wieder auftretenden Wunsches nach variablen Arbeitszeiten, nach Freistellung, Kurzurlaub, kurzfristiger Arbeitsunterbrechung, werfen keine unlösbaren Rentabilitäts- oder Organisationsprobleme auf. Die Wirtschaft hat das Angebot in den letzten Jahren beständig ausgebaut¹² – aber die Spielräume sind noch längst nicht ausgeschöpft.

a) Arbeitszeitreduzierung

Die bei den Frauen zwischen 30 und 50 deutlich feststellbare Ausweitung der Erwerbsarbeit, insbesondere der Mütter mit minderjährigen Kindern¹³, ist in der Bundesrepublik mit der Zunahme von Teilzeitarbeit gekoppelt. 1989 war jede dritte Frau teilzeitbeschäftigt, von den Frauen zwischen 35 und 49 jede zweite; in der ehemaligen DDR waren 1989 27% der Frauen teilzeitbeschäftigt.¹⁴

Als Teilzeitarbeit gilt, wenn nach einer freiwilligen und vertraglichen Vereinbarung kürzer gearbeitet wird, als es in den Branchen, Wirtschaftszweigen, Regionen u.s.w. standardmäßig geregelt worden ist.¹⁵ Sie wird geleistet als verkürzte Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit, als gleichmäßig oder ungleichmäßig, regelmäßig oder unregelmäßig verteilte Arbeitszeit. Geht die (noch vorherrschende) *traditionelle Teilzeitarbeit* aus von einer Arbeitszeit von 4 bis 6 Stunden täglich, vormittags, nachmittags oder abends geleistet, sieht z. B. die *Blockteilzeitarbeit* Vollzeitarbeit an 2,5 Tagen in der Woche vor oder einen wochenweisen Wechsel von Vollzeitarbeit und Freizeit im Zwei- oder Dreischrittssystem. Im System des *Job sharing* teilen sich zwei oder mehrere Mitarbeiterinnen einen Vollzeitarbeitsplatz und legen ihre Arbeitszeit in gegenseitiger Abstimmung im Rahmen der üblichen Betriebszeit selbst fest.

¹² Vgl. *Andreas Hoff (Hg.)*, Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Neue Forschungsergebnisse im Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1987, 197–255 (Praktische Beispiele für Ansätze zur familienfreundlicheren Gestaltung der Arbeitswelt aus verschiedenen Firmen); *Karl Linnenkohl*, Arbeitszeitflexibilisierung: 140 Unternehmen und ihre Modelle, Heidelberg 1992; *Handbuch zur örtlichen und regionalen Familienpolitik*. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie und Senioren hg. vom Bundesministerium für Familien und Senioren, Köln 1992, 133–143 (Kurzdarstellung einiger Betriebsvereinbarungen und Teilzeit-Modelle).

¹³ Vgl. *Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.)*, Grund- und Strukturdaten 1989/90, Bad Honnef 1989, 307; *Statistisches Bundesamt (Hg.)*, Datenreport 1989, Bonn 1989, 82; *Hans Bertram/ Renate Borrmann-Müller*, Von der Hausfrau zur Berufsfrau? Der Einfluß struktureller Wandlungen des Frauseins auf familiales Zusammenleben, in: *Ute Gerhard/ Yvonne Schütze (Hg.)*, Frauensituation. Veränderungen in den letzten zwanzig Jahren, Frankfurt/ Main 1988, 252, 258.

¹⁴ Vgl. *Rainer Geißler*, Soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im geteilten Deutschland, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B14–15/91, 13–24, 15.

¹⁵ Vgl. *Handbuch zur örtlichen und regionalen Familienpolitik (Anm. 12)*, Köln 1992, 137ff.

Die beruflichen und erwerbsbiographischen Konsequenzen solcher Teilzeitleösungen sind für die betroffenen Frauen nicht durchweg günstig: Entsprechend der Zeitreduzierung verringert sich nicht nur das Bruttoeinkommen, sondern auch die Sonderzahlungen an Teilzeitbeschäftigte (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen).¹⁶ Sonderleistungen (betriebliche Altersversorgung oder Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen) gelten in der Regel nicht für Teilzeitarbeitende, die weniger als die Hälfte der regulären Zeit arbeiten. Zeiten mit Teilzeitbeschäftigung werden in der Regel nicht voll anerkannt und wirken sich negativ auf die Gehaltseinstufung aus. Überstunden von Teilzeitbeschäftigten werden in der Regel nicht mit Zuschlägen vergütet, solange sie unter der Normalarbeitszeit liegen.

b) Arbeitszeitflexibilisierung

Neben der Reduzierung spielt die Flexibilisierung von Arbeitszeit eine große Rolle in der Frage nach einer mütterfreundlichen Arbeitszeitorganisation. Den Varianten flexibler Teil- und Vollzeitarbeit ist gemeinsam, daß sie auf die Festlegung einer regelmäßigen festen Arbeitszeit während des Tages, der Woche, des Jahres oder auch der Lebensarbeitszeit verzichten und so bis zu einem gewissen Grad die Selbstbestimmung des Zeitpunktes von Arbeitsbeginn und -ende außerhalb einer festgelegten Kernzeit erlauben. Konsequenz dieses Systems ist einerseits mehr Spielraum für die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, andererseits aber auch deren striktere Handhabung, denn Ausfallzeiten können nachgearbeitet werden.

Die Möglichkeiten der Ausgestaltung flexibler Zeitregelung sind vielfältig:¹⁷ Die Aufteilung der Arbeitszeit in ›Teilzeitschichten‹ ermöglicht z.B. entweder eine normale tägliche, in Teilzeitschichten aufgeteilte Betriebszeit, oder eine durch Teilzeitschichten unterschiedlicher Dauer und Lage verlängerte normale tägliche Betriebszeit. In der ›schwingenden Vier-Tage-Woche‹¹⁸ wird an 4 (von Woche zu Woche wechselnden) Werktagen jeweils 9 Stunden gearbeitet. Noch stärker auf individuelle Zeitsouveränität setzt bei feststehender tariflicher

¹⁶ Teilzeitarbeit kommt deshalb meistens in Verbindung mit einem Vollzeiterwerbstätigen im Haushalt vor. Vgl. *Harald Bielenski/ Burkhard Strümpel*, *Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern. Fakten – Wünsche – Realisierungschancen*, Berlin 1988, 25ff.

¹⁷ Vgl. *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.)*, *Flexible Teilzeitarbeit, Chancen für verbesserte Wirtschaftlichkeit und mehr Beschäftigung*, Köln 1987, 10f; *dies. (Hg.)*, *Chancen für Frauen in der Wirtschaft*, Köln 1989, 42f.

¹⁸ Zu dem von *Lothar Schneider* entwickelten und seit 1988 vom BMW Werk Regensburg praktizierten Arbeitszeitmodell vgl. *Lothar Schneider*, *Soziale Vernetzung*, Regensburg 1988, 106–126; *ders.*, *Zündende Soziallehre*, Regensburg 1991, 61–74.

Eingruppierung das ›Zeit-Budget-Modell‹¹⁹, das es den Arbeiterinnen erlaubt, über ein (tariflich festgelegtes) Kontingent an Zeit individuell zu verfügen. Bei der ›Kapovaz‹ (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) arbeiten Frauen auf Abruf nur bei Arbeitskräftemangel, in betrieblichen Stoßzeiten u.s.w.; zudem haben die verschiedensten Formen von Honorararbeit zugenommen.

2. Reduzierung und Flexibilisierung von Arbeitszeit als (verbands)politisches Forderungsfeld

Persönliche, familiäre Wünsche und Präferenzen für Arbeitszeitumverteilung reichen in einer gleichgültig bis skeptisch eingestellten sozialen Umwelt nicht aus, um entsprechende familienfreundliche Arbeitszeitregelungen konsensual durchzusetzen. Der Erfolg einer Strategie der Arbeitszeitumverteilung ist nicht denkbar ohne eine entschlossene, von den wichtigsten Interessenverbänden getragene Initiative. Verbände, Parteien und insbesondere auch die Tarifpartner sind gefragt. Eine frauen- und familienfreundliche Arbeitszeitpolitik wird zum neuen verbandspolitischen Forderungsfeld²⁰; zunehmend beziehen die Verbände Stellung. Vor allem die Frauenorganisationen und Familienverbände beziehen sich dabei wesentlich auf den Wandel der Familie, deren Aufgabe nur zu bewältigen sei, wenn Staat, Wirtschaft und private Institutionen die erforderlichen Rahmenbedingungen stellen. Eine Entzerrung und Flexibilisierung individueller Arbeitszeiten würde die Familienarbeit in den meisten Fällen wesentlich erleichtern.

a) Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit gewinnt seit Ende der 80er Jahre auch in der Tarifpolitik größere Bedeutung. Mit einer Reihe neuerer Vereinbarungen²¹ über die Gestaltung von Teilzeitarbeit dokumentieren die Tarifvertragsparteien,

¹⁹ Dieses vom Familienbund der Deutschen Katholiken vorgeschlagene Arbeitszeitmodell wird zumindest ansatzweise z. B. bei Hewlett Packard in Böblingen (vgl. *Handbuch zur örtlichen und regionalen Familienpolitik* (Anm. 12), 133) oder auch bei der Firma Beck in München (Vgl. *Andreas Hoff (Hg.)*, Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Anm. 12) 218–229) mit Erfolg praktiziert.

²⁰ Vgl. *Cordia Schlegelmilch/ Andreas Hoff*, Frauenfreundliche Arbeitszeitgestaltung – das verbandspolitische Umfeld, (Materialien zur Frauenpolitik 14/1991 hg. vom Bundesministerium für Frauen und Jugend) Berlin 1990, 9ff.

²¹ Vgl. den Tarifabschluß über Teilzeitarbeit bei VW vom 1.1.1988, in: *Industriegewerkschaft Metall (Hg.)*, Positionspapier Teilzeitarbeit. Schriftenreihe der IG Metall Nr. 14, Frankfurt am Main o. J., 45. *Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (Hg.)*, Tarifvertrag über Teilzeitarbeit für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der chemischen Industrie, Hannover 1987; *Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (Hg.)*, Tarifabschlüsse Einzelhandel. Erste Gegenüberstellung ausgewählter

daß sie gewillt sind, sich des Problems Teilzeitarbeit anzunehmen und dieses Beschäftigungsverhältnis durch Regularisierung aufzuwerten.²²

Eine individuelle Arbeitszeitverkürzung für Arbeitnehmerinnen mit familiären Verpflichtungen darf nach Ansicht der meisten Verbände nicht weniger als 18 Wochenstunden umfassen, um die Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung zu halten.²³ Günstig erscheint eine Teilzeitarbeit mit einem Volumen von 20–35 Wochenarbeitsstunden (das entspricht zum Beispiel 2/3-, 3/4- oder 4/5 Arbeitsplatzteilen).²⁴ Ökonomisch muß die Teilzeitarbeitsstelle durch Elternversicherung oder durch Lohnausgleich für die betreffende Arbeitnehmerin tragbar sein²⁵, ihre zeitliche Ausgestaltung muß sich an den Zeitbedürfnissen der Familie orientieren –

Ergebnisse (vervielfältigtes Manuskript, Düsseldorf 1989; *Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes* (Hg.), Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, Köln 1989; *Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Abt. Frauen* (Hg.), Arbeitszeiten, Vorstellungen, Wünsche und Forderungen der Frauen, o.O. 1988; *Industriegewerkschaft Metall* (Hg.), Frauen und Arbeitszeitflexibilisierung, Bonn 1989; *Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Bezirksverwaltung Hessen*, Entwurf Tarifvertrag Teilzeit, Frankfurt 1988.

²² Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung der Berufsrückkehr nach Zeiten ausschließlicher Familientätigkeit (*Materialien zur Frauenpolitik 15/91*, hrsg. vom Bundesministerium für Frauen und Jugend, Köln 1991, 71 ff.

²³ Bei einer Wochenarbeitszeit unter 15 Stunden entfällt auch die Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung; bei weniger als 10 Wochenstunden (bzw. 45 Monatsstunden) entfällt auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

²⁴ *Die Grünen*, Arbeitszeitforum, o.O. 1984. In der Regel wird die Tagesarbeitszeitreduzierung favorisiert. Ein Vorschlag der Grünen sieht vor, Frauen (und Männer), die Kinder unter 12 Jahren zu betreuen haben, ohne finanzielle Nachteile täglich zwei Stunden von der Erwerbsarbeit zu entlasten – nicht auf freiwilliger Basis, sondern per gesetzlich begrenzter Höchstarbeitszeit und bei vollem Einkommensersatz (*Bernd Meiners*, Wieviel Stunden sind genug?, in: *Die Grünen im Bundestag* (Hg.), Info Arbeit und Soziales, Bonn o.J., 8f. Ähnlich fordert der Deutsche Frauenrat einen gesetzlichen Anspruch auf Reduzierung der Tagesarbeitszeit um zwei Stunden oder der Wochenarbeitszeit um 10 Stunden. In diese Richtung weisen auch die Vorschläge des Deutschen Lehrerverbandes und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Weniger konkret fordern die Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen, die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung, der Deutsche Frauenrat, die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, der DGB, die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, die Grünen einen Rechtsanspruch auf vorübergehende sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit ohne Angabe von Gründen einschließlich einer Rückkehrgarantie auf einen Vollzeitarbeitsplatz.

²⁵ *Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, Deutscher Gewerkschaftsbund, Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft, Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Deutscher Frauenrat, IG Metall* schlagen einen Zeitraum von 4 Jahren für das Recht auf befristete Teilzeitarbeit vor.

Ansprüche, die von den Unternehmen ein entschiedenes Maß an Kreativität und Phantasie²⁶ erwarten.

Eine beträchtliche Anzahl der Arbeitnehmerverbände²⁷ fordern, Teilzeitbeschäftigte generell in die Tarifverträge miteinzubeziehen, um Benachteiligungen gegenüber Vollzeitbeschäftigten (z. B. bei der tariflichen Eingruppierung, bei der Beteiligung an der betrieblichen Altersversorgung, bei der Einbeziehung in Weiterbildungsmaßnahmen) aufzuheben. Von Seiten der Gewerkschaften wird eine Festsetzung von Mindestarbeitszeiten (z. B. die Hälfte der tariflichen Regelarbeitszeit²⁸ oder mindestens 4 Stunden pro Tag oder 20 Stunden pro Woche) gefordert.²⁹ Sowohl die Dauer als auch die Lage der Arbeitszeit soll unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates vertraglich vereinbart werden. Im Gegensatz dazu plädieren die Arbeitgeberverbände für eine Regelung, die den Arbeitsvertragsparteien das Recht der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit vorenthält. Eine tarifvertragliche Reglementierung der Teilzeitbeschäftigung nach starren Mustern wird als beschäftigungsfeindlich angesehen und stattdessen eine betriebliche Vereinbarung über die Art der Teilzeitarbeit bevorzugt.³⁰

b) Arbeitszeitflexibilisierung

Familienverbände, Gewerkschaften, einzelne Berufsverbände und die Kirchen rufen auf zu einer Arbeitszeitgestaltung, die sich an den Bedürfnissen der Familie, an den unterschiedlichen Familienformen wie an den verschiedenen Phasen des Familienzyklus orientiert. Damit die Arbeitsflexibilität nicht zu Lasten der Familie geht, wird von Gewerkschaften und Verbänden die Festsetzung kollektiver Grenzwerte für Art und Umfang gefordert.³¹

²⁶ Entsprechend fordern hier Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels, Bundesverband der Filial- und Selbstbedienungs-Warenhäuser ein größeres Engagement der Arbeitgeber.

²⁷ Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft, Deutscher Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, IG Metall, Gewerkschaft Textil-Bekleidung, IG Medien, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, ebenso Grüne, SPD, Aktionsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen und Deutscher Frauenrat.

²⁸ Deutsche Postgewerkschaft.

²⁹ IG Medien.

³⁰ Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels, Bundesverband der Filial- und Selbstbedienungs-Warenhäuser.

³¹ Da trotz positiver Entwicklung im Einzelfall die familiäre Komponente noch zu wenig bedacht wird, wird die Einsetzung von Betriebsbeauftragten für Familien empfohlen, um entsprechende Aspekte bei Einstellungen und bei der Regelung der Arbeitszeit einzubringen. Vgl. Sachausschuß Familie und Arbeitswelt im Bundesverband des Familienbundes der Deutschen Katholiken, Vorlage zum Zentralen Familienrat vom 7-9. April 1989 in Köln ›Familiengerechte Erwerbsarbeit.

Die politischen Parteien stimmen überein, daß sich eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit an der Situation der Berufstätigen mit Familienpflichten orientieren muß, wenn wirtschaftliche Vorteile nicht mit gesellschaftlichen Nachteilen erkaufte werden sollen. In der Umsetzung dieses Zieles plädieren z. B. CDU/CSU und FDP für freiwillige statt gesetzliche Regelungen der Arbeitszeit; so soll es den Unternehmen und Betriebsräten bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden, durch Betriebsvereinbarungen von tarifvertraglichen Regelungen abzuweichen und eine ›Vielfalt neuer Arbeitszeitmodelle‹ zu schaffen.³² Auch nach Ansicht der Arbeitgeberverbände sollten Detailregelungen zur Arbeitszeit den Betrieben überlassen werden, allerdings mit Rücksicht auf die Wünsche der Mitarbeiter(innen) mit Kindern.³³ Demgegenüber fordern die Grünen eine ›optionale Arbeitszeitgestaltung‹ (Arbeitszeit nach Wunsch der Erwerbstätigen) statt Flexibilisierung (Bestreben der Unternehmen, die Arbeitszeiten an die Maschinenlaufzeiten anzupassen) und eine größere Zeitsouveränität der Beschäftigten.³⁴

Die Haltung der Gewerkschaften gegenüber einer Arbeitszeitflexibilisierung ist – ein Umdenkungsprozeß ist unverkennbar – durchaus nicht negativ. Zwar geht es den Gewerkschaften nach wie vor in erster Linie um den Ausbau des ›Normalarbeitsverhältnisses‹ – nun aber unter Einbeziehung individueller Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten, um z. B. Familie und Erwerbstätigkeit besser vereinbaren zu können. Eine kollektive Absicherung von Mindestbedingungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen oder durch staatliche Auflagen werden für unerlässlich gehalten.³⁵

Elisabeth Jünemann, Dr. theol., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre der Universität Bonn.

³² *Freie Demokratische Partei*, Zehn-Punkte-Katalog zur Flexibilisierung der Arbeitswelt. Pressemitteilung Ausgabe 54 vom 27. 2. 1990.

³³ *Bundesverband Junger Unternehmer*, Frauen und Familie, o. O. 1990, 4.

³⁴ *Die Grünen im Bundestag*, Grüne legen Entwurf eines alternativen Arbeitszeitgesetzes vor. Pressemitteilung Nr. 1038 vom 12. 11. 1987; *die Grünen*, Umbau der Industrie-gesellschaft. Entwurf für eine aktualisierte Fassung des Programms, o. O. 1990.

³⁵ Vgl. *Michael Kittner (Hg.)*, Gewerkschaftsjahrbuch, Köln 1989, 419f; *ders. (Hg.)*, Gewerkschaftsjahrbuch, Köln 1990, 445f.