

Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF
Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF
Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF
Cumissiun federala da coordinaziun per las dumondas famigliaras CUFF



Zeit für Familien

Beiträge zur Vereinbarkeit
von Familien- und Erwerbsalltag
aus familienpolitischer Sicht

© 2004 Eidg. Koordinationskommission
für Familienfragen (EKFF), Bern

Nachdruck von Beiträgen erwünscht mit Quellenangabe;
Belegexemplar an die EKFF

Realisierung:
Ruth Calderón-Grossenbacher
und Isabelle Villard, EKFF, Bern

Gestaltung:
Andreas Rothacher, Zürich

Vertrieb:
BBL, Vertrieb Publikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.ch
Bestell-Nr.: 301.606 d

Auskunft:
Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen
Bundesamt für Sozialversicherung
Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern
Tel. 031 324 06 56
Fax 031 324 06 75
www.ekff.ch

Zeit für Familien

**Beiträge zur Vereinbarkeit
von Familien- und Erwerbsalltag
aus familienpolitischer Sicht**

Silvia Grossenbacher
François Höpflinger
Eberhard Ulich
Jeanne Fagnani
Aila-Leena Matthies
Karin Jurczyk

Im Auftrag der Eidgenössischen
Koordinationskommission für Familienfragen EKFF

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
I. Einleitung	9
1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: ernüchternde Ausgangslage und vielschichtige Herausforderung	9
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: verschiedene Perspektiven eröffnen familienpolitische Ansätze	12
Literatur	14
Anhang	15
II. Familienpolitik und Gleichstellungspolitik in der Schweiz – gegeneinander oder miteinander?	17
<i>Silvia Grossenbacher</i>	
Einleitung	17
1. Industrialisierung und bürgerliche Familien- und Geschlechterkonzeption (1860–1922)	17
2. Krisen- und Kriegsjahre (1930–1945)	19
3. Wirtschaftswunder, Babyboom, Familienmythos (1950–1965)	21
4. Bildungsexpansion und die Folgen von 1968: die (neuen) Frauen kommen! (1968–1974)	23
5. Frauen wollen Gleichstellung – Familienpolitik zögert (1975–1985)	25
6. Am gleichen Strick reissen statt Seilziehen!	28
7. Gesellschaftliche Lösung des Vereinbarkeitsproblems durch Zusammenarbeit von Familien-, Gleichstellungs- und Bildungspolitik	30
Literatur	33
Zusammenfassung	34
III. Familie und Beruf heute – ausgewählte statistische Informationen	35
<i>François Höpflinger</i>	
1. Erwerbstätigkeit – international und nach Familientyp	35
2. Arbeitsbelastung insgesamt und Erwerbsmodelle in Paarhaushalten	41
3. Pflege betagter Angehöriger: Ein zweiter familial-beruflicher Vereinbarkeitskonflikt?	44
4. Familial-berufliche Problemlagen – Wahrnehmungen und Rahmenbedingungen	45
Fazit	48
Literatur	50
Zusammenfassung	51

IV. Erwerbsarbeit und andere Lebenstätigkeiten – eine arbeitspsychologische Perspektive	53
<i>Eberhard Ulich</i>	
1. Persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten	53
1.1 Gruppenaufgaben können Selbstregulation und soziale Unterstützung erhöhen	55
1.2 Zwei Fallbeispiele	56
2. Lebensfreundliche Arbeitszeiten	59
2.1 Mögliche Auswirkungen der Flexibilisierung der Arbeitszeit	60
2.2 Mögliche Auswirkungen von Schicht- und Nachtarbeit	62
3. Familiendienliche Arbeitsorte	63
4. Gesundheit und Lebensqualität	65
5. Ein persönliches Schlusswort	66
Literatur	67
Anhang	70
Zusammenfassung	71
V. Die Familienpolitik in Frankreich seit den 70er-Jahren: die allmähliche Integration des Modells der "berufstätigen Mutter"	73
<i>Jeanne Fagnani</i>	
1. Kurzer geschichtlicher Rückblick über die Familienpolitik seit den 70er-Jahren	74
2. Die Entwicklung der öffentlichen Krippen und der "Ecole maternelle"	76
3. Die 80er-Jahre: Die massive Ausweitung des individuellen Betreuungsangebots und der wachsende Einfluss der Arbeitspolitik auf die Familienpolitik	76
4. Eine beträchtliche Erhöhung der Ausgaben zu Gunsten der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	80
5. Ein steter Zuwachs der Erwerbsquote von Frauen, insbesondere von Müttern	81
6. Eine Politik, die die ungleiche Verteilung von familialen Pflichten zwischen Frauen und Männern nicht zum Verschwinden bringen konnte	82
7. Familie und/oder Beruf: Eine sehr relative Wahlfreiheit	83
8. Ein weiterer Mangel: Die Professionalisierung des Betreuungspersonals von Kleinkindern	85
9. Die kürzliche Reform der Zulagen für die Kleinkinderbetreuung: Begrenzte Reichweite, welche aber den Einfluss der Beschäftigungspolitik auf die Familienpolitik bestätigt	86
Schlussfolgerung	87
Literatur	88
Liste der verwendeten Abkürzungen	89
Zusammenfassung	90

VI. Wie Wirtschaft, Bildung und Familienpolitik sich gegenseitig auf die Sprünge helfen – aufgezeigt am Beispiel aus Finnland	91
<i>Aila-Leena Matthies</i>	
1. Zur Einführung: Eine Erfolgsstory, die gegen die Konventionen der neoliberalen Erfolgsstories spricht?	91
2. Historische und aktuelle Züge des finnischen Geschlechtermodells	93
3. Kindertagesbetreuung: Versorgung, Bildung, Loyalitätspfand der Steuerzahlenden, soziale Integration, professioneller Gestaltungsraum für Frauen	95
4. Was ist in den finnischen Schulen anders? Erklärungsansätze des PISA-Erfolgs	98
5. Perspektiven einer neuen europäischen Familienpolitik – für die Emanzipation beider Eltern	102
Literatur	105
Internet-Links	105
Zusammenfassung	106
VII. Familie in einer neuen Erwerbswelt – Herausforderungen für eine nachhaltige Familienpolitik	107
<i>Karin Jurczyk</i>	
1. Entgrenzung der Erwerbsarbeit – ein weiterer Modernisierungsschub	109
1.1 Zeitliche Flexibilität: Flexibilisierung von Arbeitszeiten	110
1.2 Räumliche Mobilität: Flexibilisierung des Arbeitsortes	112
1.3 Erwerbsbiografische und soziale Diskontinuität	112
2. Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie?	114
2.1 Familie und die Dimension entgrenzter Zeit	114
2.2 Familie und die Dimension der Mobilität	115
2.3 Familie und die Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen	116
2.4 Entgrenzung und Szenarien zur Zukunft der Familie	117
3. Zukunft von Familie – Nachhaltige Familienpolitik	119
3.1 Ansatzpunkte einer nachhaltigen Familienpolitik	120
3.2 Herausforderungen für die Wissenschaft	122
3.3 Untersuchung der Qualität des Familienalltags als Frage der Qualität von Gesellschaft	123
3.4 Untersuchung des Familiengründungsverhaltens – Rückgang und Polarisierung von Elternschaft	124
Literatur	126
Zusammenfassung	128

VIII. Schlussfolgerungen, Grundsätze und Empfehlungen der EKFF	129
Fünf Grundsätze zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag	135
Neun Empfehlungen der EKFF	136
Zeit für Familien	136
1. Zeitliche Koordination	136
2. Mutterschaftsurlaub	137
3. Planbarkeit von Arbeitseinsätzen	137
Zeitgemässe Konzeption von Familienarbeit und öffentlicher Bildung	137
4. Anerkennung kompetenter Familienarbeit	138
5. Abstimmung von Betreuungs- und Bildungsangeboten	138
6. Staatliche Infrastruktur und Vorgaben	139
7. Vernetzung von Familien	139
Soziale Sicherheit	140
8. Materielle Existenzsicherung von Familien	140
9. Rechtliche und finanzielle Absicherung von delegierter Betreuungs- und Hausarbeit	141
Die AutorInnen	143

Vorwort

Heute sind bedeutend mehr Frauen in der Schweiz erwerbstätig als in früheren Jahren. Zugenommen hat namentlich auch die Zahl der erwerbstätigen Mütter. Fast zwei Drittel aller Frauen mit Kindern unter sieben Jahren gehen einer Erwerbsarbeit nach. Besonders hoch ist der Anteil alleinerziehender Mütter. Neun von zehn alleinerziehenden Müttern sind erwerbstätig – oft auch aus wirtschaftlicher Notwendigkeit.

Ist die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen ein Zeichen dafür, dass heute Familie und Beruf besser vereinbar sind als früher? Nein. Über die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zwar viel geredet. Im Unterschied zu anderen Ländern wird diese Frage in der Schweiz aber immer noch als privates Problem betrachtet. Politische Massnahmen werden nur sehr zögerlich umgesetzt. Weil es an familienergänzenden Betreuungs- und Bildungseinrichtungen fehlt, verschieben immer mehr, vor allem auch gut ausgebildete Frauen, ihren Kinderwunsch auf später oder verzichten ganz auf Kinder. Dies lässt sich auch an der – selbst im europäischen Vergleich – sehr tiefen Geburtenrate in unserem Land ablesen. Nach wie vor sind es vor allem die Frauen, welche die Haus- und Betreuungsarbeit übernehmen. Weil viele Frauen Teilzeit arbeiten, wird die zeitliche und arbeitsmässige Belastung zwar reduziert. Die Teilzeitarbeit hat jedoch ein geringeres weibliches Erwerbseinkommen und verminderte Karrierechancen zur Folge. Es sind darum vor allem die Frauen, die den Preis für die ungenügende Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezahlen. Die geschlechtsspezifische Rollenteilung im Familien- und Erwerbsleben hält sich weiterhin hartnäckig.

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) hat sich in den letzten beiden Jahren intensiv mit der Frage einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandergesetzt. Das Ergebnis dieser Auseinandersetzung ist die vorliegende Publikation. Sie beleuchtet aus historischer Sicht das Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitik, vermittelt einen Überblick über wichtige soziodemographische Daten im internationalen Vergleich, analysiert die Auswirkungen der Flexibilisierung der Arbeit auf die Familie, untersucht mögliche Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die familiäre Aufgabenerfüllung und wirft einen Blick über die Grenze nach Frankreich und Finnland. Die Publikation macht auch deutlich, dass der Strukturwandel in der Arbeitswelt, der eine wachsende Flexibilisierung zur Folge hat, in den Auswirkungen auf die Familien ambivalent ist. Er kann den Familien neue Spielräume eröffnen. Er führt aber auch zu einer Zunahme an prekären Arbeitsverhältnissen mit entsprechend negativen Auswirkungen auf die Familiensituation.

Die Publikation bleibt nicht bei der Analyse stehen. Im Schlusskapitel formuliert die EKFF konkrete Empfehlungen und Grundsätze. Mit Nachdruck weist sie dabei darauf hin, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine gesellschaftliche Aufgabe ist und nur über eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen erreicht werden kann. Als eigentlicher Schlüsselfaktor erweist sich ein ausreichendes Angebot an

familienergänzender Kinderbetreuung. Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch eine soziale Frage. Die fehlenden familienfreundlichen Rahmenbedingungen belasten sozial schlechter gestellte Familien in besonderem Masse.

Familienpolitik hat das Wohl der Kinder zum Ziel. Familienpolitik ist aber mehr als Kinderpolitik. Familien erbringen über die ganze Lebensspanne eines Menschen, von der Geburt über die Erziehung der Kinder bis zur Pflege von betagten Angehörigen, wichtige, unersetzliche Leistungen. Ob und wie diese Leistungen erbracht werden, hängt wesentlich von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Unsere Gesellschaft sollte darum alles Interesse daran haben, diese Rahmenbedingungen so familienfreundlich wie nur möglich zu gestalten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dafür eine Grundvoraussetzung.

Es ist mir ein Bedürfnis allen Autorinnen und Autoren für ihre Beiträge herzlich zu danken. Ein besonderer Dank gebührt Ruth Calderón-Grossenbacher, wissenschaftliche Sekretärin der EKFF, und Heidi Simoni, Mitglied der EKFF, für ihr enormes Engagement. Sie haben die Publikation sehr sorgfältig begleitet und das Einleitungs- und Schlusskapitel verfasst. Ich danke auch den Mitgliedern der Projektbegleitgruppe und allen Kommissionsmitgliedern für die engagierte Auseinandersetzung mit dem für die künftige Familienpolitik sehr wichtigen Thema.

Jürg Krummenacher
Präsident der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen

I. Einleitung

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: ernüchternde Ausgangslage und vielschichtige Herausforderung

Über die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird seit einigen Jahren viel geredet und geschrieben. Es werden innovative Projekte durchgeführt und Tagungen für Personalverantwortliche organisiert.¹ Statistiken² und Forschungsberichte zeigen jedoch ernüchternde Resultate. Gut ausgebildete Frauen verschieben ihren Kinderwunsch auf später und realisieren ihn dann nur noch beschränkt³ oder verzichten gar ganz auf Kinder. Mütter, die es sich finanziell leisten können, ziehen sich wegen mangelnder Kinderbetreuungsangebote teilweise oder ganz aus dem Erwerbsleben zurück. Die Ergebnisse der PISA-Studie⁴ zeigen deutliche Schwächen unseres Schulsystems: Kinder aus sozial benachteiligten Familien werden zu wenig gefördert. Kinder von erwerbstätigen Eltern, die sich keine teure Kinderbetreuung leisten können, sind oft sich selber überlassen. Es fehlen umfassende Betreuungs- und Bildungseinrichtungen, welche allen Kindern von klein auf die nötige Förderung zukommen lassen. Für zunehmend mehr erwerbstätige Väter und Mütter ist Familie auch nicht mehr der Ort des Wohlbefindens und der Regeneration sondern eine belastende, mit wenig Anerkennung verbundene Herausforderung.⁵

Die geschlechtsspezifische Rollenteilung im Erwerbs- und Berufsleben hat sich bisher hartnäckig gehalten. Frauen übernehmen weitgehend die Haus- und Betreuungsarbeiten, auch wenn die Männer sich zunehmend daran beteiligen. Frauen finden sich aber auch im Erwerbsleben hauptsächlich in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen wie Schulen, Horten und Spitälern und in prekären Arbeitsverhältnissen wie Arbeit auf Abruf

¹ Als Beispiel seien die Kampagnen und Tagungen des Eidg. Büros für Gleichstellung genannt: www.equality-office.ch, www.fairplay-at-home.ch, www.fairplay-at-work.ch, www.topbox.ch

² Bundesamt für Statistik BFS (2003): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht. Neuenburg

³ Haug, Werner (1998): Familien im Wandel. Informationen und Daten aus der amtlichen Statistik. Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen (Hrsg.), Bundesamt für Sozialversicherung, Bern

⁴ Projekt PISA (Programme for International Student Assessment): Ein internationaler Leistungsvergleich von Bildungssystemen der OECD
Aktionsplan "PISA 2000"-Folgemassnahmen, Beschluss der Plenarversammlung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren vom 12. Juni 2003

⁵ Jurczyk, Karin (2002): Familie und Arbeit – 'die Zeitfalle'. Interview mit Arlie Russel Hochschild. In: Diskurs 2/2002. Leske+Budrich, Leverkusen

wieder.⁶ Politische Massnahmen und angepasste Angebote für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden zwar schon lange diskutiert aber nur zögerlich umgesetzt. Die Gründe für dieses Verharren im traditionellen Rollenverständnis und der damit einhergehenden Aufgabenteilung sind vielfältig. Weder ökonomische Theorien⁷ noch soziologische Untersuchungen⁸ bieten eindeutige Erklärungen. Diese neueren Studien in der Schweiz kommen zum Schluss, dass der Grund in den geschlechtsspezifischen Rollenbildern zu suchen ist, welche noch tief im Gedankengut unserer Gesellschaft verhaftet sind.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist deshalb insbesondere für Frauen schon seit längerem eine unausweichliche Frage. Aktuell steht sie auch auf der Agenda verschiedener politischer AkteurInnen der Schweiz. So fordert eine im Nationalrat eingereichte Motion einen Massnahmenplan für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.⁹ Der Schweizerische Arbeitgeberverband und der Bund schweizerischer Frauenorganisationen, alliance F, haben eine Kampagne gestartet zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen.¹⁰ Mittlerweile gibt es auch private Beratungsbüros, die Betriebe hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit unterstützen und zertifizieren. Es werden Symposien und Studien durchgeführt, um die Möglichkeiten und Grenzen der Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz auszuloten.¹¹ Es warten also viele Überlegungen und Initiativen noch auf ihre Umsetzung.

Die EKFF hat sich in den letzten Jahren sowohl mit monetären Massnahmen¹² zur Verbesserung des Familienlasten- und -leistungsausgleichs wie auch mit nicht-monetären Angeboten¹³ für Familien befasst. Mit der Frage der Vereinbarkeit von Familienalltag und Berufsleben hat sie sich intensiv auseinander gesetzt. Das Resultat dieser Arbeit präsentiert die EKFF in der vorliegenden Publikation.

⁶ BFS (2003), siehe Fussnote 2

⁷ Buchmann Marlies et al. (2002): Halb drinnen – halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Rüegger, Zürich

⁸ Widmer Eric, Levy René et al. (2003): Entre standardisation, individualisation et sexualisation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie. Vol. 29, Seismo, Zürich

⁹ Motion 03.3603, eingereicht von Jacqueline Fehr am 15.12.03

¹⁰ Pressekonferenz vom 15.1.04: www.arbeitgeber.ch, www.alliancef.ch

¹¹ Bundesamt für Sozialversicherung (Hrsg.) (2002): Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz. Forschungsbericht Nr. 4/02. Bern

¹² Monetäre Massnahmen betreffen finanzielle Leistungen wie Kinderzulagen, Ergänzungsleistungen und Familienbesteuerung. – Publikationen zum Thema siehe www.ekff.ch

¹³ Nicht-monetäre Angebote betreffen z.B. familienergänzende Kinderbetreuung, Mütter- und Väterberatung, Spielgruppen und familienfreundliche Quartiergestaltung.

¹⁴ Siehe Tabelle 1

Die Vielfalt von Gesichtspunkten, welche bei der Frage der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag eine Rolle spielen, stellt ein komplexes, sich gegenseitig beeinflussendes Gefüge dar. Die Beschäftigung mit einzelnen Massnahmen oder Forderungen zugunsten der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag ist deshalb sehr vielschichtig. Ein im Auftrag der EKFF extern erarbeitetes Thesenpapier zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gab den Anstoss zu weiter führenden Diskussionen. Als Arbeitsgrundlage wurde auch ein mehrdimensionales Raster¹⁴ erarbeitet, das es erleichtert, die verschiedenen Aspekte, Elemente und Ebenen in einer Übersicht darzustellen und die diskutierten Fragen entsprechend einzuordnen. Daraus wird deutlich, dass einzelne Massnahmen immer nur Teillösungen sein können und ihre Wirksamkeit von weiteren Aspekten auf anderen Ebenen abhängig ist.

Mit Blick auf Familien steht deshalb im Zentrum die Frage nach den Rahmenbedingungen, welche Familien die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag erleichtern helfen. Neben finanziellen Aspekten stehen hier insbesondere auch organisatorische, zeitliche und kulturelle Fragen im Vordergrund. Die Überschneidungsbereiche von Familien- und Erwerbsalltag spielen eine zentrale Rolle bei der Beurteilung verschiedener Optionen familialer Aufgabenteilung. Die EKFF setzt sich dafür ein, den familienspezifischen Anliegen bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsmassnahmen Gehör zu verschaffen. Der Akzent soll auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und das Wohlbefinden von Familien im Lebensverlauf und unter Berücksichtigung ihrer Wahlfreiheit punkto Aufgabenteilung, Wohn- und Betreuungsformen gelegt werden. Die aktuelle Realität, wie sie sich alltäglich im Überschneidungsbereich von Wirtschaft und Familien abspielt, macht unmissverständlich deutlich, dass der Strukturwandel in der Arbeitswelt sich in seinen Auswirkungen auf Familien als janusköpfig erweist: Einerseits eröffnet er unter bestimmten Voraussetzungen Spielräume für einzelne Familien, bringt aber andererseits viele Familien in neue Bedrängnisse. Diesem Umstand gilt es besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Die EKFF hat Grundsätze erarbeitet, anhand welcher Massnahmen für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsalltag beurteilt werden können. Im Hauptteil der vorliegenden Publikation werden einige der zentralen Fragen, die sich für Familien zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienalltag stellen, aus der Sicht unterschiedlicher Disziplinen thematisiert und diskutiert. Daraus zieht die EKFF Schlussfolgerungen und formuliert Empfehlungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienalltag und Berufsleben.

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: verschiedene Perspektiven eröffnen familienpolitische Ansätze

Die Beiträge in den folgenden Kapiteln stellen aus fachspezifischer Sicht zentrale Aspekte der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben dar und eröffnen Perspektiven für familienpolitische Ansatzpunkte.

In **Kapitel 2** nimmt Silvia Grossenbacher eine historische Rückblende auf das Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitik in der Schweiz vor. Der Versuch einer Abgrenzung soll einerseits mehr Klarheit für die spezifisch familialen Gesichtspunkte von Vereinbarkeit schaffen und andererseits die deckungsgleichen oder sich gegenseitig bedingenden Anliegen deutlich machen. Sie stellt fest, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis heute als privates Problem betrachtet wird. Der wirtschaftliche und der soziale Wandel drängen jedoch zur Veränderung dieser Sichtweise. Es müssen Lösungen auf gesellschaftlicher Ebene gesucht werden.

In **Kapitel 3** zeigt François Höpflinger anhand einiger exemplarisch ausgewählter Statistiken wie die Schweiz im internationalen Vergleich bezüglich Beruf und Familie dasteht. Insbesondere Frauen, aber auch Männer, sind mit merkbaren Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert. Die unterschiedlichen beruflichen und familialen Rahmenbedingungen erfordern je nach Lebens- und Arbeitsumfeld von Frauen und Männern angepasste Lösungen.

In **Kapitel 4** werden mögliche Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und andern Lebenstätigkeiten untersucht. Eberhard Ulich zeigt anhand von Forschungsergebnissen aus der Arbeitspsychologie, dass persönlichkeitsfördernde Arbeitsinhalte, lebensfreundliche Arbeitszeiten und familiendienliche Arbeitsorte von Vätern und Müttern im Hinblick auf die familiäre Aufgabenerfüllung einen günstigen Einfluss haben.

Der Blick in andere europäische Länder ermöglicht neue Perspektiven und Erkenntnisse bezüglich vereinbarkeitsfördernder Massnahmen. In **Kapitel 5** beleuchtet Jeanne Fagnani am Beispiel von Frankreich aus soziologischer Sicht die Auswirkungen der Familienpolitik zugunsten einer hohen Quote familienergänzender Kinderbetreuung wie auch deren Instrumentalisierung für die Arbeitsmarktpolitik.

Aila-Leena Matthies beschreibt in **Kapitel 6** aus sozialwissenschaftlicher Sicht das finnische Bildungswesen, die dort praktizierten Lösungen für schulergänzende Angebote und die Möglichkeiten für Erziehungsurlaub. Um jedoch dem Bedürfnis junger Familien nach genügend Zeit für die Familie nachzukommen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, stehen auch in Finnland weitere innovative Massnahmen zur Diskussion.

Der jeweilige gesellschaftliche Kontext darf bei einem Vergleich der Erfahrungen aus Frankreich und Finnland und bei Schlussfolgerungen für die Schweiz nicht ausser Acht gelassen werden. In Frankreich gelten Kinder als "öffentliches Gut", in Finnland waren Frauen schon immer erwerbstätig, während in der Schweiz Kinder mehrheitlich als

Privatangelegenheit betrachtet werden und erwerbstätige Mütter erst langsam zum Normalfall werden. Trotz dieser unterschiedlichen gesellschaftlichen Gegebenheiten („Ideologien“) ist es möglich, aus den Erfahrungen dieser Länder zu lernen. Die vielfältigen, erprobten Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie können allemal als Anregung zur Entwicklung neuer Vorschläge für die Schweiz dienen.

Die Flexibilisierung in der Arbeitswelt ist eine neuere Entwicklung, welche nicht nur unsere Nachbarländer sondern auch die Schweiz betrifft. Auf dem Hintergrund der Situation in Deutschland schildert die Soziologin Karin Jurczyk in **Kapitel 7** die Herausforderungen der alltäglichen Lebensführung von Familien unter den Bedingungen entgrenzter¹⁵ Erwerbsarbeit. Sie stellt dabei die Frage nach der zur Verfügung stehenden Zeit für Familien ins Zentrum. Im Sinne einer Orientierung an Familien und auf dem Hintergrund der Zukunftsfähigkeit von Familien sollte deshalb die soziale Nachhaltigkeit auf die politische Tagesordnung gesetzt werden.

Aufgrund dieser Beiträge aus verschiedener Perspektive zieht die Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) in **Kapitel 8** ihre Schlussfolgerungen. Sie stellt weiter die von ihr erarbeiteten Grundsätze zur Beurteilung von Massnahmen für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag vor, welche schliesslich mit den Empfehlungen der EKFF an verschiedene politische AkteurInnen abgerundet werden.

¹⁵ Die klare Trennung zwischen Berufs- und Familienleben wird verwischt durch neue Formen der Arbeit wie Telearbeit, mobile Arbeitsplätze, Patchwork-Biografien usw.

Literatur

- Aktionsplan "PISA 2000"-Folgemassnahmen, Beschluss der Plenarversammlung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren vom 12. Juni 2003
- Buchmann Marlies, Kriesi Irene, Pfeifer Andreas, Sacchi Stefan (2002): Halb drinnen – halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Rüegger, Zürich
- Bundesamt für Sozialversicherung (Hrsg.) (2002): Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz. Forschungsbericht Nr. 4/02. Bern
- Bundesamt für Statistik (2003): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht. Neuenburg
- Haug, Werner (1998): Familien im Wandel. Informationen und Daten aus der amtlichen Statistik. Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen (Hrsg.), Bundesamt für Sozialversicherung, Bern
- Jurczyk, Karin (2002): Familie und Arbeit – 'die Zeitfalle'. Interview mit Arlie Russel Hochschild. In: Diskurs 2/2002. Leske+Budrich, Leverkusen
- Widmer Eric, Levy René, Pollien Alexandre, Hammer Raphaël, Gauthier Jacques-Antoine (2003): Entre standardisation, individualisation et sexuation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie. Vol. 29, Seismo, Zürich

	Kultur / Ideologie	Strukturen	Handlung	Beziehungen
Perspektiven	<ul style="list-style-type: none"> – Definition von "Familie" – Integration und Inklusion versus Exklusion 	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen – Verzahnung von Gesellschafts- und Sozialpolitik 	<ul style="list-style-type: none"> – Praxis, Umsetzung – Simulationen, Szenarien 	<ul style="list-style-type: none"> – personale und interpersonale Bedingungen und Bedürfnisse – Lebensqualität
	Bedeutung von: Lebensphase, Schicht, Geschlecht, kultureller Zugehörigkeit, Familientyp			
Zeit	<ul style="list-style-type: none"> – Diskurs zur Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit – Unterscheidung und Bewertung verschiedener (Zeit-) Bereiche 	<ul style="list-style-type: none"> – Zeitregelungen (Erwerbsarbeit, Dienstleistungen, Bildung) – Freistellungen, Urlaube für Betreuung und Erziehung – Zeitarbeit – Zeitwohlstand 	<ul style="list-style-type: none"> – Zeitbudgetanalysen – Arbeitszeitmodelle – Öffnungszeiten – Aufgabenteilung in Familien, Verwandtschaft und Nachbarschaft, zwischen Generationen und Geschlechtern 	<ul style="list-style-type: none"> – Zeiterleben – Zeitmanagement, Zeitaufwendungen – geteilte/gemeinsame Erfahrungen und Erlebnisse
Geld	<ul style="list-style-type: none"> – Wertschätzung verschiedener Leistungen – Bedeutung von Geld gegenüber anderen Ressourcen – Bildung von Humanvermögen versus familiäre Bedürftigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Familienlastenausgleich – Lohnstrukturen – Sozialversicherungen – Steuern – Lebensräume (Verkehrs- und Raumplanung) 	<ul style="list-style-type: none"> – Simulationen, Szenarien zum Familienlastenausgleich – Modelle zur Aufteilung von Betreuungskosten (Staat – Wirtschaft – Eltern) 	<ul style="list-style-type: none"> – Individuelle Ressourcen, Lasten, Verpflichtungen – Armut versus Wohlstand – Delegierbarkeit von Leistungen
Bereiche	<ul style="list-style-type: none"> – Verhältnis von Staat-Familie – Gender und Generationen – Gerechtigkeit – Verantwortung, Zuständigkeit, Verbindlichkeit – Gewichtung von Prävention, Salutogenese 	<ul style="list-style-type: none"> – zivilrechtliche Regelungen – Familienergänzende Kinderbetreuung – Bildung und Beratung – ambulante und stationäre Gesundheitsversorgung – Lebensräume (Raum- und Verkehrsplanung) 	<ul style="list-style-type: none"> – Gründung von Krippen – Wohnformen, Mobilität – Tauschbörsen für Dienstleistungen – Nicht-monetäre Angebote für Familien (Beratung, Kurse etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> – Beziehungsqualität, Verbindlichkeit – Gesundheit und Wohlbefinden
	<ul style="list-style-type: none"> – Wertungen, gesellschaftliche 	<ul style="list-style-type: none"> – Rahmen- 	<ul style="list-style-type: none"> – bedingungen, 	<ul style="list-style-type: none"> – Prioritäten

II. Familienpolitik und Gleichstellungspolitik in der Schweiz – gegeneinander oder miteinander?

Silvia Grossenbacher

Einleitung

Der folgende Beitrag veranschaulicht in einem historischen Aufriss, welche Themen familien- und gleichstellungspolitisch im vergangenen Jahrhundert in der Schweiz im Zentrum standen. Der Artikel nimmt seinen Ausgangspunkt bei der Entstehung der bürgerlichen Familienkonzeption und der darauf ausgerichteten Rollenverständnisse von Frauen und Männern. Aufgezeigt wird, wie die Familien- und Geschlechterkonzeption nach und nach in den Bereichen Familienpolitik und Frauenpolitik Fuss fasste und wie es von einer anfänglichen Divergenz zwischen den Politikbereichen zu einer Konvergenz kam. Im Zentrum der Betrachtung steht dabei das Problem der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit, das sich aus der von der Industrialisierung hervorgerufenen Trennung von ausserhäuslicher Erwerbsarbeit und Haus- beziehungsweise Betreuungsarbeit ergab. Im Beitrag wird nachgewiesen, wie das Problem der Vereinbarkeit sowohl familien- wie gleichstellungspolitisch marginalisiert wurde, bis der gesellschaftliche Wandel und insbesondere der Wandel im Rollenverständnis der Frauen das Problem unübersehbar werden liessen. Da Frauenbewegung und Gleichstellungspolitik der Vereinbarkeitsproblematik früher ihren verdienten Stellenwert einräumten als die Familienpolitik, kam es zu neuerlichen Divergenzen zwischen den Politikbereichen. Mit Blick auf die zukünftige gesellschaftliche Bearbeitung des Problems der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit plädiert die Autorin für ein Zusammengehen von Familien- und Gleichstellungspolitik. In diese Zusammenarbeit einzubeziehen ist aufgrund neuester bildungswissenschaftlicher Erkenntnisse auch die Bildungspolitik.

1. Industrialisierung und bürgerliche Familien- und Geschlechterkonzeption (1860 – 1922)

Mit der Industrialisierung und der damit verbundenen Verlagerung der Produktion in Manufakturen und Fabriken wurde die Trennung der beiden Arbeitsbereiche angelegt: hier ausserhäusliche Erwerbsarbeit, da Familienarbeit (Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit). Gleichzeitig erfolgte eine Neuordnung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern: die ausserhäusliche Erwerbsarbeit wurde (ideologisch) dem männlichen und die Familienarbeit dem weiblichen Geschlecht zugeordnet. Damit war eine Familien- und Geschlechterkonzeption geboren, die weit reichende Folgen haben sollte. Gemäss dieser Konzeption (bekannt auch als bürgerliches Familienmodell) galt der Mann als Ernährer der Familie und die Frau als Hausfrau und Betreuerin von Kindern und anderen Angehörigen. Dass mit dieser Aufgabenteilung auch eine Unterordnung der Frauen unter die Männer verbunden war, spiegelt sich im Eherecht, das über die Wende vom 19. ins 20. Jahrhundert revidiert wurde, 1912 in Kraft trat und dem Mann in der Familie die rechtliche und wirtschaftliche Oberhand zugestand.

Die Familien- und Geschlechterkonzeption führte dazu, dass Männer (als Geschlecht) auf den ausserhäuslichen Existenz- und Konkurrenzkampf (nicht nur für sich selbst, sondern auch für Frau und Kinder) festgelegt wurden. Sie diente aber auch dazu, beispielsweise Lohnunterschiede oder Ausschlussmechanismen zuungunsten von Frauen zu legitimieren, die ihrerseits als Geschlecht auf die Familienarbeit festgelegt wurden. Umsetzen liess sich diese Konzeption zunächst nur in bürgerlichen Kreisen, denn ausserhalb waren Männer noch lange nicht in der Lage, die Familie allein zu ernähren. Frauen mussten mithelfen. Wie sie den Spagat über die sich trennenden Arbeitsorte schafften und beide Aufgaben bewältigten, blieb ihnen überlassen.

In dieser Konstellation finden seit Beginn zwei Politikbereiche ihre Wurzeln: die Familienpolitik, der es darum geht, die Familie (ihre Existenz, ihre Leistungen) zu schützen, zu stützen und zu fördern, und die Gleichstellungspolitik, der es darum geht, die Geschlechter in Familie, Bildung und Beruf gleichzustellen. Zum Ende des 19. und Beginn des 20. Jahrhunderts wurden erste Schutzbestimmungen für die Familie geschaffen (z.B. Fabrikgesetz mit Verbot der Kinderarbeit und Arbeitsverbot für Schwangere und Wöchnerinnen während 8 Wochen).

Zur gleichen Zeit forderten Arbeiterkongresse, der Gewerkschaftsbund und auch die Arbeiterinnenbewegung gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer. Familienpolitisch motiviert, kam in den Krisenjahren 1921/22 die Frage des Familien- oder Ernährerlohnes in Diskussion. Familienväter, so die Argumentation, sollten ihrer Ernährerpflichten wegen bessere Verdienstchancen haben als andere Kategorien von Arbeitnehmern. Von gewerkschaftlicher und politisch linker Seite wurde diese Forderung bekämpft, da sie das Prinzip "Leistungslohn" unterminiere, zur allgemeinen Lohnrückerei verführe und Familienväter auf dem Arbeitsmarkt diskriminiere.

Das wirtschaftliche Überleben der Arbeiter- wie auch der bäuerlichen und der gewerbetreibenden Familie wurde zu einem wesentlichen Teil von den Ehefrauen gesichert. Neben Haushalt und Kinderbetreuung übernahmen sie Aufgaben im landwirtschaftlichen oder handwerklichen Gewerbe oder trugen durch eigene Fabrik- sowie Heimarbeit zum Familieneinkommen bei. Laut Volkszählung von 1920 waren 35% der Erwerbstätigen Frauen, die Betriebszählung kam sogar auf einen Anteil von 53% Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten¹. Diese Frauen hatten bereits mit dem Problem Vereinbarkeit zu kämpfen. Den Frauen aus sozial besser gestellten Familien hingegen blieb aufgrund der Familien- und Geschlechterkonzeption der Zugang zur Erwerbsarbeit und damit auch zu höheren Bildungsmöglichkeiten verwehrt. Nicht von ungefähr standen daher am zweiten nationalen Kongress für die Interessen der Frau, 1921 von der bürgerlichen Frauenbewegung organisiert, Forderungen wie das Recht der Frauen auf Erwerbsarbeit, die Lohnleichheit für Frauen und Männer sowie bessere Berufsbildung für Frauen auf der Tagesordnung².

¹ SCHMID Dora, BIGA-Adjunktin, in: SCHWEIZERISCHE GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT (Hrsg.). Der wirtschaftliche Schutz der Familie. Tagungsband, Zürich 1931

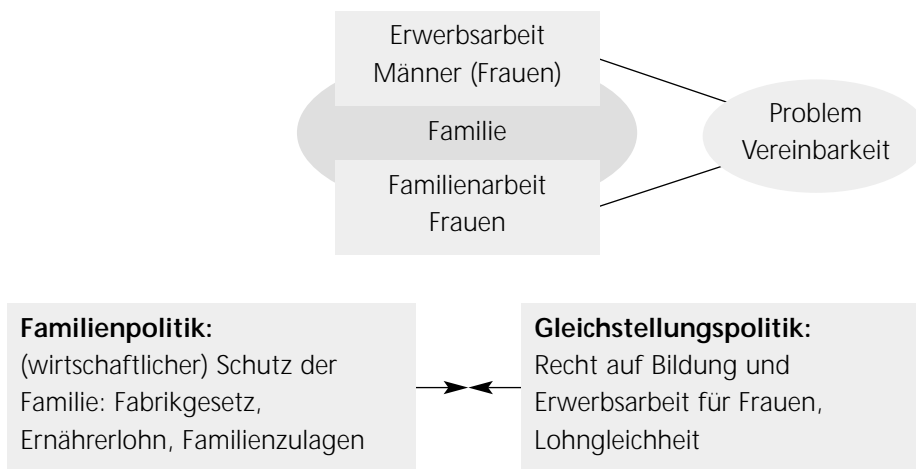
² EIDGENÖSSISCHE KOMMISSION FÜR FRAUENFRAGEN EKf, Frauen- und gleichstellungspolitische Ereignisse 1848–1998, Bern 1998, Teil 3.2

Zusammenfassung:

Mit der Industrialisierung erfolgte die Trennung zwischen ausserhäuslicher Erwerbsarbeit und Haus- bzw. Familienarbeit. Auf der Ebene von Normen und Werten wurde der Prozess begleitet von einer bestimmten Konzeption von Familie und Geschlechterrollen. Den Männern wurde die Rolle der ausserhäuslich erwerbstätigen Ernährer zugewiesen, die Frauen wurden auf die Hausarbeit und Betreuung verwiesen. Weibliche Erwerbsarbeit, wiewohl für breite Kreise der Bevölkerung von existentieller Bedeutung, galt nur noch als "Zustupf". Damit wurde nicht zuletzt die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern legitimiert. Zugleich entstand aus der genannten Konstellation heraus das Problem der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für jene Familien, die dringend auf den weiblichen Erwerb angewiesen waren (Abb. 1). Familienpolitik schützte die bürgerliche Familien- und Geschlechterkonzeption und versuchte diese durch den sogenannten Ernährerlohn realistischer zu machen. Gleichstellungspolitik dagegen versuchte die negativen Auswirkungen der Konzeption auf Frauen (insbesondere unverheiratete) abzuwenden. In diesem Sinne bestand in den Anfängen eine Divergenz zwischen Familien- und Gleichstellungspolitik.

**Industrialisierung und bürgerliche Familien- und Geschlechterkonzeption
(1860 – 1922)**

Abb. 1


2. Krisen- und Kriegsjahre (1930 – 1945)

Mit der Weltwirtschaftskrise in den 30er Jahren traten wirtschaftliche Probleme der Familie ins Zentrum der Debatte. Sie wurden am 21./22. November 1931 an einer Studientagung in Zürich ausführlich diskutiert. In der Eröffnungsrede wurde beklagt, dass die wirtschaftlichen Restriktionen und die Unsicherheit bereits zu einem Rückgang der Geburten geführt habe und es wurde der Hoffnung Ausdruck verliehen, dass "je mehr die Familie aus dem Gröbsten heraus" sei, desto eher auch wieder die Neigung zum Kinde zu ihrem Recht kommen könne. Erneut kam die Forderung nach einem Familienlohn, nach lohnergänzenden Familienzulagen auf den Tisch. Der Vertreter des Gewerkschaftsbundes lehnte diese Massnahme ab, weil sie dazu führen könne, dass Familienväter keine Arbeit fänden, dass

die Abhängigkeit der Arbeitnehmer erhöht würde, dass Druck auf das allgemeine Lohnniveau ausgeübt werden könne usw.³. Der Beitrag der Frauen zur wirtschaftlichen Sicherung der Familie kam nur gleichsam unter vorgehaltener Hand zur Sprache. So meinte Frau Hausknecht, die das Problem aus Hausfrauensicht schilderte: "Die Berufstätigkeit der Frauen braucht ihre hauswirtschaftliche Tätigkeit nicht ungünstig zu beeinflussen. Voraussetzung ist, dass sie körperlich und seelisch diese Doppelaufgabe erträgt, dass sie keine kleinen und nicht viele Kinder hat und dass nicht ihr allein die Hausarbeit aufgebürdet bleibt. In diesem letzten Punkt ist eine eigentümliche Auffassung vorzufinden. Es ist nicht üblich, dass der Mann die hauswirtschaftliche Tätigkeit übernimmt, auch dann nicht, wenn er arbeitslos zuhause sitzt"⁴. Etwas schärfer kritisierte die BIGA-Adjunktin Dora Schmid die rückständige, patriarchalische Haltung, welche Frauen an den Herd zurückbinden wolle, eine Vorstellung, die umso lächerlicher sei, seit die Herde zu Gasherden geworden und die Zentralheizung vom Portier bestellt würde. Diese Vorstellung habe zudem immer Halt gemacht vor Frauen der ärmeren Schichten, die man unbeschweren an die Arbeit habe gehen lassen. Die Referentin wehrte sich denn auch gegen den Ausschluss sogenannter Doppelverdienerinnen und betonte, dass Erwerbsarbeit für die Frauen einen geistig-seelischen Gewinn darstelle, mit dem sie auch die Familien bereichern würden⁵.

Die Forderung nach einer Mutterschaftsversicherung, von Sozialdemokratischer Partei, Gewerkschaften und Frauenorganisationen seit langem vorgetragen und international von der ILO (International Labour Organisation) gestützt, wurde in den Krisenjahren abgewürgt. In diesen schwierigen Zeiten gewann die traditionelle Familien- und Geschlechterkonzeption an Einfluss. Die kinderreiche Familie wurde zum Ideal stilisiert, das "Doppelverdienertum" qualifizierter verheirateter Frauen wurde verunglimpft. Auch die Gewerkschaften schwenkten auf das Postulat nach einem "Ernährerlohn" für Familienväter ein. Mit dem Ausbruch des Krieges engagierten sich die Frauenorganisationen sehr aktiv, z.B. im Bereich der geistigen Landesverteidigung. Sie verbanden damit nicht zuletzt die Hoffnung, sich das Recht auf politische Mitbestimmung endlich zu erwerben. Diese Hoffnung sollte allerdings schwer enttäuscht werden⁶.

In den Krisen- und Vorkriegsjahren hatte man der Familie ideologisch eine wichtige Rolle zugewiesen: als Grundstruktur aller gesellschaftlichen Organisation, als geistig-seelischem Rückhalt der Individuen, als Vermittlerin von Werten. Diesen Schub nutzend, reichten die Katholisch-Konservativen 1942 ein Volksbegehren ein, welches den Schutz

³ WEBER Max, wiss. Mitarbeiter des SGB, in: SCHWEIZERISCHE GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT (Hrsg.). Der wirtschaftliche Schutz der Familie. Tagungsband, Zürich 1931

⁴ HAUSKNECHT E., in: SCHWEIZERISCHE GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT (Hrsg.). Der wirtschaftliche Schutz der Familie. Tagungsband, Zürich 1931

⁵ SCHMID Dora, Anm. 1

⁶ EKF, Anm. 2, Teil 2.1

⁷ HUBER Doris, Familienpolitische Kontroversen in der Schweiz zwischen 1930 und 1984, in: FLEINER-GERSTER Thomas / GILLIAND Pierre / LÜSCHER Kurt (Hrsg.), Familien in der Schweiz. Freiburg 1991, 152ff

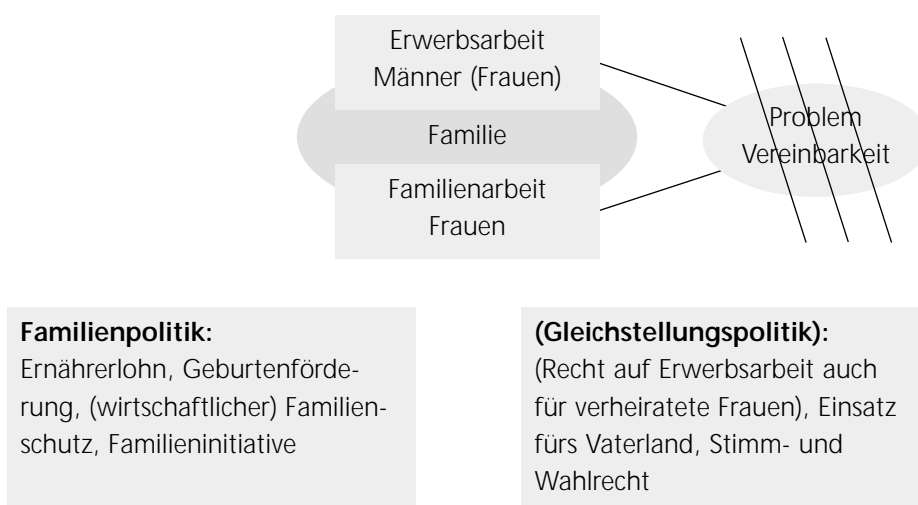
der Familie "als Grundlage von Staat und Gesellschaft" in der Verfassung verankern wollte. In der parlamentarischen Debatte wurde der konservative Gehalt von freisinniger und sozialdemokratischer Seite bekämpft, der wirtschaftliche Schutzgedanke hingegen gestützt. Im Gegenvorschlag zur Initiative überlebten die Forderungen nach Familienzulagen und entsprechenden Ausgleichskassen, nach Wohnbauförderung und nach einer Mutterschaftsversicherung. Dieser Gegenvorschlag wurde am 25. November 1945 in der Volksabstimmung angenommen⁷.

Zusammenfassung:

In den Krisen- und Kriegsjahren gewann das bürgerliche Familien- und Geschlechtermodell an (ideologischem) Gewicht. Diesen Schub nutzend strebten konservative Kreise eine feste Verankerung der Familienpolitik in der Verfassung an. Das Problem der Vereinbarkeit (in Abb. 2 durchgestrichen) und die Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter (in Abb. 2 in Klammern gesetzt) fanden kaum noch Beachtung oder wurden den übergeordneten Interessen geopfert. Durch Einsatz fürs Vaterland hofften die Frauenorganisationen die formale politische Gleichstellung der Geschlechter zu erringen.

Krisen- und Kriegsjahre (1930 – 1945): Bürgerliches Familien- und Geschlechtermodell

Abb. 2



3. Wirtschaftswunder, Babyboom, Familienmythos (1950 – 1965)

Im wirtschaftlichen Aufschwung nach dem zweiten Weltkrieg konnte sich das bürgerliche Familienideal ungehindert ausbreiten. Dass es der Lebensrealität der meisten Frauen der Arbeiterschicht und des Mittelstandes nicht entsprach, tat dieser Verbreitung keinen Abbruch. Im Familienzusammenhang galt die Erwerbstätigkeit der Frau nur als "Mitarbeit", ihr Verdienst allenfalls als "Zustupf". Das Vereinbarkeitsproblem galt als inexistent, da privat gelöst. Welche Belastungen und Verunsicherungen damit den erwerbstätigen Müttern überbürdet wurden, zeigt u.a. eine Mütterbefragung, die 1957/58 in der Stadt

Zürich durchgeführt und kürzlich neu bearbeitet wurde⁸. Deutlich mehr als die Hälfte der befragten Frauen waren hauptberuflich ausserhäuslich tätig und waren mit einer 76-Stunden-Woche (47 Stunden Erwerbs-, 29 Stunden Hausarbeit) äusserst belastet⁹.

Mit der wirtschaftlichen Prosperität wurde der wirtschaftliche Familienschutz zweit-rangig und mit dem Babyboom schwanden auch die bevölkerungspolitischen Argumente. Nur im landwirtschaftlichen Bereich regelte der Bund die Familienzulagen selbst, in den übrigen Bereichen überliess er das Feld den Kantonen. Die Mutterschaftsversicherung wurde als eigenständige Versicherung nicht verwirklicht.

Das von Myrdal und Klein erfundene und 1956 in London veröffentlichte 3-Phasen-Modell stiess in der Schweiz auf begeisterte Zustimmung. Gemäss dem Modell bleiben Frauen nach der Ausbildung eine gewisse Zeit erwerbstätig, geben ihre Erwerbsarbeit dann zugunsten der Familienarbeit auf und steigen später, wenn die Familienpflichten erfüllt sind, wieder in den Beruf ein. Dieses Modell wurde auch im Rahmen der zweiten Schweizerischen Ausstellung für Frauenarbeit (SAFFA) 1958 wärmstens empfohlen. Die alleinige Zuständigkeit der Frau für die Familie wurde nicht thematisiert, ein Zusammenhang zur Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern oder zum immer noch fehlenden Frauenstimmrecht wurde kaum hergestellt.

Umso grösser der Eklat, den die Journalistin Iris von Roten mit ihrem Buch "Frauen im Laufgitter" auslöste. Scharfsinnig und wortgewaltig kritisierte die Autorin die "reaktionäre Weiblichkeitspropaganda", beschrieb minutiös das "unergötzliche Panorama der weiblichen Berufstätigkeit" und stellte fest, dass die Frauen in der Schweiz zwar die Pflicht zu arbeiten hätten, nicht aber das Recht dazu. Iris von Roten forderte die Gleichberechtigung der Geschlechter mit Vehemenz ein. Ihre Vision waren Frauen und Männer, die sich gleichermaßen im Erwerbsleben bewähren, gemeinsam für die Lebenskosten aufkommen und sich auch beide um die Hausarbeit kümmern. Als Voraussetzung dafür bezeichnete sie die gleiche Entlohnung der Geschlechter. Zur Abfederung der Mutterschaft und Betreuung der Kleinkinder schlug sie einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von einviertel Jahren vor. Ältere Kinder, so von Roten, wären unter ihresgleichen ohnehin besser aufgehoben, als in der Obhut einer unterbeschäftigten und deshalb überbehütenden Hausfrau-und-Mutter¹⁰. Dieses klar und unmissverständlich vorgetragene Gegenbild zur traditionellen Familien- und Geschlechterkonzeption traf auf harsche Ablehnung. In der Presse wurde die Autorin verfemt. Der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen distanzierte sich offiziell von dem Werk¹¹. Doch ebenso wenig wie der konstruktive Einsatz in den Kriegsjahren nützte der Frauenbewegung jetzt die Distanzierung von radikal feministischen Positionen: 1959 wurde das Frauenstimmrecht mit einer satten Zweidrittelmehrheit abgelehnt.

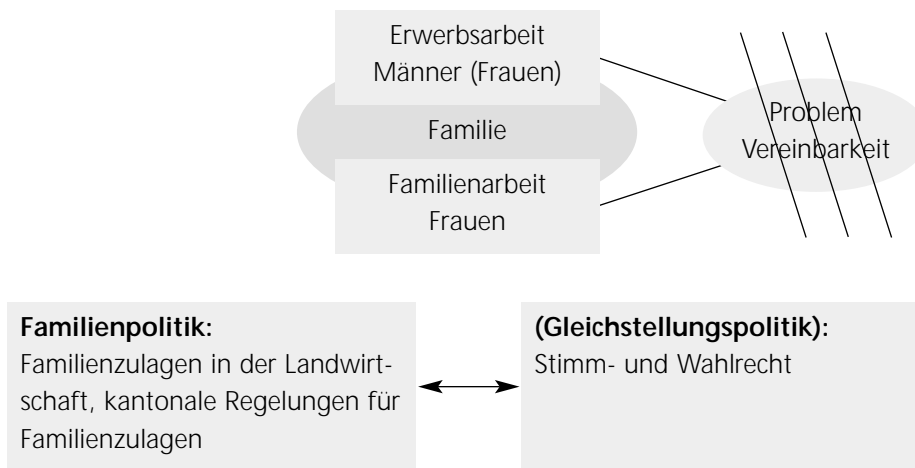
Zusammenfassung:

Im wirtschaftlichen Aufschwung konnte sich das bürgerliche Familienmodell bis weit in den Mittelstand hinein ausbreiten. Die steigenden Männerlöhne und der Babyboom nahmen dem wirtschaftlichen Familienschutz und der Geburtenförderung den Wind aus den Segeln. Das Vereinbarkeitsproblem schien im 3-Phasen-Modell eine konsensfähige Lösung gefunden zu haben, das auch bei den Frauenorganisationen auf breite Akzeptanz stiess. In dieser Frage ergab sich zwischen Familien- und Gleichstellungspolitik Kon-

vergenz (in Abb. 3 durch einen Zwei-Weg-Pfeil symbolisiert). Gleichstellungspolitik beschränkte sich in dieser Phase weitgehend auf die Forderung nach gleichen politischen Rechten (Stimm- und Wahlrecht).

Wirtschaftswunder, Babyboom, Familienmythos (1950 – 1965)

Abb. 3



4. Bildungsexpansion und die Folgen von 1968: die (neuen) Frauen kommen! (1968 – 1974)

In den 60er Jahren wurde auch in der Schweiz das Bildungswesen ausgebaut. Das nach wie vor anhaltende wirtschaftliche Wachstum und der Sputnik-Schock¹² hatten dazu beigetragen. Um Begabungsreserven auszuschöpfen, sollte das höhere Bildungswesen für breitere Kreise der Bevölkerung zugänglich gemacht werden. Vom Ausbau und der verbesserten Chancengleichheit profitierten vorab Mädchen und junge Frauen. Ende der 60er Jahre liess die Erziehungsdirektorenkonferenz die Situation der Mädchen überprüfen und empfahl 1972 ihren Mitgliedern die Beseitigung der letzten Hürden in Stundentafeln, Lehrplänen und Promotionsordnungen. Seither wurde der Bildungsstand der Frauen immer besser, näherte sich jenem der Männer an und in gewissen Schultypen (Maturitätsschulen) überflügelte die jungen Frauen inzwischen ihre Kameraden bereits.

⁸ JORIS Elisabeth, "Eine gute Mutter bleibt trotz Erwerbsarbeit eine gute Mutter". Die Zürcher Mütterbefragung von 1957/58, in: BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN DER STADT ZÜRICH (Hrsg.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zürich 2003

⁹ JORIS (Anm. 8), 146

¹⁰ VON ROTEN Iris, Frauen im Laufgitter, Bern 1958

¹¹ KÖCHLI Yvonne-D., Eine Frau kommt zu früh, Zürich 1992

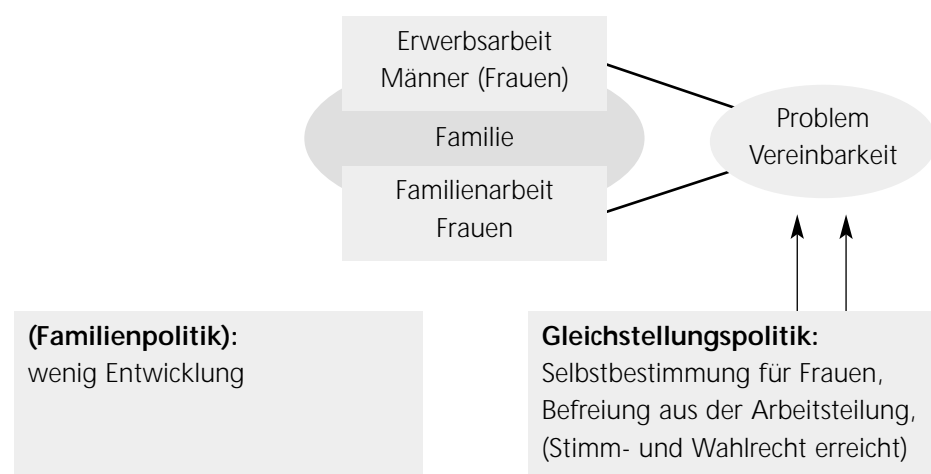
¹² Krise, die im Westen ausgelöst wurde, als es der Sowjetunion gelang, einen Satelliten ins Weltall zu bringen.

Mit dieser Entwicklung wurde die Hausfrauisierung von gut qualifizierten Menschen – individuell wie auch gesellschaftlich – zu einem immer zweifelhafteren Unterfangen. Dies thematisierten nicht zuletzt die Studentinnen, die in den 70er Jahren an die Universitäten strömten, sich im Zuge der 68er-Bewegung politisierten und sich in der sogenannten Neuen Frauenbewegung organisierten. Unter dem Motto "Das Private ist politisch" prangerten sie unter anderem die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung an. Eine weitere zentrale Aktivität der neuen Frauenbewegung war der Kampf um die Straflosigkeit des Schwangerschaftsabbruches.

Die jungen Frauen kritisierten die "alte" Frauenbewegung wegen ihrem duldsamen Warten auf die politischen Rechte. Doch 1971 wurde dieses Warten endlich belohnt: die Schweizer Männer haben – wiederum mit Zweidrittelmehrheit – das Frauenstimm- und -wahlrecht angenommen. Kurze Zeit später, 1974, erschien die im Auftrag der UNESCO-Kommission von zwei jungen Zürcher Soziologen erstellte Studie zur "Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft". Thomas Held und René Levy zeigten zunächst die Diskriminierung der Frauen in Bildung und Erwerbsbeteiligung, beruflicher Position und bezüglich Einkommenschancen auf. Danach legten sie den Finger aber vor allem auf die innerfamiliäre Diskriminierung der Frauen. Isolation und ökonomische Abhängigkeit, alleinige Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung und die Überlastung in der Doppelrolle, waren Kernpunkte dieser Analyse. Die innerfamiliäre Benachteiligung überwiege jene im ausserfamiliären Bereich sogar, stellten die Autoren fest, und eine entscheidende Verbesserung der Stellung der Frau im ausserfamiliären Bereich sei nur möglich, wenn die Familiensituation in den Mittelpunkt der Diskussion um Veränderungsmaßnahmen gerückt werde¹³. Sie betonten, dass das Problem Vereinbarkeit nicht individuell sondern nur gesellschaftlich gelöst werden könne. Da Familienpolitik in der Schweiz sich in dieser Phase gleichsam darauf beschränkte, den Familienschutzartikel in der Verfassung zu "verwalten", wurden diese aktuellen Thematiken nicht aufgegriffen.

Bildungsexpansion und die Folgen von 1968: die (neuen) Frauen kommen! (1968 – 1974)

Abb. 4



Zusammenfassung:

Die anhaltende wirtschaftliche Prosperität und die Bildungsexpansion in den 60er Jahren, von der nicht zuletzt die Frauen stark profitierten, führten zu einem tiefgreifenden Wandel im Rollenverständnis der Frauen, der durch die gesellschaftlichen Transformationsprozesse nach '68 noch akzentuiert wurde. Sozialwissenschaftlich gestützt analysierte die Neue Frauenbewegung die traditionelle Familien- und Geschlechterkonzeption als entscheidenden Stolperstein auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter. Das Problem der Vereinbarkeit rückte ins Zentrum des gleichstellungspolitischen Interesses; familienpolitisch ist in dieser Phase nur wenig Entwicklung festzustellen.

5. Frauen wollen Gleichstellung – Familienpolitik zögert (1975 – 1985)

Auf dem vierten Schweizerischen Frauenkongress, der 1975 in Bern stattfand, erfolgte der Anstoss für eine Volksinitiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau". Die Initiative verlangte die grundsätzliche Gleichstellung der Geschlechter: die gleichen Rechte und Pflichten in der Familie, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, Gleichstellung in der Erziehung, Schul- und Berufsbildung. Nach dem Rückzug der Initiative wurde der bundesrätliche Gegenentwurf in der Volksabstimmung vom 14. Juni 1981 angenommen.

Die Soziologin Christiane Ryffel-Gericke zeigte in ihrer 1983 erschienen Studie "Männer in Familie und Beruf", dass auch Männer mit ihrer Rolle als Ernährer nicht mehr zufrieden waren und zunehmend eine bessere Balance zwischen den beiden Bereichen suchten¹⁴.

Zwischen 1981 und 1984 verhandelten die eidgenössischen Räte den Entwurf zum neuen Eherecht, der ein partnerschaftliches Leitbild für die Beziehung der Ehegatten postulierte. Der Entwurf fand breite Zustimmung, doch ein rechtsbürgerliches Komitee um Christoph Blocher ergriff das Referendum. In der Volksabstimmung vom 22. September 1985 wurde das neue Eherecht von 55% der Stimmenden angenommen¹⁵.

Ebenfalls 1985 erschien die popularisierte Fassung einer weiteren gross angelegten soziologischen Untersuchung. Im Zentrum standen Arbeitsbiografien von Frauen. Die Soziologinnen Anna Borkowsky, Katharina Ley und Ursula Streckeisen zeigten in ihrer Studie, dass die Mehrzahl der Frauen entweder Beruf und Familie unter einen Hut brachten (Doppelarbeiterinnen) oder, je nach Bedarf der Familie, zwischen den beiden Bereichen pendelten (Wechslerinnen). Die Zahl der Frauen, die nach dem klassischen Modell lebten (Familienfrauen) oder das 3-Phasen-Modell praktizierten, gehe dagegen zurück. Die Soziologinnen stellten fest, dass Frauen Familie und Berufsleben *aus Freude*

¹³ HELD Thomas / LEVY René, Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft, Frauenfeld/ Stuttgart 1974

¹⁴ RYFFEL-GERICKE Christiane, Männer in Familie und Beruf, Diessenhofen 1983

¹⁵ EKF (Anm. 2), Teil 3.5

an beidem verbinden wollten; beim zeitlich und emotional akrobatisch anmutenden Versuch würden sie allerdings öfters scheitern und müssten dann Abstriche bei der Berufsarbeit machen. Frauen – so die Autorinnen – leisteten sehr viel *mehr* Berufsarbeit als gemeinhin angenommen und das riesige Ausmass der von Frauen geleisteten Familienarbeit sei noch nicht einmal erfasst. Auch die Verfasserinnen dieser Studie betonten, dass das Problem Vereinbarkeit gesellschaftlich gelöst werden müsse¹⁶.

An dieser Stelle ist eine kurze Rückblende nötig. 1978 hatte das Bundesamt für Sozialversicherung einen ersten Bericht über die Lage der Familie in der Schweiz veröffentlicht. Daraus sollen hier zwei Stellen herausgegriffen werden. Im theoretischen Teil des Berichtes wird nach einem historischen Rückblick auf die Trennung von Erwerbs- und Familienarbeitsbereich lapidar festgehalten: "Alle neueren Bestrebungen, die Rollen der Geschlechter flexibler zu gestalten, die Frau wieder mehr in Gesellschaft und Wirtschaft zu integrieren, haben ihre Grenzen an den bestehenden arbeitsteiligen Wirtschafts- und Arbeitsstrukturen sowie im Schulsystem. Nur insofern diese sich verändern, sind Veränderungen in der gesellschaftlichen bzw. wirtschaftlichen Position der Frau und der familiären Position des Mannes (die dabei meistens vergessen wird) möglich"¹⁷. Im Berichtsteil zu konkreten Massnahmen der Familienpolitik heisst es dann, dass es *primär* um den wirtschaftlichen Schutz der Familie gehe: "Wo sich Gelegenheit bietet, soll die wirtschaftliche Belastung gemildert werden, die dem Familienvater aus der Bestreitung der Kosten für die Führung eines Haushalts, für den Unterhalt und die Erziehung von Kindern entsteht"¹⁸.

Nach Veröffentlichung des Berichtes wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt zur Diskussion und Reflexion von Familiensituation und Familienpolitik und zur Entwicklung entsprechender Prospektiven. Die Ergebnisse dieser Arbeiten wurden 1982 als Bericht zur "Familienpolitik in der Schweiz" publiziert. Einleitend wird dort festgehalten, dass die Stellung der Frau in der Familie zwar als zentral erkannt sei, dass sich damit aber die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen befasse. Die Arbeitsgruppe hält gleichwohl fest, dass man die Probleme der Familie nicht lösen könne, indem man an die Frauen appelliere, sich ausschliesslich der Familie zu widmen. Eine Aufwertung der Familie setze auch eine Aufwertung der Frau voraus und deren Anerkennung als eigenständige Persönlichkeit. Damit verbunden sei auch ein Neuüberdenken der Rolle des Vaters – weit über seine Stellung als Ernährer hinaus¹⁹. Weiter konstatiert die Arbeitsgruppe, dass Familienpolitik in der Gegenwart in einem *unübersehbaren Spannungsfeld zur Frauenpolitik* stehe²⁰.

¹⁶ BORKOWSKY Anna et al., Zwei Welten – ein Leben. Berichte und Anregungen für Frauen zwischen Familie und Beruf, Zürich 1985

¹⁷ BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG BSV (Hrsg.), Bericht über die Lage der Familie in der Schweiz, Bern 1978, 16

¹⁸ BSV (Anm. 17), 119

¹⁹ BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG BSV (Hrsg.), Familienpolitik in der Schweiz, Bern 1982, 16

²⁰ BSV (Anm. 18), 46

Die zitierte Stelle aus dem Bericht zur "Familienpolitik in der Schweiz" verweist auf die neuerlich feststellbare Divergenz zwischen den Politikbereichen. Während gleichstellungspolitisch versucht wurde, den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und dem veränderten Rollenverständnis der Frauen gerecht zu werden, hielt der familienpolitische Mainstream am traditionellen Modell fest.

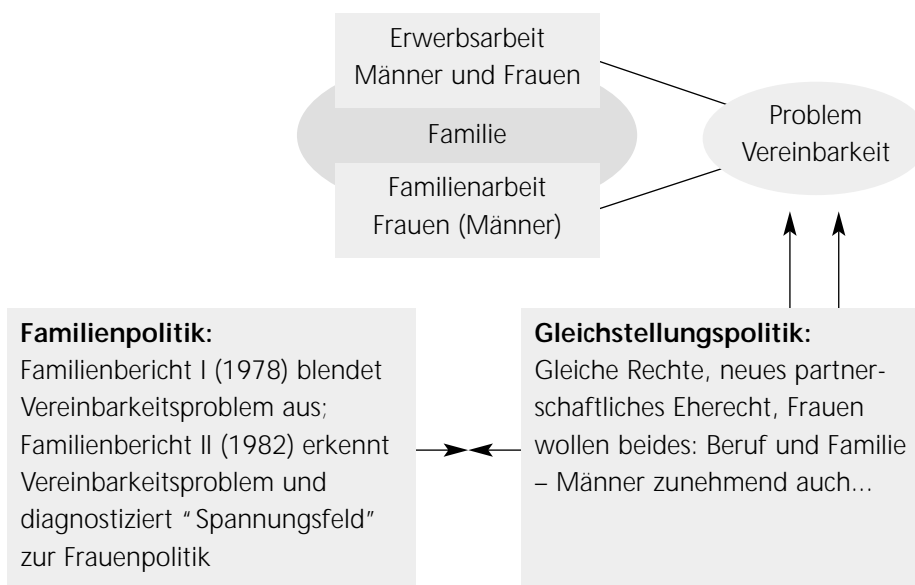
Schon kurz nach Veröffentlichung des Berichtes zur Familienpolitik machte sich der SVP-Exponent Christoph Blocher das "Spannungsfeld" zunutze. Mit dem Argument, das neue Ehegesetz übergehe die Bedürfnisse der Familie zugunsten individueller Bedürfnisse der Ehegatten, versuchte er das neue Ehegesetz mit partnerschaftlichem Leitbild zu Fall zu bringen. Die Frauen verwiesen in der Abstimmung "Blocher in die Besenkammer", wie ein Slogan im Abstimmungskampf keck verkündet hatte.

Zusammenfassung:

Der gesellschaftliche Wandel führte zu einer ständig steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und zunehmender Müttererwerbstätigkeit. Frauen klagten unüberhörbar die Gleichstellung der Geschlechter ein und hatten damit politisch auch Erfolg. Auch Männer begannen ihre Rolle zu überdenken und ein vermehrtes Engagement im Rahmen der Familie anzustreben. Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit wurde damit zum Schlüsselproblem für eine zunehmende Zahl von Müttern und Vätern. Familienpolitisch zeichnete sich ein langsames Wegkommen vom traditionellen Familienmodell ab, dem auch eine – vorerst noch zögerliche – Anerkennung des Vereinbarkeitsproblems folgte. Aufgrund dieser Zurückhaltung ist zwischen Familien- und Gleichstellungspolitik eine Divergenz festzustellen (in Abb. 5 durch gegeneinander gerichtete Pfeile symbolisiert).

Frauen wollen Gleichstellung – Familienpolitik zögert (1975 – 1985)

Abb. 5



6. Am gleichen Strick reissen statt Seilziehen!

So glimpflich wie im Falle des neuen Eherechts verlief die Auseinandersetzung nicht immer. Das lässt sich an der unendlichen Geschichte um die Mutterschaftsversicherung zeigen. Die 1980 eingereichte Initiative für einen besseren Schutz der Mutterschaft, die unter anderem einen Elternurlaub von mindestens 9 Monaten mit Kündigungsschutz und einkommensabhängigen Versicherungsleistungen forderte, wurde am 2. Dezember 1984 massiv verworfen. Als Stolperstein muss der Elternurlaub eingeschätzt werden, denn diese Forderung war in der familienpolitischen Landschaft der Schweiz ebenso neu als kühn²¹.

Ein nächster Versuch Mitte der 90er Jahre drohte zunächst daran zu scheitern, dass nichterwerbstätige Frauen (das traditionelle Familienmodell lässt grüssen) leer ausgehen sollten. Die sorgfältig austarierte und mit den Frauenorganisationen der Regierungsparteien abgesprochene Lösung konnte dann von der Gegnerschaft mit Leichtigkeit zu Fall gebracht werden, indem verschiedene Frauenkategorien gegeneinander ausgespielt wurden.

Blicken wir noch einmal zurück: Familienpolitik ist seit ihren Anfängen der traditionellen Familien- und Geschlechterkonzeption verpflichtet und bestrebt, in dieser Logik den wirtschaftlichen Schutz der Familie zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wurde in verschiedenen Anläufen versucht, den Ernährerlohn aufzustocken. Dabei wird allerdings ausgeblendet, dass der wirtschaftliche Schutz der Familie primär durch die Erwerbstätigkeit der Frau garantiert wurde und wird. Mit dem Problem der Vereinbarkeit, das durch die Trennung der Arbeitsbereiche im Zuge der Industrialisierung entstand, wurden die Familien (besser: die Frauen) allein gelassen. Die Familienfrauen hatten den Spagat zu leisten, die Doppelbelastung oder die Unterforderung und Isolation zu ertragen. Zudem wurden alle Frauen aufgrund der gesellschaftlich generalisierten Familien- und Geschlechterkonzeption in vielen gesellschaftlichen Bereichen benachteiligt (Erziehung, Bildung, Beruf, Sozialversicherung, Politik, Kultur). In der Hoch-Zeit dieser Konzeption, in den 50er Jahren, war Familienpolitik kaum ein Thema. Erst in den späten 70er Jahren, nachdem der gesellschaftliche Wandel auch die Familie erfasst hatte, meldete sich der Politikbereich wieder zu Wort. Die ursprüngliche Ausrichtung ist aber noch nicht grundsätzlich eine andere geworden.

Verändert haben sich jedoch die gesellschaftlichen Gegebenheiten. Die Müttererwerbstätigkeit hat weiter zugenommen, das Bildungsniveau der Frauen ist angestiegen, ihr Rollenverständnis hat sich grundlegend gewandelt und auch Männer suchen ein neues Gleichgewicht zwischen Erwerb und Familie.

²¹ EKF (Anm. 2), Teil 3.4

²² SIGG Roland / VIELLE Pascale, Le contexte européen des politiques familiales et ses enseignements pour la suisse, in: FRAGNIÈRE Jean-Pierre (Ed.), Familles et sécurité sociale. Lausanne 1994, 165

Doch das Problem Vereinbarkeit muss nach wie vor privat gelöst werden. Frauen – und auch Männern – stellen sich die Fragen:

- Beruf oder Familie? Die meisten wollen aber beides.
- Beruf trotz Familie? Für viele stellt sich diese Frage in der Realität nicht, da ein grosser Teil von Familien auf die Erwerbsarbeit der Frauen angewiesen ist.
- Beruf und Familie? Alle wissen, wie schwer es ist, beides unter einen Hut zu bekommen, der Zeitpunkt wird hinausgezögert, die Familie möglichst klein gehalten.
- Beruf statt Familie? Darauf läuft es in zunehmendem Masse praktisch hinaus.

Von einem Gebärstreik zu reden (oder von einem Geburtenkrieg wie in den 30er Jahren), wäre sicher übertrieben. Trotzdem muss es aufmerksam machen, dass es in Ländern, die konsequent eine an Gleichstellung orientierte Familienpolitik betreiben, nicht zu einem so krassen Geburtenrückgang gekommen ist wie in jenen Ländern, die krampfhaft die veraltete Konzeption aufrecht zu erhalten versuchen²².

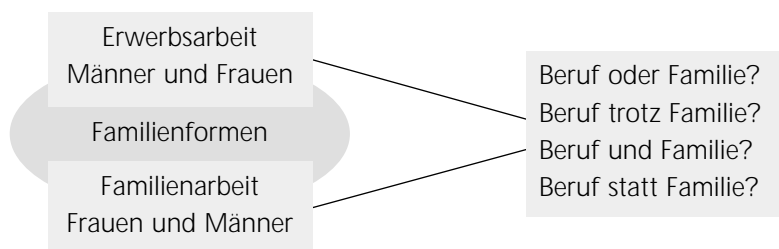
Auch für die Schweiz scheint die Lage eigentlich klar: Der Verfassungsgrundsatz Gleichstellung und die gesetzlichen Grundlagen sind gegeben, das eherechtliche Leitbild Partnerschaft ist gegeben, die Frauen bringen immer bessere Bildungsvoraussetzungen mit und wollen berufstätig bleiben und auch Männer wollen ihre Vaterrolle intensiver leben. Es wäre an der Zeit zwischen Familienpolitik und Gleichstellungspolitik eine Konvergenz auf neuem Niveau zu finden, das Spannungsfeld also gleichsam in ein Überschneidungsfeld umzudefinieren und gemeinsam das Problem Vereinbarkeit auf die politische Tagesordnung zu setzen.

Zusammenfassung:

Nachdem sich die traditionelle Familien- und Geschlechterkonzeption durch den wirtschaftlichen und sozialen Wandel überlebt hat, sehen sich immer mehr Mütter und Väter mit dem Vereinbarkeitsproblem konfrontiert. Zu seiner Lösung braucht es den konzertierten Einsatz verschiedener Politikbereiche. Insbesondere eine engere Zusammenarbeit von Familien- und Gleichstellungspolitik wäre angezeigt.

Familienpolitik und Gleichstellungspolitik: neue Koalitionen (ab 1985)

Abb. 6



**Familienpolitik und Gleichstellungspolitik und...
neue Koalitionen auf dem Weg zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems**

7. Gesellschaftliche Lösung des Vereinbarkeitsproblems durch Zusammenarbeit von Familien-, Gleichstellungs- und Bildungspolitik

Was in der Zusammenfassung zum letzten Abschnitt bereits angetönt wurde, soll im Folgenden weiter ausgeführt werden. Das Problem der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, das im Zuge der gesellschaftlichen Ausdifferenzierung in der Folge der Industrialisierung entstanden war, wurde in unserem Land bis vor kurzer Zeit mehrheitlich als privat zu lösendes betrachtet. Die bürgerliche Familien- und Geschlechterkonzeption, die den Männern die Erwerbsarbeit und den Frauen die Familienarbeit zuweist, hat zwar nie für alle Familien funktioniert, behielt aber als Ideal die Oberhand. Der wirtschaftliche und soziale Wandel macht diese Konzeption nun zunehmend widersinnig. Der Zwang, dem Familienfrauen und -männer unterliegen, das Vereinbarkeitsproblem privat lösen zu müssen, zeitigt Nebenfolgen, die gesellschaftlich problematisch sind. Zu nennen sind u.a. folgende Punkte:

- das Armutsrisiko, dem Familien mit tiefen und mittleren Einkommen anheimfallen, wenn sie auf das Einkommen der Mutter verzichten müssen, weil die Betreuung der Kinder anders nicht zu gewährleisten ist;
- der Verzicht an sozialer Sicherheit und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, den jene Mütter und Väter leisten, die ihre Berufstätigkeit auf eine Teilzeitanstellung reduzieren, um ihre Kinder gemeinsam betreuen zu können;
- die Betreuungslücke, die entsteht, wenn aus wirtschaftlichen Gründen beide Elternteile berufstätig sein müssen (oder nur ein alleinerziehender Elternteil vorhanden ist) und ausreichende Angebote an familienergänzender Betreuung für die Kinder fehlen;
- der gesellschaftliche "Nachwuchsmangel", der eintritt, wenn Frauen und Männer sich aufgrund der unbefriedigenden Situation hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegen Kinder entscheiden.

Es liegt auf der Hand, dass das Vereinbarkeitsproblem verschiedene Wurzeln hat. Zum einen liegt es an einer Organisation der Erwerbsarbeitswelt, die zwar auf häusliche und familiäre Reproduktionsleistungen angewiesen ist, auf entsprechende Verpflichtungen (z.B. zeitlicher Art) der Erwerbstätigen jedoch wenig Rücksicht nimmt. Zum zweiten liegt es an einem Lohn- und Sozialzulagensystem, das nur gut verdienenden Paaren in vergleichbaren Positionen ermöglicht, gemeinsam die Erwerbsarbeit zugunsten der Familienarbeit zu reduzieren. Zum dritten liegt es an einem Bildungswesen, das sich auf die Betreuungsleistungen der Familien abstützt, anderen (z.B. zeitlichen) Belastungen der betreuenden Familienmitglieder aber keine Beachtung schenkt²³. Schliesslich liegt es an einer Familienpolitik, die dem Vereinbarkeitsproblem bisher zu wenig Beachtung geschenkt, zu sehr auf die private Lösbarkeit vertraut und darauf verzichtet hat, gestaltend einzugreifen. Dass gleichstellungspolitisch seit Jahrzehnten schwer an diesem Problem gearbeitet wurde, ist verdienstvoll, doch braucht es aufgrund des Gesagten nicht zu verwundern, dass diese Bemühungen bisher kaum von Erfolg gekrönt wurden.

Ein Blick in die Welt der Erwerbsarbeit zeigt, dass von dieser Seite eine Erleichterung des Vereinbarkeitsproblems nicht automatisch zu erwarten ist. Zum einen kann von Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern noch lange nicht die Rede sein. Zum andern erfordern die Veränderungen in der Arbeitswelt, wie zeitliche Flexibilisierung, gesteigerte örtliche Mobilität und zunehmende erwerbsbiografische Diskontinuität, neue sozial-

staatliche Rahmenbedingungen, wenn sie nicht den Spielraum für Familienverpflichtungen noch mehr einschränken sollen (siehe Beitrag Jurczyk in dieser Publikation).

Während die Hausarbeit neben einer Erwerbstätigkeit zu bewältigen ist, insbesondere wenn alle Haushaltangehörigen sich gleichermassen daran beteiligen, gilt dies für die Betreuung von Kindern sowie kranken oder betagten Menschen nicht. Für die Betreuung Kranker oder Betagter wurde eine Vielzahl von Institutionen geschaffen (Spitäler, Heime, Spitex-Dienste usw.), doch für die Betreuung von Kindern ist das Angebot in unserem Land nach wie vor mangelhaft. In diesem Bereich klaffen auch familienpolitisch die grossen Lücken. Eine Mutterschaftsversicherung fehlt nach wie vor und das jüngste politische Projekt wurde von Seiten neo-liberaler und konservativer Kreise bereits unter Beschuss genommen. Die Familienzulagen decken die Kinderkosten in keiner Weise ab, doch unter dem derzeit herrschenden Spardiktat ist an eine Veränderung dieser Situation nicht zu denken. Das bedeutet aber, dass eine bessere soziale Absicherung der privaten Betreuung durch Mütter und/oder Väter nicht in Sicht ist, die es auch finanziell weniger gut gestellten Eltern ermöglichen würde, zu wählen, ob und wie sie ihre Kinder selbst betreuen wollen. Familien, die auf einen doppelten Verdienst angewiesen sind, brauchen familienergänzende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, die finanziell erschwinglich sind. Wo solche Einrichtungen fehlen, besteht die Gefahr, dass die Betreuung der Kinder entweder den zweiten Verdienst gleich wieder kostet oder aber ein prekäres Flickwerk ständig wechselnder privater Arrangements bleibt, das weder für Kinder die nötige Sicherheit, Qualität und Beständigkeit noch für die Eltern die nötige Entlastung bringt.

Die international vergleichende Studie zu den Schulleistungen 15-Jähriger, unter dem Kürzel PISA bekannt geworden, hat gezeigt, wie eng die soziale Situation der Eltern mit den Schulleistungen der Kinder zusammenhängt. Jene Schulsysteme, in denen auch Kinder aus sozial schwächeren Familien bessere Schulleistungen erbringen, weisen häufig ein sehr viel besser ausgebautes System der ausserhäuslichen Betreuung von Kindern und der Vorschulerziehung auf als die Schweiz (siehe Beitrag Matthies in dieser Publikation). Eine der Vertiefungsstudien, die im Nachgang zu PISA durchgeführt wurde, beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg. Dort wird Folgendes festgehalten: "Um die Wirkung familiärer Benachteiligung aufzufangen, sind frühe Kontexte der gemeinsamen Förderung aller Kinder aus den unterschiedlichsten sozialen und kulturellen Zusammenhängen bedeutsam. Je früher Kinder von und miteinander lernen und interagieren können, umso mehr können die Benachteiligungen im Elternhaus ausgeglichen werden"²⁴. Die Steering Group von PISA 2000 hat aus dieser Analyse folgende Empfehlung abgeleitet: "Ausbau der schulischen

²³ HERZOG Walter: Der Wandel der Familie als Herausforderung der Schule, in: GROSSEN-BACHER Silvia et al. (Hrsg.), Schule und Soziale Arbeit in gefährdeter Gesellschaft. Bern 1997

²⁴ CORADI VELLACOTT Maja / HOLLENWEGER Judith / NICOLET Michel / WOLTER Stefan C., Soziale Integration und Leistungsförderung. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000, herausgegeben vom Bundesamt für Statistik und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Neuchâtel 2003, 71

Begleitstrukturen: Die Schule soll über Begleitstrukturen verfügen, welche nach Massgabe des Umfeldes der Kinder und Jugendlichen eine lernanimierende Betreuung während einer erheblichen Zeit des Tages sicherstellen und insbesondere Kinder mit Lerndefiziten unterstützen. Solche Strukturen ermöglichen zudem die gezielte Sprachförderung bei Fremdsprachigen²⁵. Diese Empfehlung hat die Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) in ihren Aktionsplan "PISA 2000"-Folgemassnahmen aufgenommen, den die Plenarversammlung der EDK am 12. Juni 2003 verabschiedet hat. Da ein flächendeckender Ausbau der ausserschulischen Betreuung von der Bildungspolitik allein nicht zu leisten ist, sucht die EDK für die Umsetzung der Massnahme nach Partnern für die Zusammenarbeit²⁶. Da Vorkehrungen für bessere Schulleistungen einer grösseren Anzahl von Kindern und Jugendlichen eine Investition ins "Humankapital" darstellen, setzt die EDK vor allem auf die Unterstützung aus der Arbeitswelt.

Hier ergeben sich Möglichkeiten für neue Koalitionen auf dem Weg zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems. Weil es verschiedene Wurzeln hat, kann es nicht von einem Politikbereich allein bearbeitet werden. Die Motivlagen mögen nicht überall die gleichen sein, wenn es um die Umsetzung des Anliegens "Ausbau und pädagogische Qualitätssteigerung der Betreuungsangebote für Kinder" geht und das Vereinbarkeitsproblem reicht in seinen Dimensionen sicher auch über die Betreuungsfrage für Kinder hinaus. Doch zeichnet sich hier eine Stelle ab, an der die Zusammenarbeit von Arbeitswelt und Bildungswesen, Familienpolitik und Gleichstellungspolitik primär im Dienste von Kindern, Jugendlichen und Eltern beginnen könnte. Diese Zusammenarbeit muss letztlich lokal, vor Ort, unter Nutzung der bereits vorhandenen Strukturen erfolgen. Doch sie muss auf kantonaler Ebene koordiniert und auf nationaler Ebene unterstützt werden. Die Bildungspolitik hat mit dem Aktionsplan auf nationaler Ebene ihre Bereitschaft und ihren politischen Willen signalisiert. Das Signal muss nun gehört und aufgenommen werden.

²⁵ BUSCHOR Ernst / GILOMEN Heinz / MCCLUSKEY, Huguette, PISA 2000: Synthese und Empfehlungen, herausgegeben vom Bundesamt für Statistik und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Neuchâtel 2003, 31

²⁶ SCHWEIZERISCHE KONFERENZ DER KANTONALEN ERZIEHUNGSDIREKTOREN EDK (Hrsg.), Aktionsplan "PISA 2000"-Folgemassnahmen, Beschluss der Plenarversammlung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren vom 12. Juni 2003 (www.edk.ch > Aktuell > Pressemitteilungen > 23.6.2003 > Aktionsplan), 24

Literatur

- BORKOWSKY Anna et al., Zwei Welten – ein Leben. Berichte und Anregungen für Frauen zwischen Familie und Beruf, Zürich 1985
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG BSV (Hrsg.), Bericht über die Lage der Familie in der Schweiz, Bern 1978
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG BSV (Hrsg.), Familienpolitik in der Schweiz, Bern 1982
- BUSCHOR Ernst / GILOMEN Heinz / MCCLUSKEY, Huguette, PISA 2000: Synthese und Empfehlungen, herausgegeben vom Bundesamt für Statistik und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Neuchâtel 2003
- CORADI VELLACOTT Maja / HOLLENWEGER Judith / NICOLET Michel / WOLTER Stefan C., Soziale Integration und Leistungsförderung. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000, herausgegeben vom Bundesamt für Statistik und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Neuchâtel 2003
- EIDGENÖSSISCHE KOMMISSION FÜR FRAUENFRAGEN EKF, Frauen- und gleichstellungspolitische Ereignisse 1848–1998, Bern 1998
- GROSSENBACHER Silvia, Familienpolitik und Frauenfrage in der Schweiz, Grusch 1987
- HEIM Dore, Denn Familienpolitik ist auch Gleichstellungspolitik, in: BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN DER STADT ZÜRICH (Hrsg.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zürich 2003
- HELD Thomas / LEVY René, Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft, Frauenfeld/Stuttgart 1974
- HERZOG Walter, Der Wandel der Familie als Herausforderung der Schule, in: GROSSENBACHER Silvia et al. (Hrsg.), Schule und Soziale Arbeit in gefährdeter Gesellschaft. Bern 1997
- HUBER Doris, Familienpolitische Kontroversen in der Schweiz zwischen 1930 und 1984, in: FLEINER-GERSTER Thomas / GILLIAND Pierre / LÜSCHER Kurt (Hrsg.), Familien in der Schweiz. Freiburg 1991
- JORIS Elisabeth, "Eine gute Mutter bleibt trotz Erwerbsarbeit eine gute Mutter". Die Zürcher Mütterbefragung von 1957/58, in: BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN DER STADT ZÜRICH (Hrsg.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zürich 2003
- KÖCHLI Yvonne-D., Eine Frau kommt zu früh, Zürich 1992
- RYFFEL-GERICKE Christiane, Männer in Familie und Beruf, Diessenhofen 1983
- SCHWEIZERISCHE GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT (Hrsg.). Der wirtschaftliche Schutz der Familie. Tagungsband, Zürich 1931
- SCHWEIZERISCHE KONFERENZ DER KANTONALEN ERZIEHUNGSDIREKTOREN EDK (Hrsg.), Aktionsplan "PISA 2000"-Folgemassnahmen, Beschluss der Plenarversammlung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren vom 12. Juni 2003 (www.edk.ch > Aktuell > Pressemitteilungen > 23.6.2003 > Aktionsplan)
- SIGG Roland / VIELLE Pascale, Le contexte européen des politiques familiales et ses enseignements pour la suisse, in: FRAGNIÈRE Jean-Pierre (Ed.), Familles et sécurité sociale. Lausanne 1994
- VON ROTEN Iris, Frauen im Laufgitter, Bern 1958

Zusammenfassung

Stellt man das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in den Mittelpunkt der Betrachtung, so lässt sich in historischer Perspektive ein Wechselspiel von Divergenzen und Konvergenzen zwischen Familienpolitik und Gleichstellungspolitik in der Schweiz beobachten. Dieses Wechselspiel wird im vorliegenden Beitrag nachgezeichnet. Ausgangspunkt bildet die Entstehung der bürgerlichen Familienkonzeption und der darauf ausgerichteten Rollenverständnisse von Frauen und Männern im Zuge der Industrialisierung. Während familienpolitisch diese Konzeption gestützt wurde, wehrten sich Frauenorganisationen und Gewerkschaften unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten anfänglich dagegen. Allmählich und vor allem unter dem Einfluss von Krise und Krieg fasste die bürgerliche Familien- und Geschlechterkonzeption sowohl familien- wie gleichstellungspolitisch Fuss und das Problem der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wurde verdrängt. Der gesellschaftliche Wandel im wirtschaftlichen Aufschwung nach dem zweiten Weltkrieg und insbesondere der Wandel im Rollenverständnis der Frauen führte dazu, dass das Problem der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit von der Frauenbewegung ins Zentrum des Kampfes für die Gleichstellung gerückt wurde. Da die nach dem zweiten Weltkrieg und bis weit in die 1980er Jahre hinein praktisch inexistente Familienpolitik nicht in der Lage war, die Thematik aufzugreifen, und sich auch danach schwer damit tat, ergab sich zwischen Familien- und Gleichstellungspolitik eine immer noch nachwirkende Divergenz in dieser Frage. Mit Blick auf die zukünftige gesellschaftliche Bearbeitung des Problems der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit plädiert die Autorin für ein Zusammengehen von Familien- und Gleichstellungspolitik. Die Argumentation wird untermauert mit Ergebnissen der Bildungsforschung, die es nahe legen, in die Kooperation auch die Bildungspolitik mit einzubeziehen.

III. Familie und Beruf heute – ausgewählte statistische Informationen

François Höpflinger¹

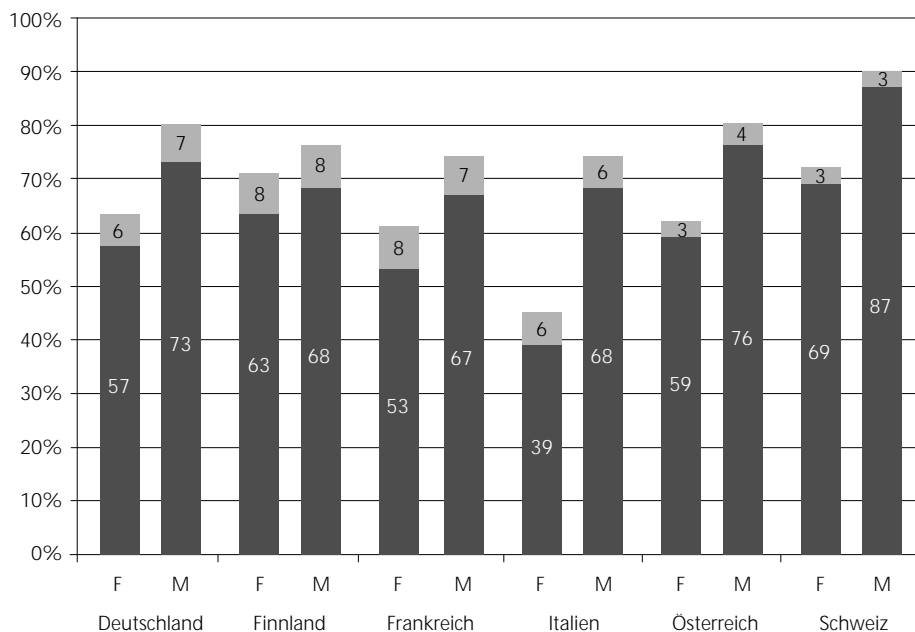
Im folgenden werden einige ausgewählte statistische Unterlagen zum Thema "Familie und Beruf" vorgestellt. In einem ersten Schritt werden objektive Indikatoren zur beruflichen und familialen Arbeit von Frauen und Männer angeführt. In einem zweiten Schritt werden gezielt familial-berufliche Unvereinbarkeitsaspekte – soweit Daten dazu vorhanden sind – untersucht.

1. Erwerbstätigkeit – international und nach Familientyp

Die Erwerbstätigkeit von Frauen und namentlich auch Müttern hat sich in den letzten Jahrzehnten europaweit ausgedehnt. Dadurch haben sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Erwerbsverhältnisse verringert. In Grafik 1 werden die allgemeinen Erwerbstätigen- und Erwerbslosenquoten von Frauen und Männer in der Schweiz mit denjenigen in den Nachbarländern sowie Finnland verglichen.

Ländervergleich: Erwerbstätigen- und Erwerbslosenquoten, 1998 – 2000

Grafik 1



Quelle: Bertelsmann Stiftung 2002: 20; eigene Berechnungen BFS

Erwerbstätigenquote + Erwerbslosenquote = Erwerbsquote

■ Erwerbslosenquote

■ Erwerbstätigenquote

F Frauen M Männer

¹ Mit der Unterstützung von Christoph Freymond und Marco Buscher (Bundesamt für Statistik).

Während in Finnland die Frauen und die Männer ähnliche Erwerbsquoten aufweisen, zeigen sich in den anderen aufgeführten Ländern – und namentlich in Italien – noch stärkere geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Schweiz ist im europäischen Vergleich durch hohe Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten von Männern gekennzeichnet. Aber auch bei den Frauen zeigt sich – trotz weiterhin bestehender geschlechtsspezifischer Unterschiede – eine häufige Erwerbstätigkeit. Die hohen Werte der Schweiz sind primär die Folge einer intereuropäisch hohen Lebensarbeitszeit. Die Schweiz weist vergleichsweise geringe Raten von Frühpensionierungen auf, selbst wenn der Trend zu mehr vorzeitigen Pensionierungen auch in der Schweiz deutlich ist. Gleichzeitig sind in der Schweiz – aufgrund des dualen Ausbildungssystems – auch junge Erwachsenen häufig erwerbstätig.

Aufschlussreicher als allgemeine Daten sind Angaben, die nach Haushaltstypus differenzieren. Die Aufgliederung der Frauenerwerbsquoten nach Haushaltstypus (vgl. Grafik 2) verdeutlicht, dass heute primär das Vorhandensein kleiner Kinder zur Erwerbsaufgabe oder zum Erwerbsunterbruch beiträgt. Allein lebende Frauen oder Frauen in kinderlosen Partnerschaften sind in der Schweiz zu über 90% erwerbstätig, im Gegensatz zu 63% der Frauen in Partnerschaften mit einem Kind unter 7 Jahren. Diese Gruppe von Frauen weist auch in den anderen europäischen Ländern deutlich geringere Erwerbsquoten als kinderlose Frauen auf.

Sehr hohe Erwerbsquoten finden sich allerdings auch bei allein erziehenden Müttern (mit Ausnahme Frankreichs). Ein Erwerbsunterbruch bei Frauen ist somit nicht allein vom Vorhandensein eines jüngeren Kindes abhängig, sondern oft auch von der Existenz einer männlichen Haupterwerbsperson. Dies hat damit zu tun, dass die Existenzsicherung einer Familie weiterhin fast durchgehend vom Erwerbseinkommen abhängig ist. Allein erziehende Mütter müssen zumeist schon aus wirtschaftlicher Notwendigkeit erwerbstätig bleiben.

In den letzten Jahrzehnten hat – vor allem bei Frauen – die Teilzeitarbeit stark an Bedeutung gewonnen. Dabei gehört die Schweiz heute zu den europäischen Ländern mit einer starken Verbreitung weiblicher Teilzeitarbeit. Gut 45% der erwerbstätigen Frauen sind teilzeitleich erwerbstätig, im Gegensatz zu nur 9% der Männer. Dementsprechend sind 80% der Teilzeitbeschäftigten in der Schweiz weiblich (vgl. Grafik 3a, 3b).

Die starke Vertretung von Teilzeitarbeit bei Frauen in der Schweiz ist einerseits ein Indikator für einen relativ flexiblen Arbeitsmarkt. Andererseits widerspiegelt diese Situation weiterhin ausgeprägte geschlechtsspezifische Differenzen im Arbeitsmarktsverhalten: Während die Frauen früher ihre Erwerbstätigkeit nach einer Heirat oder bei Geburt eines Kindes aufgaben, arbeiten heute viele Frauen bzw. Mütter mit reduziertem Pensum weiter. Diese Strategie vermag familial-berufliche Konflikte zu entschärfen, da Teilzeitarbeit die zeitliche und arbeitsmässige Belastung reduziert. Allerdings geht Teilzeitarbeit auf Kosten eines geringeren weiblichen Erwerbseinkommens sowie oft reduzierter Karrierechancen, da auch gut bezahlte Teilzeitstellen zumeist weniger Karriere-

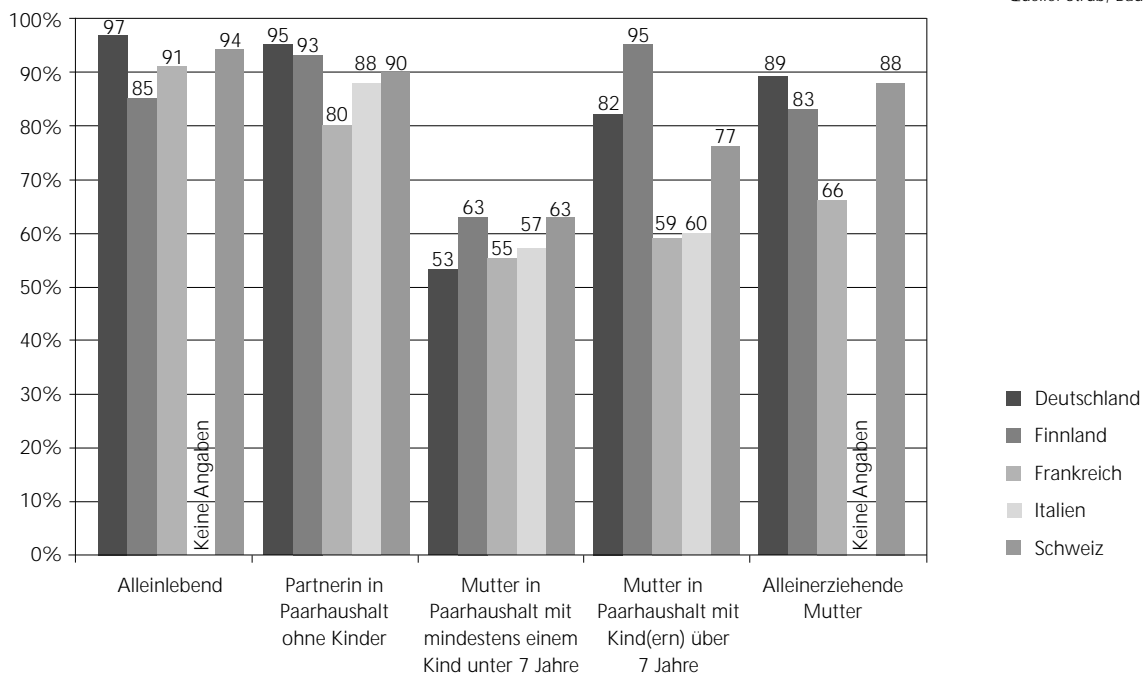
² Vgl. Bundesamt für Statistik 2003: 55.

möglichkeiten bieten als Vollzeitstellen. Teilzeitarbeit von Frauen – und namentlich auch von Müttern – widerspiegelt zudem nur eine partielle Modernisierung familiärer Arbeitsverteilung, da mit dem Modell 'vollzeitlich erwerbstätiger Mann, teilzeitlich erwerbstätige Frau' der Mann weiterhin die Haupteinwerbperson darstellt. So trägt gemäss Daten des Schweizerischen Haushaltspanel 2000 in 92% aller Paarhaushalte jeweils der Partner mehr zum Haushaltseinkommen bei. Bei Paarhaushalten mit Kind(ern) ist dies sogar bei 96% der Paare der Fall.²

Ländervergleich: Erwerbsquoten der Frauen zwischen 20 und 50 Jahre alt nach Haushaltstyp, 1998 – 2000

Grafik 2

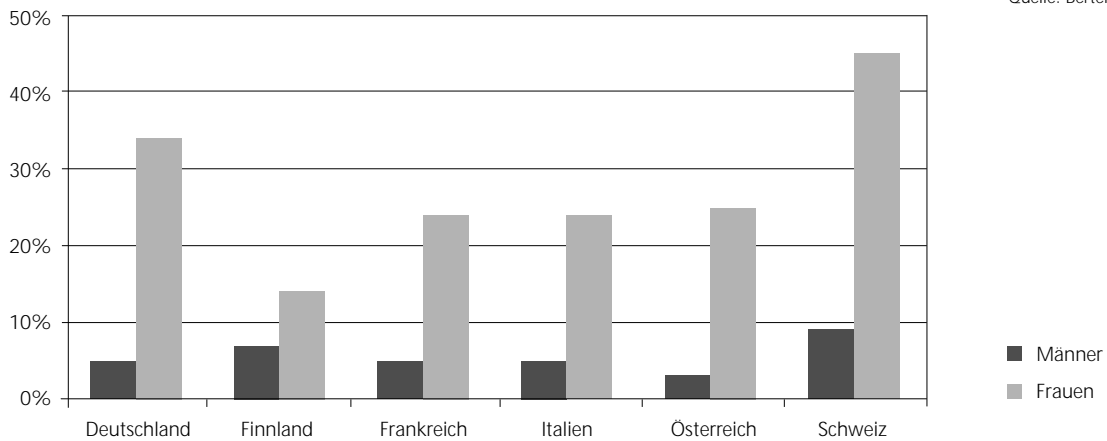
Quelle: Strub, Bauer 2002: Tabelle 9



Teilzeitarbeit nach Geschlecht im internationalen Vergleich, 2000/2001

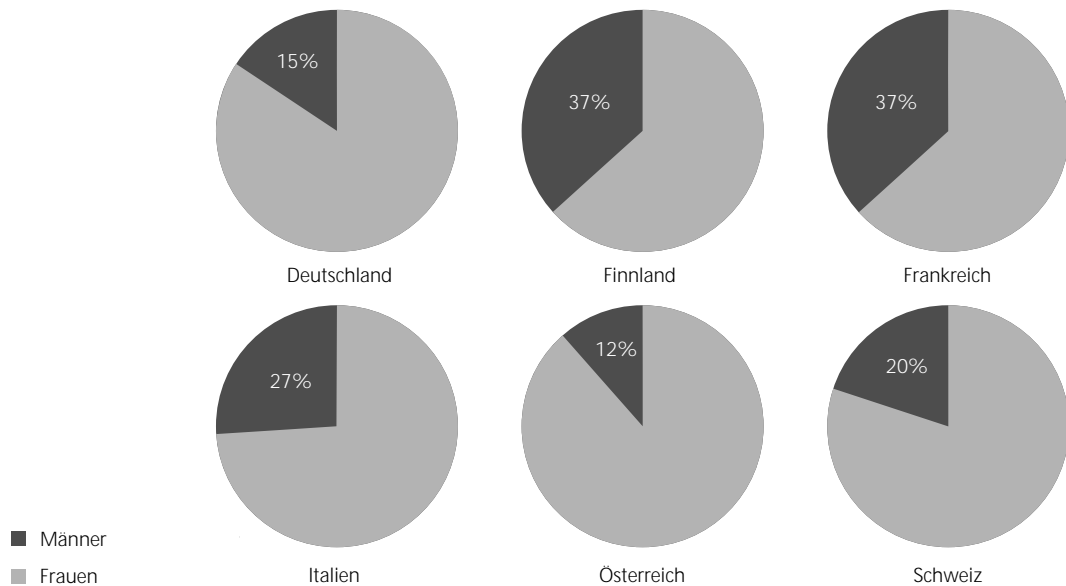
Grafik 3a

Quelle: Bertelsmann Stiftung 2002: 23



Grafik 3b Ländervergleich: Anteile an der Teilzeitarbeit nach Geschlecht, 2000/2001

Quelle: Bertelsmann Stiftung 2002: 23



Die hohe Bedeutung von Teilzeitarbeit in der Schweiz bei Frauen mit Kindern wird in Grafik 4 nochmals verdeutlicht:

Frauen mit Kindern arbeiten mehrheitlich Teilzeit, und mit steigender Zahl von Kindern sinkt der Anteil der voll erwerbstätigen Frauen deutlich ab. Allerdings ist neben der Kinderzahl auch die Familienform von Bedeutung: Verheiratete Mütter sind weniger häufig voll erwerbstätig als Mütter in Konsensualbeziehungen oder allein erziehende Mütter. Weibliche Vollerwerbstätigkeit ist somit bei traditionellen Familienformen seltener als bei moderneren Familienformen. Väter ihrerseits sind unabhängig von Kinderzahl und Familienform grossmehrheitlich voll erwerbstätig. Ihr Arbeitsmarktstatus variiert im Gegensatz zu demjenigen der Frauen weniger ausgeprägt nach Kinderzahl und Familienform.

Aufschlussreich ist auch die Feststellung, dass die Stadt-Land-Unterschiede im Arbeitsmarktstatus von Müttern und Vätern gegenwärtig gering sind, und auch die Analyse von Pascale Gazareth³ zeigt, dass der Wohnort (Stadt versus Land) keinen Einfluss auf das Risiko einer erschwerten Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben aufweist. Zumindest die allgemeine Problematik familial-beruflicher Vereinbarkeit hat in ländlichen Regionen nahezu die gleiche Bedeutung wie in städtischen Regionen.

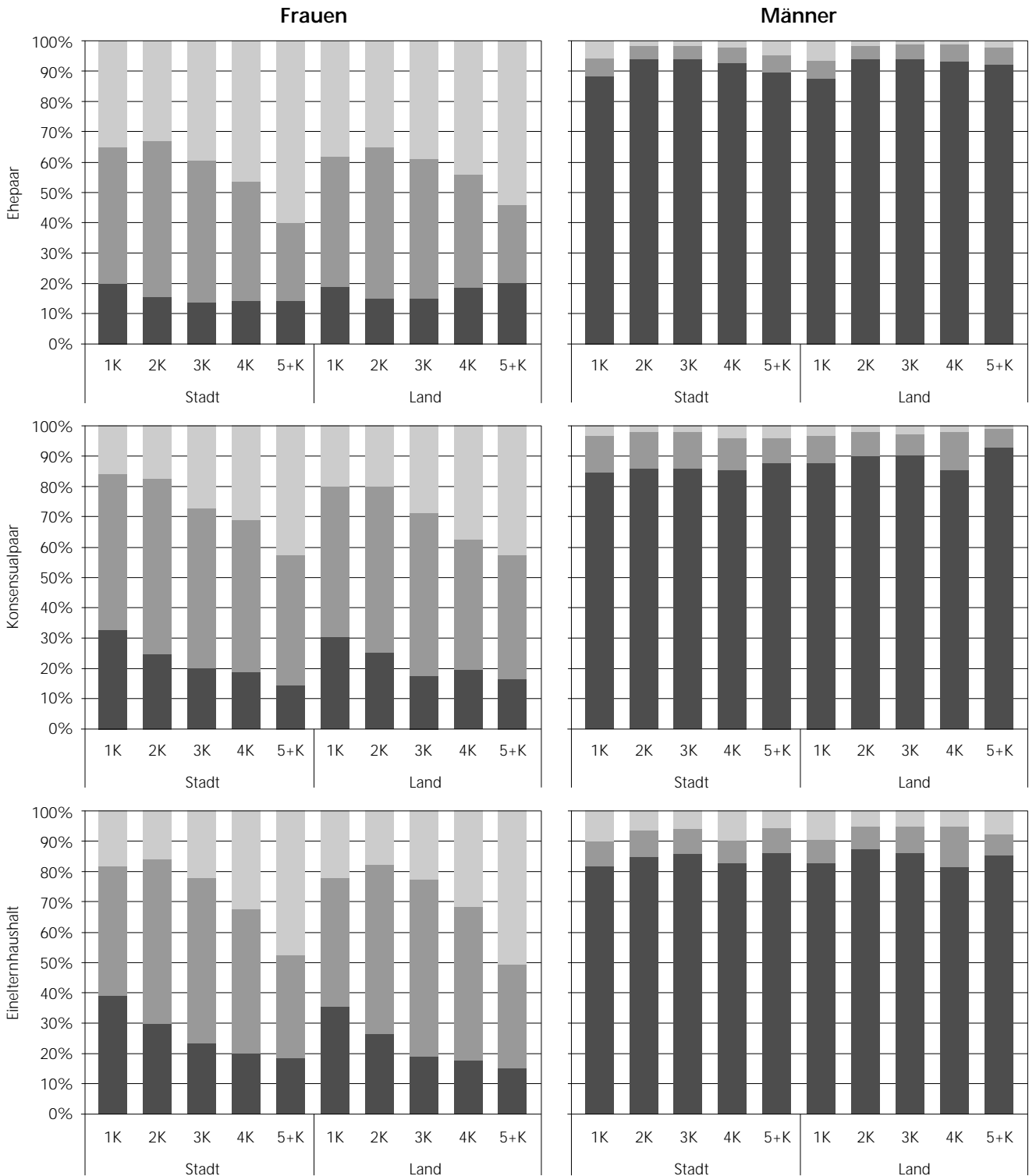
³ Pascale Gazareth 2003: 158.

Arbeitsmarktstatus nach Geschlecht, Haushaltstyp, Stadt/Land und Kinderzahl, 2000

Grafik 4

- keine Erwerbsarbeit
- Teilzeit
- Vollzeit

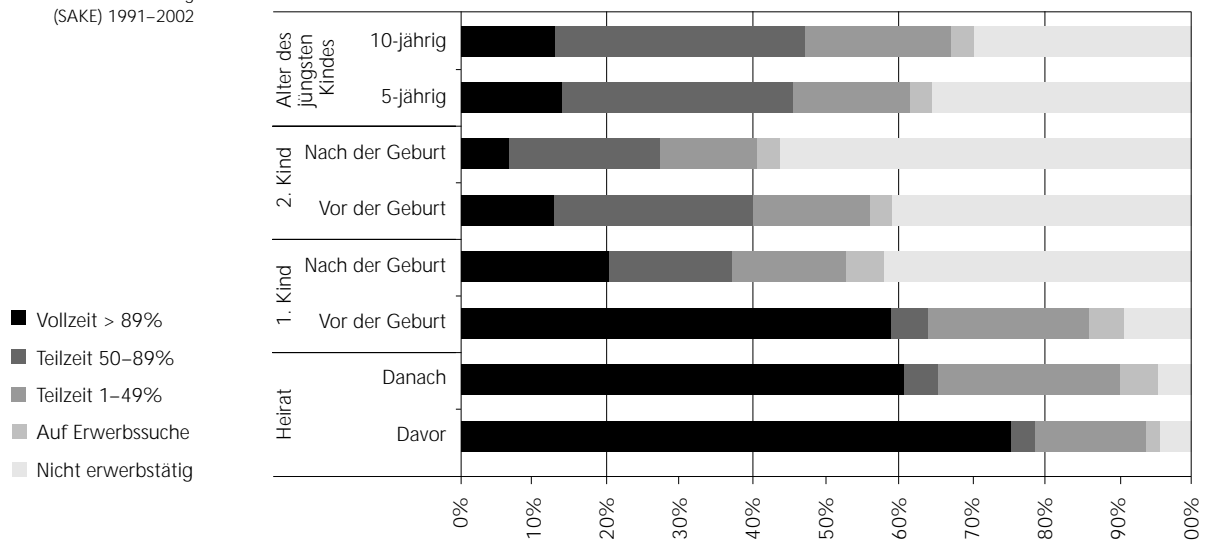
Quelle: BFS/Volkszählung 2000
(Personen in Ausbildung, RentnerInnen, Erwerbslose und Personen ohne genaue Angaben wurden von den Berechnungen ausgeschlossen.)



Die Dynamik weiblicher Arbeitsmarktpartizipation in der Schweiz wird in Grafik 5 sichtbar: Ausgehend von einer Detailanalyse familialer und beruflicher Veränderungen im Zeitraum von 1991 bis 2002 wird deutlich, dass schon die Heirat bei einigen Frauen zu einer Reduktion der Erwerbsarbeit führt. Allerdings ist eine vollständige Erwerbsaufgabe wegen Heirat heute selten geworden. Es ist heute primär die Geburt von Kindern, die deutliche Veränderungen im Arbeitsmarktstatus von Frauen auslöst: Der Anteil von Frauen ohne Erwerbstätigkeit erhöht sich mit der Geburt eines ersten Kindes von 9% auf 42%. Umgekehrt sinkt der Anteil der vollzeitlich erwerbstätigen Frauen von 58% auf 20%.

Grafik 5 Heirat, Geburt eines Kindes und Arbeitsmarktstatus von Frauen in der Schweiz, Querschnittanalyse, 1991 – 2002

Quelle: Schweiz. Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 1991–2002



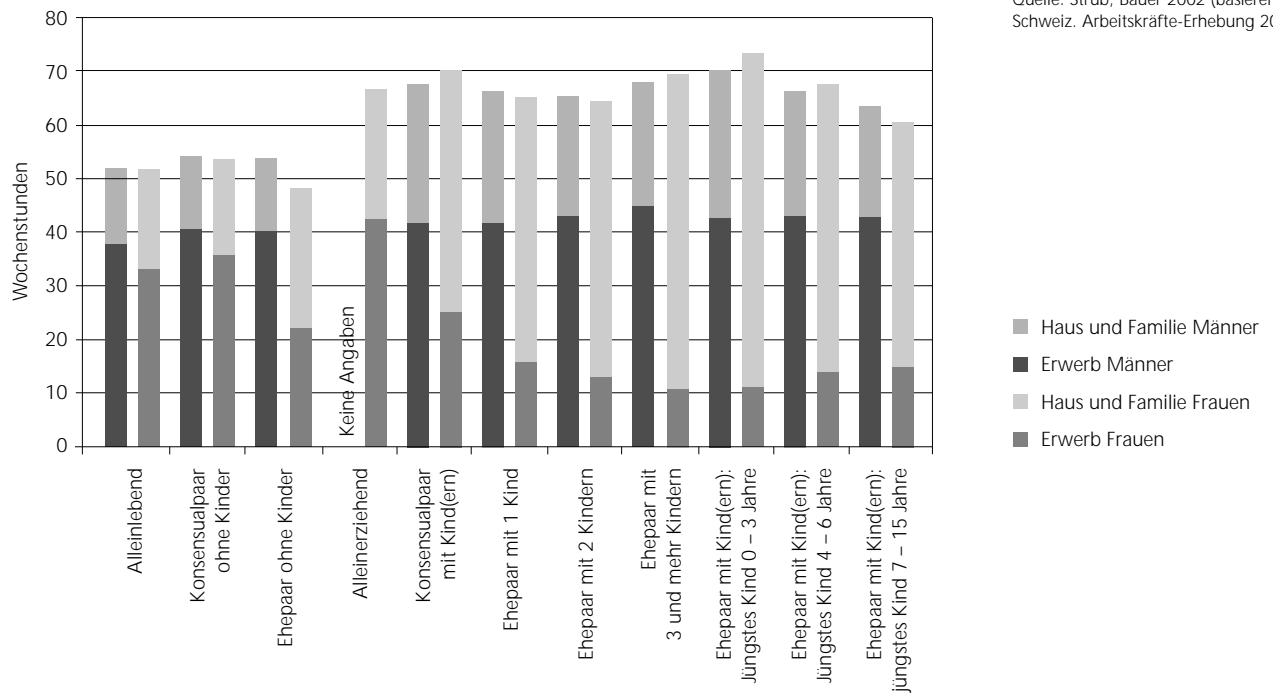
Von den vollzeitlich erwerbstätigen Frauen verbleibt ein Drittel (33%) auch nach der Geburt des ersten Kindes voll berufstätig. Etwas weniger als ein Drittel (29%) reduziert ihren Beschäftigungsgrad, und ein weiteres Drittel (34%) steigt aus dem Erwerbsleben aus. Von den teilzeiterwerbstätigen Frauen bleibt rund die Hälfte (48%) auch nach der Geburt ihres ersten Kindes erwerbstätig. Etwas weniger als die Hälfte (45%) gibt die Berufstätigkeit auf, zumindest zeitweise.

Die Geburt eines zweiten Kindes verstärkt den Trend zu reduzierter weiblicher Erwerbstätigkeit weiter. Bei Männern lässt die entsprechende Analyse der SAKE 1991–2002 hingegen kaum bedeutsamen Einflüsse von familialen Veränderungen auf die Erwerbstätigkeit ermitteln (was auch mit den Daten in Grafik 4 übereinstimmt).

2. Arbeitsbelastung insgesamt und Erwerbsmodelle in Paarhaushalten

Familial-berufliche Konflikte und Unvereinbarkeiten können unterschiedliche Ursachen aufweisen, wie zeitliche Kollisionen, Interrollenkonflikte oder negative Auswirkungen beruflicher Faktoren, etwa wenn beruflicher Stress das Familienleben belastet. Ein zentraler Faktor familial-beruflicher Unvereinbarkeiten ist allerdings oft schlicht die hohe zeitliche Arbeitsbelastung, die sich aus der Kumulation unterschiedlicher Arbeitsformen ergibt (Problem von Doppelbelastung). Speziell Kleinkinder sind zwangsläufig sehr betreuungsintensiv, aber auch die 'normale' Hausarbeit benötigt Zeit und Engagement. Wie hoch die tatsächliche Arbeitsbelastung von Frauen und Männern ist, wird eigentlich erst sichtbar, wenn bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus- und Familienarbeit zusammen gezählt werden. Wie die Angaben in Grafik 6 klar illustrieren, ergeben sich damit sehr beträchtliche Wochenarbeitszeiten:

Bezahlte und unbezahlte Arbeit nach Geschlecht, Haushaltstyp und Familienkonstellation und -situation, 2000



Grafik 6

Zu beachten ist bei diesen Daten allerdings, dass es sich um Angaben der befragten Personen selbst handelt (und nicht um objektive Zeitbudgetmessungen). Im allgemeinen zeigt sich, dass Männer eher dazu tendieren, ihre Teilnahme an der Hausarbeit zu überschätzen, wogegen Frauen den Zeitaufwand etwa für die Kinderbetreuung eher unterschätzen. Aber auch unter diesen methodischen Vorbehalten bleibt die Tatsache bestehen, dass Väter und Mütter eine gesamte Wochenarbeitszeit aufweisen, die zwischen 65–70 Wochenstunden beträgt. Am intensivsten ist die (wahrgenommene) zeitliche Beanspruchung der Eltern von Kleinkindern (0–3 Jahren).

Die selbst wahrgenommene zeitliche Gesamtbelastung ist bei Männern und Frauen insgesamt gesehen ähnlich hoch. Geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben sich primär in der Verteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit: Väter leisten mehr bezahlte Erwerbsarbeit, wogegen Mütter mehr unbezahlte Haus- und Familienarbeit leisten. Und es ist faktisch gerade diese Ungleichverteilung, die einerseits die Arbeitsbelastung von Familienmitgliedern in Grenzen hält. Andererseits kann sich die Konzentration von Müttern auf Haus- und Familienarbeit jedoch negativ auf ihre sozio-ökonomische Stellung auswirken.

Externe Hilfe bei der Hausarbeit und der Kinderbetreuung zuhause – zur eigenen Entlastung – wird nur von einer Minderheit in Anspruch genommen (vgl. Tabelle 1). Insgesamt geben 15% der Haushalte an, regelmässig zuhause externe Unterstützung bei der Haus- und Betreuungsarbeit zu erhalten. Von Bedeutung sind hier insbesondere Haushaltshilfen und Kinderbetreuung durch Grosseltern. Am häufigsten beanspruchen Einelternfamilien und Konsensualpaare mit Kindern zuhause externe Hilfe.

Allerdings wurde in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2000 nur danach gefragt, ob externe Hilfe durch eine nicht zum Haushalt gehörende Person zuhause beansprucht wurde. Nicht berücksichtigt ist damit die Inanspruchnahme von Kinderbetreuung ausserhalb des Haushalts (Krippen, Horte, Tagesmütter). Ebenso wenig berücksichtigt ist die Verlagerung von Haushaltsaktivitäten nach ausserhalb, etwa wenn erwerbstätige Personen nicht zuhause, sondern auswärts zu Mittag essen usw..

Tabelle 1

Externe Hilfe bei Hausarbeit und Kinderbetreuung nach Haushaltstyp 2000

Quelle: Strub, Bauer 2002: Abb. 7

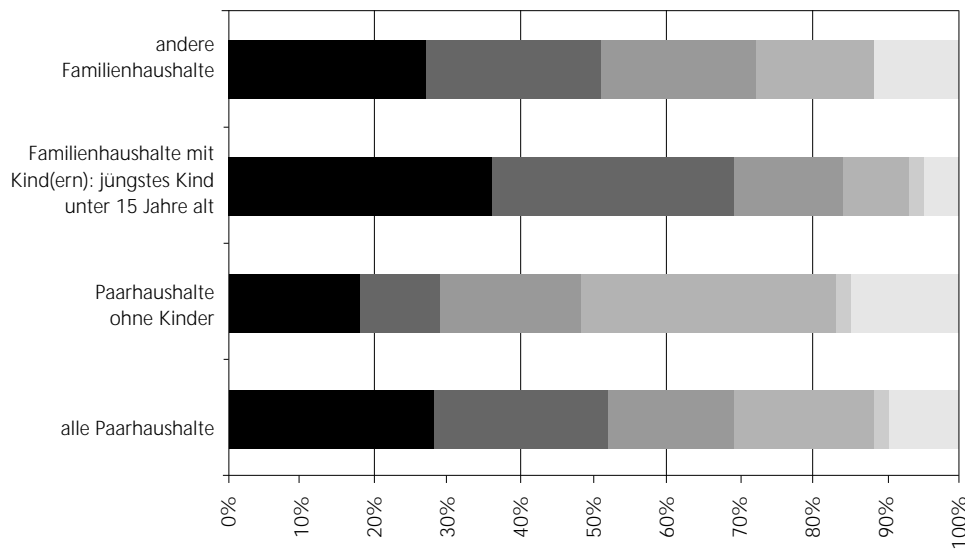
	Anteil Haushalte mit externer Hilfe zuhause	Wenn externe Hilfe: Stunden pro Woche
Alleinlebend	13%	2.8
Konsensualpaar ohne Kinder	12%	2.8
Ehepaar ohne Kinder	12%	3.0
Alleinerziehend	25%	9.0
Konsensualpaar mit Kind(ern)	24%	9.3
Ehepaar mit 1 Kind	18%	7.9
Ehepaar mit 2 Kindern	15%	7.6
Ehepaar mit 3 und mehr Kindern	17%	7.9

Die zeitliche und soziale Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben ist in Paarhaushalten sachgemäss eng mit dem entsprechenden Erwerbsmodell verbunden. Die klassische Arbeitsteilung innerhalb einer Familie ist eine der Strategien, um beruflich-familiale Unvereinbarkeiten dadurch zu minimieren, dass der Partner sich vollzeitlich beruflich engagiert, wogegen sich die Partnerin vollberuflich auf Haushalt und Familienaufgaben konzentriert. Die Doppelbelastung ist im allgemeinen am höchsten, wenn

beide Partner vollzeitlich erwerbstätig sind. Ein familienbezogenes partnerschaftliches Familienmodell – beide teilzeitlich erwerbstätig – vermag das Problem der Doppelbelastung zu reduzieren, ebenso wie eine reduzierte Erwerbszeit nur eines Partners.

In Grafik 7a, 7b ist die Verteilung und Entwicklung unterschiedlicher familial-beruflicher Modelle aufgeführt. Dabei wird einerseits sichtbar, dass das klassische Erwerbsmodell (Partner vollzeitlich erwerbstätig, Partnerin nicht erwerbstätig) weiterhin vertreten ist, namentlich wenn jüngere Kinder vorhanden sind. Dieses traditionell bürgerliche

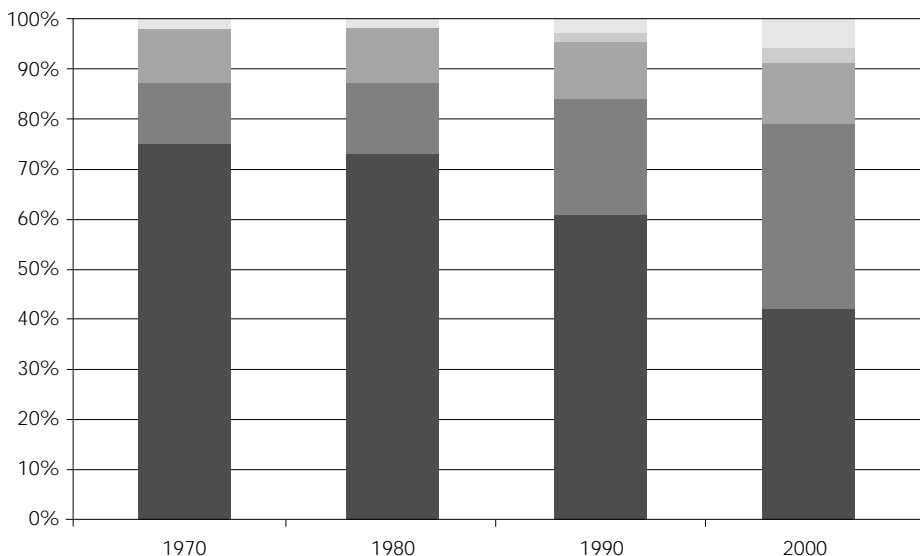
Erwerbs- und Familienmodelle in Paarhaushalten mit und ohne Kinder unter 15 Jahren, 2000



Grafik 7a

Quelle: Schweiz. Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2000. Einbezogen sind nur Paarhaushalte, in denen der Partner zwischen 25 und 64 Jahren alt und die Partnerin zwischen 25 und 61 Jahre alt ist.

Erwerbs- und Familienmodelle in Paarhaushalten mit Kinder unter 7 Jahren, 1970 – 2000



Grafik 7b

Quelle: Schweiz. Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2000. Einbezogen sind nur Paarhaushalte, in denen der Partner zwischen 25 und 64 Jahren alt und die Partnerin zwischen 25 und 61 Jahre alt ist.

Familienmodell hat allerdings in den letzten Jahrzehnten eindeutig an Gewicht eingebüsst. An seine Stelle tritt vielfach ein modernisiertes bürgerliches Familienmodell mit einem vollzeitlich erwerbstätigen Vater und einer teilzeitlich erwerbstätigen Mutter. Wenn keine Kinder vorhanden sind, ist die Partnerin häufig zu mehr als 50% erwerbstätig. Beim Vorhandensein kleiner Kinder ist hingegen ein geringeres Erwerbsspensum häufig.

Seltener ist eine vollzeitliche Erwerbsarbeit beider Partner, namentlich wenn jüngere Kinder vorhanden sind, und dieses Modell findet sich primär bei kinderlosen Paaren. Aber noch seltener – wenn auch mit steigender Tendenz – ist ein egalitär familienbezogenes Modell, das durch eine Teilzeitarbeit beider Partner gekennzeichnet wird (Modell Halbe-Halbe).

Die Entwicklung der letzten Jahrzehnte zeigt somit nur eine partielle Modernisierung der Familienmodelle, was mit familiensoziologischen Beobachtungen übereinstimmt, dass das moderne Familienleben durch ein komplexes Nebeneinander traditioneller und post-moderner Verhaltensweisen gekennzeichnet ist.

3. Pflege betagter Angehöriger: Ein zweiter familial-beruflicher Vereinbarkeitskonflikt?

In den wissenschaftlichen und sozialpolitischen Diskussionen steht der Vereinbarkeitskonflikt zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung eindeutig im Zentrum. In einer langlebigen Gesellschaft zeichnet sich jedoch immer mehr auch ein zweiter familial-beruflicher Vereinbarkeitskonflikt ab: ein Konflikt zwischen späten Berufsphasen und intergenerationeller Pflege betagter Angehöriger. So können sich etwa 45- oder 50-jährige erwerbstätige Frauen und Männer mit dem Problem konfrontiert sehen, pflegebedürftige alte Eltern bzw. Schwiegereltern unterstützen und pflegen zu müssen, und namentlich im Fall demenzieller Erkrankungen können sich daraus intensive Pflegeaufgaben ergeben, die mit der Erwerbstätigkeit klar in Konflikt geraten können.

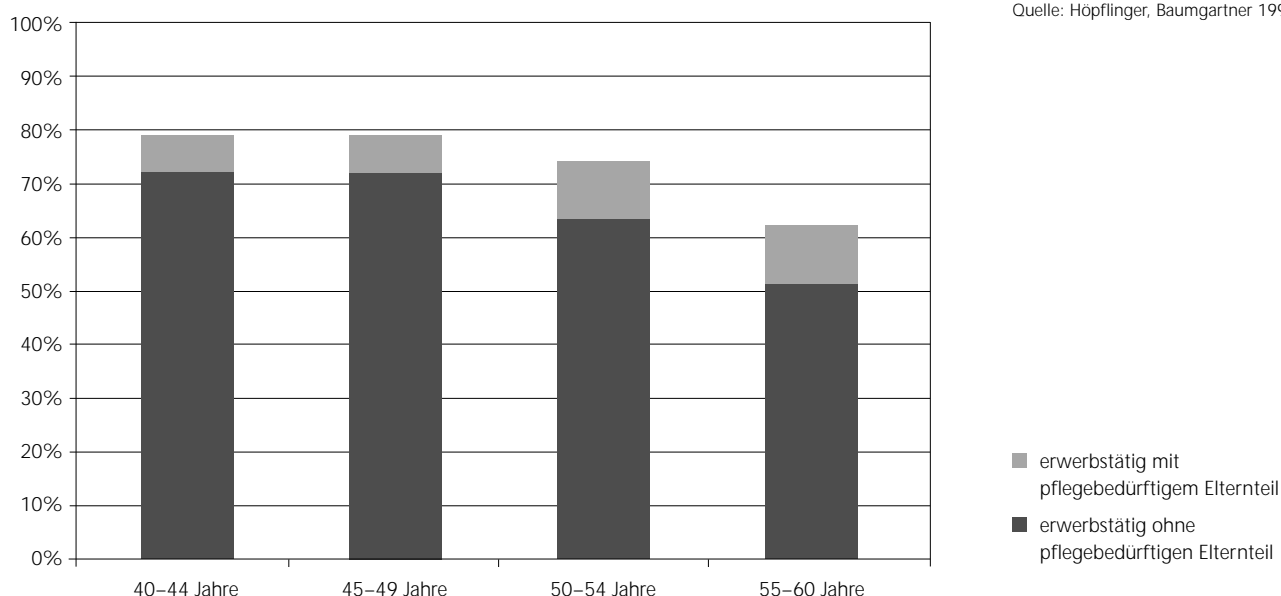
Wie häufig ein solcher zweiter familial-beruflicher Vereinbarkeitskonflikt auftritt, ist wegen fehlender Daten unklar. Potenziell zeigt er sich aber gegenwärtig bei 7% der 40-49-jährigen Frauen und bei 11% der 50–60-jährigen Frauen (vgl. Grafik 8). Das Risiko einer beruflich-pflegerischen Doppelbelastung steigt im 6. Lebensjahrzehnt sogar an, weil das Älterwerden der Eltern deren Risiko einer Pflegebedürftigkeit gerade im letzten Jahrzehnt vor der Pensionierung der mittleren Generation ansteigen lässt. Obwohl die angeführten Querschnittsdaten keine genauen Aussagen erlauben, ist zu erwarten, dass im Längsschnittvergleich mindestens jede vierte Frau im Verlauf ihres Lebens potentiell einen zweiten familial-beruflichen Vereinbarkeitskonflikt erfährt.

Ob sich dieser potentielle Vereinbarkeitskonflikt tatsächlich in einer beruflich-pflegerischen Doppelbelastung manifestiert, ist sowohl von der Art und Intensität der Erwerbstätigkeit der betroffenen Frauen (Voll- oder Teilzeitarbeit) als auch von der Art und Form der Pflege von Angehörigen (Pflege zuhause oder im Heim sowie Vorhandensein und Beteiligung von Geschwistern) abhängig. Entscheidend ist zudem, ob sich auch männ-

liche Familienangehörige (Söhne, Schwiegersöhne) an der familialen Alterspflege beteiligen, oder ob auch diese Aufgabe primär den Frauen überlassen wird. Im Extremfall kann eine hohe Belastung durch familiäre Pflegeverantwortung dazu führen, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit einschränken oder ganz aufgeben. Umgekehrt kann die familiäre Pflege aufgrund von Erwerbstätigkeit eingeschränkt werden. Die demographische Entwicklung (mehr hochbetagte Menschen und verhältnismässig weniger Angehörige) wird diese Problematik zukünftig noch stärker in den Vordergrund rücken. Ebenso können sozialpolitische Bestrebungen zur Erhöhung des Rentenalters einen zweiten beruflich-familialen Vereinbarkeitskonflikt zusätzlich verstärken.

Zweiter familial-beruflicher Vereinbarkeitskonflikt der Frauen, 1997

Grafik 8



4. Familial-berufliche Problemlagen – Wahrnehmungen und Rahmenbedingungen

Die bisher angeführten Daten bezogen sich auf objektive Indikatoren zum Zusammenspiel von beruflichen und familialen Aufgaben. Ob eine familial-berufliche Doppelarbeit tatsächlich als subjektive Belastung wahrgenommen wird, hängt ebenso von der Flexibilität der familieninternen Rollenverteilung als auch von den Kompetenzen und Ressourcen einer Person ab. Ebenso ist die Wahrnehmung einer Lebenssituation als stressreich auch davon abhängig, ob genügend wirtschaftliche Ressourcen vorhanden sind und ob die Perspektive besteht, dass sich die Situation in Kürze verbessern oder verschlechtern wird.

Ein Vergleich von objektiven und subjektiven Problemlagen (vgl. Grafik 9) illustriert jedenfalls, dass objektive und subjektive Problematiken nicht völlig deckungsgleich sind.

So fällt auf, dass Paarhaushalte mit Kindern oder Alleinerziehende zu 45 bis 48% eine hohe objektive Zeitbelastung durch Erwerbs- und Familienarbeit aufweisen, jedoch deutlich weniger Personen eine hohe subjektive Belastung empfinden. Hohe individuelle Ressourcen und gute soziale Unterstützung können zur positiven Bewältigung auch schwieriger Situationen beitragen. Dennoch bleibt die Tatsache bestehen, dass mehr als ein Drittel der alleinerziehenden Mütter unter einer hohen subjektiven Belastung leiden, bei den Paaren mit Kindern sind es – je nach Kinderzahl – zwischen 22 bis 29%.

Eine hohe beruflich-familiale Doppelbelastung führt sachgemäss dazu, dass zu wenig frei verfügbare Zeit (für sich bzw. zur Erholung) bleibt. Und tatsächlich geben gut die Hälfte aller Eltern an, zu wenig freie Zeit zu geniessen. Unzufriedenheit mit der Freizeit ist bei Personen mit Kindern entsprechend ausgeprägt.

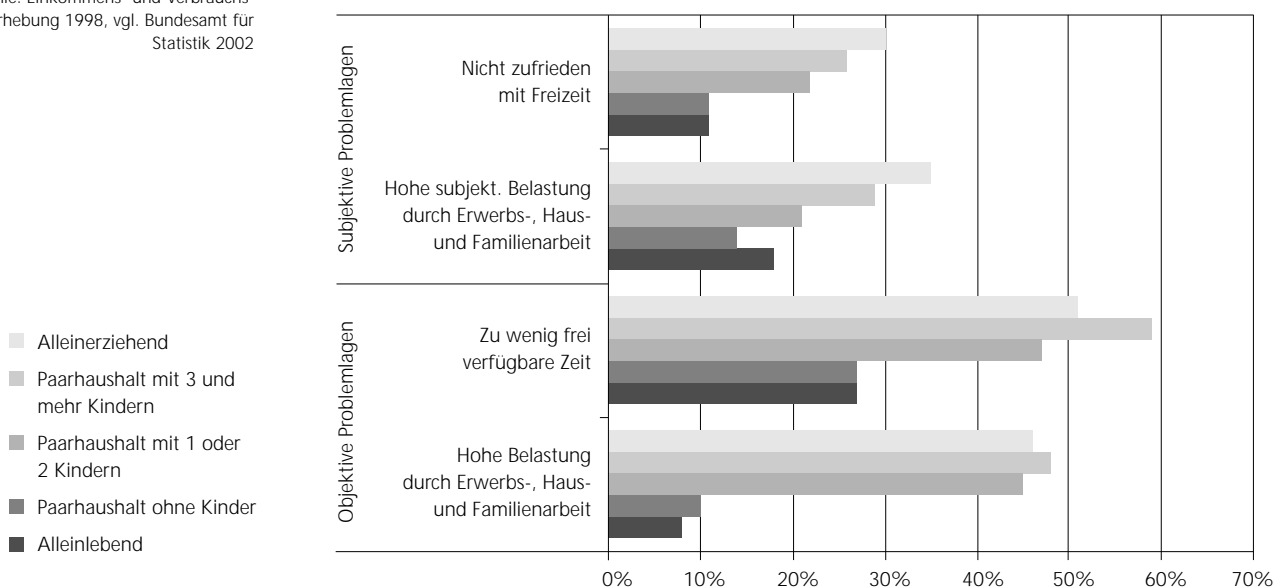
Im Rahmen des Schweizerischen Haushaltspanels wurde direkt danach gefragt, ob in den letzten 12 Monaten grössere Schwierigkeiten bestanden, Beruf und Familienleben bzw. Privatleben miteinander zu vereinbaren (vgl. Grafik 10a, 10b).

Insgesamt wird deutlich, dass gut ein Fünftel aller Eltern Vereinbarkeitsprobleme wahrnehmen. Dabei ist bei der Interpretation dieser Zahl allerdings die methodische Tatsache zu beachten, dass direkte Fragen zu Problemlagen oft zu geringeren Werten führen als indirekte Fragemethoden (da Befragte bei direkten Fragen nicht selten beschönigend antworten). Auffallend ist, dass Väter mehr Vereinbarkeitsprobleme wahrnehmen als Mütter. Dies hängt damit zusammen, dass fast alle Väter, nicht jedoch alle Mütter, vollzeitlich erwerbstätig sind. Werden die Antworten der Frauen nach Erwerbstätigkeit und Kinderzahl differenziert, wird deutlich, dass die wahrgenommenen familial-beruflichen Vereinbarkeitsprobleme von Frauen sowohl von der Kinderzahl als auch von der Erwerbsform abhängig sind: Nicht erwerbstätige Mütter erleben nur halb so oft

Grafik 9

Objektive und subjektive Problemlagen nach Lebenssituation und Familienkonstellation, 1998

Quelle: Einkommens- und Verbrauchserhebung 1998, vgl. Bundesamt für Statistik 2002

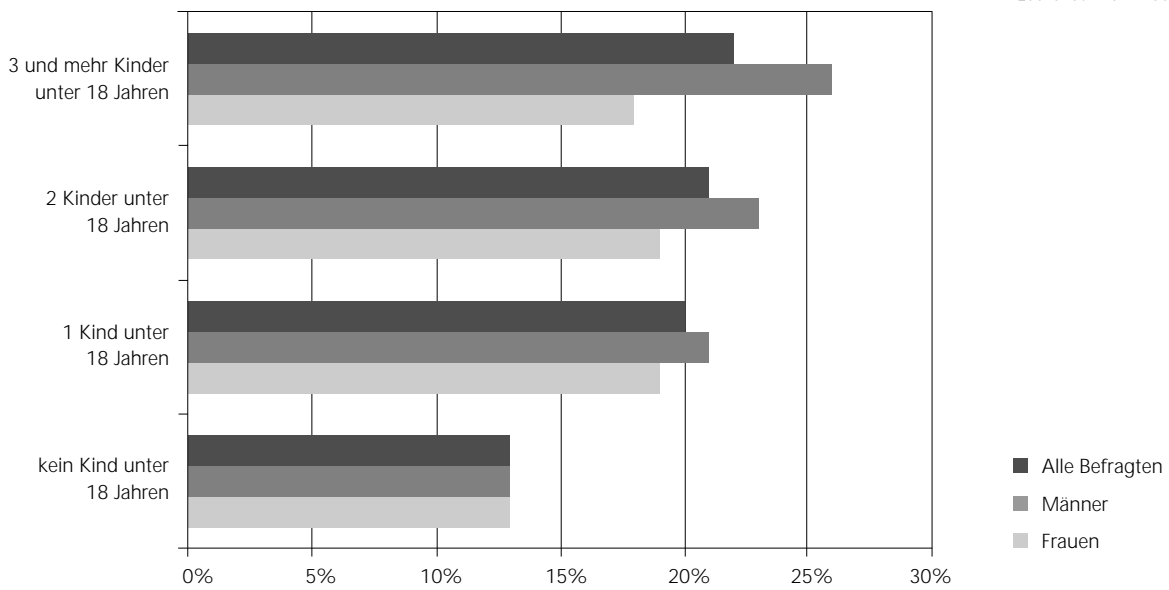


einen Vereinbarkeitskonflikt als vollzeitlich erwerbstätige Mütter. Mütter mit Teilzeitarbeit bewegen sich zwischen den beiden anderen Gruppen, was darauf hinweist, dass Teilzeitarbeit familial-berufliche Vereinbarkeitsprobleme nur teilweise zu reduzieren vermag.

Wahrgenommene Vereinbarkeitsprobleme nach Kinderzahl und Geschlecht der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre alt), 1999

Grafik 10a

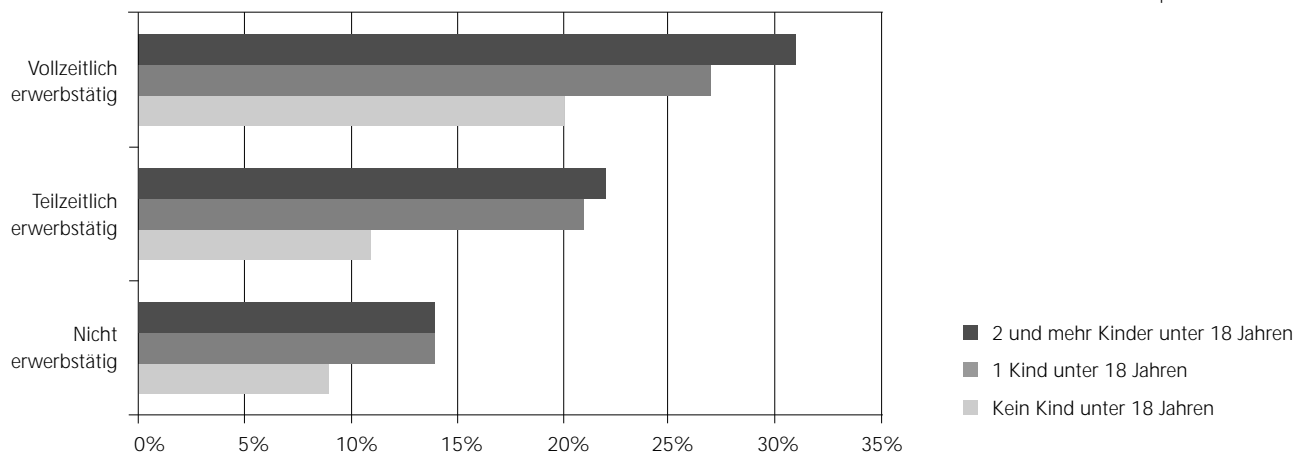
Quelle: Schweiz. Haushaltspanel 1999



Wahrgenommene Vereinbarkeitsprobleme bei Frauen im erwerbsfähigen Alter nach Kinderzahl und Erwerbstätigkeit, 1999

Grafik 10b

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel 1999



Fazit

Nicht alle Frauen und Männer, die gleichzeitig berufliche und familiäre Aufgaben übernehmen, erleben Vereinbarkeitskonflikte. Unter günstigen Rahmenbedingungen bedeutet Arbeiten in zwei zentralen Lebensbereichen eine Bereicherung des Lebens, da sowohl Familien- als auch Berufsleben als positiv erlebt werden können. Entscheidend für Vereinbarkeitskonflikte ist das Vorhandensein ungünstiger beruflicher und/oder familialer Rahmenbedingungen.

In Grafik 11 ist der Anteil von Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter angeführt, die bezüglich spezifischer Arbeits- und Familienbedingungen mit ungünstigen Rahmenbedingungen konfrontiert sind.

Im Durchschnitt ergeben sich für die Frauen um die 3.9 und für die Männer 3.7 benachteiligende beruflich-familiale Rahmenbedingungen. Ausgehend davon, dass 5 und mehr benachteiligende Bedingungen zu einer deutlich erschwerten beruflich-familialen Vereinbarkeit führen, lässt sich festhalten, dass ein Drittel der Frauen gegenwärtig mit merkbaren Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert ist. Auch bei den Männern betrifft dies ein Viertel. Erwartungsgemäss erfahren Mütter mit jüngeren Kindern 1.8 häufiger familial-berufliche Vereinbarkeitsprobleme als Frauen ohne Kinder. Überdurchschnittlich häufig erleben zudem Ausländerinnen Vereinbarkeitskonflikte, weil sie oft über weniger Mittel für externe Haushaltshilfe sowie weniger Freiräume in der Arbeit verfügen als Schweizerinnen. Aber auch eine höhere Ausbildung (Tertiärstufe) erhöht – trotz oft grösserer Selbstständigkeit in der Gestaltung der Arbeitszeit – insgesamt das Risiko familial-beruflicher Unvereinbarkeiten, weil etwa gut ausgebildete Frauen weniger häufig auf eine Erwerbstätigkeit verzichten und gleichzeitig hohe Ansprüche an Familien- und Berufsleben haben.

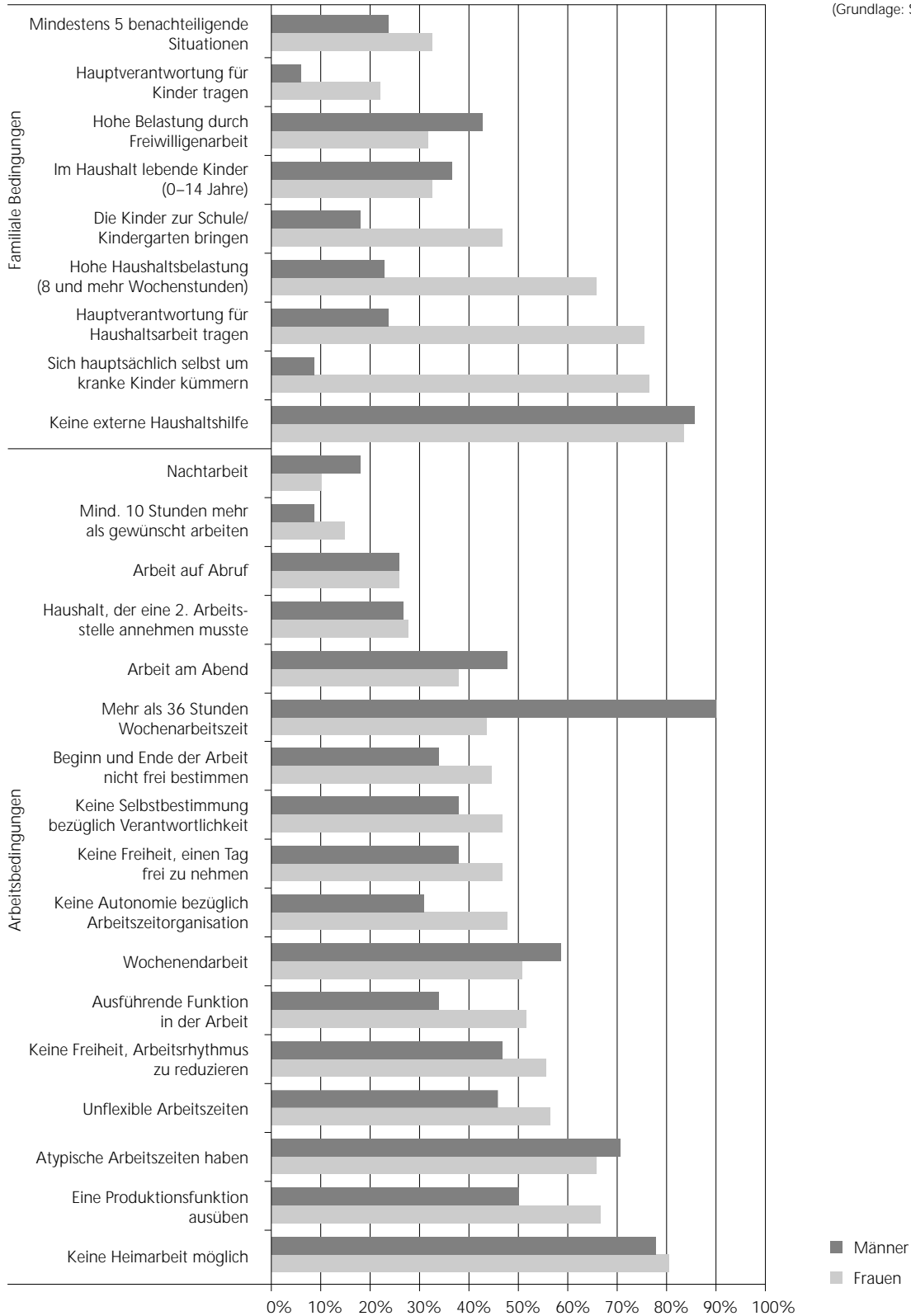
Sowohl berufliche als auch familiäre Rahmenbedingungen können eine Vereinbarkeit beider Lebens- und Arbeitsbereiche erschweren. Bei den Arbeitsbedingungen sind dies – neben einer hohen Arbeitszeit – namentlich fehlende Freiheiten, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Unflexible oder atypische Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit ebenso wie Einschränkungen in der eigenständigen Gestaltung von Arbeitszeit, Arbeitsort oder Arbeitsrhythmus. Bei den familialen Bedingungen gehören fehlende externe Unterstützung sowie die – oft erzwungene – Hauptverantwortung für Kinder und Hausarbeit zu den zentralen Risikofaktoren.

Die unterschiedlichen beruflichen und familialen Rahmenbedingungen – und ihre jeweiligen Kombinationen – weisen denn auch darauf hin, dass Vereinbarkeitsprobleme je nach Lebens- und Arbeitsmilieus von Frauen und Männern unterschiedlicher Lösungen bedürfen.

Berufliche und familiäre Bedingungen einer erschwerten Vereinbarkeit, 1999/2000

Grafik 11

Quelle: Gazareth 2003: 154–155
(Grundlage: Schweiz. Haushaltspanel 2000)



Literatur

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2002). Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bundesamt für Statistik (2002). Wohlstand und Wohlbefinden. Lebensstandard und soziale Benachteiligung in der Schweiz, Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2003). Auf dem Weg zur Gleichstellung. Frauen und Männer in der Schweiz, Dritter statistischer Bericht, Neuchâtel: BFS.
- Gazareth, Pascale (2003). Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, in: Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2003). Auf dem Weg zur Gleichstellung. Frauen und Männer in der Schweiz, Dritter statistischer Bericht, Neuchâtel: BFS: 151–161.
- Höpflinger, François; Baumgartner, Doris (1999). 'Sandwich-Generation': Metapher oder soziale Realität?, Zeitschrift für Familienforschung, 11,3: 102–111.
- Schweiz. Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 1991–1999: Pressemitteilung des Bundesamts für Statistik, N1. 07/2000, "Immer mehr Frauen kombinieren Beruf und Familie".
- Schweiz. Haushaltspanel 2000: eigene Auswertungen.
- Strub, Silvia; Bauer, Tobias (2002). Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich, Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.
- Volkszählung 2000: Noch unveröffentlichte Auswertungen des Bundesamtes für Statistik.

Zusammenfassung

Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern hat sich auch in der Schweiz deutlich ausgeweitet. Dabei hat bei Frauen gerade auch die Teilzeitarbeit stark an Bedeutung gewonnen. Während früher Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes oft aufgaben, arbeiten heute viele Frauen mit reduziertem Pensum (was einerseits familial-berufliche Konflikte reduziert, andererseits aber die Karrieremöglichkeiten einschränkt). Weibliche Vollerwerbstätigkeit ist namentlich bei Frauen mit kleinen Kindern oder Frauen in traditionellen Familienformen immer noch selten. Das traditionell bürgerliche Familienmodell (vollerwerbstätiger Vater, nicht erwerbstätige Mutter) hat zwar eindeutig an Gewicht eingebüsst, es wurde jedoch weniger durch ein klar partnerschaftliches Modell (Modell Halbe-Halbe) ersetzt als vielmehr durch ein modernisiert bürgerliches Familienmodell (vollerwerbstätiger Vater, teilzeiterwerbstätige Mutter).

Werden familiäre und berufliche Aufgaben zusammengezählt, weisen Väter und Mütter insgesamt eine hohe Wochenarbeitszeit von zwischen 65–70 Stunden auf. Am intensivsten ist die zeitliche Beanspruchung beim Vorhandensein von Kleinkindern. Externe Hilfe bei der Hausarbeit und Kinderbetreuung zuhause wird weiterhin nur von einer Minderheit der Eltern in Anspruch genommen. Entsprechend erfahren sehr viele Eltern eine hohe zeitliche Belastung, wodurch sich auch ihre Zufriedenheit mit der Freizeit reduziert. So geben gut die Hälfte aller Eltern an, zu wenig freie Zeit zu genießen. Insgesamt gut ein Fünftel aller Eltern nehmen denn auch klare familial-berufliche Vereinbarkeitsprobleme wahr.

Die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche wird durch berufliche und familiäre Rahmenbedingungen klar beeinflusst. Unflexible oder atypische Arbeitszeiten erschweren die Situation ebenso wie Einschränkungen in der Gestaltung der Arbeitszeit. Bei den familialen Bedingungen gehört eine fehlende externe Unterstützung bei der Kinderbetreuung zu den zentralen Belastungsfaktoren.

Neben Vereinbarkeitskonflikten zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zeichnet sich heute für einige Gruppen von Frauen auch ein zweiter familial-beruflicher Vereinbarkeitskonflikt ab: der Konflikt zwischen späten Berufsphasen und intergenerationaler Pflege betagter Angehöriger. Vereinbarkeitsprobleme berühren somit nicht nur frühe Phasen des Familienlebens, sondern sie können auch spätere Familienphasen bestimmen.

IV. Erwerbsarbeit und andere Lebenstätigkeiten – eine arbeitspsychologische Perspektive

Eberhard Ulich

Eine einfache Internetabfrage ergibt innerhalb weniger als einer halben Minute, dass unter dem Stichwort 'Work life balance' mehr als 4.2 Millionen Eintragungen, unter den Stichworten 'Beruf und Familie' bzw. 'Familie und Beruf' je rund 670 000 Eintragungen zu finden sind. Dies zeigt einerseits, dass hier eine Problematik existiert, der von vielen Seiten eine grosse Bedeutung eingeräumt wird. Andererseits sollte die Häufigkeit der Eintragungen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich beim Begriff 'work life balance' um eine zwar leicht eingängige, dennoch aber sachlich falsche und in fataler Weise irreführende Begrifflichkeit handelt. Sie legt nämlich den fatalen Schluss nahe, dass es sich um eine Balance bzw. ein Balancieren zwischen Arbeit und Leben handelt. Erstens aber ist Arbeit ein zentraler Bestandteil des Lebens – deshalb wird andernorts ja auch von 'working life' gesprochen – und zweitens finden sich vielfältige Formen von Arbeit auch ausserhalb der Erwerbstätigkeit, um die es in der Diskussion um 'work life balance' fast immer geht. Tatsächlich muss es also darum gehen, Balancen zwischen den Möglichkeiten und Anforderungen der Erwerbsarbeit und den Möglichkeiten und Anforderungen anderer Lebenstätigkeiten zu finden bzw. zu erarbeiten. Dazu werden in diesem Beitrag einige Überlegungen angestellt, die sich auf *Arbeitsinhalte*, *Arbeitszeiten* und *Arbeitsorte* beziehen und damit Teile einer möglichen arbeitspsychologischen Perspektive widerspiegeln. Generell geht es dabei um die Realisierung des Postulats: "...: die berufliche Arbeit sollte so gestaltet sein, dass sie es erlaubt und dazu befähigt, soziale Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen – sei es durch Kinder- oder Altenbetreuung, in Form nachbarschaftlichen oder bürgerschaftlichen Engagements. Eine solche Perspektive ist allerdings weit entfernt von den 'Work-Life Balance'-Moderscheinungen, deren betriebliche Umsetzung und Lebensdauer ausschliesslich von dem Nachweis abhängt, dass bürgerschaftlich engagierte Menschen oder aktive Väter zugleich auch produktivere Mitarbeiter seien." (Resch 2003, 131).

1. Persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten

In der deutschsprachigen Arbeitspsychologie besteht Übereinstimmung dahingehend, dass dem Kriterium 'Persönlichkeitsförderlichkeit' bei der Bewertung von Arbeitstätigkeiten zentrale Bedeutung zukommt. Dies wird auch in der weitgehend akzeptierten Definition humaner Arbeitstätigkeiten zum Ausdruck gebracht.

"Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstägigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und /oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen." (Ulich 1984, 2001a).

Tabelle 1 Merkmale motivierender, persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung (aus: Ulich 2001a)

Gestaltungsmerkmal	Angenommene Wirkung	Realisierung durch
Ganzheitlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeiter erkennen Bedeutung und Stellenwert ihrer Tätigkeit – Mitarbeiter erhalten Rückmeldung über den eigenen Arbeitsfortschritt aus der Tätigkeit selbst Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen und der Möglichkeit, Ergebnisse der eigenen Tätigkeit auf Übereinstimmung mit gestellten Anforderungen zu prüfen
Anforderungsvielfalt	<ul style="list-style-type: none"> – Unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten können eingesetzt werden – Einseitige Beanspruchungen können vermieden werden Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen an Körperfunktionen und Sinnesorgane
Möglichkeiten der sozialen Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> – Schwierigkeiten können gemeinsam bewältigt werden – Gegenseitige Unterstützung hilft Belastungen besser ertragen Aufgaben, deren Bewältigung Kooperation nahelegt oder voraussetzt
Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> – Stärkt Selbstwertgefühl und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung – Vermittelt die Erfahrung, nicht einfluss- und bedeutungslos zu sein Aufgaben mit Dispositions- und Entscheidungsmöglichkeiten
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> – Allgemeine geistige Flexibilität bleibt erhalten – Berufliche Qualifikationen werden erhalten und weiter entwickelt problemhaltige Aufgaben, zu deren Bewältigung vorhandene Qualifikationen eingesetzt und erweitert bzw. neue Qualifikationen angeeignet werden müssen
Zeitlastizität und stressfreie Regulierbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Wirkt unangemessener Arbeitsverdichtung entgegen – Schafft Freiräume für stressfreies Nachdenken und selbstgewählte Interaktionen Schaffen von Zeitpuffern bei der Festlegung von Vorgabezeiten
Sinnhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Vermittelt das Gefühl, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte beteiligt zu sein – Gibt Sicherheit der Übereinstimmung individueller und gesellschaftlicher Interessen Produkte, deren gesellschaftlicher Nutzen nicht in Frage gestellt wird Produkte und Produktionsprozesse, deren ökologische Unbedenklichkeit überprüft und sichergestellt werden kann

Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung bedeutet in erster Linie Aufgabengestaltung; deshalb ist in der Arbeitspsychologie auch vom 'Primat der Aufgabe' die Rede (Ulich 2001a). Die Arbeitsaufgabe verknüpft einerseits das soziale mit dem technischen Teilsystem, sie verbindet andererseits den Menschen mit den organisationalen Strukturen. Dabei kommt der Aufgabenverteilung zwischen Mensch und Technik, der Mensch-Maschine-Funktionsteilung also, entscheidende Bedeutung für die Rolle des Menschen im Produktionsprozess zu. Sie bestimmt weitgehend darüber, ob die in Tabelle 1 genannten Merkmale motivierender, persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung im betrieblichen Alltag realisiert werden können.

Unter den in Tabelle 1 aufgelisteten Merkmalen kommt der Ganzheitlichkeit bzw. Vollständigkeit von Arbeitsaufgaben besondere Bedeutung zu. *Vollständige Aufgaben* sind vor allem gekennzeichnet durch (1) die Möglichkeit zum selbstständigen Setzen von Zielen, die in übergeordnete Ziele eingebettet werden können, (2) selbstständige Handlungsvorbereitungen im Sinne der Wahrnehmung von Planungsfunktionen und (3) Kontrolle mit Resultatfeedback und der Möglichkeit, Ergebnisse der eigenen Handlungen auf Übereinstimmung mit den gesetzten Zielen zu überprüfen.

1.1 Gruppenaufgaben können Selbstregulation und soziale Unterstützung erhöhen

Vollständige Tätigkeiten bzw. Aufgaben sind, wegen der damit verbundenen Komplexität, häufig nur als Gruppenaufgaben gestaltbar. Tatsächlich ist das Erleben ganzheitlicher Arbeit in modernen Arbeitsprozessen mehrheitlich nur möglich, wenn interdependente Teilaufgaben zu vollständigen Gruppenaufgaben zusammengefasst werden. Und: die Zusammenfassung von interdependenten Teilaufgaben zur gemeinsamen Aufgabe einer Gruppe ermöglicht ein höheres Mass an Selbstregulation und sozialer Unterstützung. Das eigenständige Setzen von Zielen bzw. Teilzielen, die Übernahme von Planungs- bzw. Dispositionsfunktionen und das gemeinsame Treffen von Entscheidungen bestimmen nicht nur den Grad der Vollständigkeit einer Aufgabe und des zu ihrer Bewältigung erforderlichen Regulationsniveaus, sondern bei Gruppenarbeit zugleich auch den Grad der kollektiven Autonomie einer Arbeitsgruppe. Über ökonomische Effekte der Einführung teilautonomer Arbeitsgruppen wurde seit den 1970er Jahren vielfach berichtet. Im hier vorliegenden Zusammenhang interessieren vor allem mögliche Auswirkungen auf Lebensbereiche ausserhalb der Erwerbsarbeit.

Zu den früheren Arbeiten zählt etwa die von Meissner (1971) über Beziehungen zwischen der Art der Erwerbsarbeit und Verhalten in der davon freien Zeit bei Arbeitern eines Holzverarbeitenden Betriebes in einer kanadischen Kleinstadt. Meissner fand, dass Arbeiter mit weniger ausgeprägten Arbeitszwängen und weniger eingeschränkten Möglichkeiten sozialer Kommunikation am Arbeitsplatz auch ausserhalb ihrer Erwerbstätigkeit zu erweiterter 'Soziabilität' tendierten, während Arbeiter mit technologisch stark gebundenen Tätigkeiten und eingeschränkten Möglichkeiten sozialer Kontaktnahme am Arbeitsplatz auch ausserhalb ihrer Erwerbstätigkeit zu eingeschränkter Soziabilität tendierten. Nach Meissner sprechen diese Ergebnisse deutlich für eine *'carry over'-Hypothese*; damit ist gemeint, dass – positive oder negative – Wirkungen von Strukturen bzw. deren Veränderungen von einem Lebensbereich in einen anderen über-

tragen werden. Meissner beschreibt diesen Zusammenhang bildhaft mit "the long arm of the job". Tatsächlich handelt es sich hier aber um das Ergebnis einer Querschnittsanalyse, so dass etwa Selektionseffekte nicht ausgeschlossen werden können. Insofern sind vor allem Analysen der Wirkungen von betrieblichen Veränderungs- bzw. Restrukturierungsprozessen von Interesse. So fand z.B. Bruggemann (1979, 1980) im Verlauf eines sorgfältig kontrollierten dreijährigen Arbeitsstrukturierungsprojekts in der Motorenmontage des VW-Werks Salzgitter (Ulich 1980, 2001a) deutliche Einflüsse veränderter Arbeitserfahrungen nicht nur auf die Entwicklung arbeitsbezogener Sachinteressen, sondern auch auf gesellschaftsbezogene und politische Interessen. Bei den in das Projekt – Ablösung einer hoch arbeitsteiligen Fließbandmontage durch ein System teilautonomer Gruppen mit vollständigen Arbeitsaufgaben – einbezogenen Mitarbeitern fanden sich darüber hinaus auch deutliche Hinweise auf eine Verbesserung des Gesundheitszustandes.

Inzwischen fanden auch Melin et al. (1999) in einer Untersuchung von Beschäftigten, die in unterschiedlichen Produktionsstrukturen das identische Produkt montierten, bei der Arbeit in teilautonomen Gruppen im Vergleich zur partialisierten Arbeit von Beginn bis Ende der Schicht die günstigeren physiologischen Kennwerte und nach der Schicht die bessere Erholungsfähigkeit.

1.2 Zwei Fallbeispiele

Im Rahmen des angesprochenen VW-Projekts fanden sich darüber hinaus auch Hinweise auf Veränderungen emotionaler Art. Letztere betrafen einerseits Aspekte des Selbstvertrauens, andererseits Aspekte der erlebten Kompetenz. Symptomatisch hierfür ist die Äusserung eines der an dem Projekt beteiligten Mitarbeiter: "Ich bin ganz schön stolz, wenn ich bedenke, dass ich früher hier jahrelang als Bandaffe tätig war". Erweiterung der Interessen sowie Zunahme von Selbstvertrauen und Kompetenzerleben gehören zu den häufig berichteten – und für Fragen familialer Rollenteilung zweifellos bedeutsamen – Effekten persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Dies soll anhand zweier Fallbeispiele noch einmal verdeutlicht werden.

Das erste Fallbeispiel betrifft die Abteilung zentrale Rechnungskontrolle bei BAT in Deutschland (Hort 1978, Ulich 2001a). Eine Analyse vor Beginn der Restrukturierung zeigte für zwei Drittel der Arbeitsplätze typische Merkmale tayloristischer Arbeitsgestaltung: hohe Arbeitsteilung mit kurzen Arbeitszyklen, hoher Wiederholungsgrad, inhaltliche Gleichförmigkeit, Fremdkontrolle. Die Arbeit in der Abteilung galt insgesamt als ausserordentlich unbeliebt. Aufgrund der Ist-Zustandsanalyse (vgl. Ulich 2001a) wurde mit den MitarbeiterInnen gemeinsam ein Konzept entwickelt, das eine Anreicherung aller Arbeitstätigkeiten durch anspruchsvollere Teiltätigkeiten ebenso vorsah wie eine Erweiterung und breitere Verteilung der Kompetenzen sowie die Einführung teilautonomer Arbeitsgruppen. Eine ökonomische Analyse ergab die üblichen positiven Effekte wie Verbesserungen von Produktivität und Qualität, Verkürzung der Bearbeitungszeiten etc. (vgl. Hort 1978, 11). Die Analyse der Auswirkungen der objektiven Veränderungen auf Erleben und Verhalten der beteiligten MitarbeiterInnen (vgl. Ulich 2001a) erbrachte vor allem einen Abbau des Gefühls qualitativer Unterforderung, die zu den bedeutsamen Merkmalen dequalifizierender Arbeitsgestaltung gehört. Auswir-

kungen der skizzierten Veränderungen auf die Persönlichkeitsentwicklung lassen sich aus typischen Bemerkungen anlässlich einer, der Evaluation dienenden, Abteilungsver-sammlung schliessen:

Frau E: "Am Anfang war ich sehr skeptisch; was können wir Älteren noch dazu lernen... Die menschliche Seite hat sich sehr positiv entwickelt... Ich habe gelernt zuzuhören... Die Auswirkungen des Versuches auf meinen privaten Bereich sind sehr positiv: ich bin ein ganz anderer Mensch geworden".

Frau F: "Ich habe mich sehr darüber gewundert, dass ältere Kollegen sich sehr wohl noch im positiven Sinne ändern können... Ich gehe jetzt nach Büroschluss unbelastet nach Hause... Ich bin freier geworden".

Herr G: " Ich kann jetzt Kritik sehr viel besser ertragen... Mein Horizont hat sich sehr erweitert".

Herr H: "Die Kollegialität hat sehr zugenommen ... Ich bin selbstbewusster geworden".

Frau I: "Das Projekt hat mir sehr geholfen".

Das zweite Fallbeispiel betrifft die Einführung von Gruppenarbeit in der Baugruppenproduktion von Alcatel STR in der Schweiz. Dieses Beispiel verdient insofern besondere Beachtung als die Mehrzahl der Beschäftigten aus angelernten ausländischen Arbeiterinnen bestand, von denen die meisten über eine eher schlechte aktive Beherrschung der deutschen Sprache verfügten. Im Zuge der Entwicklung persönlichkeitsförderlicher Arbeitsstrukturen wurde das in Kasten 1 wiedergegebene Modell realisiert.

Teilautonome Gruppen in der Baugruppenmontage

Kasten 1

"Gruppen von 5-6 Frauen erledigen die gesamte Montage der Leiterplatten, einschliesslich der Disposition der Arbeitsverteilung sowie der nichtelektronischen Prüfung dieser Platten selbständig. Damit wurde die Funktionsteilung auf eine einzige Schnittstelle reduziert. Das heisst, dass lediglich die elektronischen Tests in eine eigene Gruppe ausgegliedert wurden. Zwischen den Montagegruppen herrschte ausschliesslich eine Mengenteilung, keine Funktionsteilung. Eine Integration auch der elektronischen Tests in die Montagegruppen hätte zuviel technische Ausrüstung gebraucht.

Ausserdem wurde eine vorher bestehende hierarchische Stufe abgeschafft, indem die Gruppen selber keine eigenen Vorgesetzten haben, sondern führungsmässig dem Meister direkt unterstellt sind. Die ehemaligen Vorarbeiter sollten die Rolle von Instruktoren und 'trouble shootern' übernehmen, aber keine Führungsfunktion mehr haben."

aus: Frei 1993, 327f.

Frei (1993) sowie Frei et al. (1993) berichten ausführlich über die in diesem Fall erforderlich gewesenen aufwendigen Qualifizierungsmaßnahmen sowie über die während und als Folge der Restrukturierung aufgetretenen Probleme und die jeweilige Lösung. Abgesehen von den eindeutig belegbaren betriebswirtschaftlichen Effekten interessieren im vorliegenden Zusammenhang vor allem die Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung der beteiligten Frauen. Dazu finden sich in den Berichten folgende Aussagen:

*“Wir hatten nach einiger Zeit der funktionierenden Gruppenarbeit beobachtet, dass einige Frauen sichtbar selbstbewusster waren als früher. Man sah förmlich, dass sie 'aufrechter' gingen. Wir sprachen sie darauf an. Da erzählten sie uns, dass das stimme, aber auch negative Folgen für sie habe. Zum Beispiel würden sie sich zu Hause von ihren Männern nicht mehr alles sagen lassen und deswegen mit ihnen auch schon mal Streit bekommen. Manchmal würden sie von **ihrer** Arbeit erzählen, und das hätten die Männer nicht immer gerne. Jetzt sei eben ihre Arbeit auch wichtig geworden.” (Frei 1993, 335 – kursiv nur hier).*

Selbstverständlich gilt, dass die hier skizzierten Effekte nicht bei allen an derartigen Restrukturierungen Beteiligten in gleicher Weise oder überhaupt auftreten. Immer wieder ist auch zu beobachten, dass sich einzelne Personen – aus durchaus verschiedenen Gründen – gegen solche Veränderungen wehren; dies war z.B. auch im VW-Projekt 'Gruppenarbeit in der Motorenmontage' der Fall. Gerade dieses Projekt, das im Rahmen des deutschen Regierungsprogramms 'Humanisierung der Arbeit (HdA)' angesiedelt war, hat schliesslich zu der im Folgenden knapp dargestellten Positionsbestimmung veranlasst:

Wenn wir davon ausgehen, dass sich die Persönlichkeit des erwachsenen Menschen auch und weitgehend in der Auseinandersetzung mit der Arbeitstätigkeit entwickelt, dann kann dies ohne Berücksichtigung interindividueller Differenzen kaum gewährleistet werden. Traditionellerweise werden interindividuelle Unterschiede im Rahmen von wie auch immer gearteten Eignungsuntersuchungen erfasst. Aufgrund von deren Ergebnissen werden die geprüften Personen Arbeitsplätzen bzw. Arbeitsstrukturen zugeordnet, deren Anforderungen zu erfüllen sie geeignet erscheinen. Die Erfahrungen im Rahmen des genannten VW-Projekts haben uns dazu veranlasst, als Alternative dazu das *Prinzip der differentiellen Arbeitsgestaltung* zu entwickeln (Ulich 1978, 2001a). Differentielle Arbeitsgestaltung meint das gleichzeitige Angebot verschiedener Arbeitsstrukturen, zwischen denen die Beschäftigten wählen können. Das Angebot alternativer Arbeitsstrukturen für die Herstellung des gleichen Produkts oder die Erstellung der gleichen Dienstleistung sollte in besonderer Weise geeignet sein, eine optimale Entwicklung der Persönlichkeit in der Auseinandersetzung mit der Arbeitstätigkeit auf dem Hintergrund unterschiedlicher Personmerkmale zu gewährleisten. Damit auch Prozessen der Persönlichkeitsentwicklung Rechnung getragen wird, bedarf das Prinzip der differentiellen Arbeitsgestaltung der Ergänzung durch das *Prinzip der dynamischen Arbeitsgestaltung*. Damit ist die Möglichkeit der Erweiterung bestehender oder der Schaffung neuer Arbeitsstrukturen gemeint, die dem Lern- und Entwicklungsfortschritt der Beschäftigten Rechnung tragen. Die Möglichkeit, zwischen Alternativen zu wählen und die Wahl gegebenenfalls korrigieren zu können bedeutet einen erheblichen Zuwachs an Autonomie und Kontrolle über die eigenen Arbeitsbedingungen. Entsprechende positive Effekte wurden verschiedentlich berichtet (vgl. Ulich 2001a).

2. Lebensfreundliche Arbeitszeiten

In einer Vielzahl von Publikationen über 'work life balance' wird 'familienfreundlichen' Arbeitszeitregelungen offenbar ein besonders hoher Stellenwert eingeräumt; in vielen Fällen werden sogar ausschliesslich solche Überlegungen angestellt. Auch bei der Auditierungsgruppe 'Beruf und Familie' werden Arbeitszeitkonzepte an erster Stelle genannt; gerade hier wird aber zusätzlich eine Vielzahl qualitativ anders garteter Massnahmen aufgeführt (vgl. Kasten 2).

Familienpolitische Massnahmen nach Angaben von 'Beruf und Familie GmbH' (2003)

Kasten 2

- > Arbeitszeit
- > Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte
- > Arbeitsort
- > Informations- und Kommunikationspolitik
- > Führung
- > Personalpolitik
- > Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
- > Flankierender Service für Familien
- > Unternehmens- und personalpolitisches Datenmodell

Unter der Vielzahl der von 'Beruf und Familie' aufgeführten Arbeitszeitmassnahmen finden sich zwar solche wie 'Familienbedingte Teilzeitarbeit' oder 'Lebensphasenorientierte Arbeitszeit'; Massnahmen weitergehender *Reduzierungen der Normalarbeitszeit* finden aber keine Erwähnung. Tatsächlich lassen sich gerade aus derartigen Massnahmen aber weiterreichende Schlüsse ziehen. Dies lässt sich am Beispiel der Einführung der Viertagewoche mit 28.8 Wochenarbeitsstunden bei VW exemplarisch zeigen. Zur Erinnerung: Anstatt aufgrund der vorhandenen Absatzprobleme 30'000 Beschäftigte zu entlassen, einigten sich die Sozialpartner in fünf Verhandlungsrunden innerhalb von zwei Wochen darauf, die wöchentliche Arbeitszeit in den deutschen Werken der VW AG von 36 auf 28.8 Stunden zu reduzieren und damit gleichzeitig die Viertagewoche einzuführen. Vermutungen, die dadurch von Erwerbsarbeit freie Zeit werde vor allem für Schwarzarbeit genutzt, haben sich nicht bestätigt. Vielmehr zeigten sozialwissenschaftliche Untersuchungen, dass nicht wenige junge Familienväter die neue gewonnene Zeit durchaus im Sinne einer neuen 'work life balance' nutzten (vgl. Kasten 3).

Kasten 3 Veränderungen als Folge der 28.8-Stunden-Woche

aus: Jürgens 2001, 57f.

“Bei einer verlässlichen, planbaren Vier-Tage-Woche wird nach längerer Erfahrungsdauer die bei allen zunächst anzutreffende Skepsis durch eine breite Akzeptanz abgelöst: Das Familienklima und das Verhältnis zu den Kindern verbessern sich, die Schichtarbeit wird besser verkraftbar, die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern gleichgewichtiger. Zwar hätte keiner der Männer vor der Einführung des Modells eine Arbeitszeitverkürzung für sich in Erwägung gezogen, doch führen der kollektive Charakter, die andauernde Erfahrung mit einer verlässlich verkürzten Arbeitszeit und die Beschäftigungsgarantie zur breiten Akzeptanz eines – aus männlicher Sicht – eher weiblichen Arbeitszeitmodells von unter 30 Wochenstunden. Auch bei jungen Industriearbeitern lässt sich dabei ein Interesse an einer aktiven Vaterrolle feststellen, das zwar in der Regel nicht offensiv vertreten, jedoch durch eine verlässliche Vier-Tage-Woche gefördert wird... Die Arbeitszeitflexibilisierung und die Verlängerung der Arbeitszeit ab ca. Mitte 1996 lösen demgegenüber eher entgegengesetzte Effekte aus.”

Eine Reihe von Berichten bestätigt die überwiegend positiven Erfahrungen mit der systematisch verkürzten Arbeitszeit in den deutschen VW-Werken. Eine von Promberger und Trinczek (1995) im Jahr nach deren Einführung in drei Werken durchgeführte Erhebung zeigte, dass rund 53 Prozent der Beschäftigten diese Form der Arbeitszeit – trotz einer Minderung des Jahreseinkommens um rund 15 Prozent – beibehalten wollten. Ähnlich positive Erfahrungen konnten in der Schweiz auch mit dem Modell der Arbeitszeitreduktion bei der TA-Media sowie mit dem Solidaritätsmodell bei der Post gesammelt werden (Ulich 2001b, vgl. Tabellen im Anhang). Die Ergebnisse der von Jürgens und Reinecke (1998) – unter dem bemerkenswerten Titel “Zwischen Volks- und Kinderwagen” – berichteten, in Kasten 3 ausschnittsweise wiedergegebenen, Untersuchungen zeigen aber auch, dass insbesondere die positiven Auswirkungen auf den familiären Bereich entscheidend von der *Planbarkeit der erwerbsbezogenen Arbeit* abhängen (vgl. dazu auch Jürgens 2000, 2001). Von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist im vorliegenden Zusammenhang offenbar aber auch die Tatsache, dass es sich bei der 28.8-Stunden-Woche nicht um eine wie auch immer geartete Form von Teilzeitbeschäftigung handelt. Teilzeitarbeit hat nicht nur in vielen Unternehmen, sondern auch bei zahlreichen – vor allem männlichen – Beschäftigten nach wie vor einen negativen Beigeschmack. “Ein VW-Mitarbeiter mit einer 28.8-Stundenwoche steht demgegenüber als ‘Vollzeitkraft’ im Sinne des Tarifvertrages unangefochten da.” (Teriet 1995, 222).

2.1 Mögliche Auswirkungen der Flexibilisierung der Arbeitszeit

Mangelnde Planbarkeit und *eingeschränkte Möglichkeiten der Selbstregulation* sind auch Kennzeichen mancher neuer Formen der *Flexibilisierung* betrieblicher Arbeitszeiten. Dass damit wiederum nachteilige Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Gestaltung der nicht erwerbsbezogenen Lebenstätigkeiten verbunden sein können, wird etwa auch aus dem Bericht der deutschen Expertenkommission für die Zukunft der betrieblichen Gesundheitspolitik erkennbar (vgl. den Auszug in Kasten 4). Die Zunahme *prekärer Arbeitsformen* wie Arbeit auf Abruf oder die Segmentierung der Belegschaften in

Stamm- und Randbelegschaften stellen damit eine echte Bedrohung für die 'work life balance' bzw. die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben dar.

Mögliche Folgen einer Arbeitszeitflexibilisierung für die Planbarkeit von Aktivitäten ausserhalb der Erwerbstätigkeit

Kasten 4

" Aufgrund der verstärkten Kundenorientierung bemühen sich die Unternehmen um schnelle und termingerechte Auftragsausführung und Einhaltung der erforderlichen Qualität. Für die Mitarbeiter bedeutet das, je nach Auftragsvolumen tätig zu werden... Die Mitarbeiter müssen flexibel sein und immer dann zur Arbeit erscheinen, wenn Aufträge abzuarbeiten sind. Beispielsweise erhält bei einem Unternehmen der Zulieferindustrie ein grosser Teil der weiblichen Beschäftigten der Teilemontage 20-Stunden-Verträge. Je nach Arbeitsanfall haben sie eine Null- oder eine 40-Stunden-Arbeitswoche. Durch dieses Zeitmanagement wird der Dispositionsspielraum der Beschäftigten im Bereich der 'Nicht-Lohnarbeit' stark eingeschränkt, und in Abhängigkeit von den jeweiligen Familienverhältnissen können sich erhebliche Planungsprobleme ergeben (work life balance)."

aus: Expertenkommission, AG 1, 2003, (Frieling et al. 2003).

Ähnliche Probleme ergeben sich in vielen Fällen auch aus der neuartigen Konstruktion der sogenannten *Vertrauensarbeitszeit*. Mit diesem Konzept sollen die Zeiterfassung abgeschafft und die Leistungen der Beschäftigten nicht mehr an ihrer Anwesenheit, sondern allein an der Auftragserfüllung gemessen werden. Abhängig Beschäftigte sollen so zu 'unternehmerischen Mitarbeitern' werden. In einer Reihe neuerer Beiträge (z.B. Glissmann 2000, Pickshaus 2000, Glissmann und Peters 2001) wird dazu angemerkt, dass die mit der Maxime "Tut, was Ihr wollt, aber seid profitabel" (Peters 2001, 36) deklarierte neue Autonomie in der Realität möglicherweise ganz andere Effekte erzeugt als die ursprünglich mit den Konzepten individueller und kollektiver Selbstregulation (Ulich 2001a) intendierten Wirkungen. Selbstregulation ist hier vielmehr verknüpft mit einer "Selbst-Ökonomisierung der Individuen und der Teams" (Glissmann 2000, 11). So stellt sich Mitarbeitenden in diesem Zeitregime womöglich die Frage, "ob sie ihre Profitabilität nicht steigern können, wenn sie auf die eine Kollegin und den anderen Kollegen verzichten und dieselbe Arbeit mit weniger Menschen erledigen" (Peters 2001, 36).

Dass der schliesslich erzielte Erfolg nicht selten mit ausgedehnter *Mehrarbeit* erkaufte wurde, wird in den Beschreibungen deutlich erkennbar. Sowohl bei Schmidt (2000) als auch bei Glissmann (2001) finden sich denn auch individuelle Berichte von Beschäftigten, in denen mögliche Folgen derartiger *Entgrenzung* für die Gesundheit und zum Teil erhebliche Auswirkungen auf familiäre Zeitstrukturen beispielhaft beschrieben werden. Wo Konzepte wie die Vertrauensarbeitszeit realisiert werden, ist im Interesse der Gesundheit und der Lebensqualität der Beschäftigten deshalb strikte zu fordern, dass es sich dabei um *geregelt* Autonomie handelt, d.h. um Formen individuell oder kollektiv regulierter Zeitautonomie, die weder zur Selbstaussbeutung verführen noch die nicht erwerbsbezogenen Lebenstätigkeiten systematisch benachteiligen.

2.2 Mögliche Auswirkungen von Schicht- und Nachtarbeit

Im Übrigen ist aber darauf hinzuweisen, dass schon viel frühere Untersuchungen (z.B. Ulich 1957, 1964, Ulich und Baitsch 1979) gezeigt haben, dass auch mit verschiedenen Formen der *Schicht- und Nachtarbeit* für einen signifikanten Anteil Beschäftigter zum Teil erhebliche Beeinträchtigungen des Familienlebens und weiterer Bereiche des Privatlebens wie etwa die Teilnahme an regelmässig stattfindenden gesellschaftlichen Anlässen verbunden sind. Zu wenig Beachtung finden bis heute etwa auch die frühen Hinweise von Haider (1962) auf eine mit der Dauer der Nachtarbeit zunehmende Interferenz mit dem Familienleben sowie von Neuloh (1964) auf mögliche *'desozialisierende' Auswirkungen* von Wechselschicht und Nachtarbeit im Sinne einer *'Verarmung der Rollenstruktur'* und einer *'Verkürzung der sozialen Perspektiven'*. Was damit gemeint ist, wird aus einem Bericht von Nachreiner (1984) deutlich (vgl. Kasten 5).

Kasten 5

Psychosoziale Auswirkungen von Schichtarbeit

aus: Nachreiner 1984, 353f.

„Fragt man nach den Auswirkungen der Schichtarbeit auf die Partnerschaftsbeziehungen, so lässt sich feststellen, dass bei Schichtarbeitern ein deutlich höheres Risiko für das Auseinanderbrechen von (Ehe)Partnerschaften besteht... Aber auch auf die Schulkarriere der Kinder lässt sich noch ein Einfluss der Schichtarbeit des Vaters nachweisen... Dabei ergab sich, dass auf allen Qualifikationsstufen der Väter die Kinder von Schichtarbeitern geringere Chancen hatten, eine weiterführende Schule zu besuchen als Kinder von Tagarbeitern... Schichtarbeit könnte so zu einem negativen sozialen Erbe werden: Schichtarbeiterkinder erreichen eine geringere Qualifikation, was ihr Risiko erhöht, selbst wieder in Schichtarbeit zu landen.“

Betrachtet man das weitere soziale Umfeld, so kann man feststellen, dass Schichtarbeiter häufig Schwierigkeiten haben, ihren Bekanntenkreis auszudehnen oder nur zu erhalten, dass sie häufiger Schichtarbeiter in ihrem Bekanntenkreis haben als Tagarbeiter und dass sie sich in ihrem Bekannten- und Freundeskreis häufig isoliert beziehungsweise als Aussenseiter vorkommen. Es fällt ferner auf, dass Schichtarbeiter sich in geringerem Umfang in politischen Interessenvertretungen (Parteien, politischen und betrieblichen Selbstverwaltungsorganen) beteiligen und, falls überhaupt, dann eher passiv... Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Schichtarbeiter durch die abnorme Lage ihrer Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang von der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und vom Sozialisationsprozess – als Agenten wie als Rezipienten – ausgeschlossen sind“.

In Zusammenhang mit den vielfältigen Problemen der Schichtarbeit ist als eine mögliche Lösung verschiedentlich das Angebot einer *'Zeit-Geld-Option'* vorgeschlagen – und in einigen Unternehmen auch realisiert – worden; damit ist gemeint, dass die Beschäftigten individuell darüber entscheiden können, ob sie die in den kollektiven Arbeitsverträgen vorgesehenen Schichtzulagen in monetärer Form oder als Zeitbonus beziehen möchten. Auch die mit dem *Stafettenmodell* bei VW gebotenen Möglichkeiten sowie die im Rahmen des TA-Media-Projekts gegebenen Möglichkeiten der Wahl zwischen verschiedenen Formen der Arbeitszeitreduktion weisen in eine ähnliche Richtung. Hier

werden – in Analogie zur inhaltsbezogenen differentiellen Arbeitsgestaltung – Elemente einer differentiellen Arbeitszeitgestaltung erkennbar.

3. Familiendienliche Arbeitsorte

Rechnerunterstützte Heimarbeit wird seit rund zwei Jahrzehnten immer wieder auch unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben diskutiert. Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Votum des Kinderpsychiaters Bruno Bettelheim: "Es steht zu hoffen, dass die gesellschaftliche Entwicklung und die Technologie der Zukunft es den Eltern ermöglichen, mehr zu Hause zu sein. Wenn das einträte, würde ihre Arbeit, die die meisten Kinder nur vom Hörensagen kennen, viel realer werden. Noch wichtiger wäre, dass die Eltern dann, was ihren Beruf anbelangt, für ihre Kinder etwas genauso Reales würden, wie sie es für sie heute nur zu Hause oder in ihrer Freizeit sind. Damit würde das Leben von Eltern und Kindern in seiner Gesamtheit für beide Seiten erheblich an Wirklichkeit gewinnen." (Bettelheim 1987, 243).

Tatsächlich hatten aber Morf und Alexander (1984) in ihrer Auflistung von empirisch gefundenen 'costs' und 'benefits' elektronischer Heimarbeit in den USA schon eine Reihe von erheblichen Nachteilen für die Beschäftigten aufgelistet. In ihrem Bericht nennen sie als mögliche Kosten bzw. Nachteile u.a. finanzielle Aufwände für die Anpassung der Wohnung an die Arbeitserfordernisse, Verringerung der Aufstiegschancen, elektronische Überwachung der Arbeit; im hier vorliegenden Zusammenhang hervorzuheben sind aber vor allem die von den Autoren genannten psychosozialen Folgen wie Belastungen durch Rollenkonflikt und unstrukturierte Arbeitsbedingungen, soziale Isolation oder Verringerung der mit dem Arbeitsweg verbundenen Stimulations- und Lernmöglichkeiten.

Eine wachsende Anzahl neuerer Arbeiten bestätigt, dass in vielen Fällen anstelle der erhofften optimalen Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben und neuer Formen der Rollenteilung *Probleme der Familienregulation und Verfestigungen traditioneller Rollenmuster* erkennbar werden (Glaser und Glaser 1995, Garhammer 1997, Hornberger und Weisheit 1999, Konradt und Wilm 1999, Treier 2001). Diese Tatsache kommt z.B. in der von Hornberger und Weisheit vorgelegten Gegenüberstellung von Chancen und Risiken individueller Telearbeit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zum Ausdruck (Tabelle 2).

Tabelle 2 Chancen und Risiken von Telearbeit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

aus: Hornberger und Weisheit 1999

Chancen	Risiken
1. Autonome Einteilung der Zeit für berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen	1. Verdeckte Überstunden, zu lange Arbeitszeiten
2. Lebensphasenorientierte Festlegung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes	2. Auflösung zeitlicher und räumlicher Grenzen zwischen Arbeit und Privatraum
3. Anwesenheit zu Hause zur Kinderbetreuung	3. Mehrfachbelastung durch Rollenkonflikte zwischen Arbeit und Familie
4. Verbesserung der Kind-Eltern-Beziehung	4. Verschlechterung der Qualität familiären Interaktionen
5. Reduzierung der negativen Folgen von familiären Aufgaben auf die berufliche Laufbahn	5. Stärkung der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung

Deutlicher als in der obigen Gegenüberstellung von Chancen und Risiken wird die tatsächliche Problematik elektronischer Heimarbeit in den von Büssing (1999, Büssing und Broome 1999) und Treier (2001) vorgelegten empirischen Befunden (Kasten 6).

Kasten 6 Teleheimarbeit (THA) und Familienregulation

Teleheimarbeit führt "nicht nur zur Aufgabe der faktischen, sondern auch zu einer Aufgabe der symbolischen Grenzen zwischen den Lebensbereichen mit all ihren – nicht selten widersprüchlichen – Implikationen für Leistung, Anerkennung, Konkurrenz auf der einen Seite und Entspannung, Nähe und Geborgenheit auf der anderen Seite." (Büssing 1999, 233).

Damit besteht die "Gefahr einer Verflüssigung der Grenzen zwischen Arbeit und Familien-/Freizeit." (Büssing & Broome 1999, 114).

"Die Befunde zur Familienregulation widerlegen mit hoher Evidenz den Mythos der besseren Vereinbarkeit zw. Familie und Beruf durch THA." (Treier 2001, 558).

"Vor allem die weiblichen Telearbeiter mit Verpflichtungen vollführen einen permanenten Spagat zwischen Teleheimarbeit und Familie." (Treier 2001, Kurzfassung).

Im Vergleich zu den hier erkennbaren Problemen, die wiederum eine spezifische Form der *Entgrenzung* darstellen, selbstverständlich aber nicht für alle Personen und unter allen Umständen in gleicher Weise gelten, bieten weniger strikte Formen der Überwindung der Ortsgebundenheit von Arbeit wie etwa *Telearbeitszentren* in Wohnungsnähe vielfältige Vorzüge (vgl. etwa Holti und Stern 1986, Jaeger, Bieri und Dürrenberger 1987, Dürrenberger und Jaeger 1993, Büssing und Aumann 1997, Ulich 1988, 2001a, Rey 2002). Durch die Arbeit in Telearbeitszentren kann die bei Teleheimarbeit möglicherweise entstehende Isolation vermieden werden, bleiben die 'symbolischen' Grenzen zwischen den verschiedenen Lebenstätigkeiten erhalten, "sodass der Übertragung von Belastungen zwischen Berufs- und Privatleben durch die Entprivatisierung des häuslichen Bereichs begegnet werden kann" (Büssing und Aumann 1997, 242). In der Arbeitsgestaltung ist die Übertragung vollständiger Aufgaben zur Erledigung in eigener Verantwortung denkbar, d.h. die Schaffung von Handlungsspielräumen, die kollektive Selbstregulation und gegenseitige Unterstützung ermöglichen. Aus der Schweiz liegen dazu mehrere Berichte vor, die vor allem Erfahrungen aus den 1980er und 1990er Jahren beschreiben (z.B. Jaeger et al. 1987, Ulich 2001a, Rey 2002). Darin wird deutlich erkennbar, dass die Einrichtung von Telearbeitszentren eine der Möglichkeiten darstellt, die Ortsgebundenheit von Arbeit zumindest teilweise zu überwinden, persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten zu schaffen und damit zugleich eine bessere Balance zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebenstätigkeiten herzustellen. Dass damit schliesslich nicht nur Fragen der Lebensqualität, sondern zugleich immer auch Fragen der Gesundheit angesprochen werden, ist offensichtlich.

4. Gesundheit und Lebensqualität

Nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation aus dem Jahr 1946 ist Gesundheit ein "Zustand vollkommenen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen". In der neueren Definition von 1987 wird Gesundheit beschrieben als "die Fähigkeit und Motivation, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen". Kurz zuvor war in der Ottawa-Charta (1986) auf die besondere Bedeutung der Arbeit und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für das Erhalten und die Förderung von Gesundheit hingewiesen worden. Damit wird deutlich, dass die Weltgesundheitsorganisation die in den Arbeits- und Sozialwissenschaften gefundenen Beziehungen zwischen der Qualität des Arbeitslebens und der allgemeinen Lebensqualität in ihre Konzeption von Gesundheit integriert hat. In der Kopenhagen-Konferenz (1991) wird nicht zuletzt deshalb gefordert, dass sich bis zum Jahr 2000 in allen Mitgliedstaaten "durch Schaffung gesünderer Arbeitsbedingungen ... der Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessert haben" soll.

Dass dies nicht erreicht worden ist, ist offensichtlich. Deshalb ist Nefiodow (2000), der sich an den WHO-Gesundheitskriterien orientiert, in seiner Auseinandersetzung mit den langen Wellen der Konjunktur zu dem Schluss gekommen, dass für die weitere Entwicklung von Wirtschaft und Kultur Probleme der psychosozialen Gesundheit die grösste Barriere darstellen. Damit wird klar, dass Gesundheit und Lebensqualität vieler Menschen auch in den entwickelten Industrieländern zur Sorge Anlass geben. Wenn selbsternannte Zukunftsforscher dazu noch von einer abnehmenden Bedeutung der

“unmittelbaren geografischen Nachbarschaft und der familiären Netzwerke” sowie von einer “schrittweisen Auflösung von althergebrachten gemeinschaftlichen Strukturen” reden oder behaupten “Es gibt keine Sicherheit mehr, nur noch verschiedene Grade von Unsicherheit”, dann stellen sie damit zugleich für Gesundheit und Lebensqualität entscheidende soziale Unterstützungssysteme in Frage.

5. Ein persönliches Schlusswort

Ich wünsche, dass wir mit der Zukunft unserer Gesellschaft weniger leichtfertig umgehen. Da scheinen mir andere Modelle angemessener, wie sie sich seit längerer Zeit bei einer Reihe ernst zu nehmender Autoren, aber auch im Bericht an den Club of Rome “Wie wir arbeiten werden” (Giarini und Liedtke 1998) finden. Da ist die Rede von einem die materielle Existenz und ein menschenwürdiges Leben sichernden Grundeinkommen und einem Mehrschichtenmodell mit einer Kombination von Erwerbsarbeit, gemeinnützigen produktiven Tätigkeiten und Eigenarbeit. Giarini und Liedtke nennen in ihrem Bericht vielfältige Vorzüge einer solchen Lösung, mit der zugleich die staatlichen Sozialversicherungs- und Steuersysteme zusammengefasst und vereinfacht werden könnten: materielle Unabhängigkeit, insbesondere auch der Frauen von den Männern und der Arbeitnehmer von den Arbeitgebern, Arbeitsmotivation anstatt materieller Anreize als Hauptkriterium der Stellenauswahl, Förderung der Wahrnehmung gesellschaftlich nützlicher Tätigkeiten wie etwa die Sorge für die eigenen Eltern. Es ist aber auch von einer Steigerung der individuellen Risikobereitschaft die Rede und von der Möglichkeit, dass mehrere Personen ihr Grundeinkommen eine Zeit lang zusammenlegen, um gemeinsam ein Unternehmen zu gründen. Prüft man diese Modelle genauer, so wird deutlich, dass gerade darin vielfältige Chancen für eine ‘work life balance’ im weiteren Sinn, insbesondere aber für eine Optimierung der Beziehungen zwischen Familie und Beruf zu finden sind.

Literatur

- Bettelheim, B. (1987). Ein Leben für Kinder: Erziehung in unserer Zeit. 4. Auflage. Stuttgart: Deutsche Verlagsanstalt.
- Bruggemann, A. (1979). Erfahrungen mit wichtigen Variablen und einigen Effekten beruflicher Sozialisation in einem Projekt zur "Humanisierung des Arbeitslebens". In P. Groskurth (Hrsg.), Arbeit und Persönlichkeit, S. 146–175. Reinbeck: Rowohlt.
- Bruggemann, A. (1980). Zur Entwicklung von Einstellungen und sozialem Verhalten in den untersuchten teilautonomen Gruppen. BMFT-Forschungsbericht HA 80-018.
- Büssing, A. (1999). Telearbeit. In C. Graf Hoyos & D. Frey (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch (S. 225–236). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Büssing, A. & Aumann, S. (1997). Telezentren – die bessere Form der Telearbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 51, 240–250.
- Büssing, A. & Broome, P. (1999). Telearbeit. Zeitflexibel in die Informationsgesellschaft. In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.), Die "Stechuhr" hat ausgedient (S. 99–126). Berlin: edition sigma.
- Dürrenberger, G. & Jaeger, C. (1993). Dezentrale Arbeitsplätze – eine Investition in Basels Zukunft. Basel: Helbing und Lichtenhahn.
- Frei, F. (1993). Partizipation und Selbstregulation bei CIM: das "Baugruppenprojekt" bei Alcatel STR. In G. Cyranek & E. Ulich (Hrsg.), CIM – Herausforderung an Mensch, Technik, Organisation (S. 321–338). Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation (Hrsg. E. Ulich), Band 1. Zürich: Verlag der Fachvereine, Stuttgart: Teubner.
- Frei, F., Hugentobler, M., Alioth, A., Duell, W. & Ruch, L. (1993). Die kompetente Organisation. Zürich: Verlage der Fachvereine, Stuttgart: Schäffer/Poeschel.
- Frieling, E. & Gösel, C. (2003). Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf. Expertise im Auftrag der Expertenkommission der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung zur betrieblichen Gesundheitspolitik. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Garhammer, M. (1997). Teleheimarbeit und Telecommuting: ein deutsch-amerikanischer Vergleich über kulturelle Bedingungen und soziale Auswirkungen einer neuen Arbeitsform. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 51, 232–239.
- Giarini, O. & Liedtke, P.M. (1998). Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg: Hoffmann & Campe.
- Glaser, W.R. & Glaser, M. (1995). Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen mit ausserbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland. Berlin: Luchterhand.
- Glissmann, W. (2000). Ökonomisierung der 'Ressource Ich' – die Instrumentalisierung des Denkens in der neuen Arbeitsorganisation. Denkanstöße – IG Metaller in der IBM, Mai, 5–24.
- Glissmann, W. (2001a). Mechanismen sozialer Ausgrenzung. In W. Glissmann & K. Peters (Hrsg.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (S. 60–80). Hamburg: VSA.
- Glissmann, W. (2001b). Ökonomik der Masslosigkeit. In W. Glissmann & K. Peters (Hrsg.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (S. 129–142). Hamburg: VSA.
- Glissmann, W. & Peters, K. (2001). Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA.
- Haider, M. (1962). Ermüdung, Beanspruchung und Leistung. Wien: Deuticke.

- Holti, R. & Stern, E. (1986). Distance working, origins – diffusion – prospects. Publication No. EUR 10692 EN. Brussels: Commission of the European Communities.
- Hornberger, S. & Weisheit, J. (1999). Telearbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.), Die "Stechuhr" hat ausgedient (S. 127–145). Berlin: edition sigma.
- Hort, J. (1978).: Fall II: Neue Formen der Arbeitsstrukturierung in der Administration. In: Humanisierung des Arbeitslebens. Rüslikon: Gottlieb-Duttweiler-Institut, 1978, 1–11.
- Jaeger, C., Bieri, L. & Dürrenberger, G. (1987). Telearbeit – von der Fiktion zur Innovation. Reihe Arbeitswelt (Hrsg. A. Alioth), Band 4. Zürich: Verlag der Fachvereine.
- Jürgens, K. (2000). Das Modell Volkswagen – Beschäftigte auf dem Weg in die atmende Fabrik. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 54, 89–96.
- Jürgens, K. (2001). Volkswagen – Exportschlager in Sachen Arbeitszeit? In E.Ulich (Hrsg.), Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle (S.41–63). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Jürgens, K. & Reinecke, K. (1998). Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28.8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin: Edition Sigma.
- Konradt, U. & Wilm, A. (1999). Gesundheitsförderung an Telearbeitsplätzen: Durchführung von Gesundheitszirkeln. Zeitschrift für Gesundheitswissenschaft 7, 267–285.
- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: a study of work and leisure. Industrial Relations 10, 239–260.
- Melin, B., Lundberg, U., Söderlund, J. & Granqvist, M. (1999). Psychological and physiological stress reactions of male and female assembly workers: a comparison between two different forms of work organization. Journal of Organizational Behavior 20, 47–61.
- Morf, M. & Alexander, P. (1984). The Electronic Cottage. State-of-the Art-Paper. Office for Research in High Technology Education, University of Tennessee. December 1984.
- Nachreiner, F. (1984). Psychologische Probleme der Arbeitszeit – Schichtarbeit und ihre psychosozialen Konsequenzen. Universitas 39, 349-356.
- Nefiodow, L. (2000). Der sechste Kondratieff. 4. Auflage. Sankt Augustin: RheinSieg.
- Neuloh, O. (1964). Sozialisation und Schichtarbeit. Soziale Welt 15, 50–70.
- Peters, K. (2001). Die neue Autonomie in der Arbeit. In W. Glissmann & K. Peters (Hrsg.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (S. 18–40). Hamburg: VSA.
- Pickshaus, K. (2000). Der Arbeit wieder ein Mass geben. In R. Wieland und K. Scherrer (Hrsg.), Arbeitswelten von morgen (S.86–93). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Promberger, M. & Trinczek, R. (1995). Beschäftigungsbefragung bei der VW AG zur 28.8h-Woche. Ergebnisse einer ersten Grobauswertung. Erlangen-Nürnberg: Institut für Soziologie der Universität.
- Resch, M. (2003). Work-Life Balance – neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. In H. Luczak (Hrsg.), Tagungsband der GFA Herbstkonferenz 2003. Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten (S. 125–132). Stuttgart: Ergonomia Verlag.
- Rey, L. (Hrsg.) (2002). Mobile Arbeit in der Schweiz. Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation (Hrsg. E. Ulich), Band 28. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Schmidt, A. (2000). Mit Haut und Haaren: Die Instrumentalisierung der Gefühle in der neuen Arbeitsorganisation. Denkanstösse – IG Metall in der IBM, Mai, 25–42.

- Teriet, B. (1995). Beschäftigungsorientierte Arbeitszeitregelungen. In Wege aus der Arbeitslosigkeit (S. 213–229). Beihefte der Konjunkturpolitik. Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung, Heft 43. Berlin: Duncker & Humblot.
- Treier, M. (2001). Zu Belastungs- und Beanspruchungsmomenten der Teleheimarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Selbst- und Familienregulation. Hamburg: Kovac.
- Ulich, E. (1957). Zur Frage der Belastung des arbeitenden Menschen durch Nacht- und Schichtarbeit. Psychologische Rundschau 8, 42–61.
- Ulich, E. (1964). Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ulich, E. (1978). Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. Psychosozial 1, 44–63.
- Ulich, E. (1980). Bericht über die arbeits- und sozialpsychologische Begleitforschung. In Bundesminister für Forschung und Technologie (Hrsg.), Gruppenarbeit in der Motorenmontage (S. 97–142). Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens. Band 3. Frankfurt: Campus.
- Ulich, E. (1984), Psychologie der Arbeit, In: Management Enzyklopädie, Band 7 (S. 914–929). Landsberg: Moderne Industrie.
- Ulich, E. (1988). Überlegungen zur Aufhebung der Ortsgebundenheit von Arbeit. Psychosozial 33, 83–91.
- Ulich, E. (2001a). Arbeitspsychologie. 5. Auflage. Zürich: vdf Hochschulverlag, Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Ulich, E. (Hrsg.) (2001b). Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle. Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation, Band 29. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E. und C. Baitsch (1979). Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb. 2. Auflage. Rüslikon: gdi-Verlag.

Anhang

A.1 Die 'Stafette der Generationen'

Mit Zustimmung des Unternehmens können ältere Beschäftigte in drei Schritten – von 24 über 20 bis auf 18 Wochenstunden – in den Ruhestand 'gleiten' und während dieser Zeit durchschnittlich 85% ihres Vollzeiteinkommens beziehen. Umgekehrt werden bei VW Ausgebildete nach der Abschlussprüfung grundsätzlich übernommen, haben aber für zwei Jahre zunächst nur einen Anspruch auf 20, für die folgenden eineinhalb Jahre auf 24 Wochenarbeitsstunden.

A.2 Beschäftigungssicherungsmodell

Druckvorstufe TA-Media

Geplanter Stellenabbau	17 von 168
Notwendige individuelle Arbeitszeitreduktion	10 Prozent
Lohneinbusse	6.66 Prozent
Mögliche Formen der Arbeitszeitreduktion	<ul style="list-style-type: none"> – 48 Min. pro Tag – 4 Std. pro Woche – 2 Wochen Zusatzferien und jede 2. Woche 4.5 Std. frei – 3 Wochen Zusatzferien und jede 2. Woche 2 Std./50 Min. frei
Laufzeit der Vereinbarung mit Kündigungsschutz 1.1.1995 bis 31.12.1996	

A.3 Das Solidaritätsmodell der Post

	Woche 1	Woche 2	Woche 3	Woche 4
Person 1	Arbeit	Arbeit	Arbeit	<i>Frei</i>
Person 2	Arbeit	Arbeit	<i>Frei</i>	Arbeit
Person 3	Arbeit	<i>Frei</i>	Arbeit	Arbeit
Person 4	<i>Frei</i>	Arbeit	Arbeit	Arbeit

Zusammenfassung

Der hier vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit möglichen Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und anderen Lebenstätigkeiten. In diesem Zusammenhang wird auf Fragen persönlichkeitsförderlicher Arbeitsinhalte, lebensfreundlicher Arbeitszeiten und familiendienlicher Arbeitsorte besonders eingegangen. Damit werden Bestandteile einer arbeitspsychologischen Perspektive thematisiert, die in der Diskussion über die sogenannte 'work life balance' üblicherweise nicht behandelt werden.

V. Die Familienpolitik in Frankreich seit den 70er-Jahren: die allmähliche Integration des Modells der "berufstätigen Mutter"

Jeanne Fagnani

In Frankreich beteiligen sich seit Ende der 60er-Jahre Mütter von kleinen Kindern immer häufiger am wirtschaftlichen Leben. Ihre Erwerbsquote zählt heute zu den höchsten in der Europäischen Union. Bei der Geburtenziffer nimmt Frankreich eine Spitzenposition unter den Ländern der Europäischen Union ein, gleich hinter Irland¹. Die Gründe für dieses Phänomen sind vielfältig, aber sicherlich teilweise der Umsetzung einer Familienpolitik zuzuschreiben, welche seit den 70er-Jahren schrittweise das Modell der "berufstätigen Mutter" integriert hat.

Nach den Ereignissen im Mai 1968 haben sich die nachfolgenden Regierungen und Sozialpartner (in erster Linie die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände und die Familienorganisationen), welche an der Erarbeitung der Familienpolitik beteiligt waren, schliesslich eingestanden, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen eine Realität ist, und den Willen der Frauen nach finanzieller Unabhängigkeit akzeptiert. Indem sie sich nach und nach von dem bis anhin vorherrschenden Modell des "Mannes als Ernährer der Familie" distanzieren, führten der Staat und der Bereich Familie des Sozialversicherungswesens (Section Famille de la Sécurité sociale – namentlich über die nationale Familienausgleichskasse – CNAF) in Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden schrittweise eine ganze Reihe von Massnahmen ein, um die Familien dabei zu unterstützen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Diese Massnahmen hatten indes auch eine symbolische Bedeutung und dienten als "Signale", welche den Entschluss der Frauen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, bestärkten und legitimierten. Indem sie auf den Abbau von Zwängen, von Spannungen und Schuldgefühlen der Mütter hin wirkten, begünstigten die Massnahmen die vermehrte Integration junger Mütter in den Arbeitsmarkt. Trotz des verschlungenen und chaotischen Wegs der Familienpolitik kam eine Dynamik in Gang, die dazu beitrug, dass sich die soziale und wirtschaftliche Stellung der Französinen rasch wandelte².

Ich werde in einem ersten Teil kurz einen geschichtlichen Abriss der Familienpolitik seit dem Ende der 60er-Jahre geben; der zweite Teil beschreibt den Massnahmenkatalog, der im Zuge der angestrebten Vereinbarkeit Arbeit/Familie schrittweise umgesetzt

¹ Im Jahr 2001 betrug die zusammengefasste Geburtenziffer (Anzahl Kinder je Frau bzw. Summe der altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern eines bestimmten Kalenderjahres; dieser Indikator reagiert auf Schwankungen des Geburtenkalenders) in Frankreich 1,89 gegenüber 1,41 in der Schweiz. Die geschätzte endgültige Nachkommenschaft (durchschnittliche Anzahl Kinder je Frau, die von Frauen eines bestimmten Geburtsjahrgangs bis zum Ende ihres Gebärfähigkeitsalters geboren wurden) von Frauen mit Jahrgang 1963 betrug 2,06 resp. 1,71. (Quelle: INED, 2003).

² Fagnani, J., 2000, *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard Ed., Paris.

wurde. Zudem werden die Grundsätze, welche das staatliche Engagement in diesem Bereich geleitet haben, und die Logiken, welche diesem zugrunde liegen, beschrieben. Zum Schluss gehe ich kurz auf einige Mängel, Unklarheiten und nachteilige Folgen dieser Familienpolitik ein.

1. Kurzer geschichtlicher Rückblick über die Familienpolitik seit den 70er-Jahren

Kurz nach Kriegsende und bis in die 60er-Jahre konzentrierte sich die Aufmerksamkeit des Staates auf den "Schutz" und die Verbesserung der Gesundheit von Mutter und Kind während der Schwangerschaft und der Geburt: Die miserable Situation im Gesundheitswesen kurz nach dem Zweiten Weltkrieg (insbesondere bei den unteren Volksschichten), die hohe Säuglings- und Kindersterblichkeit³ und die demographische Situation rechtfertigten die Reform und den Ausbau der 1874 eingeführten Massnahmen für den Schutz von Mutter und Kind ("Protection Maternelle et Infantile"). Aus diesem Grund änderte die Regierung kurz nach der Befreiung aus der deutschen Besatzung die unter dem Vichy-Regime eingerichtete Zulage für alleinverdienende Ehegatten "Allocation de Salaire Unique" (ASU): Der unabhängig vom Familieneinkommen entrichtete und nicht steuerpflichtige Betrag wurde ab dem zweiten Kind erhöht. Da in erster Linie demographische Ziele im Vordergrund standen, waren aussereheliche oder ausländische Kinder nun nicht mehr ausgeschlossen.

Die Familienpolitik förderte so bis in die 60er-Jahre das Modell des traditionellen Paares, indem sie Familien grosszügig unterstützte, in denen nur der Ehemann einer Erwerbstätigkeit nachging. Einzig ledige Frauen oder verheiratete Frauen, die innerhalb der Familie im Landwirtschaftssektor, im Kleinhandel oder Gewerbe eine Erwerbstätigkeit ausübten, waren bereits relativ zahlreich auf dem Arbeitsmarkt anzutreffen.

Ab 1962 war die tiefe ASU-Zulage für alleinverdienende Ehegatten für die Frauen mit einem oder zwei Kindern nicht länger ein ausreichender Anreiz, um auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten. Nur Frauen aus Grossfamilien, mit begrenzten finanziellen Mitteln, blieben dem Arbeitsmarkt noch bis in die 70er-Jahre fern. Da immer mehr junge Frauen auf den Arbeitsmarkt strömten, war diese Zulage bald überholt. Der Gesetzgeber strich sie jedoch nicht sofort, sondern hob sie nur schrittweise auf, um die noch am Modell der "Hausfrau" festhaltenden Familienorganisationen nicht vor den Kopf zu stossen. Die Zulage wurde auf ein Minimum reduziert und erst 1978 abgeschafft. Auf diese Weise unterstützte die Politik Ende der 60er-Jahre die Frauen zwar noch nicht darin, in der Wirtschaftswelt mitzuwirken, sie versuchte aber auch nicht mehr, sie davon abzuhalten. Trotzdem dauerte es noch bis Anfang der 70er-Jahre, bis ein entscheidender Schritt getan werden konnte.

³ Im Jahr 1952 betrug sie 52 Todesfälle pro 1000 Kinder und sank bis zum Jahr 1985 auf 8 pro 1000.

In einem Umfeld, in dem die Frauenbewegung einen grossen Aufschwung erlebte, wurde die Unterstützung für junge Mütter, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten, zu einem politischen Thema. Ihre Forderungen standen im Einklang mit den Debatten der politischen Verantwortlichen, welche sich um die Gunst der weiblichen Wählerschaft bemühten und der Frage der Erwerbsarbeit von Frauen immer mehr Aufmerksamkeit schenkten. Gesetze zur Verbesserung der Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt kamen zur Abstimmung, wie z. B. das Gesetz von 1972 über die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. Auch das Familienrecht wurde von Grund auf geändert und begleitete so die wirtschaftliche Emanzipation der Frauen. Dank der Reform des Ehegüterrechts im Jahr 1965 wurde nun von einer verheirateten Frau nicht mehr von Gesetzes wegen verlangt, bei der Eröffnung eines Bankkontos ihren Ehevertrag oder die schriftliche Erlaubnis ihres Ehemannes vorzuweisen. Zudem führte das Gesetz von 1975 die Scheidung in gegenseitigem Einverständnis ein. Im Zivilgesetzbuch wurde der juristische Begriff des "Familienoberhauptes" gestrichen und von nun an musste das Ehepaar "gemeinsam für die moralische und materielle Führung der Familie" sorgen, "die väterliche Gewalt" wurde durch den Begriff "die elterliche Gewalt" ersetzt.

Zur selben Zeit wurden die politischen Kreise immer empfänglicher für die Argumente von Fachleuten aus dem Kleinkinderbereich zu Gunsten von Krippen. Die Zahl von 31'000 Gemeinschaftskrippenplätzen stieg bis ins Jahr 1975 auf 47'000 an. 1972 leitete der Gesetzgeber einen entscheidenden Schritt ein: Er schuf eine Betreuungskostenzulage für Familien, in denen die Mutter erwerbstätig war. Parallel dazu wurden auf Initiative der Unternehmensausschüsse auch in zahlreichen Firmen Krippen, schuler ergänzende Kinderhorte und Ferienlager für die Kinder des Personals geschaffen. Im Jahr 1971 wurden die Entschädigungen für den Mutterschaftsurlaub von erwerbstätigen Frauen beträchtlich erhöht und im Jahr 1980 wurde der Mutterschaftsurlaub für Frauen, welche ihr drittes Kind bekamen, auf 26 Wochen angehoben (gegenüber 16 Wochen bei der Geburt des ersten oder zweiten Kindes). So wurde eine Politik, die seit 1946 Grossfamilien privilegierte, weiterverfolgt.

Im Jahr 1977 führte die Regierung unter Giscard d'Estaing einen elterlichen Erziehungsurlaub von zwei Jahren ein. Er war unbezahlt und es gab keine wirkliche Garantie, zur alten Stelle zurückkehren zu können. Aus diesem Grund stellte er nur eine blasse Kopie des 1974 geschaffenen schwedischen Modells dar. Trotzdem war er ein Signal dafür, dass die politischen Machthaber der wachsenden Präsenz von Müttern auf dem Arbeitsmarkt zunehmend Beachtung schenkten. Dennoch dauerte es noch bis zum Jahr 1984, bis dieser Urlaub auch für die Väter möglich wurde! In der zweiten Hälfte der 70er-Jahre führten die Erhöhung der Anzahl Krippenplätze und die zunehmende Einschulung von kleinen Kindern in die "Ecole maternelle" (Vorschule) zu einem entscheidenden Impuls für eine Politik, welche die wirtschaftliche und soziale Realität von erwerbstätigen Müttern mehr und mehr mit einbezog.

2. Die Entwicklung der öffentlichen Krippen und der "Ecole maternelle"

Ende der 70er-Jahre erfuhren die Initiativen zu Gunsten einer verbesserten Betreuungsqualität für Kinder einen neuen Impuls. Neben einer beträchtlichen Aufstockung der Krippenplätze und der Einführung einer kollektiven Freizeitorganisation für Kinder und Jugendliche wurde entschieden, die berufliche Situation der Tagesmütter ("Assistants maternelles") zu verbessern, indem man ihnen einen Status verlieh: Den Frauen, die bis anhin mehr oder weniger als "Amme" klassiert und dementsprechend wenig abgesichert waren, ermöglichte das Gesetz von 1977 den Status von Arbeitnehmerinnen und die damit verbundenen Rechte zu erreichen.

Nach den Ereignissen von 1968 und den darauf folgenden Erfahrungen wurden die Aufgaben und Reglemente der Krippen Mitte der 70er-Jahre neu modifiziert. Ein pädagogisches Programm für Kleinkinder wurde eingeführt, wodurch das Image der Krippen aufgewertet wurde. Bei Elternpaaren, bei denen beide Partner berufstätig waren, und in der Öffentlichkeit kamen Krippen immer besser an, wie die periodischen Umfragen des Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC) zeigten. In diesem Einrichtungstyp, wo die Qualifikation und die Kompetenz des Betreuungspersonals allgemein anerkannt waren, war der Zufriedenheitsgrad der BenutzerInnen sehr hoch, insbesondere der gebildete Mittelstand war von der Krippe begeistert.

Ein anderer Typ Einrichtung trug ebenfalls zum wachsenden Trend bei, kleine Kinder kollektiv zu betreuen: Die "Ecole Maternelle" (Vorschule), eine spezifisch französische Institution, gegründet im Jahr 1881⁴. Trotz der Kontroversen, die diese Entwicklung hervorrief, stieg die Einschulungsquote bei zweijährigen Kindern während der 70er-Jahre immer weiter an, von 26% im Jahr 1976 bis 35% im Jahr 1998. Die Betreuungsqualität, die Expertendebatten über den positiven Einfluss der Institution auf die psychomotorische Entwicklung des Kindes und die grossen pädagogischen Bemühungen trugen allesamt dazu bei, das Schuldbewusstsein der berufstätigen Mütter zu mildern. Zudem war der Besuch der "Ecole maternelle" seit Ende der 50er-Jahre kostenfrei und das Vorhandensein einer Kantine und eines Kinderhütendienstes erlaubten es beiden Elternteilen, sich voll und ganz ihrer Arbeit zu widmen.

3. Die 80er-Jahre: Die massive Ausweitung des individuellen Betreuungsangebots und der wachsende Einfluss der Arbeitspolitik auf die Familienpolitik

Mit der Regierungsübernahme der Linken 1981 wurde die Erwerbsintegration von Frauen zu einer realen politischen Herausforderung. Der neue Präsident und dessen Regierung, die ihren Wahlsieg teilweise der weiblichen Wählerschaft verdankten, konnten die Hindernisse für die berufliche Eingliederung der Frauen und insbesondere die mit der Kinderbetreuung verbundenen Probleme nicht länger verschweigen. Der von der Regierung 1982 in Auftrag gegebene Bericht Bouyala-Roussille bildete den Höhepunkt dieses langen Sensibilisierungsprozesses der Öffentlichkeit gegenüber diesen Fragen. Er unterstrich erneut die Bedeutung der qualitativen Dimension der Sozialisation von Kleinkindern, die in Krippen und durch Tagesmütter betreut werden.

In diesem Kontext führte die CNAF im Jahr 1983 die sog. Krippenverträge ("contrats-crèches") ein, welche die lokalen Behörden ermuntern sollten, mehr Krippen zu schaffen. Die Familienausgleichskassen (CAF) verpflichteten sich, einen Teil der Betriebskosten zu übernehmen; im Gegenzug mussten die lokalen Behörden neue Einrichtungen bauen. Die Zahl der in diesen Einrichtungen angebotenen Plätze erwies sich jedoch immer noch als ungenügend und die Tagesmütter, die Kindergärten oder die "Ecole maternelle" konnten den stetig wachsenden Bedarf nicht decken. Der finanzielle Beitrag der CAF für Krippen stieg so von 64 Millionen im Jahr 1968 auf 105 Millionen im Jahr 1987. 1988 wurden ca. 20'000 neue Plätze geschaffen, ein Ergebnis, das jedoch bei weitem unter den Wahlversprechungen des französischen Präsidentschaftskandidaten, François Mitterand, lag⁵.

Parallel zu dieser – sowohl quantitativen als auch qualitativen – Verbesserung des Systems der kollektiven Betreuungsformen führten die Regierungen während derselben Periode zwei Leistungen ein, welche die Kosten der Kinderbetreuung für die Familien minderten. Dahinter steckte der Gedanke, die Familien "zahlungsfähig" zu machen und die Arbeitskosten im Dienstleistungssektor zu senken, indem das Ressort Familie der Sécurité sociale und der Staat (über Steuersenkungen) die Sozialversicherungsbeiträge und einen Teil des Lohnes der Tagesmütter und der Betreuung zuhause (gardes à domicile) übernahmen.

Zur wirkungsvolleren Bekämpfung der "Schwarzarbeit", die bei der Kinderbetreuung häufig anzutreffen war, und zur Verstärkung der staatlichen Anstrengungen in Sachen Betreuungsqualität wurde 1990 eine neue Reform in die Wege geleitet: Die sog. "Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréé" (AFEAMA) ersetzte die bisherige Zulage. Sie wird von den Familienausgleichskassen (CAF) verwaltet und nach wie vor direkt an Eltern ausbezahlt, welche ihr Kind im Alter von unter sechs Jahren einer ausgebildeten Tagesmutter anvertrauen⁶. Diese Familien kommen zugleich in den Genuss einer minimalen Steuerermässigung. Zudem ging diese Reform mit einer höheren Professionalisierung der Tagesmütter einher, welche sich von nun an innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Zulassung einer zweijährigen Ausbildung unterziehen müssen.

⁴ Die "Ecole Maternelle" wird unter der Schirmherrschaft des staatlichen Erziehungsministeriums (Ministère de l'Éducation nationale) geführt. Der Staat ist vor den lokalen Behörden der Hauptfinanzträger. Die Durchschnittskosten eines Schülers/einer Schülerin in der Ecole Maternelle belaufen sich auf 4'040 Euro pro Jahr.

⁵ Jenson, J., Sineau, M., 1995, Mitterand et les Français. Un rendez-vous manqué, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.

⁶ Zusätzlich zu der Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge der Tagesmütter durch die CAF beziehen die Familien eine finanzielle Beihilfe. Diese Beihilfe war während langer Zeit eine Pauschale. Sie wird seit 2001 jedoch dem Familieneinkommen angepasst.

Diese Unterstützung senkte die Betreuungskosten von Eltern, die eine ausgebildete Tagesmutter in Anspruch nahmen, beträchtlich und verzeichnete einen bemerkenswerten Erfolg. Die Zahl der begünstigten Familien stieg von 110'000 im Jahr 1991 auf beinahe 580'000 Familien im Juni 2002. Die Tagesmutter wurde so zur wichtigsten Betreuungsart bei unter dreijährigen Kindern, deren Eltern beide erwerbstätig sind (Tabelle 1).

Tabelle 1

**Kinder unter drei Jahren, deren Eltern beide erwerbstätig sind:
Aufteilung nach Betreuungsart**

Quelle: Direction de la Recherche,
des Etudes, de l'Evaluation et
des Statistiques (DREES), 2003

Kollektive Einrichtungen	
Krippen	15.1%
Ecole maternelle (Vorschule)*	16.3%
Individuelle Betreuungsarten	
Ausgebildete Tagesmutter (Familie mit AFEAMA)	29.0%
Betreuung zuhause durch einen Elternteil mit Allocation Parentale d'Education (APE)	38.0%
Kostenpflichtige Betreuung des Kindes zuhause (AGED)	2.0%
Total (N=1'590'000)	100%
* Die Eltern, der in der "Ecole maternelle" eingeschriebenen Kinder, sind nicht unbedingt berufstätig.	

Zur selben Zeit ermöglichte es die Einführung einer anderen Zulage den wohlhabenderen Familien eine andere, flexible und bis anhin sehr kostspielige Betreuungsart in Anspruch zu nehmen: die Betreuung zuhause bei den Eltern. Die "Allocation de Garde d'Enfant à Domicile" (AGED) deckt einen Teil der von den Familien bezahlten Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigung einer oder mehrerer Personen zur Kinderbetreuung. Offiziell war ihr Ziel, die Betreuungsarten zu diversifizieren und die Wahlfreiheit der Eltern zu fördern. In einem Kontext der zunehmenden Arbeitslosigkeit versuchte man jedoch vor allem die Schaffung von "Familienstellen" zu fördern, indem den wohlhabenderen Familien bedeutende Steuervorteile gewährt wurden⁷. Im Jahr 2002 kamen 60'000 Familien in den Genuss der AGED, der Anteil der in diesem Rahmen betreuten Kinder ist jedoch gering (Tabelle 1).

Gegenwärtig besuchen 10% aller Kinder unter drei Jahren eine Krippe. Beinahe ein Drittel der zweijährigen Kinder und fast alle Kinder im Alter von drei Jahren sind bereits eingeschult. Die Kinderhütendienste verfügen ebenfalls über 70'000 Plätze, welche den Teilzeit arbeitenden Eltern erlauben, ihre Kinder während einiger Stunden qualifizierten Betreuungspersonen anzuvertrauen. Durch diese Politik konnten zahlreiche Arbeitsstellen

geschaffen oder zuvor nicht angemeldete Stellen legalisiert werden: Ausserhalb der "Ecole maternelle" sind dies ca. 310'000 Vollzeitstellen, die gegenwärtig subventioniert werden, um die Kinder zu betreuen und zu versorgen, während die Eltern ihrem Beruf nachgehen. Die Zahl der ausgebildeten Tagesmütter (beaufsichtigt durch die Dienste der Protection Maternelle et Infantile) stieg von 130'000 im Jahr 1991 auf 384'000 im Jahr 2002. Dies ermöglichte vielen Frauen, häufig Immigrantinnen, den Status von Arbeitnehmerinnen zu erlangen.

Als weitere Massnahme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit haben die Entscheidungsträger im Jahr 1994 den Elternurlaub und die Allocation Parentale d'Education (APE) ausgeweitet. Im Rahmen des Familiengesetzes haben neu auch Familien mit zwei Kindern einen Anspruch auf APE (zuvor kamen nur Familien mit mindestens drei Kindern in den Genuss dieser Zulage). Diese nicht bedarfsabhängige Zulage wird (von den CAF) bis zum dritten Geburtstag des Kindes ausbezahlt, wenn sich ein Elternteil von einer Familie mit mindestens zwei Kindern, entscheidet, die Erwerbstätigkeit aufzugeben oder Teilzeit zu arbeiten, um sich um die Kinder zu kümmern. Es müssen jedoch gewisse Voraussetzungen hinsichtlich der früheren Berufstätigkeit erfüllt sein⁸. Der Betrag wird pauschal festgesetzt (493 Euro pro Monat im Jahr 2003, wenn ein Elternteil die Erwerbstätigkeit völlig aufgibt; dies trifft für 80% der EmpfängerInnen zu) und ist steuerfrei. Die APE war ein grosser Erfolg. Die Zahl der APE-EmpfängerInnen stieg zwischen 1993 und 2001 um mehr als das Dreifache an. 2003 bezogen 562'000 Eltern eine solche Leistung (98% davon sind Mütter). Tatsächlich hatte diese Reform einen Rückgang der Erwerbsquote von Müttern mit zwei Kindern, von denen das kleinere jünger als drei Jahre ist, zur Folge: Ihr Anteil ging zwischen 1994 und 1997 um mehr als 15 Prozentpunkte zurück⁹. Aus diesem Grund und obwohl die APE als Instrument der Familienpolitik gesehen wird, erweist sie sich in erster Linie als Instrument der Arbeitsmarktpolitik.

Die Einführung des Dienstleistungsschecks ("chèque emploi-service") vervollständigt die Palette der staatlichen Unterstützungsmassnahmen zu Gunsten von Eltern mit schulpflichtigen Kindern über sechs Jahren, die keinen Anspruch mehr auf Betreuungsbeiträge der AFEAMA oder AGED haben. Dank der im Rahmen dieses Massnahmenkatalogs gewährten Steuerabzüge können sich die Familien von gewissen häuslichen Pflichten befreien, indem sie eine Person anstellen, welche die Kinder nach der Schule und mittwochs betreut oder Hausarbeiten erledigt. Den Eltern stehen zudem schulergänzende Einrichtungen zur Verfügung: Dank der Zusammenlegung finanzieller Ressourcen konnten die lokalen Behörden und die Familienausgleichskassen die Freizeitangebote für Jugendliche ausbauen.

⁷ Der maximale Steuerabzug (von der Einkommenssteuer), dessen Betrag in den 80er-Jahren schwankte, betrug 2003 wieder 10'000 Euro pro Jahr.

⁸ Um die Allocation Parentale d'Education (APE) für das 2. Kind zu beziehen, muss der Elternteil in den fünf dem Gesuch vorangehenden Jahren zwei Jahre erwerbstätig gewesen sein; bei einem Gesuch für das 3. Kind sind es zwei Jahre in den 10 vorangehenden Jahren. Eine nichterwerbstätige oder arbeitslose Person kann diese Zulage unter den gleichen Bedingungen beziehen.

⁹ Diese Rate sank von 69% im Jahr 1994 auf 53.5% im Jahr 1997.

4. Eine beträchtliche Erhöhung der Ausgaben zu Gunsten der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Zwischen 1994 und 2001 stiegen die Ausgaben des Ressorts Familie der Sécurité sociale, auf dem Umweg über die Familienausgleichskassen (CAF), für die Betreuung von Kleinkindern um 170%. Diese Zunahme lässt sich im Wesentlichen durch den Kostenanstieg bei den APE und der AFEAMA erklären (Tabelle 2). Die Ausgaben zu Gunsten der Krippen sind hingegen im gleichen Zeitraum weniger stark gestiegen (39%): Ohne die Ausgaben der lokalen Behörden¹⁰ beliefen sie sich im Jahr 2002 auf 561 Millionen Euro für alle Familienausgleichskassen. Zudem wurden kürzlich zwei, von den Familienausgleichskassen verwaltete Sonderfonds eingerichtet, um die Investitionen für Betreuungseinrichtungen und Dienstleistungen für Kinder unter sechs Jahren zu unterstützen. Auf nationaler Ebene wurden durch diese Massnahmen 27 Millionen Euro im Jahr 2001 und 43 Millionen im Jahr 2002 investiert. Die mit der Kinderbetreuung verbundenen Steuerabzüge oder Steuerbefreiungen kosten den Staat schätzungsweise 500 Millionen Euro.

Ausgaben des Ressorts Familie der Sécurité sociale* für die individuelle Kinderbetreuung: Entwicklung 1994 – 2000 (in Millionen Euros, teuerungsbereinigt)

Tabelle 2

Quelle: CNAF, Direction des Statistiques, des Etudes et de la recherche, 2002

* Sämtliche Leistungen

	1994	2000	Anstieg in %
Betreuung zuhause durch einen Elternteil (Allocation Parentale d'Education APE)	942.35	2'799.43	+197
Ausgebildete Tagesmutter (Familie mit AFEAMA)	685.58	1'694.95	+147
Bezahlte Betreuung des Kindes am Wohnsitz (AGED)	85.49	134.60	+57

In den zwei letzten Jahrzehnten war die Allgemeinheit somit bereit, einen enormen finanziellen Beitrag zu Gunsten erwerbstätiger Eltern zu leisten. Damit wurde der unverzichtbare Beitrag der Frauen zum Wirtschaftsleben und zur Sicherung des sozialen Zusammenhalts anerkannt. Der Staat hat sich stark an diesem Bemühen beteiligt, indem er Steuerabzüge gewährte und "Ecoles maternelles" einrichtete. Die lokalen Behörden, die mit der Unterstützung der Familienausgleichskassen (CAF), einen Grossteil der Einrichtungen für Kinder finanzieren, haben ebenfalls zu diesem Ausbau der kollektiven Kinderbetreuung beigetragen. Dieser Massnahmenkatalog hat vielen Müttern geholfen, erwerbstätig zu sein und sich nach der Geburt auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Ausserdem können auf diese Weise immer mehr Frauen Kaderpositionen übernehmen.

5. Ein steter Zuwachs der Erwerbsquote von Frauen, insbesondere von Müttern

Seit Beginn der 80er-Jahre zeigten der schrittweise Aufbau einer Politik zu Gunsten berufstätiger Eltern und der gleichzeitige Mentalitätswandel der Frauen gegenüber der Erwerbstätigkeit klar Wirkung: Die positive Folge davon war ein markanter Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Müttern. So stieg beispielsweise die Erwerbsquote von Müttern mit zwei Kindern, von denen das Kleinere jünger als zwei Jahre alt war, zwischen 1968 und 1975 von 26% auf 38%. Während den letzten zehn Jahren stieg die Erwerbsquote von Müttern mit einem Kind unter sechs Jahren noch einmal um fünf Prozentpunkte¹¹. Diejenige von Müttern mit drei Kindern (nicht älter als 18 Jahre und keines jünger als 3 Jahre) stieg ebenfalls beträchtlich an: von 44% im Jahr 1982 auf 64% im Jahr 2002.

Gegenwärtig ist die Erwerbsquote der in Frankreich lebenden Mütter eine der höchsten in der Europäischen Union: Bei Müttern mit einem Kind, das jünger als 15 Jahre alt ist, liegt diese Quote bei 74%, gegenüber 75.5% in der Schweiz. Von diesen arbeiten 23% resp. 58% Teilzeit¹².

Seit Beginn der 70er-Jahre hat sich also das Modell der "berufstätigen Mutter" schrittweise durchgesetzt und zwar sowohl im Bereich der Familienpolitik als auch in der breiteren Öffentlichkeit, wie dies die periodischen Umfragen des CREDOC¹³ aufzeigen. Im Jahr 1979 vertraten 41% der Franzosen und Französinen die Ansicht, "dass Frauen überhaupt nicht arbeiten sollten, solange sie kleine Kinder haben". Dieser Anteil sank im Jahr 1987 auf 29% und lag im Jahr 2001 nur noch bei 21% (Tabelle 3). Eine Vollzeit arbeitende Frau mit einem kleinen Kind wird nicht mehr als "schlechte Mutter" angesehen, ganz im Gegenteil zu Deutschland, wo von einer Frau erwartet wird, dass sie sich in erster Linie der Erziehung ihres Kindes widmet¹⁴.

¹⁰ Bei den lokalen Behörden sind die Ausgaben für die Kleinkinderbetreuung, vor allem für die Finanzierung der außerschulischen kollektiven Betreuung (Krippen, Tagesstätten, Freizeitzentren, schulergänzende Kinderhorte) hoch, jedoch nicht genau bekannt. Sie wurden im Jahr 2001 auf eine Milliarde Euro geschätzt.

¹¹ Diese Quote stieg in den Jahren 1989 bis 1999 von 52% auf 57%.

¹² Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD), 2002, *Perspectives de l'emploi*, Paris.

¹³ Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), 2002, *Conditions de vie et aspirations des Français*, Bericht für die nationale Familienausgleichskasse, Paris.

¹⁴ Fagnani, J., 2004, *Les politiques familiales en France et en Allemagne: sœurs ou cousines éloignées?* in Wolfgang Neumann (Hrsg.): *Welche Zukunft für den Sozialstaat? Reformpolitik in Frankreich und Deutschland*, Opladen: Leske und Budrich, noch nicht erschienen.

Tabelle 3

**Ansichten bezüglich der Erwerbstätigkeit von Müttern:
Entwicklung 1979-2001 (nur eine Antwort möglich)**

Quelle: CREDOC, 2002 (Umfrage bei einer repräsentativen Stichprobe der erwachsenen Bevölkerung über 18 Jahre)

	1979 in %	2001 in %
Sie sollten überhaupt nicht arbeiten, solange sie kleine Kinder haben.	41.0	21.0
Sie sollten nur arbeiten, wenn die Familie nicht von einem Gehalt leben kann.	22.0	16.0
Sie sollten in jedem Fall arbeiten, wenn sie dies wünschen.	29.0	57.0
Sie sollten immer arbeiten.	1.0	3.0
Sie sollten überhaupt nicht arbeiten.	5.0	2.0
Weiss nicht	0.8	1.0

Trotz dieser Fortschritte gibt es immer noch Mängel und Unklarheiten in der Familienpolitik. Ich möchte an dieser Stelle die Grenzen und die unerwünschten Folgen aufzeigen, insbesondere im Hinblick auf die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in Familie und Beruf.

6. Eine Politik, die die ungleiche Verteilung von familialen Pflichten zwischen Frauen und Männern nicht zum Verschwinden bringen konnte

Die Rollenentwicklung der Väter in der Familie nimmt in der Debatte über die Verteilung der elterlichen Verantwortung und über die Gleichstellung von Mann und Frau immer mehr Platz ein. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die europäische Gesetzgebung wurde unter der sozialdemokratischen Regierung die Schaffung von Anreizen für Väter, sich nach der Geburt vermehrt um ihre Kinder zu kümmern, zum familienpolitischen Ziel erklärt. Der Entscheid aus dem Jahr 2001, den Vaterschaftsurlaub zu verlängern, war ein erster Schritt in diese Richtung¹⁵. Das Engagement der Väter in der Familie bleibt jedoch begrenzt und entwickelt sich nur langsam.

Die Diskrepanz zwischen den guten Absichten und der Praxis bleibt bestehen: Der elterliche Zeitaufwand bleibt in Tat und Wahrheit stark geschlechterspezifisch. In der letzten Zeitbudgeterhebung INSEE aus dem Jahr 1999¹⁶ ist festzustellen, dass sogar bei den Paaren, bei denen Vater und Mutter Vollzeit arbeiten, der Mann seinem Beruf mehr Zeit widmet als seine Partnerin, nämlich 57% der Gesamtarbeitszeit des Paares. Zudem beträgt der Anteil des Vaters an der gesamten Zeit, die das Paar den elterlichen Pflichten widmet, lediglich 29% und derjenige, der den Haushaltspflichten gewidmet wird, nur

34%. Die wachsenden Vorbehalte der Männer gegenüber einer Beschränkung auf eine symbolische Funktion drücken sich immerhin in einem leichten Anstieg der Zeit, die sie ihren Kindern widmen, aus¹⁷.

Die Familienpolitik spielt für das Fortbestehen dieser ungleichen Aufgabenteilung innerhalb eines Paares eine zentrale Rolle: Massnahmen wie die APE und der elterliche Erziehungsurlaub, insofern sie nur von den Frauen in Anspruch genommen werden, bestärken die Vorstellung, dass die Betreuung von Kleinkindern Frauensache ist und bleiben soll. So ist während der Erziehungsurlaube vermehrt eine Rückkehr zur traditionellen Arbeitsteilung innerhalb des Paares feststellbar¹⁸. Die getroffenen Massnahmen sind für die Frauen somit nur auf den ersten Blick von Vorteil: bei genauem Hinsehen zeigt sich, dass sie die Prozesse begünstigen, welche die Geschlechterdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufrecht erhalten, insbesondere bei der Anstellung und der Beförderung innerhalb der Unternehmen¹⁹.

7. Familie und/oder Beruf: Eine sehr relative Wahlfreiheit

Trotz der offiziellen Debatten, die periodisch über die Notwendigkeit der Förderung "der Wahlfreiheit von Familien" geführt werden, muss festgestellt werden, dass diese "Wahl" (Wahl der Betreuungsart; Entscheidung, ob man nach einer Geburt weiter arbeiten will oder nicht) für die Mehrheit der Familien weitgehend illusorisch bleibt. Dies hat viele Gründe: finanzielle Gründe, Arbeitszeiten und/oder mangelndes Betreuungsangebot.

Für Familien mit niedrigem Einkommen ist die öffentliche Krippe die kostengünstigste Lösung unter den verschiedenen subventionierten Betreuungsarten (ausser der "Ecole maternelle", die gratis ist, in der jedoch nur ein Drittel der Kinder unter drei Jahren betreut wird), da eine Einkommensskala zur Anwendung kommt. Es ist unbestritten, dass die öffentlichen Krippen eine erzieherische und zugleich eine soziale

¹⁵ Der Entscheid, die Dauer des Vaterschaftsurlaubs von 3 auf 14 Tage zu verlängern, wurde vom Premierminister an der Familienkonferenz vom Juni 2001 angekündigt. Die Massnahme trat im Januar 2002 in Kraft. Es ging der Regierung darum, eine "wirkliche Gleichstellung zwischen den Eltern" umzusetzen (Rede von Lionel Jospin an der Familienkonferenz, 11. Juni 2001).

¹⁶ Algava, E., 2002, *Quel temps pour les activités parentales?*, Etudes et Résultats, DREES, n°162 und Brousse, C., 1999, *La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale*, in Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques (INSEE), France, portrait social, Paris.

¹⁷ Brousse, C., 1999, a.a.O.

¹⁸ Fagnani, J., 2000, a.a.O.

¹⁹ Fagnani, J., 1995, *L'allocation parentale d'éducation: effets pervers et ambiguïtés d'une prestation*, Droit Social, 3.

Funktion erfüllen. Die Kinder werden durch qualifizierte KleinkinderbetreuerInnen betreut. Trotz der Bemühungen der nationalen Familienausgleichskasse (CNAF), durch finanzielle Unterstützung Anreize für die lokalen Behörden zu schaffen, damit diese Betreuungsform ausgebaut wird, herrscht chronischer Platzmangel (ungefähr jedes zehnte Kind wird in einer Krippe betreut). Wie wir bereits gesehen haben, haben die nachfolgenden Regierungen zur Förderung von Arbeitsplätzen seit den 80er-Jahren der Entwicklung von individuellen Betreuungsformen den Vorzug gegeben, was auf Kosten der öffentlichen Einrichtungen ging²⁰.

Die Krippen sind zudem geographisch ungleichmässig verteilt: Beinahe die Hälfte der Krippenplätze befindet sich in der Region Paris und konzentriert sich auf Paris selber oder auf seine Vororte. Die Departemente Südfrankreichs bieten im Vergleich zu den Departementen Nordfrankreichs eine viel höhere Anzahl Krippenplätze an. Agglomerationen sind zudem besser ausgestattet als ländliche Gebiete²¹.

Man schätzt, dass ungefähr 360'000 Kinder unter drei Jahren ausserhalb ihrer Familie und ohne jegliche staatliche Unterstützung betreut werden. Drei Viertel werden von ihren Grosseltern betreut und das verbleibende Viertel von einer Person, die zwar dafür bezahlt wird, jedoch nicht angemeldet ist. Eltern mit flexiblen, atypischen oder unregelmässigen Arbeitszeiten haben Schwierigkeiten passende Betreuungsstrukturen zu finden, die sich mit den neuen, immer häufiger anzutreffenden Arbeitszeitformen vereinbaren lassen²².

Im Jahr 2000 griffen 43% der Eltern auf eine Betreuungsstruktur zurück, die sie nicht als die zufriedenstellendste erachteten²³. Insbesondere hatte mehr als die Hälfte (58%) der Personen, welche die Krippe allgemein als die beste Betreuungsart ansahen, keinen Zugang zu einem Krippenplatz.

Neben der ungleichen räumlichen Verteilung der kollektiven Einrichtungen bestehen zudem auch Ungerechtigkeiten aufgrund des Familieneinkommens: Familien mit bescheidenen Mitteln – insbesondere Einelterfamilien – können im Gegensatz zu den wohlhabenderen Familien die Unzulänglichkeiten des Angebots nicht durch die Zulage für eine bezahlte Betreuung zuhause (AGED) ausgleichen, da diese für die meisten Familien ausserhalb ihrer Möglichkeiten liegt. Sie können auch nicht immer auf familiäre Unterstützung zählen. Trotz der AFEAMA – einer am Familieneinkommen bemessenen Zulage – sind auch die Tagesmütter für viele junge Haushalte zu kostspielig: Am häufigsten nehmen die bessergestellten Familien oder Familien mit einem mittleren Einkommen diese Betreuungsart in Anspruch²⁴.

Aufgrund der Schwierigkeit, eine passende Betreuungsart zu finden, nehmen viele Frauen die APE in Anspruch und unterbrechen während drei Jahren ihre Arbeitstätigkeit. Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit führte der Gesetzgeber Massnahmen ein, die offensichtlich widersprüchlich sind: "Die eine Frau arbeitet, die andere bleibt zuhause" scheint nun die Devise der Familienpolitik zu sein, wenigstens was die Mütter von kleinen Kindern betrifft.

8. Ein weiterer Mangel: Die Professionalisierung des Betreuungspersonals von Kleinkindern

Eine Studie über die Tagesmütter²⁵ zeigte, dass diese nicht immer über die zur Ausübung dieses Berufes notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen verfügen: Die Hälfte hat kein Diplom und nur 35% ein CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) oder ein BEP (Brevet d'études professionnelles). Das Problem der beruflichen Unzulänglichkeiten bei der Kleinkinderbetreuung ist in den Fällen besonders gravierend, in denen das Kind zuhause betreut wird: Mit Hilfe der AGED und den damit verbundenen Steuerabzügen subventioniert der Staat grosszügig diese Betreuungsform, ohne indes die Qualifikationen des Personals und die – manchmal problematischen – Arbeitsbedingungen dieser Hausangestellten zu überprüfen.

Ein anderes Phänomen mit subtilen, aber trotzdem fatalen Folgen für die Geschlechterfrage ist der Umstand, dass beinahe das gesamte Personal, auch in Krippen und in der "Ecole maternelle", aus Frauen besteht. Auf diese Weise wird das Vorurteil bestärkt, dass Frauen für die Kinderbetreuung berufen sind und sich ihr Wirkungsfeld vor allem auf ein häusliches Umfeld beschränkt. Bezeichnungen wie "Assistentes maternelles" oder "Ecoles maternelles", die immer noch den "mütterlichen" Aspekt beinhalten, gehen in die gleiche Richtung. Dies alles steht im Gegensatz zu den Bemühungen des Familienministeriums, die Väter mit Anreizen vermehrt für die Kindererziehung zu gewinnen. Auch wenn der Gesetzgeber sich bemühte, weibliche Berufsbezeichnungen zu verwenden, hat er es unterlassen, eine entsprechende Massnahme bei den traditionellen Frauenberufen anzuwenden und die Bezeichnung der Berufe, die mit Kleinkindern zu tun haben, zu "neutralisieren".

Die verschiedenen Regierungen haben seit Beginn der 80er-Jahre je nach wirtschaftlicher und politischer Konjunktur eine ganze Reihe von Massnahmen getroffen, die alles in allem nur wenig kohärent sind. Im Spannungsfeld zwischen den widersprüchlichen Anforderungen und den Interessenkonflikten der Sozialpartner wurde schrittweise eine Reihe von Zulagen eingeführt, die wegen der komplexen Gesetzgebung ihre soziale "Sichtbarkeit" fast gänzlich verlieren.

²⁰ Die Plätze in den kollektiven Einrichtungen (Krippen und Tagesstätten) haben abgenommen: Im Jahr 1995 machten sie 25% aller subventionierten Betreuungsarten aus, im Jahr 2001 waren es nur noch 15%.

²¹ Clément, D., Nicolas, M., 2003, Les disparités territoriales de l'accueil des jeunes enfants, Caisse Nationale des Allocations Familiales, L'Essentiel, 12.

²² Fagnani, J., 1999, Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille, Droit social, 3.

²³ CREDOC, 2002, a.a.O.

²⁴ Legendre, F., Lorgnet, J. P., Mahieu, R., Thibault, F., 2004, Les aides publiques à la garde des jeunes enfants: états des lieux et perspectives, Recherches et Prévisions, noch nicht erschienen.

²⁵ Algava, E., Ruault, M., 2003, Les assistantes maternelles: une profession en développement, Etudes et Résultats, DREES, n°232.

9. Die kürzliche Reform der Zulagen für die Kleinkinderbetreuung: Begrenzte Reichweite, welche aber den Einfluss der Beschäftigungs- politik auf die Familienpolitik bestätigt

Ab Januar 2004, als Folge der Familienkonferenz im Jahr 2003, ersetzt eine einzige Zulage ("Prestation d'accueil du jeune enfant", PAJE) die Kinderzulagen²⁶ und die APE. Die PAJE umfasst neu alle Unterstützungsbeiträge für Kleinkinder. Dadurch wurde das Zulagensystem aber nicht vereinfacht, da zur Ausgabenbegrenzung neue Einkommenshöchstgrenzen eingeführt und die Vergabekriterien vervielfacht wurden, je nach gewählter Betreuungsart der Eltern. Der PAJE-Basisbetrag (160 Euro im Monat bis zum dritten Altersjahr des Kindes, die auch ausbezahlt werden, wenn die Eltern nicht erwerbstätig sind) wird ab einem bestimmten Höchsteinkommen (4'575 Euro im Monat) nicht mehr ausbezahlt. Die neuen Modalitäten begünstigen Familien mit mittlerem oder niedrigem Einkommen, wenn diese eine ausgebildete Tagesmutter beschäftigen, und vermögende Familien, wenn sie eine Betreuung an ihrem Wohnort in Anspruch nehmen²⁷. Die finanziellen Unterstützungsbeiträge zu Gunsten von Krippen werden weitergeführt, vor allem für Firmenkrippen. Aber noch einmal, es sind die individuellen Betreuungsarten, welche begünstigt werden. Wirklich neu ist das Gegenstück zur gegenwärtigen APE: Eltern *mit nur einem Kind*, die beide berufstätig sind, haben Anspruch auf monatlich 500 Euro während sechs Monaten, wenn ein Elternteil die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub nicht wieder aufnimmt (sog. "complément de libre choix d'activité"). In diesem Fall sind die Vergabebedingungen restriktiv: Sie müssen in den zwei Jahren vor der Geburt durchgehend gearbeitet haben (oder als arbeitslos gemeldet gewesen sein)²⁸. Diese Regelung trägt dazu bei, dass viele Mütter, die zuvor in prekären oder nicht angemeldeten Arbeitsverhältnissen gearbeitet haben, von der Leistung ausgeschlossen sind.

²⁶ Nur für Familien mit einem Kind, das nach dem 1. Januar 2004 geboren wurde.

²⁷ Legendre et al., 2004, a.a.O.

²⁸ Zwei Jahre während den vier Jahren vor der Geburt für Familien mit zwei Kindern und zwei Jahre während den fünf Jahren vor der Geburt für Familien mit drei oder mehr Kindern.

²⁹ Fagnani, 2004, a.a.O.

³⁰ Fagnani, J., Letablier, M.T., 2003, La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?, Premières Informations et Premières Synthèses, Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales, DARES, n°1-2.

Schlussfolgerung

Seit drei Jahrzehnten wurden in Frankreich wie auch in den skandinavischen Ländern eine ganze Reihe von familienpolitischen Massnahmen getroffen, um Eltern dabei zu unterstützen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Diesbezüglich ist Frankreich in der Spitzengruppe der EU-Länder zu finden. Im Gegensatz zu Deutschland fühlt sich die Mehrheit der Frauen nicht dazu gedrängt, auf die Mutterschaft zu verzichten, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten oder um eine Karriere anzustreben²⁹. Eine relativ hohe Geburtenrate und die hohe Erwerbsquote der Mütter können als Erfolge einer Familienpolitik gewertet werden, welche die soziologischen Veränderungen der Institution Familie zu begleiten wusste und die Frauen in ihrem Bestreben nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit unterstützte. Diese Politik sieht sich jedoch gegenwärtig mit neuen Herausforderungen und Schwierigkeiten konfrontiert. Grund dafür sind die wachsenden sozialen Ungleichheiten und die organisatorischen Veränderungen des Arbeitsmarktes, die wenig familienkompatible Arbeitszeiten mit sich bringen³⁰. Deshalb ist wohl zu befürchten, dass sich die Probleme insgesamt vervielfachen werden. Ausserdem sind die bei der Chancengleichheit von Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt gemachten Fortschritte in Gefahr, wenn die Aufteilung der häuslichen und erzieherischen Pflichten in den Familien weiterhin so unausgewogen bleibt. Verharrt die Arbeitslosigkeit, die die Frauen stärker trifft als die Männer, auf einem so hohen Niveau, könnte dies die positiven Auswirkungen der Familienpolitik auf diesem Gebiet abschwächen.

Literatur

- Algava, E., 2002, Quel temps pour les activités parentales?, Etudes et Résultats, DREES, n°162.
- Algava, E., Ruault, M., 2003, Les assistants maternelles: une profession en développement, Etudes et Résultats, DREES, n°232.
- Brousse, C., 1999, La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale, in INSEE, France, portrait social, Paris.
- Clément, D., Nicolas, M., 2003, Les disparités territoriales de l'accueil des jeunes enfants, Caisse Nationale des Allocations Familiales, L'Essentiel, 12.
- CNAF, 2002, Prestations familiales 2002, Statistiques nationales, Direction des Statistiques, des Etudes et de la recherche.
- DREES, 2003, Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans, Etudes et Résultats, n°235.
- CREDOC, 2002, Conditions de vie et aspirations des Français, Rapport pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales, Paris.
- Fagnani, J., 1995, L'allocation parentale d'éducation: effets pervers et ambiguïtés d'une prestation, Droit Social, 3.
- Fagnani, J., 1999, Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille, Droit social, 3.
- Fagnani, J., 2000, Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes, Bayard Ed, Paris.
- Fagnani, J., 2004, Les politiques familiales en France et en Allemagne: sœurs ou cousines éloignées? in Wolfgang Neumann (Hrsg.): Welche Zukunft für den Sozialstaat? Reformpolitik in Frankreich und Deutschland, Opladen: Leske und Budrich, noch nicht erschienen.
- Fagnani, J., Letablier, M.T., 2003, La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?, Premières Informations et Premières Synthèses, Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales, DARES, n°1-2.
- INED, 2003, /www.ined.fr/population-en-chiffres/indexF.html.
- Jenson, J., Sineau, M., 1995, Mitterrand et les Françaises. Un rendez-vous manqué, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.
- Legendre, F., Lorgnet, J. P., Mahieu, R., Thibault, F., 2004, Les aides publiques à la garde des jeunes enfants: états des lieux et perspectives, Recherches et Prévisions, noch nicht erschienen.
- OECD, 2002, Perspectives de l'emploi, Paris.

Liste der verwendeten Abkürzungen

Hinweis: Texte in Klammern sind nicht wortgenaue Übersetzungen sondern Erklärungen

AFEAMA, Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée (Unterstützung von Familien bei Beanspruchung einer Tagesmutter)

AGED, Allocation de Garde d'Enfant à Domicile (Zulage für bezahlte Kinderbetreuung am Wohnsitz)

APE, Allocation Parentale d'Education (Zulage für Eltern, die ihr Kind selber zu Hause betreuen)

ASU, Allocation de Salaire Unique (Zulage für alleinverdienende Väter)

CAF, Caisse d'Allocations Familiales (Familienausgleichskasse)

CNAF, Caisse Nationale des Allocations Familiales (nationale Familienausgleichskasse)

CREDOC, Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie (Forschungszentrum für das Studium und die Beobachtung der Lebensbedingungen)

DREES, Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques, Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales (Amt für Statistik)

INED, Institut National des Etudes Démographiques, 2003 (Nationales Institut für demografische Studien)

INSEE, Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques (Nationales Institut für Statistik und Wirtschaft)

OCDE, Organisation de Coopération et de Développement Economiques (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD)

PAJE, Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (Unterstützungs- und Betreuungsbeitrag für Kleinkinder)

Zusammenfassung

Die Familienpolitik Frankreichs hat sich seit den 70er-Jahren stark gewandelt. Nachdem zunächst Familien nach dem Einverdienerprinzip unterstützt wurden, integrierte man nach und nach das Modell der "berufstätigen Mutter". Neue Krippen und "Ecoles maternelles" (Vorschulen) sorgten dafür, dass immer mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen konnten. Die Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurde zunehmend akzeptiert und gesellschaftlich anerkannt. Einen richtiggehenden Boom erlebten in den 80er-Jahren die stark subventionierten individuellen Betreuungsformen. Diese Neuorientierung der Kleinkinderbetreuung war ein Zeichen für die wachsende Einflussnahme der Beschäftigungspolitik auf die Familienpolitik. Den meisten Frauen ist es nun möglich, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen ohne auf die Mutterschaft verzichten zu müssen, aber noch ist die Familienpolitik lückenhaft und mit Ambivalenzen behaftet.

VI. Wie Wirtschaft, Bildung und Familienpolitik sich gegenseitig auf die Sprünge helfen – aufgezeigt am Beispiel aus Finnland

Aila-Leena Matthies

1. Zur Einführung: Eine Erfolgsstory, die gegen die Konventionen der neoliberalen Erfolgsgeschichten spricht?

In einigen zentralen gesellschaftlichen Bereichen, wie in der Arbeitswelt, der Wirtschaft, der Familie oder in den Betreuungssystemen, lassen sich im europäischen Vergleich grosse nationale Unterschiede erkennen¹, trotz des globalen Konkurrenzdrucks und der zunehmenden europäischen Integration. Zum Glück muss man sagen, denn gerade die Wahrnehmung existierender Divergenzen ermöglicht es, über das jeweilige eigene System oder über einen allseits angestrebten Idealzustand kritisch nachzudenken, und die Machbarkeit alternativer Entwicklungswege in einer Gesellschaft zu erkennen. Einige dieser Unterschiede lassen sich historisch und kulturell verwurzelt nachvollziehen und sind nur langsam veränderbar. Andere Besonderheiten sind dagegen politisch gewollt, von gesellschaftlichen AkteurInnen umgesetzt und daher auch ständig potentiell ein Verhandlungsgegenstand.

Finnland stellt in der Gestaltung der sich wandelnden Bereiche der Wirtschaft, Familienkonstellationen und Bildung ein untypisches, extremes Beispiel dar. In den jüngsten europäisch und international vergleichenden Analysen ragt Finnland aussergewöhnlich positiv heraus und zwar durch Faktoren, die nicht nur überraschend, sondern in sich zunächst widersprüchlich erscheinen.

- Das Weltwirtschaftsforum hat Finnland zu der wettbewerbsfähigsten Volkswirtschaft gekürt und gleichzeitig zugegeben, dass Finnland eine aussergewöhnlich hohe Staatsquote mit starkem öffentlichen Dienstleistungssektor beibehalten hat².
- Nach der OECD-Studie "PISA"³ gehört das finnische Schulsystem zu einem der leistungsstärksten in der Welt, obwohl in seinem grundlegenden pädagogischen Konzept eine Leistungsorientierung im klassischen Sinne gar nicht zu finden ist, sondern es eher gegenteilige Merkmale enthält, die auf Deutsch mit dem abwertenden Begriff "Kuschelpädagogik" kategorisiert werden könnte.

¹ Siehe vergleichende Studien z.B. Gerhard / Knijn / Weckwert (2003); Dienel (2003); Kröger (2003).

² Siehe z.B. Fischermann (2002).

³ Siehe www.pisa.oecd.org. "The OECD Programme for International Student Assessment (PISA)" verglich in 32 Ländern, wie gut die Schule die 15-jährigen SchülerInnen auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereitet.

- Die finnischen Frauen fallen im europäischen Vergleich durch ihre hohe Erwerbstätigkeit in Vollzeitbeschäftigung sowie durch ihre exzessive Bildungsfreudigkeit (58% absolvieren einen Hochschulabschluss⁴) auf. Trotzdem erreicht ihr Land eine Geburtenrate (1,74), die den europäischen Durchschnitt (1.47) beachtlich übersteigt.

Genannte Faktoren, die selbst die Finnen überrascht haben, sind deswegen eine Analyse wert, weil sie insgesamt ein interessantes Gegenbeispiel zu Rhetorik und Denkmustern liefern, die momentan in der globalen, europäischen und auch nationalen Politik vieler Länder dominierend wirken: "Bessere Wettbewerbsfähigkeit durch Abbau von öffentlichen Ausgaben"; "mehr Kinder und weniger Arbeitslosigkeit durch Ausstieg der Frauen aus dem Arbeitsmarkt"; "bessere Leistungen der SchülerInnen und LehrerInnen durch stärkere Kontrolle und mehr Leistungsdruck". Je stärker diese Dogmen der neuen einseitig ökonomischen Weltreligion gepredigt werden, desto erstaunlicher erscheint es, dass es in der Tat moderne Informationsgesellschaften wie Finnland gibt, die einige dieser Dogmen widerlegen oder zumindest relativieren.

Diese widersprüchlichen Besonderheiten Finnlands versuche ich in diesem Beitrag in ihrer Gesamtbetrachtung zu verdeutlichen. Meines Erachtens kann keiner der genannten Politikbereiche isoliert voneinander, sondern nur in der gegenseitigen Abhängigkeit der Bereiche Arbeitsmarktpolitik, Familienpolitik und Bildungspolitik, verstanden werden.

Trotz einiger objektiver Vorteile gilt Finnland keinesfalls als ein harmonisches Modell der Sozialpolitik⁵, sondern auch die genannten zentralen Bereiche der Gesellschaftsgestaltung sind gegenwärtig in einer Arena heftiger Auseinandersetzungen: Brauchen junge Familien mehr Betreuungsangebote für die Kinder oder mehr "Zeitwohlstand" für beide Eltern? Wie lange dürfen Kinder im Schulalter nachmittags auf sich allein gestellt

⁴ Siehe www.OECD.org, "Education at a glance 2003".

⁵ Vergessen darf man nicht, dass Finnland wie jede Gesellschaft auch ihre besonderen Probleme hat. Um einige zu nennen; international gesehen ist die Selbstmordrate der finnischen Männer extrem hoch, eine überdurchschnittlich hohe Anzahl von Frauen stirbt wiederum durch Familiengewalt. Das öffentliche Gesundheitssystem weist grosse Funktionsprobleme auf und die regionale Ungleichheit in der Versorgung der BürgerInnen mit öffentlich existenziellen Dienstleistungen nimmt besorgniserregend zu. Akademisch ausgebildete Professionelle wie MedizinerInnen, LehrerInnen oder SozialarbeiterInnen haben immer seltener Lust auf Karriere in der Provinz und suchen ihre Chancen lieber in den südlichen und urbanen Regionen des Landes. Jugendarbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich hoch und Angebote der Jugendarbeit sind kaum gesetzlich garantiert.

⁶ Ilona Ostner in ihrem Vortrag "Familie – eine Funktion des Arbeitsmarktes?" am 14. Mai 2002 an der Hochschule Magdeburg-Stendal.

⁷ Geprägt wurde dieses Typologisierungskonzept vor allem von Jane Lewis, siehe auf Deutsch z.B. Lewis (2003) und auch Birgit Pfau-Effinger (1999).

⁸ Siehe Lewis, ebd., Pfau-Effinger, ebd.

⁹ Vgl. Birgit Pfau-Effinger, Angabe in der Fussnote 7.

bleiben? Wie können die Arbeitgeberkosten bei Schwangerschaft, Elternschaft und Krankheit des Kindes gerechter zwischen den ArbeitgeberInnen beider Eltern geteilt werden? In diesen komplexen Fragestellungen bahnt sich eine neue Perspektive an, die zeigt, dass Finnland zwar in mancher Hinsicht eine vorbildliche *arbeitsmarktfreundliche Familienpolitik* entwickelt hat, aber erst mühsam dabei ist, in eine *familienfreundliche Arbeitsmarktpolitik* umzusteigen. Ilona Ostner⁶ hat bereits davor gewarnt, dass die Familie zunehmend und primär eine Arbeitsmarkt- und Konsumfunktion in der globalen Marktwirtschaft erhält und dass dies als Familienfreundlichkeit verkauft wird. Auch diese Tendenzen sollen in diesem Beitrag in die Betrachtung einbezogen werden.

2. Historische und aktuelle Züge des finnischen Geschlechtermodells

Finnland gehört zu den Ländern, die – auf Grund der elterlichen Erwerbsmuster und Betreuungskulturen der Kinder – in der vergleichenden sozialpolitischen Forschung⁷ der Kategorie *“Doppelkarrieremodell“* zugeordnet werden⁸. In diesem Modell sind sowohl Mann wie auch Frau Vollzeit beschäftigt, und die Kinderbetreuung wird von formellen Organisationen, in Finnland hauptsächlich von kommunalen Einrichtungen, geleistet.

Rein theoretisch besitzen in diesem Modell beide Eltern, unabhängig vom Geschlecht, die Option, ihr Leben möglichst vielfältig zu gestalten und alle Lebensbereiche, inklusive Beruf und Kinder, gleichmässig zuzulassen. Vor die Entscheidung “entweder das Eine oder das Andere” werden die finnischen Eltern in dieser Frage gar nicht gestellt. In der Praxis verteilt sich diese Vielfalt dennoch ungleichmässig: Die Chancen der Vielfalt im Sinne von Familienarbeit und Betreuungszeiten neben der Berufstätigkeit werden – trotz gesetzlich garantierter Rechte und finanziellen Ausgleichs – von den Vätern erst in geringem Masse wahrgenommen. Die einseitige Erwerbsneigung der Väter wird nur von einzelnen mutigen Individuen aufgebrochen.

Frauen machen fast die Hälfte (47%) der Arbeitskraft in Finnland aus und arbeiten in der Regel in Vollzeit. Die Frauen haben die Männer des Landes in der Erwerbstätigkeit nicht nur eingeholt, sondern im Bildungsgrad bereits überholt: Frauen haben den höheren Anteil an akademischen Abschlüssen und belegen auch intensiver als Männer die Fortbildungsangebote. Frauen belegen schon lange die Mehrheit der universitären Studienplätze und neuerdings 25% der Professuren – immerhin ein Spitzenwert im europäischen Vergleich. Eine politische Teilhabe in der Gesellschaft ist für finnische Frauen schon lange eine Selbstverständlichkeit: sie erhielten als erste Frauen in Europa (1905) das Wahlrecht gleich bei der ersten Einführung des allgemeinen Wahlrechts, bereits im ersten Kabinett waren Ministerinnen beteiligt. Ein Drittel der Abgeordneten des heutigen finnischen Parlaments und 63% der finnischen Abgeordneten des Europäischen Parlaments sind Frauen. Momentan übernehmen Frauen auch mehrere Spitzenpositionen des politischen Systems. Allerdings sind Frauen in den vergleichbaren Etagen der finnischen Wirtschaft kaum zu finden.

Worauf geht eine solche Anhäufung von Gleichstellungsfaktoren zurück? Birgit Pfau-Effinger⁹ hat gerade am Beispiel Finnland gezeigt, wie das Geschlechtermodell des jeweiligen Landes in einem historisch-kulturellen und ökonomischen Kontext zu verste-

hen ist. Zu den historischen Erklärungen des Geschlechtermodells Finnlands möchte ich hier nur einige Anekdoten und Entwicklungslinien hervorheben. Als Finnland das erste Mal dokumentarisch in der Weltgeschichte erwähnt wurde, ging es um die finnischen Frauen: Tacitus, Konsul des hoch entwickelten römischen Reiches, hatte in seiner Schrift *Germania* etwa im Jahr 98 n. Chr. festgehalten, dass im Norden Europas ein Volk namens Finnen lebt, das so barbarisch ist, dass seine Frauen überall mit den Männern hingehen, sogar auf die Jagd¹⁰. Entsprechendes ist in steinzeitlichen archäologischen Funden (Felsenmalerei, Gräber) bestätigt worden: Frauen in Finnland mussten unter den harten Lebensbedingungen ihres Landes schon immer stärker mit für das Überleben sorgen als in anderen Gebieten. Die Mehrheit der finnischen Männer konnte sich praktisch in keiner historischen Periode "eine Hausfrau leisten".

Ob in der volkstümlichen Mythologie oder in der modernen Erziehung, die wirtschaftliche Unabhängigkeit und Selbstbestimmung der Frau gilt in Finnland als eine Selbstverständlichkeit. Insofern erklärt sich ihre Berufstätigkeit kaum durch eine bewusste Emanzipation, schon gar nicht durch massive feministische Einflüsse, sondern zum grössten Teil durch eine fehlende wirtschaftliche Alternative.

Bis in die 60er Jahre war Finnland vorwiegend ein Agrarland, dessen Agrarwirtschaft aus kleineren bäuerlichen Familienbetrieben bestand. Auf den oft abgelegenen Höfen waren die Arbeitseinsätze von Mann und Frau gleichermaßen unverzichtbar. In den erst spät aufkommenden Industrie- und Dienstleistungsbranchen waren Frauen als günstige Arbeitskräfte ebenfalls gefragt. Durch die fast ununterbrochene Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt bzw. in der Produktion war es selbstverständlich, dass sie im Aufbau staatlicher Sozialversicherungen (z.B. Rente, Krankenversicherung) nach dem zweiten Weltkrieg als Individuen mit eigenständiger Versicherungsleistung und eigenem Anspruch erfasst und nicht als "abhängige Familienmitglieder" mitversichert wurden. Dieselbe Logik galt auch in der Etablierung des Bildungswesens: Alle BürgerInnen wurden bei der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes benötigt, alle sollten daher möglichst gleiche Bildungschancen haben.

Dass gewisse kulturelle Muster (Tradition) und die gesellschaftspolitischen Strukturen (Bildungschancen und Erwerbsdruck) die finnischen Frauen schliesslich begünstigt, gestärkt und selbständiger gemacht haben, kann nicht zu einem Mythos der starken Frauen generalisiert werden und schon gar nicht als "Verschwächung" der Männer ausgelegt werden. Dennoch wird mit gewisser Berechtigung des Öfteren die Frage aufgeworfen, ob nicht finnische Männer Verlierer seien angesichts des Erfolgs der Frauen in der Gesellschaft. Das Schulsystem spornt scheinbar die jungen Männer nicht genügend an und die starke Präsenz der weiblichen Mitarbeiterinnen in den Betreuungs- und Bildungseinrichtungen wirkt sich eher negativ auf männliche Sozialisationsmuster aus. Armut in Finnland ist männlich, zumindest nach dem Bezug von Sozialhilfe und in den sozialen Ausgrenzungsprozessen. Die niedrigere Lebenserwartung der Männer signalisiert schliesslich eine andere Art existenzieller Ungleichheit, welche aber nicht nur in Finnland zutrifft.

Gegenargumente dazu: Frauen werden nach wie vor von den zentralen Machtstellen der Wirtschaft ausgegrenzt und bekommen trotz höherer Bildungsanstrengungen durchgängig weniger Gehalt. Auch das postmoderne Risiko der Job-hopper-Generation hat besonders stark die Frauen betroffen: Seit den 90er Jahren werden 50% der Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, aber nur 18% der Männer.

Ingesamt lassen die genannten Argumente und Gegenargumente vermuten, dass nicht nur das gesellschaftliche Geschlechtermuster der finnischen Frauen im internationalen Vergleich anders ist, sondern womöglich auch das der finnischen Männer, was die unterentwickelte Männerforschung des Landes noch nicht ausgiebig theoretisiert hat.

Resümierend ist festzuhalten, dass das gesellschaftliche Geschlechtermuster der Frauen in Finnland sich weitgehend angepasst hat an das, was als "männliche Norm" gilt: finanziell unabhängig, voll berufstätig, bildungsorientiert, effektiv, politisch mitgestaltend. Solche junge Frauen findet man heute allerdings überall in Europa, nur haben sie meistens dann – anders als in Finnland – auf (mehrere) Kinder verzichtet. In der aktuellen Geschlechterdebatte geht es aber darum, dass die männliche Norm viel zu einseitig und schliesslich auch zerstörerisch ist. Könnte eine Annäherung beider Geschlechter, an einer Norm "Frau" bzw. an einem Modell jenseits der Geschlechterdichotomie bedeuten, dass alle Lebensbereiche beider Elternteile sich ausgeglichener die Waage halten? Sicher ist es der Volkswirtschaft dienlich, wenn sie hoch gebildete junge Eltern in grenzenloser zeitlicher und räumlicher Flexibilität zur Verfügung hat. Aber gerade dies scheinen junge Eltern nicht mehr bedingungslos mitzumachen, weil der Verlust an Lebensqualität zu hoch ist.

3. Kindertagesbetreuung: Versorgung, Bildung, Loyalitätspfand der Steuerzahlenden, soziale Integration, professioneller Gestaltungsraum für Frauen...

Die lange und vergleichsweise starke Mitwirkung beider Geschlechter in der politischen Gestaltung des skandinavischen Gesellschaftsmodells sowie die offensive Bildungsbeteiligung der Frauen sind nicht ohne Ergebnis geblieben, sondern spiegeln sich darin wieder, welche Schwerpunkte die Politik sich vornimmt und mit welcher Qualität diese umgesetzt werden. Eine Spezialität des nordischen Wohlfahrtsstaatsmodells ist, dass es sich nicht nur als monetäres System der Sozialversicherung versteht, sondern dem Sektor der Dienstleistungen – im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich – eine mindestens vergleichbare, wenn nicht sogar höhere Signifikanz anrechnet¹¹.

¹⁰ Zitiert nach Merja Manninen (1990).

¹¹ Mehr dazu vgl. z.B. Julkunen (1990) und Sipilä (1997).

Die Dienstleistungen, die fast von allen BürgerInnen in Anspruch genommen werden, legitimieren im Gegenzug die relativ hohen Steuerbelastungen: man bekommt auch etwas Sichtbares und Unmittelbares für die an Staat und Kommunen bezahlten Abgaben. Hinzu kommt, dass die Dienstleistungen einen quantitativ aussergewöhnlich umfangreichen und auch qualitativ anspruchsvollen Arbeitsmarkt anbieten. Diese Stellen werden vor allem von Frauen mit relativ hoher Bildung besetzt. Anders ausgedrückt: Der enorme Ausbau des öffentlichen Dienstleistungssektors in Finnland im Bereich Bildung, Soziales und Gesundheit war finanziell möglich, weil der Staat auf die kostengünstige Arbeitskraft der Frauen zurückgreifen konnte. Dadurch wurde ein preiswerter "dienstleistungs-gewichtiger Wohlfahrtsstaat" für das Land geschaffen¹². Die Einkommensunterschiede der Geschlechter erklären sich somit hauptsächlich aus der starken Segregation des Arbeitsmarktes. Andererseits erklärt sich auch aus diesen Zusammenhängen der Begriff "women-friendly welfare state"¹³, der eine besondere Verbundenheit der Frauen mit dem nordischen Wohlfahrtsstaatstypus verdeutlicht¹⁴.

Ein subsidiäres oder marktwirtschaftliches Denken, nach dem die BürgerInnen grosse Auswahl von konkurrierenden sozialen Dienstleistungen haben sollten, hat in Finnland kein Echo erhalten. Auch gibt es nur einen geringen Anteil von Kindertageseinrichtungen in freier Trägerschaft¹⁵. Kommunale Dienstleistungen, wie Kindertagesbetreuung, bedeuten also keineswegs Dienste "zweiter Klasse", sondern integrieren Kinder und Elternhäuser aus allen sozialen Schichten auf einem recht hohen qualitativen Niveau.

Dass Berufsleben und Nachwuchs sich für finnische Eltern nicht gegenseitig ausschliessen, liegt in erster Linie am finanziellen Ausgleich während der Mutterschafts- und Elternschaftszeiten und an der durchgehenden Kindertagesbetreuung. Die Logik klingt zunächst einfach: Beide Eltern werden auf dem Arbeitsmarkt gebraucht, gleichzeitig will die Gesellschaft nicht auf den Nachwuchs verzichten. Also muss beides für die Eltern, insbesondere für Frauen, attraktiv gemacht werden. Im Prinzip gilt dasselbe in allen skandinavischen Ländern und war auch die Logik in der DDR und in den meisten osteuropäischen Ländern.

Weiterhin ist klar, dass die Kindertagesbetreuung eine unabdingbare Voraussetzung für die Berufstätigkeit beider Eltern und für die Geburtenrate ist¹⁶. Ohne das Bewusstsein, dass jedes Kind in einer Tagesbetreuung einen Platz erhält, dort gut versorgt und gefördert wird und somit die weitere Erwerbstätigkeit der Eltern absichert, würde der Wunsch nach einem Kind in vielen Fällen auch nur ein Wunsch bleiben. Allein die Existenz des zuverlässigen Betreuungssystems hat daher sicher eine an sich schon förderliche Funktion für die Reproduktion der Bevölkerung¹⁷. Genauso entscheidend ist aber auch die Option, für eine Weile abgesichert aus dem Berufsleben aussteigen zu können.

Das Kindertagesbetreuungsgesetz Finnlands von 1973 verpflichtet die Kommunen dazu, eine Kindertagesbetreuung entweder in Kindertageseinrichtungen oder bei Tagesmüttern für alle Kinder nach Bedarf bereit zu stellen. Im Jahr 1994 wurde das Gesetz auf alle Kinder von 0 bis 7 Jahre als subjektives Recht unabhängig davon erweitert, ob Eltern berufstätig sind oder nicht. Seit den 80er Jahren wird die häusliche Betreuung mit Hilfe des Erziehungsgeldes gleichwertig mit der Kindertagesbetreuung in Einrichtungen gefördert. Familien sollten möglichst kostenneutral entscheiden können, ob sie die Kin-

der selber betreuen oder ihr Recht auf kommunale Betreuung wahrnehmen. Die Elternbeiträge der Kindertagesbetreuung sind nach dem Einkommen der Eltern gestaffelt.

Auf Grund von langen Elternschafts- und Erziehungszeiten, Geburt der Geschwister oder auch temporärer Erwerbslosigkeit der Eltern verläuft eine Betreuung selten nur nach einem Modell. Fast jedes Kind hat Erfahrungen sowohl mit der Kindertagesbetreuung als auch mit einer Zeit zu Hause mit einem Elternteil und mit Geschwistern. Entsprechend vielfältig erleben auch die Eltern diese Jahre. So werden durchschnittlich 24% der Kinder unter 3 Jahre in einer Einrichtung betreut. Von den 3- bis 6-jährigen Kindern sind 66% in der Tagesbetreuung und 34% zu Hause¹⁸.

Die Kinder werden in Finnland in dem Kalenderjahr eingeschult, in dem sie das Alter von 7 Jahren erreichen. Ein kostenloser Vorschulunterricht ist für die 6-jährigen Kinder ein freiwilliges Angebot und wird entweder in einer Kindertagesstätte oder in einer Schule für ein paar Stunden am Tag erteilt. Dieses Angebot nehmen 96% der Zielgruppe in Anspruch. Für die ersten beiden Schuljahre wurde noch bis Mitte der 90er Jahre in den Kindereinrichtungen eine Nachmittagsbetreuung fast flächendeckend angeboten. Dies wurde aber in der Zeit der Finanzkrise stark abgebaut.

Im internationalen Vergleich ist der Betreuungsschlüssel¹⁹ in den Kindereinrichtungen interessant und erklärt sowohl die Qualität, die besonderen Funktionen als auch das Beschäftigungsvolumen des Systems der Kindertagesbetreuung. Laut staatlicher Vor-

¹² Siehe Julkunen (1992).

¹³ Im Gegensatz zu den britischen und mitteleuropäischen Feministinnen, die den Wohlfahrtsstaat lange als eine patriarchale Institution begriffen, erkannten die nordischen Wissenschaftlerinnen, dass ihr Wohlfahrtsstaat durchaus als "frauenfreundlich" bezeichnet werden kann.

¹⁴ Siehe Hernes (1987).

¹⁵ Das Experiment der Privatisierung als "Modernisierung" blieb in der 1990er Jahren eine staatlich initiierte Modeerscheinung. Allerdings ist zu erwarten, dass die Absicht der EU, die angebliche Wettbewerbsbegünstigung der Kommunen und Wohlfahrtsverbände abzubauen, um "freien Markt der Dienstleistungen" und womöglich multinationale Konzerne in den Bereich der Dienstleistungen zuzulassen, in Finnland keine Begeisterung erzeugt, sondern den EU-Gegnern Argumente liefert. Siehe dazu u.a. Matthies (1998a).

¹⁶ Dagegen wurde die Gestaltung der Schule kaum im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit der Eltern betrachtet. Eine relativ lange Dauer des Schultages und das warme Mittagessen ergaben sich in finnischen Schulen schon von Anfang an, allein wegen der langen Schulwege, und hatten in dem Sinn wenig mit der Berufstätigkeit der Eltern zu tun.

¹⁷ Auch wenn diese These in Finnland nicht experimentell exakt nachgewiesen werden kann, wurde sie im Experiment deutsche Wiedervereinigung erwiesen: Frauen der neuen Bundesländer hörten 1990 praktisch auf, Kinder zu bekommen (Geburtenrate sank 60% in einem Jahr) u.a. weil der Fortbestand der Betreuungseinrichtungen ein Unsicherheitsfaktor wurde bzw. mit höheren Kosten verbunden war. Siehe dazu z.B. Matthies (1998b).

¹⁸ www.stakes.fi "Facts about Finnish Social Welfare and Health Care 2003".

¹⁹ Siehe z.B. www.OECD.org. Starting Strong. Early Childhood Education and Care.2001.

gaben hat ein/e BetreuerIn bei Kindern unter 3 Jahren maximal vier Kinder und bei Kindern im Alter von 3 bis 7 Jahre maximal sieben Kinder zu betreuen, was erheblich über dem europäischen Betreuungsschlüssel liegt und eine andere Intensität der Betreuung und Förderung ermöglicht. Auch die Qualifikation des Personals weicht von den europäischen Werten nach oben ab. Eine zentrale Berufsgruppe sind die "KindergartenlehrerInnen" (finn. "lastentarhanopettaja", LTO), die eine 3- bis 5-jährige universitäre Ausbildung (BA oder MA) erworben haben und ständig fortgebildet werden, um auf dem neuesten Wissensstand der frühkindlichen Förderung und Pädagogik zu bleiben. Es ist gesetzlich geregelt, dass jede dritte Betreuungsperson in der Kindereinrichtung diesen akademischen Abschluss der KindergartenlehrerIn haben muss^{20, 21}.

Insgesamt werden Kindertagesstätten in Finnland nicht als beliebige um Spenden bittende Wohlfahrtseinrichtungen für arme, berufstätige Mütter angesehen, sondern ihre europäisch gesehen hohe Qualität und öffentlichpolitisch garantierte Zuverlässigkeit ist von enormer Bedeutung gerade für bildungs- und karriereorientierte Eltern – und indirekt auch für ihre ArbeitsgeberInnen. Schliesslich ist es der Wirtschaft auch förderlich, wenn Eltern von Betreuungsproblemen entlastet sind und sich beruflich einsetzen können, wenn Kinder gesund bleiben und ihre Entwicklung optimal und nach besten wissenschaftlichen Erkenntnissen gefördert wird²².

4. Was ist in den finnischen Schulen anders? Erklärungsansätze des PISA-Erfolgs

Im Folgenden bemühe ich mich auf den Punkt zu bringen, wie das nach den PISA-Ergebnissen der OECD oft gelobte finnische Schulsystem im Gesamtkontext eines speziellen Gesellschaftsmodells eingebettet ist, und wie die angeblichen Erfolge zu erklären sind. Meine These ist, dass es dabei nicht nur um schulinterne lerntechnische Aspekte oder didaktische Tricks geht, sondern um ein komplexes Bündel von Faktoren, auf deren Gesamtwirkung es ankommt.

Der wichtigste Faktor ist meines Erachtens, dass Finnland schon seit langer Zeit einen politisch-gesellschaftlichen Konsens über das Modell der Breitenbildung erreicht hat und eine Schulform durchgesetzt wurde, die in ihren Grundlagen für alle Kinder ein einheitliches und relativ hohes Bildungsniveau anstrebt, unabhängig von der sozialen Herkunft. Es gibt eine breite grundsätzliche Übereinstimmung, dass Bildung der zentrale Wirtschaftsfaktor Finnlands ist und Investitionen in die Bildung ökonomisch sinnvoll sind.

Die seit Anfang der 70er Jahre anstelle eines dreigliederten Systems eingeführte einheitliche 9-jährige Grundschule²³ wurde regionalpolitisch und wirtschaftspolitisch forciert, erhielt aber zunächst heftigen Widerstand vor allem von den LehrerInnen und ihrer Gewerkschaft. Der ökonomische Sprung Finnlands während der letzten 30 Jahre, von einem unterentwickelten peripheren Agrarland zu einer modernen Informationsgesellschaft, hat den "Schulwechsel" im Nachhinein bestätigt. Ein relativ hohes Bildungsniveau der gesamten Bevölkerung hat die raschen wirtschaftlichen Umstrukturierungen Finnlands möglich gemacht: Die Menschen können flexibel in neue Aufgaben umgeschult werden, und Fortbildung und Umschulung gehören als Normalität zum Lebenslauf.

Als zweiten Erfolgsfaktor möchte ich die allgemeine atmosphärische Gestaltung und eine fördernde Grundeinstellung der finnischen Schule nennen. Man geht von der Annahme aus, dass ein Kind dann optimal lernt, wenn es gern zu Schule kommt, sich dort möglichst wohl fühlt und ohne Angst und sonstige Belastungen auf das Lernen konzentrieren kann. Die hohe Priorität des psychosozialen und physischen Wohlbefindens der SchülerInnen spiegelt sich wieder in relativ guten äusserlichen materiellen Ausstattungen, gemeinsamem warmen Mittagessen und vor allem auch in der breite Palette von professionellem Betreuungspersonal²⁴. LehrerInnen sind allgemein hoch motiviert. Keine Schule läuft ohne Probleme, aber die Schulen haben Möglichkeiten, individuell und gestalterisch rasch in die entstehenden Probleme einzugreifen. Bis zum 6. Schuljahr erhalten die SchülerInnen keine Noten sondern leisten Selbsteinschätzungen bzw. erhalten Fremdeinschätzungen, die sich nicht auf einen Vergleich mit MitschülerInnen, sondern auf die eigene Zielsetzung und die eigenen Reserven und Bewältigungen des Lernstoffes beziehen.

Als drittes würde ich die integrierte und individuelle Förderung zum Abbau von Lernschwächen und Lernproblemen in der Schule nennen. Nach finnischem Denkmuster kann eine moderne Informationsgesellschaft es sich nicht leisten, einen Teil der Jahrgänge schon im Voraus in die soziale Ausgrenzung und Aussichtslosigkeit zu schicken. Wissenslücken bzw. Lernprobleme müssen unmittelbar aufgefangen werden. Wenn das Kind, die/der LehrerInnen oder die Eltern Lernprobleme erkennen, können diese sofort durch individuelle Förderstunden oder durch Einsatz von SonderpädagogInnen bzw. LehrerassistentInnen in der Schule bearbeitet werden.

²⁰ Typischerweise lässt sich daraus folgende maximale Gruppengrösse ableiten: Eine Gruppe von Kindern unter 3 Jahren hat maximal 12 Kinder und wird von einem oder einem/einer KindergartenlehrerIn und zwei ErzieherInnen bzw. KinderpflegerInnen betreut. Bei den Kindern im Alter von 3 bis 7 Jahren beträgt die maximale Gruppengrösse 21 Kinder, die von zwei KindergartenlehrerInnen und einer Kinderpflegerin betreut werden. Darüber hinaus können auch sog. "Geschwistergruppen", d.h. altersgemischte Gruppen, gebildet werden, in denen insgesamt maximal 15 Kinder unter und über 3 Jahren zusammen betreut werden. Gemäss dem Betreuungsschlüssel nimmt ein behindertes Kind einen doppelten Platz ein oder hat zusätzliche Betreuungspersonen.

²¹ Mehr über die Kindertagesbetreuung in Finnland z.B. in Matthies (2003).

²² Dass Eltern sich praktisch um keine Spendenaktionen, Kochdienste oder Trägeraufgaben der Kindeinrichtung kümmern müssen, verdünnt natürlich andererseits ihre zivilgesellschaftlichen Beteiligungsnetzwerke.

²³ Mehr zum Aufbau des finnischen Bildungssystems, siehe z.B. www.edu.fi/info/system und Matthies (2002).

²⁴ Die Lehrenden und Lernenden sind nicht allein gelassen, sondern haben ein Team oder Netz von SchulassistentInnen, KollegInnen, SchulsozialarbeiterInnen, Schulschwester, PsychologInnen, StudienberaterInnen und SonderpädagogInnen um sich, die flexibel eingeschaltet werden können.

Sonderschulen und Sonderschulklassen wurden weitgehend abgebaut und deren Fachkräfte in die Regelschulen integriert. So gibt es keine andere Alternative, als sich als Team in der Schule so gut wie möglich zu bemühen und alles auszuprobieren, damit jedes Kind mitkommt. Wiederholungen der Klassen kommen kaum vor und würden als Versagen der Schule angesehen werden. Für die Lernförderung kann jede Schule in dem ihr gegebenen finanziellen Rahmen die besten Lösungen für jedes Kind individuell entwickeln. Es ist kein Stigma, diese Leistungen entgegen zu nehmen. Kinder gehen in der Regel gern zum Förderunterricht.

Als viertes sind die relativ umfangreiche Autonomie und das moderne Schulmanagement finnischer Schulen im Vergleich mit vielen andern Ländern auffallend. Die positiven Aspekte des New Public Managements – wie Zielvereinbarung und Globalbudgetierung, eigene Stundenrahmen und Teamarbeit – sind so umgesetzt, dass sie das Vertrauen in die Kompetenz der Lehrenden und der einzelnen Schulen unterstreicht. Der Schulleitung ist von oben recht viel Macht delegiert worden, dennoch muss das gesamte Personal gleichberechtigt einbezogen werden.

Schliesslich ist davon auszugehen, dass in die PISA-Ergebnisse, die über die Lernerfolge der 15-jährigen SchülerInnen Auskunft geben, auch die Wirkungen anderer Ebenen des gesamten Bildungswesens hineinfließen. Dazu gehören der Besuch der vorschulischen Einrichtungen der Kinder genauso wie die Ausbildung der Lehrenden, die sehr hohe Aufnahmebedingungen für die akademischen Studien in Finnland stellt, aber von Anfang an anwendungsorientiert teils in authentischen Klassenzimmersituationen stattfindet. Ob Fortbildung der Lehrenden, Bildungsorientierung der Eltern, allgemeine Lesegewohnheiten und öffentliche Bildungsangebote, sowie das Netz der Bibliotheken, der Erfolg der Schule steht in Verbindung mit einem bildungsfördernden Umfeld.

Um nicht ein zu rosiges und somit unglaubwürdiges Bild über das finnische Schulsystem zu vermitteln, seien einige Themen aus dessen aktuellen Problemdebatten angegriffen. Seit einigen Jahren wird an der Schnittstelle der Bildungs-, Familien- und Arbeitsmarktpolitik über die sogenannte "Nachmittagslücke" der Kinder kontrovers diskutiert und es werden dazu Lösungskonzepte entwickelt.

Die Länge des Schultags wird in Finnland von jeder Schule selbst bestimmt und geht in der Regel bis in die Nachmittagsstunden, jedoch nicht so lange wie der Arbeitstag der Eltern. Die grösste Versorgungslücke entsteht gerade bei den kleinsten SchülerInnen, die zwar ein warmes Mittagessen bekommen, aber nach der Schule theoretisch mehrere Stunden Zeit haben, bevor ihre Eltern von der Arbeit nach Hause kommen. Generell

²⁵ Siehe Fussnote 23.

wird von den Kindern in Finnland im Alter von 7 Jahren bereits ein hohes Mass an Selbstständigkeit erwartet – eine Anforderung, die in der jetzigen Debatte angesichts der zunehmenden Risiken des urbanen und medialen Sozialisationsumfeldes kritisch hinterfragt wird.

Während noch bis Anfang der 90er Jahre die Kommunen in den Kindertagesstätten Nachmittagsgruppen für die kleinen SchülerInnen zur Verfügung stellten, wird heute versucht, mit einer Vielfalt von mehr oder weniger provisorischen Lösungen die Nachmittagslücke zu schliessen. Nach der Empfehlung einer eigens berufenen staatlichen Kommission werden seit 2003 die Kommunen dazu verpflichtet, Betreuungsangebote nach Bedarf für die SchülerInnen anzubieten. Dazu gehören beispielsweise Nachmittagsclubs in der Schule, die auch mit ausserschulischen Organisationen gestaltet werden können, oder Experimente mit Verlängerung des Schultags vor allem durch eine ausgedehnte Mittagspause mit Erholungsangeboten. Aber neben den zusätzlichen Angeboten wurde auch die vorhandene Variante erweitert, dass Eltern ihre Erwerbstätigkeit während der ersten Schuljahre des Kindes reduzieren, entweder zu einem Sabbatjahr oder zum verkürzten Arbeitstag. Neu ist dabei, dass die verkürzte Arbeitszeit zwischen den beiden Eltern flexibel geteilt werden kann und somit die Arbeitgeber beider Elternteile zu den Kostenträgern gehören. So wird die Nachmittagslücke in erster Linie als gesellschaftspolitisches und nicht als ein privates Problem betrachtet.

Weitere Problemzonen des finnischen Schulsystems wurden durch die intensive schulbegleitende Forschung erkannt. Die Benachteiligung der männlichen Schüler scheint eine Herausforderung zu sein, die inzwischen zwar immer glaubwürdiger nachgewiesen wurde, aber deren Lösung sich als schwierig darstellt, solange der Beruf des Lehrers für Männer nicht attraktiver wird bzw. männliche Studienbewerber mit ihnen in der Regel schlechteren Abschlussnoten geringere Aufnahmechancen zum Lehrstudium haben. Eine Quotenregelung des Lehrerberufes hat in dem Sinn wenig gewirkt, weil männliche Lehrer selten im Schulbetrieb – vermutlich wegen des niedrigen Gehalts – verbleiben, sondern auf der Karriereleiter nach oben oder aus der Schule heraus gehen. Wichtig wäre wahrscheinlich auch spezielle Gendersensitive pädagogische Ansätze aus der Männerforschung in der Schule umzusetzen.

Grosse Sorgen schliesslich bereitet derzeit für die finnische Bildungspolitik²⁵ die zunehmende regionale Ungleichheit in der Qualität der Schulen. Auch dieses Problem ist teils mit der Geschlechterfrage – Jungen aus der Provinz erscheinen besonders "schlechte Karten" und wenig Lust auf Bildung zu haben – und teils mit der Wirtschaft verknüpft. Je weniger Arbeitsplätze und je mehr Wegzug von Professionellen aus Problemregionen, desto weniger Attraktivität und finanzieller Freiraum für die Schule.

Eine wichtige Botschaft der PISA-Studie ist, dass eine vernünftige öffentliche Versorgung im Bereich "Bildung und Soziales" eben keine unerträgliche Belastung für die Wirtschaft ist. Im Gegenteil. Es hat sich erwiesen, dass Investitionen in die Bildung gerade eine Voraussetzung für eine zukunftsorientierte und flexible Volkswirtschaft sind und zur Überbrückung von Krisen beitragen. Trotz grosser Sparmassnahmen in den letzten 10 Jahren genießt die Bildung im finnischen politischen System einen vergleichsweise bevorzugten gesellschaftlichen Stellenwert.

5. Perspektiven einer neuen europäischen Familienpolitik – für die Emanzipation beider Eltern

In Finnland aber auch in anderen skandinavischen Ländern sind in der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zwei Diskussionsfronten zu erkennen. Einerseits wird angestrebt, die öffentliche Verantwortung für Betreuungsangebote der Kinder zu erweitern im Sinne von Nachmittagsbetreuung der SchülerInnen. Diese Zielsetzung steht jedoch kontrovers zur Forderung nach Arbeitszeitverkürzung und einem familienfreundlicheren Arbeitsleben insbesondere für die Väter. Mit der zunehmenden Abwesenheit der Eltern, und gerade der Väter, werden manche neuen psychosozialen Problemerkcheinungen der Kinder und Jugendlichen erklärt. Daher wäre es wünschenswert, dass andere europäische Länder, in denen es an sich berechnigte familienpolitische Forderungen gibt, nicht nur das skandinavische Modell einholen, sondern im Stande wären, dieses sogar zu überholen, (indem sie z.B. die Fehlentwicklungen des skandinavischen Modells vermeiden)²⁶.

Was junge Familien, die sowohl mit der Karriere als auch mit den Kindern verbunden sind, am meisten vermissen, ist der so genannte Zeitwohlstand. Zeit ist es, deren Knappheit die Berufstätigen, oft schon mobilen oder pendelnden Familien, am meisten belastet. Wegen des Zeitmanagements und dem Anspruch auf eigene Zeit entstehen die meisten innerfamiliären Konflikte – beim gleichzeitig bestehenden Ziel, eine möglichst hohe Qualität der knappen gemeinsamen Zeit zu erreichen.

Der Wunsch nach Zeitwohlstand äussert sich eigendynamisch und vermischt die Karten einer traditionellen Gleichstellungspolitik, entspricht aber durchaus den modernisierungstheoretischen Thesen über eine individuelle und gleichzeitig pluralistische Lebensgestaltung, die den traditionellen Geschlechterkategorisierungen entflieht.

In Umfragen²⁷ zu optimalen Arbeitszeitregelungen wurde belegt, dass über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen unabhängig vom Geschlecht sich vor allem weniger Arbeitszeit wünschen und bereit sind, unter Berücksichtigung finanzieller Konsequenzen kürzer zu arbeiten. Besonders stark ist diese Äusserung bei Eltern kleiner Kinder. Nicht nur über die fehlenden Dienstleistungen, sondern auch über Überforderung durch den Beruf, Überstunden und Angst um den Job klagen heutzutage junge Eltern. Gleichzeitig kommen Horrormeldungen aus den Schulen und aus der Jugendhilfe über die Verwahrlosung der Kinder und die angeblich abnehmende Erziehungskompetenz der Eltern.

Die neue Suche nach Zeitwohlstand macht sich bemerkbar auch in dem Umfang, wie die vorhandenen Möglichkeiten der beruflichen Freistellung von Eltern – allerdings hauptsächlich von Müttern – ausgeschöpft werden. Auch in Finnland lehnen zunehmend mehr junge Frauen das volle Doppelbelastungsmodell ihrer Mütter ab. Die Erziehungsfreistellung nach der Geburt des Kindes wird relativ umfangreich und weithin ausgeschöpft, so dass die einstigen VorkämpferInnen der Tagesbetreuung hier schon einen frauenpolitischen Backlash zu erkennen vermuten. Aber auch die Bereitschaft beider Eltern, bei der Einschulung des Kindes nochmals die Erwerbstätigkeit zu reduzieren, ist ein Zeichen eines Wertewandels oder zumindest einer anderen Prioritätensetzung.

Viele junge Frauen gehen so weit, dass der Wunsch nach Kindern nur dann realisiert wird, wenn der Partner sich gleichermaßen an den familiären Verpflichtungen beteiligt bzw. gleichermaßen auf die Berufstätigkeit verzichtet. Das Arbeitsleben soll sich diesen Anforderungen stellen, unterstützt durch die staatliche Väterpolitik. In dieser Variante der Geschlechterpolitik kann sich auch der Vater an der Norm der Frau orientieren²⁸.

Zunehmend wird gerade aus der Sicht von Schule und Familie kritisch gefragt, inwieweit die Familien eigentlich ihre Lebensgestaltung nach den Interessen der Wirtschaft und des Berufslebens ausrichten sollen. Lieber wüsste man, dass über eine gerechtere Verteilung der bezahlten Arbeit bzw. Reduzierung der Arbeit geredet wird. Und gemeint ist hier nicht nur die Verteilung zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen den überbelasteten Erwerbstätigen und den frustrierten Erwerbslosen in dem Sinne, dass alle zwar Arbeit, aber etwas weniger, und zugleich auch mehr Freizeit und Familienzeit d.h. Zeitwohlstand hätten.

Mit zwei konkreten väterpolitischen Reformen ist die finnische Gesellschaft momentan bemüht, den Anforderungen einer geschlechtermässig ausgeglicheneren Familien- und Arbeitsmarktpolitik entgegen zu kommen. Anfang 2003 wurde der von der Mutter unabhängig bezahlte²⁹ Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen auf einen ganzen Monat verlängert. Der einjährige Elternschaftsurlaub und die Erziehungsfreistellung bis zur Vollendung des 3. Lebensjahrs des Kindes von jeweils einem der beiden Eltern bleiben dabei unberührt, genauso wie der 6-wöchige Mutterschaftsurlaub. Darüber hinaus wurde geregelt, dass die Eltern die Erziehungsfreistellung untereinander so teilen können, dass beide ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeit reduzieren. Diese Regelung wurde jedoch von der Zustimmung beider Arbeitgeber abhängig gemacht³⁰. Nach den ersten Erfahrungen sieht es allerdings so aus, dass gerade die Arbeitgeber der Väter generell Probleme mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit und mit dem verlängerten Vaterschaftsurlaub haben, und auch keine massenhafte Bewegung der Väter nach Hause zu verzeichnen ist.

²⁶ Z.B. Funktionalisierung des Familienlebens für den Arbeitsmarkt, für die Konsumgesellschaft und für die Kreditwirtschaft der Banken wegen der eigentumszentrierten Wohnungspolitik.

²⁷ Härmä, M. /Nupponen, T. (2003).

²⁸ Viel stärker werden allerdings die Benachteiligungen der Frauen und die Barrieren der Familiengründung aus den zunehmenden Unsicherheiten und Inkontinuitäten des Arbeitsmarktes diktiert. Die befristeten Arbeitsverhältnisse – oft der Schutz des Arbeitgebers gegen das Risiko Familiengründung der MitarbeiterInnen – machen das Kind erneut zum Erwerbsrisiko für die Frau und höhlen damit die Errungenschaften der neuen Väterpolitik wieder aus.

²⁹ Die Vergütung entspricht 65% des Einkommens und die Kosten werden von der finnischen nationalen Sozialversicherungsanstalt getragen, die sich durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie durch Steuermittel finanziert.

³⁰ Suutarinen(2003).

Das zweite Reformvorhaben steht noch in der heissen Diskussionsphase: Die Frauenorganisationen aller Parteien, die Unternehmerinnenverbände sowie die Arbeitgeberverbände des Dienstleistungssektors haben die Forderung konkretisiert, dass die Arbeitgeberkosten, die durch Schwangerschaft, Geburt und Erziehung des Kindes entstehen, zwischen den ArbeitgeberInnen beider Eltern gerecht verteilt werden müssen. Momentan werden sie einseitig von den ArbeitgeberInnen der Mütter getragen und die kapitalintensiveren ArbeitgeberInnen der Väter haben in der Frage des Familiennachwuchses ihrer Arbeitnehmer gar keine Konsequenzen zu tragen. Diese Ungleichheit erklärt auch die zähe Benachteiligung junger Frauen bei der Arbeitssuche und der hohe Anteil an Zeitverträgen. In einer gleichberechtigten Bewerbungssituation müsste jeder zeugungsfähige Mann ein genauso grosses Risiko für die ArbeitgeberInnen darstellen wie eine gebärfähige Frau³¹.

Die hier angesprochenen Fragestellungen sind schliesslich mit der Frage verknüpft, wie Voraussetzungen für eine nachhaltige Gesellschaft, ausgeglichenes Familienleben und ein solides Sozialisationsumfeld im Zeitalter des globalen Kapitalismus generell zu erreichen sind. Transnationale Vergleiche erläutern immerhin, dass sehr viele Faktoren der Gesellschaftsgestaltung vom politischen Willen gelenkt und geändert werden können. Wenn Europa ein Profil als Qualitätsregion in der globalen Arbeitsteilung erreichen und behalten soll, sollte die einseitige Suche nach möglichst kostengünstigen Wirtschaftsstandorten nicht mehr das dominierende Prinzip sein. Gefragt werden muss, wie und wo hochqualifizierte Arbeitskräfte ausgebildet und behalten werden können. Wenn Frauen in Europa zunehmend die Bildungschancen wahrnehmen und Studienplätze an den Universitäten belegen und gleichzeitig die Geburtenraten bedrohlich sinken, muss in der "Dauerfrage" der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch einmal ernsthaft nach praktikablen Lösungen gesucht werden. Und diese Lösungen gibt es – das zeigen transnationale Vergleiche.

Welche Familienmodelle sollen generell in Europa etabliert werden? Inwieweit sind pluralistische Lebensentwürfe für beide Geschlechter erreichbar und um welchen Preis? In diesem Punkt scheinen die Interessen der globalisierten Marktwirtschaft und der modernen Familiengestaltung völlig auseinander zu klaffen. Familienfreundliche Arbeitsmarktpolitik und arbeitsmarktfreundliche Familienpolitik sind nicht miteinander zu verwechseln, auch wenn sie auf Dauer zu einander finden müssen. Ziel muss es sein, dass Eltern unabhängig vom biologischen Geschlecht sowohl am Leben und am Heranwachsen ihrer Kinder teilhaben können, als auch, dass sie sich beruflich entfalten können.

³¹ Siehe z.B. Vanhemmuuden kustannukset uusjakoon. www.vihrealiitto.fi

Literatur

- Dienel, Christiane (2003) Die Mutter und ihr erstes Kind – individuelle und staatliche Arrangements im europäischen Vergleich. *Zeitschrift für Familienforschung* 15.Jg. (2), 120–145
- Fischermann, Thomas (2002) Der Fall Finnland: US-Ökonom Jeffrey Sachs legt sein makroökonomisches Lehrbuch bei Seite. In www.Zeit.de 2002/06/Wirtschaft
- Gerhard, Ute / Knijn, Trudie / Weckwert, Anja (Hsg.) (2003) *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*. Verlag C.H. Beck. München
- Härmä, M. /Nupponen, T (2003) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyteiskunnassa. *Sitra. Raportteja* 22. 2003, www.sitra.fi
- Hernes, Helga (1987) *Welfare State and Women Power: Essays in State Feminism*. University Press. Oslo
- Julkunen, Raija (1990) Women in the Welfare State. In: Manninen, Merja / Setälä, Päivi (eds.) *The Lady with the Bow*. Otava. Helsinki, S. 140–160
- Julkunen, Raija (1992) *Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Vastapaino*. Tampere
- Kröger, Teppo (ed.) (2003) *Families, Work and Social Care in Europe*. SOCCARE-Project www.uta.fi/laitokset/sospol/soccare
- Lewis, Jane (2003) Erwerbstätigkeit und Betreuungsarbeit. In: Gerhard, Ute / Knijn, Trudie/ Weckwert, Anja (Hrsg.) *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*. S. 29–52
- Manninen, Merja (1990) Finnish Women's Opportunities before the 19th Century. In Manninen, Merja / Setälä, Päivi (eds.) *The Lady with the Bow*. Otava. Helsinki, S. 9–16
- Matthies, Aila-Leena (1998a) Old Democracy – New Quality? Transformation of Social Services in East Germany and Finland. The Case of Child Daycare. In: Flösser, Gaby /Otto, Hans-Uwe (Eds.) *Towards more democracy in Social Services*. Berlin – New York. S. 221–236
- Matthies, Aila-Leena (1998b) Geschlechtermodell im Wandel? Finnland und Neue Bundesländer im Vergleich. *Sozialreform* 3, (1998) S. 193–214
- Matthies, Aila-Leena (2002) Finnisches Bildungswesen und Familienpolitik – ein leuchtendes Beispiel? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B41/ 2002, S. 38–45
- Matthies, Aila-Leena (2003) Nicht mehr in Frage gestellt – Kindertagesbetreuung in Finnland. In *Kinder-Tageseinrichtungen aktuell* Nr. 6 (vol 12). 125–128
- Pfau-Effinger, Birgit (1999) Change of Family Policies in the Socio-cultural Context of European Societies. *Comparative Social Research*. Vol. 18., S. 135–159
- Sipilä, Jorma (Ed.) (1997) *Social care services: the key to the Scandinavian welfare model*. Aldershot. Avebury
- Suutarinen, Juhapekka (2003) Isät mukaan lapsia hoitamaan. *PT-lehti* 1/2003. www.palvelutyöntajat.fi

Internet-Links

- www.edu.fi/info/system
www.OECD.org, Education at a glance
www.OECD.org. Starting Strong. Early Childhood Education and Care. 2001
www.pisa.oecd.org
www.stakes.fi Facts about Finnish Social Welfare and Health Care 2003
www.vihrealiitto.fi/kannanotot. Vanhemmuuden kustannukset uusjakoon

Zusammenfassung

Welche Familienmodelle können durch gezielte Politik in den europäischen Gesellschaften gefördert werden? Inwieweit sind pluralistische Lebensentwürfe für beide Geschlechter erreichbar und um welchen Preis? In diesem Punkt scheinen die Interessen der globalisierten Marktwirtschaft und der modernen Familiengestaltung völlig auseinander zu klaffen. Wenn aber Frauen zunehmend die Bildungschancen wahrnehmen, Studienplätze an den Universitäten belegen und gleichzeitig die Geburtenraten bedrohlich sinken, muss in der "Dauerfrage" der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch einmal ernsthaft nach praktikablen Lösungen gesucht werden. Finnland stellt in der Gestaltung der sich wandelnden Bereiche der Wirtschaft, Familienkonstellationen und Bildung ein untypisches Beispiel dar. In den international vergleichenden Analysen ragt das nordische Land aussergewöhnlich positiv heraus und zwar durch Faktoren, die nicht nur überraschend, sondern in sich zunächst widersprüchlich erscheinen.

Die finnische Volkswirtschaft gehört zu den wettbewerbsfähigsten im internationalen Vergleich, obwohl das Land eine aussergewöhnlich hohe Staatsquote mit starkem öffentlichem Dienstleistungssektor beibehalten hat. Trotz der europäisch stärksten Bildungsfreudigkeit und Erwerbstätigkeit der finnischen Frauen, hat das Land eine Geburtenrate, die den europäischen Durchschnitt beachtlich übersteigt. Schliesslich stellte sich das finnische Schulwesen in der OECD-Studie PISA als eines der leistungsstärksten in der Welt heraus, obwohl sein grundlegendes pädagogisches Konzept klassischen Leistungsdruck ablehnt.

Diese widersprüchlichen Besonderheiten Finnlands versuche ich, in diesem Beitrag in ihrer Gesamtbetrachtung zu verdeutlichen. Welche Kehrseiten das Erfolgsmodell Finnlands hat, und welche Problemlösungen dort aktuell diskutiert werden, wird ebenfalls analysiert. Dadurch soll verdeutlicht werden, wie stark Arbeitsmarktpolitik, Familienpolitik und Bildungspolitik von einander anhängig sind, sich aber auch gegenseitig erfolgreich unterstützen können.

VII. Familie in einer neuen Erwerbswelt – Herausforderungen für eine nachhaltige Familienpolitik

Karin Jurczyk

Das Thema Familie hat neuen Aufwind. Der folgende Text befasst sich im Kern mit zwei Fragestellungen: zum ersten, woraus dieser Aufwind resultiert und welchen Stellenwert die sich wandelnde Erwerbswelt hierbei hat. Zum zweiten geht es darum, ob und wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von diesen Entwicklungen tangiert ist und welche familienpolitischen Herausforderungen damit verbunden sind. Aufgrund dieser Erkenntnisse werden schliesslich Ansatzpunkte einer nachhaltigen Familienpolitik erörtert.

Bedingt ist die aktuell verstärkte Aufmerksamkeit für Familie in Deutschland vor allem durch zwei Aspekte: die Bevölkerungsentwicklung und durch den "PISA-Schock"¹. Beide berühren zentrale gesellschaftspolitische Themen: die Konstruktion der sozialen Sicherungssysteme, das Humanvermögen der Gesellschaft² und die gleich bleibende, teilweise sogar wieder zunehmende soziale Ungleichheit. Diese Themen stehen im engen Zusammenhang mit Familie. Denn durch den Geburtenrückgang ist der der deutschen Sozialpolitik zu Grunde gelegte Generationenvertrag in Frage gestellt, bei dem eine zahlenmässig starke mittlere Generation die Renten der älteren sichern sollte. Zudem betrachtet man mit Skepsis, ob die Leistungen von Familie als Bildungs- und Lernort für Kinder und Jugendliche im Hinblick auf die gesellschaftlichen Anforderungen der Zukunft ausreichen bzw. die richtigen sind. Und schliesslich erkennt man, dass die Herkunftsfamilie nach wie vor in erheblichem Ausmass ein Nadelöhr für die Verteilung gesellschaftlicher Chancen ist, insbesondere auch bei Familien mit Migrationshintergrund. All dies rückt Familie als Gestaltungsfeld der Politik erneut ins Blickfeld.

¹ Der PISA-Schock bezieht sich darauf, dass die international vergleichende Studie zu Basis-kompetenzen von SchülerInnen (Baumert, Jürgen u.a. Hrsg. (2001). PISA 2000. Basiskompetenzen von SchülerInnen im internationalen Vergleich. Opladen: Leske+Budrich.) ergab, dass Deutschland ganz im Gegensatz zu seiner Selbsteinschätzung als "Land der Dichter und Denker" relativ schlecht abgeschnitten hat. Seitdem ist nicht nur das deutsche Bildungssystem in der Kritik, sondern auch die vorschulische und familiäre Erziehung.

² Der Begriff des Humanvermögens ist eine Erweiterung des aus der ökonomischen Theorie stammenden Begriffs des Humankapitals, welches die Vermarktungschancen von Personen auf dem Arbeitsmarkt im Blick hat. Humanvermögen meint dagegen die umfassenden Chancen und Fähigkeiten von Menschen, an den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen angemessen teilzuhaben und sie zu gestalten. Vgl. Krüsselberg, Hans-Günter (2002). Ökonomische Analyse der wertschaffenden Leistungen von Familie im Kontext von Wirtschaft und Gesellschaft – mit Schlussfolgerung und Überleitung. In: Krüsselberg, Hans-Günter/ Reichmann, Heinz (Hrsg.) Zukunftsperspektive Familie und Wirtschaft. Vom Wert von Familie für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft. Graftschaff: Vektor-Verlag, 87–130; Lüscher, Kurt (2003). Warum Familienpolitik? Argumente und Thesen zu ihrer Begründung. Hrsg.: Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF. Bern, 35.

Überlagert werden hierdurch die seit mehreren Jahrzehnten intensiv diskutierten Themen der Pluralisierung und Differenzierung von Familie sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei Letzteres nach wie vor überwiegend als Frauenproblem gesehen wird. Sowohl bei den alten als auch den neuen Debatten rund um Familie fällt jedoch auf, dass sie merkwürdig blind gegenüber unübersehbaren gesellschaftlichen Veränderungsprozessen sind, die ausserhalb der Familie liegen, jedoch grossen Einfluss auf sie haben.

Hierzu gehört zur Zeit vor allem die Entwicklung des Erwerbsbereichs, die noch kaum hinreichend avisiert, geschweige denn begriffen ist. Durch neue Technologien, durch Globalisierung, veränderte Produktionsverhältnisse und den Wandel des Sozialstaates wandelt sich die "klassische" Industriegesellschaft in eine Informations- und Dienstleistungsgesellschaft. In ihr nehmen Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsarbeit in zeitlicher, räumlicher und sozialer Dimension eine neue Gestalt an, was zu veränderten Anforderungen an Individuen bei der Gestaltung ihres Arbeitens und Lebens führt.

Diese Wandlungstendenzen werden mit dem heuristischen Begriff der "Entgrenzung" bezeichnet. Dass sie massiv auf eine ohnehin in Bewegung begriffene Familie einwirken, lässt sich vorstellen, auch wenn hier keinesfalls von einem simplen Determinismus der Zusammenhänge ausgegangen wird. *Wie* das jedoch geschieht und *mit welchen Folgen*, darüber gibt es wenig Wissen. Derzeit lässt sich zusammenfassen, dass trotz einer etablierten Vereinbarkeits- und einer neumodischen "Work-Life-Balance"-Rhetorik Beruf und Familie *nicht* in ihrem Zusammenhang wahrgenommen und gestaltet werden, und dass unbeantwortet ist, was die rasanten Entwicklungen in beiden Bereichen miteinander zu tun haben. Immer noch redet auf den vielen öffentlichen Foren zur Zukunft der Arbeit kaum jemand über Familie. Umgekehrt wird auch in den intensiven familienpolitischen Debatten der letzten Monate und Jahre die Erwerbswelt in der Regel tendenziell als fixe Konstante betrachtet, die es mit Familie zu "vereinbaren" gälte, deren rasante und originäre Veränderungen als solche aber nicht im Blickfeld sind. Und selbst wenn die Veränderungen der Erwerbswelt ausnahmsweise berücksichtigt werden, so wird unterstellt, dass die gegenwärtigen Flexibilisierungstendenzen der Erwerbswelt Familien eindeutig zum Vorteil gereichen, indem sie ein Leben mit Kindern oder anderen versorgungsbedürftigen, älteren oder kranken Angehörigen, einfacher machen. Im Folgenden soll jedoch argumentiert werden, dass die Veränderungen der Erwerbswelt sehr viel komplexere Folgen haben und das Verhältnis von Arbeit, Leben und Familie aus der Balance gerät und neu austariert werden muss.

Die gespaltene Betrachtung von Erwerbsarbeit und Familie ist *generell* problematisch. Denn über das Regelwerk der Erwerbswelt wird zum einen immer auch das private Leben mit geregelt, auch wenn dieses im Rahmen familialer Lebensführung erst konkret angeeignet und "umgesetzt" bzw. umgebrochen wird³. Zum andern baut Erwerbsarbeit nach wie vor auf lebensweltlichen und an Familie gebundenen Ressourcen auf. Dass eine solche gespaltene Betrachtung aber angesichts der aktuellen Entwicklungen für beide Seiten fatal werden kann, soll gezeigt werden, indem (1) die Entgrenzungen im Erwerbsbereich genauer beschrieben werden, (2) der Familienbereich hierzu in Bezug gesetzt wird und schliesslich (3) Handlungs- und Politikbedarfe im Sinn einer nachhaltigen Familienpolitik deutlich gemacht werden.

1. Entgrenzung der Erwerbsarbeit – ein weiterer Modernisierungsschub

Was ist mit Entgrenzung gemeint? Der Begriff umschreibt, eher anregend als soziologisch präzise, den gegenwärtigen Umbruchprozess, in dem sich Grenzen wieder verflüssigen, die als gesellschaftliche Strukturen im Prozess der Ersten Moderne, der Industrialisierung, entstanden waren⁴. Industrialisierung bedeutete die Trennung der gesellschaftlichen Bereiche ausserhäuslicher Erwerbsarbeit und privaten Familienlebens: Hier wurde Geld verdient, dort wurden Kinder erzogen und für das leibliche und seelische Wohl der Familienmitglieder – mehr oder weniger gut – gesorgt. Verbunden war dies mit einer klaren geschlechtsspezifischen Rollenteilung. Im Binnenraum der Familie sollte – im Gegensatz zu Rationalität und Leistung im Erwerbsbereich – Raum sein für die Entfaltung von Individualität, von Emotionalität und Körperlichkeit. Die so verstandene Familie wurde – in Verbindung mit der Zuordnung von Beruf an Männer und Familie an Frauen – lange als "Naturressource" angesehen, die einfach "da" sei, weil sie den Bedürfnissen von Menschen zu entsprechen schien. "Arbeit" und "Leben" sind in diesem fordistischen Idealtypus⁵ scheinbar säuberlich voneinander getrennt, geordnet entlang der Schiene von Gender. Komplementär zur emotionalisierten "weiblichen" Familie existiert das "männliche" Normalarbeitsverhältnis. Vereinbarkeit konnte unter solchen Bedingungen – wenn sie überhaupt eine relevante Option darstellte – als eine harmonisch funktionierende Addition von begrenzten Teilen von beidem gedacht werden.

Das fordistische Modell, das auf arbeitsteiliger Differenzierung, entsprechenden Grenzziehungen und Zuweisungen beruht, verliert auf mehreren Ebenen und vielfältig bedingt seine Konturen: Grenzziehungen lösen sich sukzessive auf und Leben, Familie und Arbeit werden neu organisiert. Damit ist mehr gemeint als dass durch die aus der Arbeits- und Industriosozologie herrührende Gegenüberstellung von "Arbeit" und "Leben" die produktiven Leistungen in Familien unsichtbar gemacht wurden, worauf die Frauen- und Geschlechterforschung seit Anbeginn hinweist⁶. Zunehmende Müttererwerbstätigkeit und der Wandel der Geschlechterverhältnisse bringen im Übergang von der Ersten zur Zweiten Moderne das Bild von der "Normalfamilie" mit dem männ-

³ Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.) (1995). Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske+Budrich.

⁴ Gottschall, Karin/ Voss, Günter G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Einleitung. In: Karin Gottschall/ G. Günter Voss (Hrsg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. München, Mering: Hampp, 11–33 sowie Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.

⁵ Bertram, Hans (2002). Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie. Berliner Journal für Soziologie 12(4), 517–529. Fordistischer Idealtypus bezieht sich auf die im Verlauf der fortgeschrittenen Industrialisierung entstandene arbeitsteilig differenzierte Gesellschaft, die klare Rollen- und Tätigkeitszuschreibungen an unterschiedliche soziale Gruppen und entsprechende Trennungen unterschiedlicher gesellschaftlicher Sphären einschliesst.

⁶ Ostner, Ilona (1978). Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus.

lichen Haupternährer ins Wanken. Die Art, Familie zu leben, wird unterschiedlicher⁷. Der Wertewandel in Richtung Individualisierung, partnerschaftlichere Geschlechterkonzepte, Bildungsprozesse und Verhütungsmöglichkeiten führen dazu, dass Familie nicht mehr der lebenslang dominierende Lebensmittelpunkt von Frauen ist und ebenso wenig sich Männer nur mehr als Ernährer ihrer Familie sehen. Bis vor wenigen Jahrzehnten konnten erwerbstätige Männer darauf zählen, dass ihnen bei eigener Erwerbstätigkeit, ob flexibel oder nicht, Frauen den Rücken freigehalten haben und für den reibungslosen Ablauf des Familienalltags gesorgt haben. Diese Konstellationen haben sich geändert, seitdem immer mehr Frauen und Mütter selbst erwerbstätig sind und sich dies nicht mehr nur auf die Inanspruchnahme an Familienbelange angepasste Teilzeitarbeit beschränkt.

Entsprechend konzentriert sich das Verständnis von Familie heute bei äusserer Formenvielfalt und inneren Gestaltungsspielräumen im Kern auf die Gemeinschaft von Eltern und Kindern, gleich welchen Geschlechts, mit und ohne Ehe. Dabei ist Familie auch nicht mehr unbedingt gebunden an einen gemeinsamen Haushalt⁸.

Unhinterfragt blieb jedoch trotz dieser gravierenden Wandlungsprozesse bis vor wenigen Jahren die konstitutive Trennung von Familie und Erwerb. An dieser Stelle setzen nun "Entgrenzungsprozesse" an, die aus der Erwerbsarbeit selber kommen, den Umbrüchen der nationalen und globalen Ökonomien. Ihre Ursache sind in erster Linie die neuen Produktionsformen der Wirtschaft, die durch ihre immer schnelleren Produktzyklen und individualisiertere Kundenorientierung das klassische tayloristische Produktionsmodell⁹ in vielen Sektoren ablösen. Die neue Wissensökonomie bietet weniger materielle und regulative Sicherheit. Als Ferment der wirtschaftlichen Umbrüche wirken in ihr die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, denn ihnen wohnt in besonderer Weise das Potenzial inne, eingespielte Arbeitsteilungen und Interaktionsformen aufzubrechen, mit ambivalenten Folgen für die Individuen, Gemeinschaften und Gesellschaften.

Präzisiert man diese Wandlungstendenzen der Erwerbsarbeit, so sind – neben vielen anderen möglichen – *hier* drei Dimensionen der Entgrenzung besonders hervorzuheben: zeitliche Flexibilität, räumliche Mobilität und erwerbsbiografische und soziale Diskontinuität. Zwei Arbeitssoziologen¹⁰ haben diese Tendenzen im pointierten Begriff des "Arbeitskraftunternehmers" zusammengefasst. Sie zeigen, dass der sog. "verberuflichte" Arbeitnehmer, derjenige also, der sich in der Ersten Moderne zum Leittypus entwickelt hatte, mit klarem Bildungsverlauf, Berufsbild und -status, mit festgelegten Arbeitszeiten, -orten und -aufgaben, mit einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie, die im Risikofall sozial abgesichert ist, zum Auslaufmodell wird oder er zumindest seine dominante Bedeutung verliert.

1.1 Zeitliche Flexibilität: Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Mit fortschreitender Flexibilisierung lösen sich sog. Normalarbeitszeiten in ihrer normativen und faktischen Bestimmungskraft auf, zumindest werden sie deutlich relativiert. Geht man davon aus, dass mit "Normalarbeitszeit" eine Vollzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden gemeint ist, die sich über 5 Tage

verteilt, in der Lage nicht variiert und montags bis freitags tagsüber ausgeübt wird, so zeigt die repräsentative Arbeitszeitstudie des ISO-Instituts in Köln für das Jahr 1999, dass nur noch 15% aller abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik solche "normalen" Arbeitszeiten haben¹¹ – gegenüber immerhin noch 27% vor gut 10 Jahren¹². Die anderen 85% der ArbeitnehmerInnen leisten Schicht- und Nachtarbeit (18%), Wochenendarbeit (Sonntagsarbeit 16% und Samstagsarbeit 35%), regelmässige Überstunden (56%), sind zu 20% teilzeitbeschäftigt (davon sind 87% Frauen), 83% arbeiten mit Gleitzeit und 37% sind in verschiedenen Formen von Arbeitszeitkontenmodellen tätig. Insbesondere Arbeitszeitkontenmodelle, die auch in Form von Blockfreizeiten und Sabbaticals genutzt werden können, nehmen zu¹³. Eine weitere wichtige Entwicklungslinie ist darin zu sehen, dass selbst Formen hochflexibler Arbeitszeitkontingentierung nicht mehr auf Führungspositionen beschränkt sind, sondern zunehmend auf Angestellte und Arbeiter ausgeweitet werden¹⁴.

Damit verflüssigen sich die zeitlichen Trennlinien zwischen beruflichem und familialem Bereich. Arbeitszeiten geben immer weniger klare Strukturen für die Alltagsorganisation von Berufs- und Privatleben vor. Grundsätzlich steht damit zunehmend zur Disposition, wann, wie lange, in welchem Rhythmus und Tempo usw. gearbeitet wird. Das betrifft nicht nur Beginn und Ende der täglichen Arbeit oder die zeitliche Feinstruktur der Arbeit, sondern greift immer mehr auch auf Woche, Monat und Jahr sowie die Rhythmisierung des Arbeitslebens insgesamt über. Zeitliche Ordnungen wie Feierabend und Wochenende, Jahresurlaub, Lebensarbeitszeiten, ebenso wie die bislang getrennten Phasen von Berufsausbildung und Berufsausübung verlieren an Verbindlichkeit als Taktgeber für die Beschäftigten.

⁷ Maihofer, Andrea/ Böhnisch, Tomke/ Wolf, Anne (2001). Wandel der Familie. Arbeitspapier 48, Zukunft der Gesellschaft. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

⁸ Marbach, Jan H. (Hrsg.) (2003). Familiäre Lebensformen im Wandel. In: Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey 11 DJI. Opladen: Leske+ Budrich, 141–188.

⁹ Taylorismus bezieht sich auf die Zerlegung von Arbeitsvorgängen in immer kleinere voneinander separierbare Arbeitseinheiten.

¹⁰ Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50(1), 131–158.

¹¹ Gross, Peter/ Munz, Eva (2000). Arbeitszeit '99. Arbeitszeitformen und -wünsche der Beschäftigten mit Spezialteil zu Arbeitszeitkonten. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Köln: ISO-Institut.

¹² Gross, Hermann/ Prekuhl, Ulrich/ Thoben, Cornelia (1987). Arbeitszeitstrukturen im Wandel. In: Der Minister für Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Arbeitszeit '87, Teil II. Düsseldorf: Busse Druck, Herford.

¹³ Gross, Peter/ Munz, Eva (2000). ebd.

¹⁴ Promberger, Markus/ Böhm, S./ Heyder, T./ Pamer, S./ Strauss, K. (2002). Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin: edition sigma.

1.2 Räumliche Mobilität: Flexibilisierung des Arbeitsortes

Hiermit verbunden – und forciert durch den verstärkten Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien – ist die Flexibilisierung auch des Arbeitsortes. Räumliche Entgrenzungen von Arbeit finden vor allem in Formen neuer Heimarbeit (z.B. Teleheimarbeit usw.) oder intensivierter Aussendienstarbeit (z.B. bei Beratertätigkeiten) statt. Die Studien zu Mobilität und Familie¹⁵ sowie zu "Mobilitätspionieren"¹⁶ zeigen die neue Bedeutung von Umzugs- und Pendelmobilität. Konsequenz ist, dass die Erwerbstätigen die räumliche Strukturierung ihrer Arbeit zwischen Betrieb, Zuhause und Unterwegssein selbständiger organisieren müssen. Der Ort des Erwerbs kann also durchaus die räumliche Sphäre des Privaten sein, die bislang der Ort der anderen, reproduktiven Form von Arbeit war sowie von Erholung. Anstelle der vorgegebenen räumlichen Trennung tritt dann die Notwendigkeit der sachlichen Trennung von Tätigkeiten.

1.3 Erwerbsbiografische und soziale Diskontinuität

Die Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse rührt an einer anderen Grenzziehung. Auch diese ist im Zusammenhang mit Globalisierungsprozessen von Ökonomie und Beschäftigung zu sehen¹⁷. Auf nationalstaatlicher Ebene schlägt dies durch als Abbau von arbeits- und sozialpolitischen Sicherungen, die die Konturen zwischen Selbständigkeit, dem sog. Normalarbeitsverhältnis, der Erwerbsarbeit im Graubereich der Ökonomie sowie dem privaten Leben verschwimmen lassen. Häufigere Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel mit Phasen von Erwerbslosigkeit und Qualifizierung, Befristungen, neue (Schein)Selbständigkeit und geringfügige Beschäftigung¹⁸ führen zum Verlust klarer Strukturvorgaben von Privat- und Erwerbsleben. Folge der Deregulierung ist auch die Tendenz vom Beruf zum "Mehrfach-Job". Begleitet wird dies von der Notwendigkeit immer neuen, lebenslangen Lernens und berufsbegleitender Weiterbildung. Zunehmend befinden sich Arbeitskräfte in nicht mehr eindeutig definierbaren Zonen zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung, wobei sie selber ihre Arbeitskraft qualifizieren, vermarkten und organisieren müssen. Auch wechseln im Verlauf eines Erwerbslebens Phasen von Teilzeit- und Vollzeitarbeit. Immer weniger bietet dabei das soziale Netz im Rahmen des Umbaus oder eher Abbaus des Sozialstaates eine hinreichende Abfederung der damit verbundenen ökonomischen Risiken.

¹⁵ Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.

¹⁶ Bonss, Wolfgang/ Kesselring, Stefan (1999). Mobilität und Moderne. Zur gesellschaftstheoretischen Verortung des Mobilitätsbegriffs. In: Claus J. Tully (Hrsg.), Erziehung und Mobilität. Jugendliche in der automobilen Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus, 39–66.

¹⁷ Young, Brigitte (1998). Globalisierung und Gender. Münster: Westfälisches Dampfboot.

¹⁸ Döhl, Volker/ Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. WSI-Mitteilungen, 53(1), 7–18.

¹⁹ Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998). ebd.

²⁰ Baumann, Zygmunt (2000). Liquid Modernity. Cambridge: Polity.

Damit breiten sich patchworkartige Existenzweisen aus, die sich aus unterschiedlichen, mehr oder weniger verberuflichten Tätigkeiten zusammensetzen und die in unterschiedlicher Nähe zum formellen Arbeitsmarkt stehen. Dies betrifft erstmals in grösserem Umfang nicht nur Frauen. Auch durch diesen dritten Entgrenzungsstrang erodiert die klare Gegenüberstellung von Erwerbsarbeit und dem 'Rest des Lebens'. Eher lässt sich von einem Kontinuum verschiedener Arbeitsformen reden, das die fest gefügten Grenzen gesellschaftlicher Sphären überschreitet.

Aus diesen drei Entwicklungslinien folgt, dass von Arbeitskraftunternehmern mehr kognitive und soziale Kompetenzen, mehr Eigeninitiative, Kreativität, eine grössere Identifikation mit ihrer Arbeit sowie eine Internalisierung der Verantwortung für das Arbeitsergebnis und ihren eigenen 'Erfolg' gefordert ist. Dies führt zusammengenommen zu einem zunehmenden Zugriff auf den 'ganzen Menschen' und sein Humanvermögen als Arbeitsperson und Produktivitätsreserve. Die aktive und bewusste Produktion der eigenen Arbeitsfähigkeit, der Qualifikation der Arbeitskraft sowie ihre Vermarktung hat weitreichende Konsequenzen für das Verhältnis der Arbeitenden zu sich selbst und zu ihrer Lebensführung. Die klassische Form der Lohnarbeit als strukturierter Fremdzwang löst sich damit tendenziell auf und wird zur 'fremdbestimmten Selbstorganisation'¹⁹. Der Arbeitskraftunternehmer selber muss dauerhaft die entsprechenden Motivations- und Integrationsleistungen erbringen, sie treten an die Stelle strukturell vorgegebener systemischer Grenzen von Betrieb, Familie und Freizeit, von Arbeitskraft und Privatperson.

Einschränkend muss gesagt werden, dass nicht die gesamte Erwerbswelt von Entgrenzungspänomenen betroffen ist; und dies wahrscheinlich auch nie der Fall sein wird. Auch tritt Entgrenzung oft nur in ihren einzelnen Dimensionen zeitlich, räumlich oder biografisch auf und bislang eher selten in der geballten und extremen Form des Arbeitskraftunternehmers. Hier sollte man von differenzieller Entgrenzung reden. Nicht zuletzt aber bedeutet Entgrenzung nicht einfach Grenzenlosigkeit, sondern das Verschwimmen von Grenzen, deren Neukonturierung offen ist. Trotz dieser Einschränkungen lässt sich zusammenfassen, dass Entgrenzung eine markante Leitlinie des aktuellen gesellschaftlichen Wandels ist, ein erneuter Modernisierungsschub, diesmal in Richtung "fluide Gesellschaft"²⁰, der bisher Anormales zur Normalität werden lässt.

Diese Dynamisierung der Erwerbsarbeit ist als makroökonomischer Prozess individuell nicht aufzuhalten. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sie gleichzeitig den Bedürfnissen mancher Beschäftigten zumindest teilweise entgegenkommt. Ob sie aber gewünscht sind oder nicht, auf jeden Fall fordern die beschriebenen Entwicklungen erhebliche Gestaltungsleistungen von den Individuen. Was bedeuten sie nun für diejenigen, die nicht nur ihre eigene Lebensführung gestalten müssen, sondern die in Familie leben oder leben wollen, wo verschiedene Alltage zu einem funktionierenden Ganzen zusammengefügt werden müssen? Wie geht entgrenzte Erwerbsarbeit mit Familie zusammen?

2. Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie?

Die Entgrenzung der Erwerbsarbeit wirkt, gleich ob positiv oder negativ, unmittelbar in die Lebensführung von Menschen hinein, sie entgrenzt auch das gewohnte, getrennte Verhältnis von Arbeit und Leben, von Erwerb und Familie, Privatheit und Öffentlichkeit. Die beschriebenen Arbeitsanforderungen sprengen empirisch und konzeptuell das idealtypische Modell zweier "Sphären" mit unterschiedlichen Handlungslogiken, Zeiten und Orten, verteilt auf zwei Geschlechter. Indem sich sowohl Beruf als auch Familie jeweils vom fordistischen Modell weg entwickelt haben, ist auch ihr Verhältnis zueinander nicht mehr entsprechend komplementär konstruiert. In den sich umwälzenden Arbeits- und Lebensverhältnissen geht es nicht mehr um Vereinbarkeit, denn die ursprünglichen Grenzlinien zwischen ihnen sind nicht mehr scharf, wobei der Zugriff auf die Individuen und ihre Familien umfassender und subtiler zugleich geworden ist. Es geht deshalb vielmehr um immer wieder neu auszutarierende Balancen von unterschiedlichen Tätigkeits- und Lebensformen an unterschiedlichen Orten der Gesellschaft. Unter aktuellen Bedingungen sind nicht mehr nur die Umwelten von Familie als besonders bewegt zu sehen, sondern diese Umwelten wirken auf der Ebene von Handlungslogiken (Rationalisierung) und Strukturvorgaben (Flexibilisierung) zunehmend in Familie hinein, sie durchdringen sie.

2.1 Familie und die Dimension entgrenzter Zeit

An der Dimension der Zeit werden die unmittelbaren Auswirkungen auf Familie besonders sichtbar: Familienzeiten werden zum Aushandlungsgegenstand, wenn feste und vor allem verlässliche Zeitgrenzen des Arbeitstages und der Arbeitswoche fehlen. Planbare Zeit für die Familie hängt bei flexiblen Jobs von vielen Unwägbarkeiten ab. Der Feierabend, das Wochenende, ja der Urlaub als Zeit für Kinder (und für die Eltern als Paar), muss gegen die wechselhaften Ansprüche des Berufs verteidigt werden. Dies gilt um so mehr, wenn die Arbeit prinzipiell auch noch zu Hause verrichtet werden kann, so dass Eltern zwar vielleicht physisch anwesend sind, aber eben auch nicht mehr. Solche Zeitprobleme in Familien verschärfen sich, wenn beide Elternteile entgrenzt erwerbstätig sind. Betrachtet man Erwerbskonstellationen von Eltern unter diesem Aspekt genauer, so findet sich ein typisches Arrangement, bei dem ein entgrenzt arbeitender Partner einen mit besonders festen Arbeitszeiten und räumlichen Bedingungen an seiner Seite hat. In einer solchen Mischung von Stabilität und Flexibilität scheint die Balance zu funktionieren, ansonsten entsteht permanenter Abstimmungs- und Organisationsbedarf, der selber viel Zeit und Energie in Anspruch nimmt²¹.

Flexible Arbeitszeiten bedeuten jedoch nicht nur neuen Druck und neue Anforderungen, sie können durchaus auch positiv für das Familienleben sein. Gestaltungsräume für Familien eröffnen sie aber nur unter zwei Bedingungen: wenn die Lage und die Dauer von Arbeitszeiten von den beschäftigten Eltern selbst- oder zumindest mitbestimmbar und nicht durch Arbeitgeber oder durch den Zwang, sich permanent vermarkten zu müssen, vorgegeben sind. Zudem dürfen offensichtlich bestimmte Grenzen der Flexibilisierung nicht überschritten werden. Empirische Untersuchungen zeigen, dass der Wegfall externer zeitlicher Vorgaben oder ihre grosse Wechselhaftigkeit durch den daraus resultierenden Koordinationsaufwand für viele Menschen auch eine Belastung

darstellen können. Es gibt einen Grenznutzen von Flexibilisierung, denn feste Routinen und Rituale, feste Zeiten und Orte haben eben *auch* entlastenden Charakter für die Gestaltung des Alltags²², insbesondere dann, wenn er wie etwa in einer Familie in enger Abstimmung mit anderen Personen gelebt wird. Werden solche "Grenzen der Entgrenzung" beachtet, kann eine gestaltbare Flexibilisierung von Arbeitszeit durchaus im Interesse der an Familie Beteiligten sein. Es ist deshalb auf den grundsätzlich ambivalenten Charakter flexibler Arbeitszeiten, ihre "Janusköpfigkeit" hinzuweisen²³.

Diese Ambivalenz verweist auf eine Besonderheit der Lebensform Familie: Sie ist ein Lebenszusammenhang, bei dem mehrere Lebensführungen mit unterschiedlichen Strukturen, Bedürfnissen und Interessen aufeinander treffen und bei dem es vor allem um die mehr oder weniger existentielle Angewiesenheit auf Versorgungsleistungen geht. Sie brauchen deshalb ein bestimmtes Quantum von planbaren, stabilen und verlässlichen Rahmenbedingungen. Dies gilt für die einzelnen Familienmitglieder sicher unterschiedlich, insbesondere sind kleine Kinder oder Kranke auf verlässliche Rhythmen angewiesen. Aber auch jenseits von unmittelbarer Abhängigkeit bedarf es unter dem Aspekt von Lebensqualität, um Familie als Gemeinsamkeit zu leben und nicht als blosses Nebeneinander von Individuen, bei dem man sich nur die Klinke in die Hand gibt, gemeinsamer Zeiten und Zeit für Familie. Diese muss heutzutage oft erst gefunden, ja geplant werden – nicht nur bei den "neuen Selbständigen", die tendenziell rund um die Uhr arbeiten. Die Zeiten einer mehrköpfigen Familie sind immer seltener deckungsgleich. Inzwischen geht der Trend eindeutig in Richtung Wochenendfamilie²⁴, der Familienalltag während der Arbeitswoche wird über das Pinnbrett oder das Handy geregelt.

2.2 Familie und die Dimension der Mobilität

Eine ähnliche Einschätzung gilt für die Dimension der Mobilität. Die Mobilitätsstudie²⁵ belegt, dass mehr als die Hälfte der befragten räumlich mobil arbeitenden Frauen ohne Kinder sind. Damit ist ihre Quote fast doppelt so hoch wie die Durchschnittsquote aller Frauen ohne Kinder und noch deutlich höher als die 40% der akademisch qualifizierten

²¹ Behringer, Luise/ Jurczyk, Karin (1995). Umgang mit Offenheit. Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In: Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.), Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske+Budrich, 71–120.

²² Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.) (1995).

²³ Jürgens, Kerstin (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Jg. 23, H. 3, 251–267.

²⁴ Kleine, Wilhelm (2003). Tausend gelebte Kindertage. Sport und Bewegung im Alltag der Kinder. Weinheim: Juventa.

²⁵ Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.

Frauen ohne Kinder²⁶. Sie sehen offensichtlich keine Möglichkeit, die geforderte oder auch gewünschte berufliche Mobilität mit einem Familienleben zu verbinden. Allerdings ist Mobilität generell geschlechtsspezifisch: mehr Männer pendeln vor allem über weitere Entfernungen, die Mehrheit der Frauen lebt nach wie vor eher ortsgebunden. Auch die andere, eher nach "innen", nicht nach "ausen" gerichtete Form räumlicher Entgrenzung, das Arbeiten zu Hause, vor allem bei Selbständigen sowie bei TelearbeiterInnen, führt im familialen Alltag zu sehr unterschiedlichen Strategien der Geschlechter: Väter grenzen sich ab, machen die Tür zu, ziehen ihr Programm durch; Mütter lassen sich unterbrechen, machen Stückwerk und sind dafür eher ansprechbar für die Belange der Kinder²⁷.

Fazit ist: Beruflich bedingte Mobilität *ausserhalb des Hauses* in der neuen Form der "Jobnomaden"²⁸ ist für Eltern, soweit wir das heute wissen, nur schwer zu bewerkstelligen. Und die Verlagerung der Erwerbsarbeit *in die Familie hinein* kann durch die Anwesenheit einer Betreuungsperson vielleicht einzelne Vereinbarkeitsprobleme lösen, jedoch neue Probleme produzieren. Auch diese Form der Entgrenzung ist also ambivalent: Wenn die Familie zum Arbeitsplatz wird, birgt dies neue Möglichkeiten für Familienleben, aber es kann auch immens belastend sein²⁹. Auf keinen Fall sollte die moderne Form der Heimarbeit mit dem vermeintlichen Idyll der Vormoderne gleichgesetzt werden, wo alle angeblich friedlich unter einem Dach lebten und arbeiteten. Dazu haben sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Arbeit, Familie und Geschlechterverhältnissen strukturell und normativ zu sehr geändert.

2.3 Familie und die Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen

Auch das dritte Entgrenzungsphänomen, die Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen und die hiermit in Zusammenhang stehende Diskontinuität des Erwerbsverlaufs, hat Konsequenzen für Familien. Lebt man bereits in einer Familie, so müssen die beruflichen Brüche einerseits verarbeitet werden, andererseits muss man dennoch ein möglichst kontinuierliches und ausreichendes Einkommen erzielen. Und häufige Berufswechsel, insbesondere, wenn sie mit einem Ortswechsel verbunden sind, bedeuten für Familien und vor allem für diejenigen Personen (i.d.R. Frauen), die die konkrete Alltagsarbeit leisten, oft eine Belastung. Denn diese gehen einher mit der aufwändigen Neu-Etablierung des Arrangements des gemeinsamen Alltags und der dazugehörigen Netzwerke der Kinderbetreuung, der Schule, der Freunde etc.. Dennoch kann berufsbiografische Diskontinuität auch positiv sein, beispielsweise wenn der Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit erwünscht ist. Und sogar Phasen der Erwerbslosigkeit könnten prinzipiell dazu genutzt werden, dass man sich mehr um seine Kinder kümmert. Entscheidend ist auch hier, ob diese Veränderungen selbst- oder zumindest mitgesteuert sind, ob soziale Integration bestehen bleibt, und ob das Auskommen der Familie sowie die Altersversorgung gesichert sind. Ansonsten machen sie das Leben und manchmal das Überleben einer Familie zum Drahtseilakt.

Eine der relevantesten Fragen im Zusammenhang mit der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen ist jedoch, inwieweit die Ungewissheit von Job, Einkommen und Arbeitsort die Bereitschaft zur Familiengründung noch mehr als bislang infragegestellt. Junge Frauen *und* junge Männer zögern zur Zeit verständlicherweise, unter sol-

chen sehr offenen beruflichen Zukunftsperspektiven Kinder in die Welt zu setzen. Denn die familialen und sozialen Netzwerke, auf die junge Eltern in unsicheren Zeiten früher zurückgreifen konnten, sind auch nicht mehr ohne weiteres und selbstverständlich gegeben. Das Alter der Eltern bei Geburt des ersten Kindes steigt deshalb weiter an.

2.4 Entgrenzung und Szenarien zur Zukunft der Familie

Hinweise auf mögliche zukünftige Entwicklungen in Deutschland deuten sich in einer aktuellen Studie aus den USA an³⁰. Hier wird nicht nur argumentiert, dass sich die faktischen Arbeitszeiten seit einigen Jahren wieder verlängern, wie übrigens in Deutschland auch. Besonders interessant ist, dass Entgrenzungstendenzen aus einer anderen Perspektive festgestellt werden. "Wenn die Arbeit zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet" – mit diesem programmatischen Titel umschreibt Arlie Hochschild eine Entwicklung, in der immer mehr auch private Interessen der Beschäftigten Raum *in* der Erwerbsarbeit finden. Familie dagegen wird zum Ort, der mit Arbeit und Stress identifiziert wird, er verliert an Attraktivität. Selbst wenn die Eltern der Studie alle die Einstellung äussern, dass die Familie zuerst kommt, fühlen sie sich doch häufig von der Familiendynamik überfordert und leiden darunter, dass sie dort so wenig Anerkennung erfahren. Das Zerrissensein zwischen dem Wunsch nach mehr Zeit für die Familie, den mit ihr verbundenen Belastungen, der materiellen Notwendigkeit, Geld zu verdienen sowie den psychischen und sozialen Gratifikationen, die die Erwerbsarbeit bietet, führt zu ambivalenten Einstellungen und Verhaltensweisen von Eltern. Familie fungiert zwar nach wie vor als "shock-absorber" und versucht die Bedingungen der Aussenwelt von Familie so gut wie möglich zu kompensieren und zu integrieren³¹, genau diese Absorbtiionsfunktion scheint jedoch an ihre Grenzen zu stossen. Ergebnis ist eine misslingende Balance: die positive Identifikation der Eltern mit der Erwerbsarbeit führt nicht, wie es auch denkbar wäre, zu einer positiven Rückkopplung mit Familie, sondern dazu, dass sich Eltern emotional und faktisch aus der Familie herausbewegen.

²⁶ Engstler, Heribert/ Menning, Sonja (2003). Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Statistisches Bundesamt. DruckVogt GmbH: Berlin.

²⁷ Jurczyk, Karin (2002). Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In: Kudera, Werner/ Voss, Günter G. (Hrsg.) Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen: Leske+Budrich, 219–263.

²⁸ Jobnomaden sind Personen, die beruflich bedingt sehr viel unterwegs sind.

²⁹ Kleemann, Frank/ Voss, Günter G. (1999). Telearbeit und alltägliche Lebensführung. In: Andre Büssing/ Hartmut Seifert (Hrsg.), Die 'Stechuhr' hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin: edition sigma, 147–172.

³⁰ Hochschild, Arlie Russel (2002). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Band 29. Opladen: Leske+Budrich.

³¹ Hochschild, Arlie Russel/ Jurczyk, Karin (2002). Familie und Arbeit – "die Zeitfalle". Interview. In: Diskurs 2, DJI München, 51–55.

Um die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse von Hochschild ebenso wie ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse wird derzeit heftig gestritten³². Ludwig et al.³³ etwa finden solche Tendenzen in Deutschland für erwerbstätige Mütter in Leipzig und Frankfurt bestätigt. Unabhängig von der aktuellen empirischen Verbreitung der von Hochschild beschriebenen Phänomene bleibt aber das Argument ernst zu nehmen, dass die USA in gesellschaftlichen Trends Europa häufig einige Jahrzehnte voraus war. Insofern ist im Hinblick auf die westeuropäische Vereinbarkeitsdebatte besonders interessant, dass die in der Studie vorgefundenen vorbildlichen Massnahmen zur Vereinbarkeit der untersuchten Unternehmen von den dort Beschäftigten kaum in Anspruch genommen werden. Dies bürstet die gängige Vereinbarkeitsdiskussion gegen den Strich und verweist auf eine gravierende Ungewichtung der Pole Beruf und Familie in den Menschen selber, zumindest unter den gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Diese Rahmenbedingungen müssen demnach, gerade wenn die beschriebenen Tendenzen zumindest in der Breite verhindert werden sollen, als entscheidende Stellschraube für die Zukunft von Familie angesehen werden.

Es ist deshalb grundsätzlich die Frage zu stellen, ob und wie Familie mit entgrenzter Erwerbsarbeit zusammenpassen kann. Die Charakteristika von Familie machen deutlich, dass ein gewisses Mass an Routinen, Planbarkeit und Übersichtlichkeit notwendig ist, damit Familie als gemeinsamer Lebenszusammenhang funktionieren kann. Resümiert man die obige Diskussion, so widersprechen diese Anforderungen aus der familialen Lebenswelt tendenziell dem Anspruch aus der Erwerbswelt auf zeitliche und räumliche Verfügbarkeit an "entgrenzte" Arbeitskräfte. Das richtige Mass, die richtige Mischung von Flexibilität und Stabilität zu finden, ist deshalb familienpolitisch ein zentrales Ziel, das auch in die Gestaltung von Arbeitszeiten und -orten und von Beschäftigungsverhältnissen einfließen muss.

Drei Szenarien der Zukunft von Familie zeichnen sich derzeit ab: das erste ist eine Retraditionalisierung von Familie, bei der Frauen ihre eigenen beruflichen Interessen hintanstellen und den männlichen Arbeitskraftunternehmer als Familienernährer entlasten. Das zweite Szenarium ist, dass beide Geschlechter sich zunehmend gegen Kinder entscheiden und sich ihr Bindungsverhalten eher lockert. Das dritte ist eine Modernisierung von Familie, die eine partnerschaftliche Arbeitsteilung sowie gleichzeitig gesellschaftliche Hilfestellung durch mehr und bessere Kinderbetreuung, Ganztagschulen etc. einschliesst. Welches Szenarium wahrscheinlich ist, darüber sollte nicht nur diskutiert, sondern das wünschenswerteste sollte politisch gestaltet werden.

Gestaltungsfragen tangieren prinzipiell immer auch die Kontextinstitutionen von Familie. Je flexibler und damit oft auch unplanbarer die Arbeitszeit der Eltern wird, desto schwieriger ist es, nicht nur überhaupt einen Betreuungsplatz zu finden, sondern insbesondere eine konstante Betreuung zu gewährleisten. Die Probleme der Betreuung von Kindern im Kindergartenalter beginnen in Deutschland bereits bei der Nachmittagsbetreuung. Doch steht erst recht, wer nach 17 oder 18 Uhr arbeiten muss, hierzulande vor der Unmöglichkeit, Betreuungszeiten kindgerecht zu organisieren. Wenn dies nicht in Familie, Nachbarschaft und Freundeskreis gelingt, müssen Betreuungsleistungen am Markt eingekauft und flexible Betreuungs-"Back-Up"-Systeme etabliert werden, die im Notfall und als Reserve zusätzlich etwa auch für die Abendstunden oder Wochenenden

zur Verfügung stehen. Dies ist jedoch gleichzeitig ein Beispiel für die Externalisierung erwerbsbedingter Zeitkosten, die nicht allen gleichermaßen möglich ist³⁴. Zudem sollten auf dem Hintergrund der Erkenntnis der Bindungsforschung, dass kleinere Kinder klare Rhythmen und einen verlässlichen Kreis von Bezugspersonen brauchen, deren Toleranzgrenzen bzgl. unterschiedlicher Zeiten in wechselnden Gruppen mit wechselnden Betreuungspersonen im Blick behalten werden. Auch hier wäre es fatal, entweder in die Glorifizierung familialer Betreuung als einzig richtiger Betreuungsform zurückzufallen oder andererseits die Logik entgrenzter Erwerbsarbeitsstrukturen ungebrochen an Kinder weiter zu reichen. Die eigenen Bedürfnisse und Ansprüche von Kindern sind als ein Bestandteil von familialen Balancen ernst zu nehmen, auch wenn sie immer kulturell und historisch geprägt sind und nicht zu "natürlich" gegebenen Grundbedürfnissen verabsolutiert werden dürfen.

3. Zukunft von Familie – Nachhaltige Familienpolitik

Unter den gegenwärtigen Bedingungen lässt sich als Zwischenfazit also ziehen, dass unter den Bedingungen entgrenzter Erwerbsarbeit Schwierigkeiten auf der Alltagsebene für Familien absehbar sind. Anders formuliert: es kann keinesfalls automatisch davon ausgegangen werden, dass Flexibilisierung und Entgrenzung per se positive Auswirkungen auf Familien haben, wie dies oft in der politischen Rhetorik unterstellt wird. Auf der Strukturebene wachsen – in aller Ambivalenz – gleichermaßen Barrieren und Möglichkeiten für die Gestaltung von Familienleben. Zwar kann nicht vorausgesagt werden, welche innovativen Wege Paare, insbesondere vielleicht junge Paare auf der Handlungsebene einschlagen, die jetzt noch gar nicht im Horizont sind. Auf solche individuelle Lösungen aber einfach zu hoffen, wäre als politische Strategie fatal.

Deshalb sollen im Folgenden sowohl Ansatzpunkte einer nachhaltigen Familienpolitik, die zur Zukunftsfähigkeit von Familie beitragen, skizziert als auch einige offene Fragen an die Wissenschaft gestellt werden. Bislang wird der aus der Ökonomie und Ökologie stammende Begriff der Nachhaltigkeit nur selten für soziale Zusammenhänge, insbesondere für Familie verwendet³⁵. Charakteristisch für diesen Begriff ist, dass er die Gegenwart- mit der Zukunftsdimension verbindet. Die Europäische Union versteht

³² Lange, Andreas (2003). Arbeitszeit aus der Perspektive von Kindern. München. Manuskript (Vortrag Universität Giessen).

³³ Ludwig, Isolde/ Schlevogt, Vanessa/ Klammer, Ute/ Gerhard, Ute (2002). Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin: edition sigma.

³⁴ Erler, Gisela Anna (2002). Flexible Eltern – flexible Kinder? Neue Wege einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung. *Diskurs*, 12(3), 32–36.

³⁵ Wichtige aktuelle Ausnahmen sind hier Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten für das BMFSFJ, Berlin sowie Stahmer, Carsten (2003). Halbtagsgesellschaft. Nationale Nachhaltigkeitsstrategien. In: Wechselwirkung & Zukünfte. Statistisches Bundesamt Wiesbaden. Universität Heidelberg.

nachhaltige Entwicklung einer Gesellschaft als "die Erfüllung der Bedürfnisse der derzeitigen Generation, ohne dadurch die Erfüllung der Bedürfnisse künftiger Generationen zu beeinträchtigen"³⁶. Dies liesse sich leicht in vielerlei Einzelaspekten auf Familie übertragen; im Zentrum steht jedoch die Tatsache, dass Familie selbst insofern der entscheidende Grundbaustein von Gesellschaft ist, als in ihr über die Reproduktion der nächsten Generation überhaupt erst die Zukunft einer Gesellschaft möglich wird. Nachhaltige Familienpolitik zielt deshalb im Kern darauf, dass Generationen- und Geschlechterbeziehungen so gestaltet werden können, dass die Bereitschaft und Fähigkeit, Familie zu leben, positiv und anhaltend gestärkt wird. Im Sinn von Nachhaltigkeit geht es nicht einfach punktuell und ad hoc um familiengerechte Arbeits- und Lebensbedingungen, sondern um deren Verlässlichkeit für einen längeren Zeitraum, um deren Konsistenz sowie um die Sicherung ihrer Qualität. Drei inhaltliche *Leitlinien* sollten hierbei Gültigkeit haben: die Ermöglichung von Vielfalt und Variabilität von Lebensformen (Diversity), von Geschlechtergerechtigkeit (Democracy) sowie von Versorgung und Zuwendung (Caring) zwischen den Generationen.

3.1 Ansatzpunkte einer nachhaltigen Familienpolitik

Geht man davon aus, dass unter den Bedingungen von Entgrenzung die individuell notwendigen Integrationsleistungen zur Herstellung eines gemeinsamen Lebens als Familie grösser werden, so sind die Rahmenbedingungen, unter denen dies geschieht, entscheidend für das Ge- oder Misslingen einer neuen Balance. In einer ersten Annäherung sind folgende Gestaltungselemente zu nennen, sie sollten in weiteren Schritten präzisiert und ergänzt werden:

Die makroökonomischen Prozesse, insbesondere auch durch die Entgrenzung des Nationalstaates, sind zwar nicht aufzuhalten, jedoch *erstens* auf der Ebene von Wirtschafts- und Unternehmenspolitik zu gestalten. Eine solche intentionale und explizite Verbindung von Familien- und Arbeits(markt)politik muss sich auf grundlegende Dimensionen der Arbeitsverhältnisse beziehen. Dazu gehören vor allem Entlohnung und Qualifizierung (insbesondere unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit), Arbeitszeit und Arbeitsort, Arbeitsplatzsicherheit sowie die Gestaltung von Übergängen zwischen unterschiedlichen Erwerbsphasen und -formen, zwischen Aus- und Einstiegen, zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit. Es bedarf hierfür einer betrieblichen, gewerkschaftlichen sowie sozialpolitischen Rahmung von Entgrenzungsprozessen im Sinn einer familienbezogenen Flexicurity-Politik, die Sicherheit mit Flexibilität verbindet. Ein Beispiel hierfür sollte die Entwicklung eines "family leave"-Modells³⁷ sein, das über die bisherige Regelung des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit ("parental leave"), insbesondere in seiner bisherigen Begrenztheit auf die Kleinkindbetreuung, deutlich hinausgeht. Es sollte überlegt werden, inwieweit analog zum Gender-Mainstreaming³⁸ ein Familien-Mainstreaming als querschnittliches Instrument der Familienpolitik auf den unterschiedlichsten Ebenen und bei den unterschiedlichsten Akteuren zu implementieren wäre.

Zweitens ist Deutschland nach wie vor Entwicklungsland in der Ent-Tabuisierung von Müttererwerbstätigkeit. Hierfür sind einerseits unterschiedliche strukturelle Optionen zu öffnen, die Müttern eine bessere Abstimmung von Erwerbs- und Familienarbeit ermöglichen, welche bspw. auch die Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit einschliessen. Bedingung dafür, dass solche Massnahmen nicht letztlich die ungleiche Position von

Frauen auf dem Arbeitsmarkt vertiefen, ist jedoch, dass sie nicht frauenspezifisch bleiben. Männer müssen in Betrieben und Öffentlichkeiten ebenso Adressaten familienpolitischer Massnahmen werden und als ebenso zuständig für das wechselhafte Alltagsleben von Familien wie Frauen wahrgenommen werden. Familienpolitik sollte für eine bestimmte Phase vielleicht ganz gezielt männerorientiert sein, und dabei auch v.a. darauf hin wirken, die Strukturen der Erwerbswelt, die von der von Familie freigestellten Arbeitskraft ausgehen, entsprechend zu ändern. Andererseits muss auf der Ebene von Leitbildern das der "guten Mutter", deren primäre Aufgabe es ist, sich um ihre Kinder zu kümmern und dabei ggf. auf Erwerbstätigkeit zu verzichten, entmythisiert werden. Ein solches Leitbild ist nach wie vor besonders in Deutschland fest verankert. Normative Konzepte von Weiblichkeit und Männlichkeit sind in Richtung einer Vielfalt von Lebensformen und -verläufen von Frauen und Männern zu öffnen. Auch hier sind neben Staat und unterschiedlichen Öffentlichkeiten die Unternehmen neu gefordert. Das Stichwort einer familienfreundlichen Unternehmenskultur weist die Richtung.

Drittens ist in einer bewussten Gegenbewegung zur zunehmenden Ökonomisierung des gesamten Lebens der gesellschaftliche Diskurs um Lebensqualität und Zeitwohlstand auch im Hinblick auf Familie zu intensivieren. Dabei kann es nicht um die "eine" richtige (familiale) Lebensform gehen, sondern um ihre Vielfalt. Optionen auf weitestgehende Wahlfreiheit müssen durch gleiche Verteilung von Ressourcen realisierbar werden. Beispielsweise sind für die Gestaltung von Kinderbetreuungsarrangements sowohl Möglichkeiten für Ganztagsbetreuung in Krippen, Kindergärten und Schulen als auch für Tageseltern und Familienselbsthilfeinitiativen zu schaffen. Ein wegweisendes Stichwort ist dabei "Public-Private-Partnership", das den Zusammenschluss von betrieblichen, öffentlichen und privaten Akteuren vor Ort meint, die neue Bündnisse im Interesse von Familien eingehen. Familien sind hierbei nicht nur potenzielle Nutzniesser, sondern sie bringen sich selber aktiv ein und gestalten ihre gesellschaftliche Umwelt mit. Eltern müssen selber entscheiden können, was sie brauchen – dafür muss es aber tatsächlich ein breites und finanzierbares Angebot geben und die Möglichkeit, dieses z.B. über

³⁶ Europäischer Rat (2001): Schlussfolgerungen 15. und 16. Juni 2001 (Göteborg), 1.

³⁷ "Family leave" meint die Möglichkeiten der Freistellung von Arbeitskräften für die Versorgung von Familienangehörigen gleich welchen Alters und in welcher Art von Bedürftigkeit. Die bisherigen üblichen Formen des "parental leave" sind dagegen eingeschränkt auf die Versorgung und Erziehung von kleinen Kindern.

³⁸ "Gender-Mainstreaming" wird als Politikinstrument genutzt, welches das Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit quer zu allen etablierten und voneinander getrennten Politikfeldern und Hierarchieebenen verfolgt. Dabei werden die unterschiedlichsten Vorhaben in Bund, Ländern und Kommunen oder auch in Betrieben daraufhin geprüft, inwieweit sie dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit entsprechen. Interventionsmöglichkeiten und Machtbefugnisse sind jedoch sehr unterschiedlich. Analog wäre "Family-Mainstreaming" als Richtlinie zu verstehen, die die Familiengerechtigkeit von Gesetzen, Massnahmen und Programmen kritisch im Visier hat und ggf. interveniert. Wichtig wäre hierbei zunächst vor allem der kulturelle Aspekt, indem den Anliegen von Familien systematisch und legitimiert öffentlich Gehör verschafft wird.

Betreuungsgutscheine auch wahrzunehmen. Nicht zu trennen von quantitativ ausreichenden unterschiedlichen Angeboten ist dabei deren Qualität, damit Kinder nicht gemäss den Anforderungen einer entgrenzten Erwerbswelt einfach "weg" organisiert oder rein funktional für den Arbeitsmarkt vorqualifiziert werden.

Viertens muss das Caring-Konzept³⁹ über die aktuell typische Zielgruppe hinaus weiter gefasst werden. Fragen der emotionalen Zuwendung, Sorge und materiellen Versorgung in Familien richten sich – um so mehr vor dem Hintergrund entgrenzter Arbeitsbedingungen – nicht nur auf kleine Kinder, sondern auch auf Schulkinder, auf kranke Familienmitglieder und pflegebedürftige Eltern. Familienpolitik als Care-Politik umfasst deshalb mehr als Kinderpolitik, sie bezieht sich auf das gesamte Alters- und Generationengefüge. Diese dezidiert erweiterte Perspektive der Familienpolitik ist insbesondere angesichts des Alterungsprozesses der Gesellschaft notwendig, welche auch zu einem Ungleichgewicht zu pflegender alter Menschen und den hierfür zur Verfügung stehenden Personen führen wird.

Fünftens sind die Adressaten solcher Forderungen und die Akteure der anstehenden Veränderungen genau zu benennen. Wenn Zuwendung, Erziehung und "Caring" nicht den Marktgesetzen geopfert werden sollen, müssen neue gesellschaftliche Koalitionen gegründet werden, an denen sich neben PolitikerInnen von Bund, Ländern und Kommunen vor allem auch UnternehmerInnen und GewerkschafterInnen, Feministinnen, Menschen aus Familien- und Wohlfahrtsverbänden, Initiativen und Vereinen beteiligen. Die Gestaltung einer Zukunft, in der Caring für Kinder, Kranke und Alte keine lästige Restgrösse, kein Stress ist, sondern ein wichtiger und anerkannter Teil von Lebensqualität und gutem Leben, kann nur als gemeinsames Vorhaben gelingen. Dabei kommt der kommunalen Ebene eine herausgehobene Stellung zu, denn vor Ort gilt es, "corporate citizenship", d.h. Vernetzungen und Synchronisationen von Betrieben, Behörden sowie Institutionen und engagierten BürgerInnen aktiv und im Dialog herzustellen. Hierfür können kommunale Familienaktionstage und im Idealfall kommunale oder auf Landkreisebene erstellte Familienberichte eine wichtige Antriebsfunktion leisten, um die Aufmerksamkeit der Akteure zu wecken. Längerfristig gesehen bedarf es allerdings regelmässiger Foren und etablierter Netzwerke wie kommunaler Bündnisse, um eine nachhaltige Politikgestaltung für Familien zu gewährleisten.

3.2 Herausforderungen für die Wissenschaft

Eine solche Familienpolitik ist jedoch angewiesen auf eine fundierte wissenschaftliche Untersuchung der gesellschaftlichen Neukonstellationen. Diese analysieren nicht nur Entwicklungen, sondern führen auch zu Anregungen für eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Lebenswelt und Umwelt von Familien. Im Aufzeigen von Entwicklungen und Zusammenhängen sowie von Innovationspotentialen liegt eine originäre Aufgabe interdisziplinär arbeitender Wissenschaften.

3.3 Untersuchung der Qualität des Familienalltags als Frage der Qualität von Gesellschaft

Ein wichtiger Untersuchungskomplex ist, wie sich ein solcher Alltag in Familien lebt, wenn ein oder beide Eltern entgrenzt arbeiten, und wie er gerade auch für Kinder und Jugendliche aussieht. Deren Perspektive einzunehmen ist besonders wichtig, denn die Vereinbarkeitsdebatte wird bislang einseitig aus Erwachsenensicht geführt, so nötig und richtig die Gleichstellung der Geschlechter auch ist. Bislang ist etwa die Frage, wie viel Elternzeit Kinder brauchen und ob die Qualität der zugewandten Zeit den Mangel an gemeinsamer Zeit unabhängig von ihrer Dauer wettmacht, in Deutschland kaum offen und unideologisch zu diskutieren. Sind Kinderhotels die richtige Antwort auf eine flexible Arbeitswelt? Tut ausserfamiliäre Betreuung Kindern nicht vielmehr gut und ist eine Bereicherung⁴⁰? Bei diesen Fragen geht es jedoch nicht nur um die Folgen für kindliche Entwicklung und Sozialisation, sondern auch darum, welche Bilder von einer "guten" Gesellschaft und einem "guten" Leben entwickelt werden. Was Familien brauchen, ob Dienstleistungspools, Kinderhotels, Tageseltern, Kinderkrippen, häuslichere Väter oder Mütter oder von allem etwas und wie dies zu realisieren ist, ist eine offene Frage – nicht nur der aktuellen Familienpolitik, sondern der langfristigen Gesellschaftspolitik. Die Richtung, in der Care organisiert wird, sagt etwas über die vorherrschende Ethik einer Gesellschaft aus: in Bezug auf das Verständnis von Lebensqualität, auf den Umgang von Menschen miteinander und auf die Wertigkeit von Humanität. Hier lassen sich grob zwei Wege voneinander unterscheiden: einerseits die Förderung von Care in Form von ökonomisch orientierten und funktional organisierten Dienstleistungseinheiten mit hoch-professionellem Personal. Hier ist eine wichtige Massgabe des Handelns Effektivität und Marktfähigkeit. Andererseits die Förderung von Care innerhalb privater und zivilgesellschaftlicher Beziehungen, die auf Reziprozität und Anerkennung basieren und nicht primär abhängig sind von Geldleistung und Professionalisierungsgrad. Im guten Fall wird es eine Mischung zwischen unterschiedlichen Elementen und eine Integration beider Wege geben, die ihre jeweiligen Stärken nutzt. Denn sowohl zuviel Markt und Rationalität als auch zuviel Privatheit als Beziehungsdiffusion und Inkompetenz können ein Problem für eine gute Qualität von Care sein. Auf jeden Fall müssen diese Fragen in ihrer Komplexität sehr viel stärker als bislang sowohl von der Politik, der Öffentlichkeit als auch der Wissenschaft intensiv diskutiert werden.

³⁹ Care ist ein zentrales Konzept, um auch die Leistungen von Familie zu verstehen. Vgl. Brückner, Margrit (2003): Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: *Neue Praxis* 2002, Jg. 33, H. 2, 162–171. Care meint allgemein Sorgetätigkeiten, die sich aus der grundlegenden Tatsache wechselseitiger zwischenmenschlicher Abhängigkeiten ergeben. Derlei Abhängigkeiten durchlaufen alle Menschen in unterschiedlichen Phasen ihres Lebens, sie sind deshalb nicht der Gegensatz zu Autonomie, sondern die andere Seite menschlicher Existenz. Care findet auch in professionellen Beziehungen statt (Bsp. Krankenpflege) und kann auch auf die eigene Person bezogen werden.

⁴⁰ Vgl. etwa die Ergebnisse von NICHD (Early Child Care Research Network) (2003): Does Quality of Child Care Affect Child Outcomes at Age 4 1/2? *Developmental Psychology* 2003, Vol. 39, No. 3, 451–469.

3.4 Untersuchung des Familiengründungsverhaltens – Rückgang und Polarisierung von Elternschaft

Es wird ebenso wichtig sein zu untersuchen, ob und wie sich das Familiengründungsverhalten der jungen Generation in Abhängigkeit von ihren Lebens- und Erwerbsverhältnissen ändert. Wird die Bereitschaft junger Menschen, eine Familie zu gründen, durch Unsicherheit und mangelnde Planbarkeit der Erwerbsbedingungen auf alltäglicher und biografischer Ebene eingeschränkt? Bislang weiss man dreierlei: (1) dass sich entgrenzte Erwerbsarbeit in ausgeprägter Form vor allem bei den eher jungen Beschäftigten bis ca. 35–40 Jahren, d.h. in der typischen Familiengründungsphase, findet; (2) dass der Anteil der Männer überwiegt⁴¹ und (3) unter den bislang untersuchten Gruppen zwar viele Paare sind, aber nur sehr wenige mit Kindern⁴². Man kann jedoch nicht sagen, ob diese Generation jung-dynamisch Beschäftigter auch in Zukunft keine Kinder bekommen wird. Denn einerseits erfährt sie am eigenen Leib, dass der Job sie ganz und gar beansprucht. Viele von ihnen – auch Frauen – finden durchaus Gefallen an einem solchen berufsorientierten Leben. Andererseits suchen sie aber nach einer gewissen Phase des "Auspowers" vielleicht nach einem ruhigeren beruflichen Fahrwasser, vor allem dann, wenn sie eine Familie gründen wollen. Ob ihnen jedoch der Wechsel dann gelingt und inwieweit der Arbeitsmarkt entsprechende Jobs vorhält, ist eine andere Sache. Auch wenn die zunehmende Kinderlosigkeit bestimmter Teilgruppen komplexe Ursachen hat und nicht monokausal durch Erwerbsbedingungen bestimmt wird, spricht viel dafür, dass Kinderlosigkeit und Entgrenzung sich wechselseitig verstärken werden.

Dazu wird auch die Untersuchung der These gehören, dass sich Elternschaft sozial weiter aufsplittet. Diese besagt, dass zum einen die Gutverdienenden, die sich genügend Entlastung über Dienstleistung und Hauspersonal kaufen können, sowie zum andern die neuen und alten "Working Poor", die über wenig materielle und kulturelle Ressourcen verfügen, Kinder bekommen werden. Hierfür spricht, dass in unteren Schichten die Zukunft insgesamt weniger strategisch geplant wird und auch Kinder weniger geplant werden. Eine andere These in diesem Zusammenhang ist, dass angesichts allgemein empfundener Perspektivlosigkeit ein gewisser Fatalismus sich dahingehend auswirken mag, dass die Belastungen, die Kinder ja bekanntermassen auch bedeuten können, offensichtlich durch den Lebenssinn und die "Belohnungen", die sie bieten, mehr als kompensiert werden. Die gesellschaftliche Mitte scheint demgegenüber – trotz hoher Zustimmungswerte zu Familie auf der Einstellungsebene – zu sehr damit beschäftigt, die Chance auf einen Job nicht zu verpassen bzw. ihn nicht zu verlieren.

Wichtig ist allerdings angesichts des Faktums, dass in Deutschland derzeit 44% der 35–39jährigen Akademikerinnen in einem Haushalt ohne Kinder leben⁴³, die Statusdimensionen Einkommen und Bildung zu unterscheiden. Sie tragen zur Polarisierung von Elternschaft auf unterschiedliche Weise bei.

Betrachtet man in diesem Kontext die aktuelle Debatte um PISA und die nun erneut ins Zentrum gerückte bildungspolitische Bedeutung der Familie als vorschulische sowie als begleitende Bildungsinstanz⁴⁴, so sollte auch hier dringend in die Zukunft gedacht werden. Die Gesellschaft ist grundlegend angewiesen auf qualitativ und quantitativ ausreichendes Humanvermögen (s.o.). Die zunehmende sozial ungleiche Verteilung von

Elternschaft unter dem Aspekt Bildungsstand der Eltern⁴⁵ ist aber nicht nur für die Gesellschaft als ganze problematisch. Für die Menschen selber bedeutet sie, dass damit die Fähigkeiten zu einer gelingenden Lebensbewältigung in allen gesellschaftlichen Bereichen wieder verstärkt sozial segmentiert werden. Gerade die Bedingungen von Entgrenzung erfordern jedoch von allen Beteiligten zunehmend hohe und veränderte Kompetenzen der Daseinsbewältigung für den Umgang mit Unsicherheit in einer fortschreitenden Moderne.

Die Notwendigkeit ökologischer Nachhaltigkeit ist inzwischen allgemein akzeptiert, soziale Nachhaltigkeit im Sinne einer langfristig angelegten familiengerechten Organisation und familienfreundlichen Kultur der Gesellschaft im beschriebenen weiten Sinne ist dringend auf die politische Tagesordnung zu setzen.

⁴¹ Tölke, Angelika/ Diewald, Martin (2003): Berufsbiographische Unsicherheit und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Bien, Walter/ Marbach, Jan (Hrsg.), Partnerschaft und Familiengründung. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 349–384.

⁴² Vgl. die Ergebnisse der unterschiedlichen Detailstudien in Gottschall, Karin/ Voss Günter G. (Hrsg.) (2003), ebd.

⁴³ Engstler, Heribert/ Menning, Sonja (2003), ebd., 75.

⁴⁴ Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2002). Die bildungspolitische Bedeutung der Familie – Folgerungen aus der PISA-Studie. Band 224, Schriftenreihe des BMFSFJ, Stuttgart: Kohlhammer.

⁴⁵ Vgl. Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra (2003): ebd., 7 ff.

Literatur

- Baumann, Zygmunt (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity.
- Baumert, Jürgen u.a. (Hrsg.) (2001). *PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske+Budrich.
- Behringer, Luise/ Jurczyk, Karin (1995). Umgang mit Offenheit. Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In: Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* (Hrsg.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske+Budrich, 71–120.
- Bertram, Hans (2002). Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie. *Berliner Journal für Soziologie* 12(4), 517–529.
- Bien, Walter/ Marbach, Jan H. (Hrsg.) (2003). *Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey 11 DJI*. Opladen: Leske+Budrich.
- Bonss, Wolfgang/ Kesselring, Stefan (1999). Mobilität und Moderne. Zur gesellschaftstheoretischen Verortung des Mobilitätsbegriffs. In: Claus J. Tully (Hrsg.), *Erziehung und Mobilität. Jugendliche in der automobilen Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Campus, 39–66.
- Brückner, Margrit (2003). Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: *Neue Praxis* 2002, Jg. 33, H. 2, 162–171.
- Döhl, Volker/ Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 53(1), 7–18.
- Engstler, Heribert/ Menning, Sonja (2003). *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das statistische Bundesamt. DruckVogt GmbH: Berlin.
- Erlar, Gisela Anna (2002). Flexible Eltern – flexible Kinder? Neue Wege einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung. *Diskurs*, 12(3), 32–36.
- Europäischer Rat (2001): *Schlussfolgerungen 15. und 16. Juni 2001 (Göteborg)*, 1
- Gottschall, Karin/ Voss, Günter G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Lebens. Zur Einleitung. In: Karin Gottschall/ G. Günter Voss (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. München, Mering: Hampp, 11–33.
- Gross, Hermann/ Prekuhl, Ulrich/ Thoben, Cornelia (1987). *Arbeitszeitstrukturen im Wandel*. In: *Der Minister für Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen* (Hrsg.), *Arbeitszeit '87, Teil II*. Düsseldorf: Busse Druck, Herford.
- Gross, Peter/ Munz, Eva (2000). *Arbeitszeit '99. Arbeitszeitformen und –wünsche der Beschäftigten mit Spezialteil zu Arbeitszeitkonten*. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Köln: ISO-Institut.
- Hochschild, Arlie Russel (2002). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. *Reihe Geschlecht und Gesellschaft*, Band 29. Opladen: Leske+Budrich.
- Hochschild, Arlie Russel/ Jurczyk, Karin (2002). Familie und Arbeit – “die Zeitfalle”. Interview. In: *Diskurs* 2, Deutsches Jugendinstitut München, 51–55.
- Jurczyk, Karin (2002). Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In: Kudera, Werner/ Voss, Günter G. (Hrsg.) *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Opladen: Leske+Budrich, 219–263.
- Jürgens, Kerstin (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*. Jg. 23, H. 3, 251–267.

- Kleemann, Frank/ Voss, Günter G. (1999). Telearbeit und alltägliche Lebensführung. In: Andre Büssing/ Hartmut Seifert (Hrsg.), Die 'Stechuhr' hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin: edition sigma, 147–172.
- Kleine, Wilhelm (2003). Tausend gelebte Kindertage. Sport und Bewegung im Alltag der Kinder. Weinheim: Juventa.
- Krüsselberg, Hans-Günter (2002). Ökonomische Analyse der wertschaffenden Leistungen von Familie im Kontext von Wirtschaft und Gesellschaft – mit Schlussfolgerung und Überleitung. In: Krüsselberg, H.-G./ Reichmann, H. (Hrsg.), Zukunftsperspektive Familie und Wirtschaft. Vom Wert von Familie für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft. Graftschaff: Vektor-Verlag, 87–130.
- Lange, Andreas (2003). Arbeitszeit aus der Perspektive von Kindern. München. Manuskript (Vortrag Universität Giessen).
- Ludwig, Isolde/ Schlevogt, Vanessa/ Klammer, Ute/ Gerhard, Ute (2002). Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin: edition sigma.
- Lüscher, Kurt (2003). Warum Familienpolitik? Argumente und Thesen zu ihrer Begründung. Hrsg.: Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF. Bern.
- Marbach, Jan H. (2003). Familiäre Lebensformen im Wandel. In: Bien, W./ Marbach, J. (Hrsg.), Partnerschaft und Familiengründung. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 141–187.
- Maihofer, Andrea/ Böhnisch, Tomke/ Wolf, Anne (2001). Wandel der Familie. Arbeitspapier 48, Zukunft der Gesellschaft. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- NICHD (Early Child Care Research Network) (2003). Does Quality of Child Care Affect Child Outcomes at Age 4 1/2? *Developmental Psychology* 2003, Vol. 39, No. 3, 451–469.
- Ostner, Ilona (1978). Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus.
- Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131-158.
- Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.) (1995). Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Promberger, Markus/ Böhm, S./ Heyder, T./ Pamer, S./ Strauss, K. (2002). Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin: edition sigma.
- Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten für das BMFSFJ, Berlin.
- Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.
- Stahmer, Carsten (2003). Halbtagsgesellschaft. Nationale Nachhaltigkeitsstrategien. Aufsatz veröffentlicht. In: Wechselwirkung & Zukünfte. Statistisches Bundesamt Wiesbaden. Universität Heidelberg.
- Tölke, Angelika/ Diwald, Martin (2003). Berufsbiographische Unsicherheit und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Bien, Walter/ Marbach, Jan (Hrsg.), Partnerschaft und Familiengründung. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 349–384.
- Wissensch. Beirat für Familienfragen (2002). Die bildungspolitische Bedeutung der Familie – Folgerungen aus der PISA-Studie. Band 224, Schriftenreihe des BMFSFJ, Stuttgart: Kohlhammer.
- Young, Brigitte (1998). Globalisierung und Gender. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Zusammenfassung

Der Text befasst sich mit zwei Fragekomplexen: zum ersten, woraus die neue Aufmerksamkeit für Familie resultiert und welchen Stellenwert die sich wandelnde Erwerbswelt hierbei hat. Zum zweiten, ob und wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von diesen Entwicklungen tangiert ist und welche familienpolitischen Herausforderungen damit verbunden sind. Zentrale These ist, dass Vereinbarkeit noch bevor sie gesellschaftlich umfassend Realität werden konnte, zu einem anachronistischen Konzept wird, das dem aktuellen Wandel von Familie, Geschlechterrollen und Erwerbswelt und ihren Entgrenzungen nicht mehr angemessen ist. Allenfalls kann man von prekären Balancen sprechen, die immer wieder neu zu gestalten sind. Familie als Lebenszusammenhang ist in der fortschreitenden Moderne immer weniger selbstverständlich und stabil gegeben, sie wird zunehmend zu einer Herstellungsleistung der Individuen, die alltäglich und biografisch zu bewerkstelligen ist. Das Verhältnis von Arbeit, Leben und Familie gerät aus dem Gleichgewicht, es muss und kann neu austariert werden. Dies fordert dazu heraus, Familien politisch nachhaltig zu unterstützen und ihre Balanceakte durch neu zu entwickelnde stabilisierende Rahmenbedingungen abzufedern.

VIII. Schlussfolgerungen, Grundsätze und Empfehlungen der EKFF

Familien tragen substantiell zur Bildung des Humanvermögens unserer Gesellschaft bei. **Ob und wie allerdings familiale Leistungen erbracht werden (können), hängt wesentlich vom Zusammenspiel von Familien- und Erwerbsalltag ab.** Dieses Thema begleitet den Lebenslauf aller Frauen und Männer mehr oder weniger – von den Erfahrungen als Kind über die Berufswahl und die eigene Familienplanung, über die berufliche Laufbahn und die mittlere Lebensphase bis zur Pensionierung und der Gestaltung der dritten Lebensphase. Der Blick auf die "alltägliche Lebensführung" einzelner Familienmitglieder und Familien gibt Auskunft über aktuell existierende Probleme mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienalltag und über Lösungsmöglichkeiten. Familienfreundliche Rahmenbedingungen in Arbeitsverhältnissen und in Wohngemeinden sind wichtige Voraussetzung für das Funktionieren von Familien. Sie haben einen günstigen Einfluss auf die Familiengründung und sind unabdingbar für die Sicherstellung der Betreuung von Kindern, Behinderten und Betagten durch Familienmitglieder und durch andere geeignete Personen.

Verbindliche, zuverlässige Beziehungen, welche Zuwendung und Lernen zwischen den Generationen ermöglichen und sich auf das gesamte Alters- und Generationengefüge erstrecken, gehören essentiell zu unserer Zivilisation. Familienpolitik ist deshalb mehr als Kinderpolitik. Ein Beziehungsgefüge über mehrere Generationen kann als charakterisierendes Merkmal verschiedener Familienformen gelten. Im Generationenverbund erbringen Familien vielfältige gesellschaftliche Leistungen, in der Erziehung von Kindern, in der Betreuung von pflegebedürftigen und betagten Angehörigen¹. Welche familialen Aufgaben in der Betreuung von Kindern und Angehörigen oder im Haushalt selbst erbracht und welche sinnvollerweise delegiert werden, lässt sich nicht allgemeingültig beantworten. Bedeutsam ist, dass die Übernahme von Aufgaben und Verantwortung Zeit erfordert, quantitativ und qualitativ: **Verfügbarkeit und Verlässlichkeit sind Grundpfeiler für Beziehungen und Fürsorge. Zeit ist im familialen Kontext deshalb eine zentrale Ressource.** Wohlstand und Armut von Familien werden zwar wesentlich aber keineswegs ausschliesslich von der finanziellen Situation bestimmt. Zeit(wohlstand) ist für die Lebensqualität und die Gesundheit von Kindern und Erwachsenen ebenso bedeutsam (vgl. Beiträge von A.-L. Matthies und K. Jurczyk).

Schwierigkeiten beim Abstimmen von Familien- und Erwerbsalltag sind nicht neu (vgl. Beitrag von S. Grossenbacher). Sie verändern sich allerdings mit den Strukturen der verschiedenen sich überschneidenden Lebenswelten (Erwerbsarbeit, Bildung, Wohn-

¹ Eine ausführliche Erörterung dieser Argumentation findet sich in der Publikation "Warum Familienpolitik? Argumente und Thesen zu ihrer Begründung" (2003; Autor: Kurt Lüscher, Hrsg.: EKFF).

und Lebensraum von Familien) sowie mit Sinnzuschreibungen und Bedeutungen rund um Familie, Generationen und Wirtschaftlichkeit (vgl. Beiträge von J. Fagnani, A.-L. Matthies). **Entsprechend können und müssen Probleme mit der Vereinbarkeit auf der strukturell-organisatorischen und auf der kulturell-ideologischen Ebene angegangen werden.**

Aufgrund unterschiedlicher Aufgaben und Interessen sind dem Verhältnis von Familien- und Erwerbsalltag Widersprüche immanent, die sich nicht auflösen lassen. Im Dialog ausgehandelte Lösungen können umso wahrscheinlicher gefunden werden, je familienfreundlicher die Rahmenbedingungen insgesamt sind. Ist die Überbrückung des Spannungsfeldes zwischen Beruf und Familie schwierig, so führt dies zu Dilemmas mit bekannten Auswirkungen: Bis in die heutige Zeit ist der Verzicht auf den gelebten Alltag mit Kindern und die Beschränkung der väterlichen Rolle typischerweise mit männlichen Biografien, der Verzicht auf eine kontinuierliche berufliche Laufbahn wegen der Kinder oder wegen pflegebedürftiger Angehöriger hingegen mit weiblichen Biografien verbunden (vgl. Beitrag von F. Höpflinger). Die "männliche" Variante wurde und wird mit erheblichen Verlusten im zwischenmenschlichen Bereich und dürftiger intergenerationaler Solidarität bezahlt. Die "weibliche" ging und geht für Frauen, Staat und Wirtschaft mit enormen finanziellen Einbussen und der Vergeudung von beruflichen Kompetenzen einher. Für die Betroffenen ist sie ausserdem immer noch mit gravierenden Lücken in der sozialen Sicherheit verbunden. Konfrontiert mit dem Dilemma entscheiden sich in der Schweiz aktuell immer mehr Frauen für berufliche statt familiäre Leistungen, was sich nicht zuletzt an der – selbst im europäischen Vergleich – tiefen Geburtenrate in der Schweiz ablesen lässt². Die genannten "Lösungen" sind für die Gesellschaft alles andere als wünschenswert. Perspektiven und Wahlmöglichkeiten für Paare und Einzelpersonen sind wichtige Voraussetzung für die Bereitschaft zur Familiengründung, zur Übernahme von Erziehungs- und Betreuungsverantwortung. **Die Forderung, Individuen oder einzelne Familien sollten eigene Lösungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienalltag suchen und eigenverantwortlich handeln, kann erst Früchte tragen, wenn strukturelle Voraussetzungen dafür vorhanden sind.** Das Konzept des "Empowerments" setzt auf Stärkung und Nutzung individueller Ressourcen. Mit unterstützenden Rahmenbedingungen kann es halten, was es verspricht: Nämlich Förderung einer selbstbestimmten Lebensgestaltung der Einzelnen. Steht es hingegen als blosses Schlagwort für die Delegation struktureller Probleme an die einzelnen Familien, so trägt es mit zur Überforderung und Resignation betroffener Männer und Frauen bei.

Bildung ist ein Bereich, der über die unterschiedlichen Interessen hinweg für Familien, Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes gleichermassen relevant ist. Auf dem Hintergrund sich verändernder Lebensbedingungen gehören zu einem umfassenden Bildungskonzept heute Schulen und Ausbildungsstätten genauso wie Angebote der Erwachsenenbildung und Einrichtungen zur Betreuung von Vorschulkindern. **Namentlich ein ausreichendes und qualitativ gutes Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung kann sowohl für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag als auch für ein effizientes Bildungssystem als Schlüsselfaktor gelten.** Die Verfügbarkeit und die Qualität von Betreuungsmöglichkeiten sind in verschiedener Hinsicht nicht zu unterschätzen, scheinen sie doch das Leistungsvermögen einer Gesellschaft

vielfältig zu beeinflussen, etwa indem sie einerseits die frühe und nachhaltige Integration von Kindern und Erwachsenen in die Gesellschaft fördern und andererseits zu einem hohen allgemeinen Bildungsniveau beitragen. Die Ergebnisse der PISA-Studie sprechen diesbezüglich eine deutliche Sprache: Kinder aller Schichten profitieren von gut ausgebauter Vorschulbetreuung im Hinblick auf den Erwerb sozialer Kompetenzen. Für Kinder aus sozial randständigen Familien erhöht sie die Bildungschancen und trägt damit zu einem gerechteren Bildungssystem bei. Wie die Beispiele Frankreich und Finnland trotz vieler Unterschiede ausserdem zeigen, ist es bedeutsam, wie eine Gesellschaft das Zusammenspiel von innerfamiliärer und ausserfamiliärer Verantwortlichkeit für Kinder versteht (vgl. die Beiträge von J. Fagnani und A.-L. Matthies). Eine komplementäre Konzeption unterstützt Familien substanziell und nachhaltig. Sie scheint nicht zuletzt auch das Mutterbild und damit verknüpfte Anforderungen zu entlasten. Ernsthaft zu bedenken gilt es in diesem Kontext dringend, dass Kinder beiderlei Geschlechts Beziehungserfahrungen mit Männern und Frauen gleichermaßen brauchen. Sowohl J. Fagnani als auch A.-L. Matthies weisen in ihren Beiträgen aufgrund der Erfahrungen in ihren Ländern auf die Gefahr der Feminisierung der Kinderbetreuung und der Schule hin. **Aufbau und Pflege eines zeitgemässen Bildungs- und Betreuungssystems müssen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden und über die Familien hinaus, von Frauen und Männern, mitgestaltet und mitgetragen werden.**

Die beiden Lebensbereiche Familie und Erwerbsleben stehen in dynamischer Wechselwirkung und beeinflussen sich im positiven und negativen Sinn gegenseitig (vgl. Beitrag von E. Ulich). Die Wirtschaft ist auf die Leistungen von Familien angewiesen. Allerdings können ausserberuflich erworbene Qualitäten, wie andere Ressourcen, ohne adäquate Regenerationsmöglichkeit nicht endlos ausgeschöpft werden. Stress mit den bekannten gesundheitlichen und sozialen Folgen wirkt sich bereichsübergreifend aus. So tragen Belastungen, welche die Bewältigungs- und Regenerationsmöglichkeiten von Familien übersteigen, mit zur hohen Scheidungsrate von (Eltern-)Paaren bei³. Familiäre Probleme wirken sich dann wiederum auf die Produktivität der betroffenen Männer und Frauen im Erwerbsleben negativ aus. Umgekehrt wirkt die Befähigung zu selbst- und sozial-verantwortlichem Handeln in beide Richtungen. **Persönlichkeitsfördernde Arbeitsbedingungen – hinsichtlich der Arbeitsabläufe und der Übernahme von Verantwortung – zeigen nicht nur im Betrieb, sondern auch in Familien positive Auswirkungen.** Sie fördern die Leistung, aber auch Wohlbefinden und Zufriedenheit. Generell stärken sie die Bewältigungsmöglichkeiten jeder und jedes Einzelnen.

² Im Durchschnitt hat heute jede Frau in der Schweiz noch 1,5 Kinder (Schweizerinnen 1,2, Ausländerinnen 1,8). Eine durchschnittliche Geburtenrate von 2,1 Kinder pro Frau würde die Bevölkerung ohne Einwanderung stabilisieren. Quelle: Bundesamt für Statistik.

³ Im Jahre 2002 waren in der Schweiz 12'718 unmündige Kinder von der Scheidung ihrer Eltern betroffen. Quelle: Bundesamt für Statistik.

Umgekehrt profitiert die Erwerbswelt von Kompetenzen, die im familialen Kontext erworben werden. Tendenziell wird allerdings Familienarbeit und ihr qualifizierendes Potenzial wenig wertgeschätzt und kaum angemessen honoriert⁴.

Kräfte und Tendenzen in der Wirtschaft beeinflussen Familien- und Erwerbsalltag gleichermaßen. So hat die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse punkto Zeit und Ort zweifellos auch tiefgreifende Auswirkungen aufs alltägliche Familienleben. **Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die zunehmende Mobilität des Arbeitsorts können den Anforderungen eines modernen Familienalltags und der Wahlfreiheit von Frauen und Männer durchaus entgegen kommen.** Sie werden von Familien auch in diesem Sinne genutzt. Aktuell besteht eine individuelle Gestaltungsfreiheit allerdings nur für einen kleineren Teil von Frauen und Männern und in einem beschränkten Rahmen. Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt tragen zur Auflösung klarer Grenzen zwischen Erwerbstätigkeit und Familie bei und stellen Männer und Frauen vor neue Herausforderungen, beispielsweise was die Balance zwischen Flexibilität und Regelmässigkeit betrifft. Der Alltag mit Kindern und Pflegebedürftigen erfordert in hohem Masse beides, auch wenn sich die diesbezüglichen Bedürfnisse mit der Lebensphase und der Zusammensetzung von Familien laufend verändern. Wie K. Jurczyk ausführt, kann die Vereinbarkeit beider Bereiche – wenn Erziehung, Zuwendung und Fürsorglichkeit nicht einseitig den Marktgesetzen geopfert werden sollen – nicht im Sinne einer alleinigen Anpassung des Familienalltags an die Erfordernisse des Erwerbsbereichs realisiert werden. **Die Planbarkeit der Arbeitszeiten ist bei "flexiblen" Arbeitsverhältnissen eine unabdingbare Voraussetzung für die Gestaltung verlässlicher Beziehungen und für eine gerechte Aufgabenteilung zwischen den erwachsenen Familienmitgliedern** (vgl. Beitrag von E. Ulich). Das Kräfteverhältnis zwischen Wirtschaft und Familien verlangt es, dass die Wahlfreiheit für verschiedene familienfreundliche Lösungsmodelle durch wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitische Massnahmen unterstützt wird.

Die spezifischen Probleme mit der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsalltag verändern sich mit der wirtschaftlichen und der sozialen Situation von Familien. **Die Probleme der Vereinbarkeit spitzen sich für bildungsferne, arme und/oder schlecht integrierte Familien zu und nehmen umgekehrt mit dem wirtschaftlichen Wohlstand und der Integration von Familien ab.** Alleinerziehende wie auch Eltern mit Migrationshintergrund sind durch die Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag oft mehrfach belastet und verfügen über wenig bis keinen individuellen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum. Damit sich die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für diese Familien nicht einseitig nachteilig auswirken, müssen flankierend soziale und familienfreundliche Rahmenbedingungen in Arbeitsverhältnissen und bei den Sozialversicherungen entwickelt und umgesetzt werden. Die Rückständigkeit des Sozialversicherungssystems trifft allerdings nicht nur randständige oder besonders belastete Familien. **Ungeachtet der Veränderungen im letzten Jahrhundert (vgl. Beitrag von S. Grossenbacher) baut das aktuelle Versicherungssystem immer noch weitgehend erstens auf traditionellen linearen Arbeitsbiographien von Männern und zweitens auf dem Prinzip des Ernährerlohns auf.** Die Erbringung familialer Leistungen, welche mit Erwerbsunterbrüchen oder reduziertem Beschäfti-

gungsgrad verbunden sind, gehen deshalb für Männer und Frauen in der Regel mit erheblichen Versicherungslücken einher. Bisher ist diesem Umstand auf der gesetzlichen Ebene erst bei der Revision des Scheidungsrechts Rechnung getragen worden, nämlich bei der Aufteilung der Pensionskassengelder. Die Anpassung trifft also ironischerweise einen Bereich, der mit Vereinbarkeitsproblemen eng verknüpft sein dürfte. Bei der AHV sind die Nachteile mit der Einführung von Betreuungs- und Erziehungsgutschriften teilweise ausgeglichen worden. Ein besonderes Problem stellen die punkto Entlohnung und sozialer Sicherheit oft besonders schlechten Arbeitsbedingungen von Frauen dar, welche familienergänzende Kinderbetreuung (oder Hausarbeit) bei Familien zu Hause leisten. Diese Arbeitsverhältnisse sind ausserdem oft durch einseitige Ansprüche an die flexible Verfügbarkeit und durch eine geringe Wertschätzung der geleisteten Betreuungsarbeit gekennzeichnet. Da es sich dabei nicht selten um Schwarzarbeit handelt, sind dazu keine statistischen Fakten zitierbar. Die in Frankreich geschaffenen Anreize für die Registrierung der Betreuenden und damit für deren Einbindung ins System der Sozialversicherungen könnten einen Lösungsansatz für dieses Problem darstellen (vgl. Beitrag von J. Fagnani)⁵.

Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben ist nicht zuletzt (auch) eine Frage der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern (vgl. S. Grossenbacher zum Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Familienpolitik in der Schweiz). Das Spannungsfeld "Vereinbarkeit" ist eng mit den Beziehungen zwischen den Geschlechtern und geschlechtsgebundenen Zuschreibungen verknüpft. Wie das Beispiel von Frankreich eindrücklich zeigt, beinhalten familienfreundliche Lösungen keineswegs automatisch eine gerechtere Aufteilung der Belastung zwischen den Geschlechtern (vgl. Beitrag von J. Fagnani). A.-L. Matthies thematisiert in ihrem Beitrag am Beispiel von Finnland einen weiteren Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit, nämlich die Verteilung von finanziellen Lasten, welche durch Elternurlaube oder andere Beiträge an Eltern entstehen: Ein Finanzierungssystem, das grundsätzlich beide Arbeitgeber, also derjenige der Mutter und des Vaters, zur Kasse bittet, vermag der Diskriminierung von Frauen aufgrund familialer Verpflichtungen effizient entgegenzuwirken. Die Statistiken zeigen, dass in der Schweiz wie in vielen andern europäischen Ländern die Frauen nach wie vor die Hauptlasten der Vereinbarkeit tragen (vgl. Beitrag von F. Höpflinger). Überlastung durch Familien- und Berufspensen, die einseitig verteilte Verantwortung für Haus-, Betreuungs- und Erziehungsarbeit sowie die mangelnde (ideelle und finanzielle) Wertschätzung typischer weiblicher Leistungen verlangen dringend eine ausgewogenere und partnerschaftlichere Aufteilung der Aufgaben zwischen Frauen und Männern.

⁴ Zur Erfassung und Gewichtung von ausserberuflich, in der Familie erworbenen Kompetenzen wurden u.a. folgende Projekte initiiert: Arbeitsplatz Familie – Arbeitsplatz Beruf (Sonnhalde Worb), espace femmes formation emploi (effe, Bienne), Lernfabrik Familie (verein freuw, Visp); Beschreibungen finden sich unter www.topbox.ch.

⁵ In einigen Kantonen der welschen Schweiz gibt es Initiativen, illegal arbeitende Hausangestellte und Kinderbetreuerinnen sozial abzusichern (u.a. Chèques services im Wallis und in Genf).

Im Folgenden formuliert die EKFF Grundsätze (siehe Kasten S. 135) und Empfehlungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag. Wie K. Jurczyk in ihrem Beitrag ausführt, trifft der Begriff "Vereinbarkeit" im Lichte der aktuellen Entwicklungen das Problem allerdings nur bedingt: Familienalltag und Erwerbsalltag sind heute für viele Frauen und Männer keine klar getrennten Lebenswelten mit gegensätzlichen Merkmalen und eindeutigen Rollen mehr, die es zu vereinbaren gälte. Vielmehr besteht die aktuelle Herausforderung darin, Interessen und Ansprüche beider Bereiche laufend neu auszubalancieren. Aus familienpolitischer Sicht tritt die EKFF dabei dezidiert für **familienfreundliche Lösungen** ein: Sie wirken nachhaltig und zahlen sich für die Gesellschaft mehrfach aus. **Familienpolitik muss sich in diesem Sinne für Rahmenbedingungen einsetzen, welche Zuwendung und Fürsorge, verschiedene Lebensformen sowie Geschlechter- und Generationengerechtigkeit ermöglichen** (vgl. Text von K. Jurczyk in dieser Publikation).

Fünf Grundsätze zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag**Kasten 1**

Die folgenden fünf Grundsätze zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag beinhalten Zielvorgaben. Anhand derer können Massnahmen auf ihre Familienfreundlichkeit hin geprüft und beurteilt werden.

Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag können keine allgemeingültigen Lösungen bereitstellen. Notwendig bleibt vielmehr ein stetes Abwägen und Aushandeln der verschiedenen Interessen. Sensibilität und Entschlossenheit, die in den verschiedenen Grundsätzen enthaltenen Aspekte als Orientierungshilfe zu beachten, sind dabei gute Voraussetzungen für familienfreundlichere Lösungen.

1. Wahlfreiheit und Chancengleichheit

Erwachsene Personen können Familien- und Erwerbsarbeit den verschiedenen Bedürfnissen der Familienmitglieder entsprechend aufteilen und aufeinander abstimmen. Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ist für alle Mütter, Väter, Betreuende oder Pflegende gewährleistet, insbesondere auch für Familien mit knappen ökonomischen oder auch zeitlichen Ressourcen. Wahlfreiheit und Chancengleichheit sind ein konkreter Ausdruck der gelebten Vielfalt.

2. Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit

Massnahmen und Regelungen berücksichtigen die Rechte und Interessen aller Familienmitglieder, unabhängig von Geschlecht und Rolle, jedoch in Abhängigkeit von Alter und Lebensphase der Einzelnen.

3. Zeitbudget und Zeitkoordination

Massnahmen und Regelungen berücksichtigen die spezifischen Bedürfnisse von Familien bezüglich Planbarkeit des Alltags (Zeitpläne, Öffnungszeiten) sowie bezüglich Verfügbarkeit und Verlässlichkeit in sozialen Beziehungen.

4. Familienfreundliche Strukturen

Staatliche und wirtschaftliche Massnahmen und Regelungen schaffen adäquate gesellschaftliche Strukturen zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben (wie Infrastruktur zur Kinderbetreuung, Elternurlaub), damit individuelle Lösungen möglich sind. Die Verantwortung wird nicht an einzelne Familien oder Familienmitglieder delegiert.

5. Nachhaltigkeit

Massnahmen und Regelungen wirken sich kurz-, mittel- und langfristig positiv auf Familien und Gesellschaft aus. Nachhaltigkeit betrifft das alltägliche Leben von Familien in verschiedenen Phasen, die soziale Sicherheit der einzelnen Familienmitglieder und die Entwicklungsmöglichkeiten jedes und jeder Einzelnen.

Neun Empfehlungen der EKFF

Die EKFF nennt im Folgenden Bereiche mit Handlungsbedarf, die ihr aus familienpolitischer Sicht für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsalltag besonders relevant erscheinen. Die Auswahl will Schwerpunkte setzen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Empfehlungen richten sich an den Staat, die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt. Familienmitglieder sind innerhalb und ausserhalb der Familie betroffen und angesprochen: Als Arbeitgebende oder Arbeitnehmende, als BürgerInnen oder PolitikerInnen, als ErbringerInnen oder NutzniesserInnen von Dienstleistungen, als VermittlerInnen oder AdressatInnen von Bildung. Es werden neun Empfehlungen ausformuliert, von denen drei dem Übertitel "Zeit für Familien", vier dem Titel "Zeitgemässe Konzeption von Familienarbeit und öffentlicher Bildung" und zwei dem Stichwort "Soziale Sicherheit" zugeordnet sind.

Zeit für Familien

Familien brauchen Zeit. Ihr Alltag lässt sich nicht unbegrenzt durchorganisieren und in Zeitlücken anderer Bereiche quetschen. Die Möglichkeit über Gestaltung und Verwendung von Zeit verfügen zu können ist für die seelische Gesundheit von Kindern und Erwachsenen gleichermaßen von unschätzbarem Wert (Zeitsouveränität). Ähnliches gilt für die zeitliche Planung, also für die Bestimmung über Beginn, Dauer und Ende von Aktivitäten (Zeithoheit)⁶. **Für den Aufbau verlässlicher Beziehungen, für Fürsorge und Pflege, für Kreativität und gesunde Entwicklung sind ein gewisses Mass an Zeitsouveränität und Zeithoheit unabdingbare Voraussetzungen.** Zwischenmenschliches Engagement und die Übernahme von Verantwortung füreinander sind fundamentale familiäre Leistungen, die wesentlich zur Bildung des gesellschaftlichen Humanvermögens beitragen. Sie sind durch Zeitarmut und Überlastungsdruck ernsthaft gefährdet. Der Überschneidungsbereich zwischen Familien- und Erwerbsarbeit ist für das Zeitbudget von Familien besonders relevant.

1. Zeitliche Koordination

Zeitmangel – "Zeitarmut" – von Familien muss als ernstzunehmendes Problem erkannt und als übergreifende gesellschaftliche Aufgabe angegangen und gelöst werden. Die zeitliche Koordination zwischen verschiedenen Bereichen, welche den Familienalltag tangieren, ist dringend zu verbessern. Explizit zu nennen sind hier Schulen, Verwaltung, öffentliche und private Dienstleistungen.

Im Bildungssektor ist bei der Planung von Stundentafeln eine systemische Perspektive unumgänglich. Schulen können sich nur auf familiäre Leistungen punkto Erziehung und Betreuung von Kindern abstützen, wenn sie deren Erbringung mit der zeitlichen Abstimmung ihrer eigenen Angebote (Blockzeiten, Tagesschulen) und ergänzenden Angeboten (Schülerclubs, Horte, Mittagstische) unterstützen und dabei die verschiedenen Bedürfnisse je nach Familienalltag berücksichtigen.

Die zeitliche Koordination zwischen verschiedenen Bereichen, welche den Familienalltag tangieren, ist dringend zu verbessern.

Bei der Gestaltung von Dienstleistungen sollen Familienmitglieder als Konsumierende und als Erbringende berücksichtigt werden. Die eine Seite der Medaille betrifft die Öffnungszeiten von Schaltern, Läden und Sprechstunden, die andere die Abstimmung der Einsatzpläne von Mitarbeitenden auf deren individuelle und familiäre Situationen. Die beiden Forderungen stehen nur scheinbar im Widerspruch zueinander: Familienmitglieder und Einzelpersonen haben je nach Lebensform und – phase unterschiedliche zeitliche Bedürfnisse, aber ebenso andere Präferenzen, was die Arbeitszeiten betrifft.

2. Mutterschaftsurlaub

Nicht jede Familienphase ist gleichermassen zeitintensiv. Staatliche Massnahmen müssen die Ausbalancierung zwischen Familien- und Erwerbsalltag mit Blick auf die Entwicklung von Familien im zeitlichen Verlauf unterstützen. Die Realisierung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes für alle Mütter mit Säuglingen ist absolut vordringlich. Die Förderung familialer Leistungen darf sich angesichts der demographischen Entwicklung allerdings nicht auf die Kleinkindphase von Familien beschränken. Bei der Planung und Ausgestaltung von Unterstützungsmassnahmen, insbesondere bei der Gewährung von Betreuungsurlauben gilt es unbedingt zu beachten, dass einer Benachteiligung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Übernahme familialer Verpflichtungen entgegen gewirkt wird.

3. Planbarkeit von Arbeitseinsätzen

Veränderungen des Arbeitsmarktes tragen dazu bei, dass sich klare Grenzen zwischen Erwerbs- und Familienalltag tendenziell auflösen. Flexible Arbeitszeitmodelle und mobile Arbeitseinsätze können den variierenden Anforderungen von Familienalltagen sehr entgegen kommen. Familien brauchen allerdings neben Flexibilität auch Regelmässigkeit und Überschaubarkeit. Es ist unabdingbar, dass Arbeitsverhältnisse familienfreundliche Rahmenbedingungen enthalten: Anforderungen an berufliche Mobilität und Flexibilität müssen auf verschiedene Familienphasen abgestimmt werden. Die Planbarkeit von Arbeitseinsätzen muss vertraglich gewährleistet sein.

Zeitgemässe Konzeption von Familienarbeit und öffentlicher Bildung

Betreuungs- und Bildungsleistungen werden im privaten und im öffentlichen Rahmen erbracht. Beides ist anspruchsvoll und für unsere Gesellschaft hoch relevant. **Familiale und ausserfamiliale Formen von Betreuung und Bildung dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden.** Vielmehr müssen sie gebührend anerkannt und zeitgemäss aufeinander abgestimmt werden. Das öffentliche Betreuungs- und Bildungssystem erfüllt, neben eigenständigen, wichtige familienergänzende Aufgaben und Funktionen. Familien ihrerseits erbringen vielfältige direkte und indirekt Leistungen, die teilweise nicht ersetzbar, aber durchaus unterstützbar sind.

Die Realisierung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes für alle Mütter mit Säuglingen ist absolut vordringlich.

Anforderungen an berufliche Mobilität und Flexibilität müssen auf verschiedene Familienphasen abgestimmt werden.

⁶ Vgl. dazu: Suthus Bettina, Elterliche Arbeitszeit und Kinderalltag? Zwei Fallstudien zu Zeithoheit und Zeitsouveränität von Grundschulkindern; In: Diskurs, 3/2002, S. 24–31.

Ausgestaltung und Qualität des öffentlichen Bildungssystems sind – über die zeitliche Abstimmung mit dem Familienalltag hinaus – für Koordination und Meisterung familialer und beruflicher Anforderungen von immenser Bedeutung. Soziales und kulturelles Wissen und Kompetenzen werden ebenso durch das Schul- und Ausbildungssystem im engeren Sinne wie durch die vorschulische Betreuung von Kindern oder durch Erwachsenenbildung vermittelt. Öffentliche Bildung ist die Grundlage von gesellschaftlichem Wohlstand, ihre Zugänglichkeit das Mittel der Wahl zur frühen und nachhaltigen Integration aller Bevölkerungsgruppen in die Gesellschaft. Der Qualität der sozialen Erfahrungen und der individuellen Förderung im Rahmen des Bildungssystems kommt für Familien, Wirtschaft, Staat und Gesellschaft insgesamt eine Schlüsselrolle zu.

4. Anerkennung kompetenter Familienarbeit

Familienarbeit umfasst anspruchsvolle Tätigkeiten, wie die Erziehung von Kindern oder die Betreuung anderer Angehöriger. Sie verlangt u.a. neben empathischen, sozialen, handwerklichen und buchhalterischen Fähigkeiten, nachhaltiges Planen und Vorgehen, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz, Flexibilität und Organisationstalent. Einerseits ist die Wertschätzung von Familienarbeit öffentlich oft nicht mehr als ein blosses Lippenbekenntnis. Andererseits werden die genannten familialen Kompetenzen im Erwerbsleben schon lange implizit genutzt. In der Familie erworbene Kompetenzen müssen im beruflichen Leistungsausweis von Männern und Frauen systematisch und gebührend, also auch lohnrelevant, berücksichtigt und für die Personalentwicklung nutzbar gemacht werden. Die Anerkennung familialer Leistungen schlägt eine Brücke zwischen Familien- und Erwerbsalltag und trägt damit zur besseren Vereinbarkeit beider Bereiche bei. Familienarbeit kann allerdings wie andere Tätigkeiten auch, mehr oder weniger gut und umsichtig erledigt werden. Die Würdigung geleisteter Familienarbeit darf auch aus diesem Grund nicht alleine dem gesunden Menschenverstand oder gar der Willkür einzelner Arbeitgeber überlassen werden. Vielmehr ist es sinnvoll, bestehende Initiativen zur Erfassung familialer Kompetenzen bekannt zu machen, Erfahrungen zu nutzen und auf vorhandene Einschätzungsinstrumente zurückzugreifen.

In der Familie erworbene Kompetenzen müssen im beruflichen Leistungsausweis gebührend berücksichtigt werden.

5. Abstimmung von Betreuungs- und Bildungsangeboten

Bildungsangebote müssen sich an den – entwicklungsabhängigen – Bedürfnissen der nutzniessenden Individuen und Familien orientieren. Öffentliche Bildung wirkt dann nachhaltig und effizient, wenn sie früh und kontinuierlich auf unterschiedliche familiale und individuelle Voraussetzungen zu reagieren vermag und die gesamte Lebensspanne einbezieht.

Für Betreuungsangebote kleiner Kinder heisst das, dass sie unbedingt deren Bedürfnisse nach Verlässlichkeit und Kontinuität von Beziehungserfahrungen mit Erwachsenen beider Geschlechts und mit andern Kindern gebührend berücksichtigen müssen.

Für Schulkinder müssen Unterricht und familienergänzende Betreuung (Tagesschule, Hort, Mittagstisch, Freizeit etc.) umfassend konzipiert und in ihrer Ausgestaltung insgesamt besser auf verschiedene Familienformen abgestimmt werden.

Betreuungs- und Bildungsangebote müssen sich an den Bedürfnissen der Familien orientieren.

Um die notwendige Kontinuität der Betreuung und den integrativen Nutzen nicht zu gefährden, soll die Kinderbetreuung zwar zeitlich auf die Erwerbstätigkeit abgestimmt, sonst aber möglichst unabhängig vom Arbeitsverhältnis und vom Arbeitsort der Eltern sein. Für Betriebe ist es deshalb in der Regel sinnvoller, verbindliche finanzielle und organisatorische Unterstützung bei Aufbau und Betrieb von Betreuungsmöglichkeiten für Vorschul- und Schulkinder im Lebens- und Wohnumfeld der Familien zu leisten als betriebseigene Krippen zu führen.

6. Staatliche Infrastruktur und Vorgaben

Bund, Kantone und Gemeinden sind aufgerufen bei der Ausgestaltung des Bildungs- und Betreuungssektors ihren Handlungsspielraum zu Gunsten des Überschneidungsbereichs von Familien- und Erwerbsalltag konsequent zu nutzen.

Gemeinden sollen vermehrt mitkalkulieren, dass ein punkto Menge und Qualität ausreichendes und vielfältiges Angebot von Betreuungs- und Bildungsmöglichkeiten mit Standortvorteilen einhergeht, die sich (auch finanziell) auszahlen.

Die Kantone müssen ihre koordinierenden und lenkenden Möglichkeiten im Bildungs- und Betreuungssektor zur Unterstützung von Familien ausschöpfen. Quantitative und qualitative Vorgaben sowie eine konsequente Übernahme entsprechender Aufsichtspflichten sind für einen gerechten Zugang zum öffentlichen Bildungs- und Betreuungssystem unabdingbar. Qualitativ gute Kinderbetreuung rund um die Uhr – also in- und ausserhalb der Familie – hat im Hinblick auf spätere psychische Schwierigkeiten und dissoziale Verhaltensweisen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen einen grossen präventiven Nutzen. Sie wirkt sich deshalb mittel- und langfristig kostensenkend aus.

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit zwischen Familien- und Erwerbsalltag sind Bund und Kantone aufgerufen direkte Beiträge an Betreuungskosten wie auch angemessene Steuerabzüge zu gewähren. Berücksichtigt werden sollen sowohl die finanziellen Verhältnisse von Familien als auch angepasste Betreuungslösungen für die betroffenen Kinder.

7. Vernetzung von Familien

Familienergänzende und -unterstützende Bildungs- und Betreuungsangebote dürfen sich nicht auf den staatlich organisierten Sektor beschränken. Familien können ihr eigenes Potenzial zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag nicht ausschöpfen, wenn sie als isolierte Inseln leben. Deshalb muss der Aufbau von sozialen Netzen erleichtert werden.

Wohngemeinden sollen mit dem Bereitstellen entsprechender Infrastruktur die Gestaltung von kindgerechten Lebens- und Begegnungsräumen und die Vernetzung von Familien untereinander unterstützen. Familien mit Kleinkindern ebenso wie Familien mit Schulkindern und Jugendlichen können davon profitieren und ihr eigenes Leistungspotenzial besser entfalten.

Bund, Kantone und Gemeinden sind aufgerufen, ihren Handlungsspielraum zu Gunsten von Familien konsequent zu nutzen.

Der Aufbau von sozialen Netzen muss erleichtert werden.

Familien selbst sind aufgerufen die gelebte Vielfalt von Familien- und Lebensformen wahrzunehmen und über die Grenzen der Kleinfamilie hinauszudenken. Ein tolerantes Rollenverständnis fördert pragmatische Lösungen und erleichtert innerfamiliäre wie nachbarschaftliche Unterstützung.

Soziale Sicherheit

Wer Hausarbeit leistet oder Betreuungsaufgaben übernimmt, schneidet punkto sozialer Sicherheit und Existenzsicherung oft schlecht ab. Die Erbringung familialer Leistungen ist mit direkten finanziellen Einbussen oder gar Armut, häufig mit finanziellen Risiken und Unsicherheiten verbunden. **Das Sozialversicherungssystem trägt dem Wandel von Erwerbs- und Familienbiografien von Männern und Frauen noch nicht in allen Aspekten gebührend Rechnung.** Es ist immer noch stark auf ein traditionelles Verständnis von Familie und einer entsprechenden Aufgabenteilung ausgerichtet. Existenzielle Engpässe, soziale Unsicherheiten und fehlende oder inkohärente Unterstützungsleistungen wirken sich tendenziell hemmend auf die Entwicklung zeitgemässer Antworten von Familien auf Probleme mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienalltag aus.

8. Materielle Existenzsicherung von Familien

Die geltenden Regelungen von Kinderzulagen sind punkto Bezugsberechtigung und Höhe der gewährten Beiträge sehr uneinheitlich. Aktuell stehen verschiedene Lösungsvorschläge zur Debatte. Die EKFF favorisiert im Sinne einer gesellschaftlichen Grundleistung an Familien mit Kindern die Umsetzung des Prinzips "ein Kind, eine Zulage".

Neben alleinerziehenden Eltern und bildungsfernen Familien geraten zunehmend auch Familien aus der Mittelschicht in grossen finanziellen Druck. Arbeitslosigkeit, Erwerbsausfall durch die Übernahme familialer Aufgaben (Betreuung von Kindern und andern Familienangehörigen), hohe Krankenversicherungsprämien, Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung oder Ausbildungskosten von Jugendlichen und jungen Erwachsenen tragen u.a. zur Armut von Familien bei. Für einkommensschwache Familien sind am Bedarf orientierte, gezielt ausgerichtete Ergänzungsleistungen die wirksamste Massnahme. Sie sind kurzfristig effizient und stärken mittel- und längerfristig das eigene Potenzial von Familien.

Lineare, traditionell männliche Erwerbsbiografien gelten immer noch als Regelfall und Massstab, obwohl ein grosser Teil von Frauen und ein stetig zunehmender Anteil von erwachsenen Männern aus unterschiedlichen Gründen nicht kontinuierlich zu 100% erwerbstätig sind. Die Vollbeschäftigung vom Schulaustritt bis zur Pensionierung kann nicht mehr als Massstab für die finanzielle Absicherung bei Invalidität, Arbeitslosigkeit und bei Erreichen des Rentenalters gelten. Sozialversicherungen müssen dem Wandel von Erwerbs- und Familienbiografien von Männern und Frauen kontinuierlich Rechnung tragen. Versicherungslücken, die aufgrund von Erwerbsunterbrüchen oder variierendem Beschäftigungsgrad aufgrund der Erbringung von familialen Leistungen entstehen, sind unbedingt zu schliessen.

Die EKFF favorisiert das Prinzip "ein Kind, eine Zulage".

Für einkommensschwache Familien sind am Bedarf orientierte, gezielt ausgerichtete Ergänzungsleistungen die wirksamste Massnahme.

9. Rechtliche und finanzielle Absicherung von delegierter Betreuungs- und Hausarbeit

Wie aus der Wirtschaft hinreichend bekannt ist, bedeutet Verantwortung übernehmen und tragen nicht, die anstehenden Aufgaben alle selbst zu übernehmen. Dies gilt auch für Leistungen von Familien. Familiäre Leistungen wurden und werden nicht alle von den Mitgliedern der Familie selbst, sondern zu einem Teil im nachbarschaftlichen oder verwandtschaftlichen Verbund oder in einem professionellen, entlohnten Rahmen erbracht. Problematisch daran ist, dass die Delegation familialer Aufgaben, nicht selten in einem arbeitsrechtlichen Graubereich stattfindet. Weil die Arbeitsbewilligung fehlt oder auch weil Geld gespart werden soll, arbeiten viele Haushaltshilfen und Kinderfrauen schwarz. Die Folgen sind fehlende oder ungenügende finanzielle Absicherungen der Arbeitnehmenden im Krankheitsfall, bei Unfall, bei Arbeitslosigkeit oder im Alter. Besonders häufig sind Frauen mit Migrationshintergrund betroffen. Das Problem ist teilweise erkannt und wird mit Informationskampagnen und Sanktionen bekämpft. Bisher mit mässigem Erfolg. Es gilt Voraussetzungen zu schaffen, die einen legalen Status aller erwerbsmässig in Familien und Haushalten Beschäftigten möglich und attraktiv machen. Bei Massnahmen gegen das geschilderte Problem gilt es zu berücksichtigen, dass die fehlende soziale Absicherung meist mit einer schlechten Entlohnung und fehlender beruflicher Weiterbildung einhergeht, was die Erwerbssituation betroffener Frauen erst recht zu einer Sackgasse macht.

Die EKFF hofft, mit dieser Publikation einen eigenen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten zu können, indem sie aus familienspezifischer Sicht auf gesellschaftliche Probleme und Lösungsansätze hinweist. Sicher ist, dass es nicht nur "strukturelle Instrumente" (Rechtliche Regelungen, finanzielle Anreize, familienergänzende und -stützende Betreuungsangebote usw.), sondern auch ein "kulturelles Umdenken" (Vorteile sehen, Beispiele kennen, veraltete soziale Bilder verlassen und mit aktuelleren Bildern arbeiten) braucht. Dann können mehrere soziale AkteurInnen in der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine bereichernde win-win-Situation erreichen. Veränderungsprozesse in der Gesellschaft brauchen Zeit und die EKFF kann diesen langfristigen Prozess lediglich unterstützen, indem sie Orientierungshilfen für Weichenstellungen in den betroffenen öffentlichen und privaten Bereichen anbietet. Das Ziel ist eine echte Wahlfreiheit bezüglich vielfältiger Familien- und Erwerbsformen in unterschiedlichen Lebensphasen.

Es gilt Voraussetzungen zu schaffen, die einen legalen Status aller erwerbsmässig in Familien und Haushalten Beschäftigten möglich und attraktiv machen.

Die AutorInnen

Jeanne Fagnani

Dr., Forscherin am Nationalen Zentrum für wissenschaftliche Forschung (Centre National de la Recherche Scientifique CNRS) in Paris seit 1981. Sie arbeitete vorher bei den staatlichen Renaultwerken und lehrte an der Universität in Paris 8, in der Abteilung Städtebau. Zur Zeit ist sie Forschungsleiterin am CNRS und Mitglied des Labors MATISSE der Universität Paris 1 – Sorbonne.

Silvia Grossenbacher

Dr. phil., Studium der Pädagogik, Psychologie und Philosophie an der Universität Zürich; Promotion zu "Familienpolitik und Frauenfrage in der Schweiz". Mitglied der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen 1991–1998; Mitglied der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen 1996–2000. Stellvertretende Direktorin der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Aarau. Arbeitsschwerpunkte: Genderfragen im Bildungsbereich, Schnittstelle Familie – Schule, Prävention und Bekämpfung des Illittrismus.

François Höpflinger

Prof. Dr., Titularprofessor für Soziologie an der Universität Zürich, Forschungsdirektion am Universitären Institut 'Alter und Generationen' (INAG), Sion. Schwerpunkte der Forschung: Demographie, Altersforschung, Generationenfragen, Familiensoziologie. Internet-Studienunterlagen zu Alters-, Familien- und Generationenfragen: www.hoepflinger.com.

Karin Jurczyk

Dipl.soz., Dr. phil., Studium der Soziologie und Politologie in München; Promotion an der Universität Bremen über "Familienpolitik als andere Arbeitspolitik". Forschungen zum Zusammenhang von Familie und Beruf, zu Familienpolitik, Gender, alltäglicher Lebensführung und Zeit, an den Sonderforschungsbereichen 101 und 333 der Universität München. Lehre an den Universitäten Giessen, Kassel, Marburg, Innsbruck und München. Seit Januar 2002 Leiterin der Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut e.V. in München.

Aila-Leena Matthies

Prof. Dr., seit 1996 Professorin für Soziale Arbeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal. Sie ist in Finnland geboren und studierte an der Universität Jyväskylä Sozialwissenschaften und Soziale Arbeit. Einer ihrer Forschungsschwerpunkte sind vergleichende Studien der wohlfahrtsstaatlichen Systeme und der Sozialen Arbeit. Sie hat mehrere europäische Forschungsprojekte und ERASMUS-Projekte geleitet. In ihrer Lehrtätigkeit bilden Stadtteilarbeit, bürgerschaftliches Engagement und Gender-Aspekte den Schwerpunkt.

Eberhard Ulich

Prof. Dr. phil. habil., Dr. rer. nat. h.c., Studium der Psychologie mit Diplom 1954 und Promotion 1955 an der Universität München. 1955 bis 1957 Assistent am Max-Planck-Institut für Arbeitsphysiologie Dortmund. Bis 1965 Assistent und Lehrbeauftragter, Universität München. Bis 1967 Privatdozent TH München, bis 1969 wiss. Rat und Professor TU Berlin. Bis 1972 Ordinarius für Psychologie, Deutsche Sporthochschule Köln und Honorarprofessor Universität Heidelberg. Von 1972 bis 1997 Ordinarius für Arbeits- und Organisationspsychologie, ETH Zürich, Direktor des Instituts für Arbeitspsychologie, von 1991 bis 1998 zusätzlich Leiter des Zentrums für Integrierte Produktionssysteme der ETH. Seit Oktober 1997 Seniorpartner des Instituts für Arbeitsforschung und Organisationsberatung. Seit 2000 wissenschaftlicher Leiter des Europäischen Netzwerks für Partnerschaftliche Unternehmenskultur und Betriebliche Gesundheitspolitik (Enterprise for Health). Seit 2003 Präsident des Stiftungsrats der Stiftung Arbeitsforschung.

