

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Birgit Pfau-Effinger und Birgit Geissler

Institutionelle und sozio-kulturelle  
Kontextbedingungen der Entscheidung  
verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit

25. Jg./1992

**3**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit

## Ein Beitrag zu einer Soziologie des Erwerbsverhaltens

Birgit Pfau-Effinger und Birgit Geissler, Bremen\*

Verschiedene Erklärungsansätze machen den Anstieg der Teilzeitarbeit in Westdeutschland von Arbeitsmarkt-Strukturen und politisch-institutionellen Kontexten abhängig. Die Entwicklung wird als Ausgrenzung von Frauen aus dem Normalarbeitsverhältnis charakterisiert, wobei Flexibilisierungsinteressen der Betriebe entscheidend sind. Dagegen wird im vorliegenden Text das Angebotsverhalten der Frauen in den Vordergrund gestellt; das Erwerbsverhalten von Frauen wird nicht unmittelbar durch Rahmenbedingungen determiniert. Vielmehr definieren Betriebe und öffentliche Institutionen über Anreize und Restriktionen die Spielräume für das individuelle Handeln, die je nach sozialer Gruppe enger oder weiter gefaßt sein können. Bisher ist noch nicht systematisch untersucht worden, welche Anreize und Restriktionen bezüglich der Teilzeitarbeit von Staat und Betrieben gesetzt werden. Eine solche Analyse wollen wir im folgenden beginnen. Die sozial- und familienpolitischen Gesetze und Prinzipien des Steuerstaats zum einen, institutionelle Regeln und Interventionen der Sozialversicherung und Arbeitsförderung zum anderen, lohn- und beschäftigungspolitische Grundsätze und interne Regelungssysteme der Betriebe zum dritten und schließlich die Reproduktion der Arbeitsmarktsegregation nach Männer- und Frauenberufen in der Einkommens- und Beschäftigungspolitik der Betriebe und in der Tarifpolitik bilden ein Netz von Anreizen, Bindungen und Hindernissen für das Erwerbsverhalten. Dabei zeigt sich, daß weder die öffentlichen Institutionen noch die Mehrheit der Betriebe den Frauen Teilzeitarbeit nahelegen. Keineswegs werden Frauen in eine einheitliche Richtung gedrängt, ebensowenig gibt es eine klare Rationalität von Arbeitsmarktentscheidungen in der einen oder anderen Richtung. Was die staatliche Seite angeht, sind die Regelungen und Interventionen ein und derselben Institution in sich widersprüchlich, sie enthalten Anreize und Restriktionen in äußerst unterschiedliche Richtungen. Die Entscheidungen von Frauen sind diesem Wechselspiel ausgesetzt, auf der anderen Seite bleiben Spielräume für eigene Prioritäten, die das Arbeitsmarktverhalten letztlich prägen.

Frauen realisieren ihre Teilzeitwünsche zum Teil sogar gegen die institutionellen Bedingungen, abweichend von dem, was Staat und Betriebe fördern. Unsere These ist, daß die Entscheidung vieler verheirateter Mütter für Teilzeitarbeit sozio-kulturell zu erklären ist. Die in einer Gesellschaft vorherrschende Ehe- und Familienform ist der entscheidende Ausdruck des Geschlechterkontrakts. In der Bundesrepublik Deutschland („alt“) ist dies das Familienmodell der Versorgung, das heute allerdings in modernisierter Form gilt. Diese modernisierte Fassung ist das Leitbild der meisten jüngeren Frauen: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint nur innerhalb der Institution Ehe möglich. Teilzeitarbeit ist ein Instrument der Kompromißbildung zwischen subjektiv gleichermaßen wichtigen Arbeits- und Lebensformen. In dieser Interpretation bekommt Teilzeitarbeit eine neue Bedeutung als substantieller Teil eines Musters von Lebensweise und Erwerbstätigkeit, das von einem erheblichen Teil der Bevölkerung angestrebt wird.

### Gliederung

- 1 Die Entscheidung für Teilzeitarbeit in der wissenschaftlichen Diskussion
  - 1.1 Staatliche Familienpolitik und öffentliche Kinderbetreuung
  - 1.2 Segmentation und geschlechtsspezifische Benachteiligung
  - 1.3 Arbeitszeitwünsche
- 2 Institutionelle Anreize und Restriktionen für verschiedene Erwerbsmuster verheirateter Frauen
  - 2.1 Einführung
  - 2.2 Erste Teilanalyse: Erwerbsverhalten im Normalarbeitsverhältnis
  - 2.3 Zweite Teilanalyse: Reguläre Teilzeitarbeit
  - 2.4 Dritte Teilanalyse: Keine reguläre Erwerbstätigkeit
  - 2.5 Fazit der Analyse

- 3 Familienmodelle und die Analyse weiblicher Erwerbsmuster
  - 3.1 Handeln von Frauen und Männern: Konsens und Dissens im Geschlechterkontrakt
  - 3.2 Die Versorgung als Ausdruck des Geschlechterkontrakts
  - 3.3 Teilzeitarbeit und die „modernisierte Versorgung“
  - 3.4 Institutionelle Förderung von Teilzeitarbeit?
- 4 Die Zukunft der Frauen: mehr Gleichheit im Arbeitsmarkt?
  - 4.1 Ausdifferenzierung und Polarisierung
  - 4.2 Institutionelle Beharrung
  - 4.3 Arbeitsmarktpolitische Bewertung

### Vorbemerkung

Die Beschäftigung mit Arbeitsverhältnissen und Arbeitszeiten, die vom Normalarbeitsverhältnis und von der Normalarbeitszeit abweichen, nimmt in der Arbeitsmarktforschung heute einen vergleichsweise breiten Raum ein. Insbesondere auch die Teilzeitarbeit, die zunehmend zu einer typischen Form der Erwerbsbeteiligung von Frauen geworden ist, war Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Analysen.

\* Dr. Birgit Geissler ist Professorin an der Staatlichen Fachhochschule Hamburg und Projektleiterin am Sonderforschungsbereich 186 an der Universität Bremen. Birgit Pfau-Effinger ist wissenschaftliche Assistentin an der Universität Bremen. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen.

Ein wichtiger Beitrag zur Durchsetzung und Zunahme der Teilzeitarbeit wird dem institutionellen Kontext zugeschrieben. Dabei wird oft ein kausaler Zusammenhang unterstellt: demnach sind vor allem institutionelle Zwänge für das Arbeitsmarktverhalten der Frauen verantwortlich. Es wird mit der betrieblichen Arbeitsmarktsegmentation argumentiert, die speziell Frauen den sekundären Arbeitsplätzen, zu denen zunehmend Teilzeitstellen gehören, zuordnet. Ein anderer Erklärungsversuch legt den Schwerpunkt auf die staatliche Familienpolitik und Infrastruktur, das heißt hier, vor allem die Lücken der öffentlichen Versorgung mit Kindergartenplätzen zwingen die Frauen dazu, statt einer Vollzeit- eine Teilzeitarbeit anzunehmen. Diese gängigen Erklärungen für den Anstieg der Teilzeitarbeit in Westdeutschland wollen wir zunächst kurz skizzieren. Gemeinsam ist diesen Erklärungsversuchen, daß sie das Verhältnis von Institutionen und der Entscheidung von Frauen für Teilzeitarbeit als ein deterministisches beschreiben: demnach sind Strukturen (des Arbeitsmarktes und des Staates) dafür verantwortlich, daß Frauen keine andere Wahl haben, als in Teilzeit zu arbeiten.

## **I Die Entscheidung für Teilzeitarbeit in der wissenschaftlichen Diskussion**

### **1.1 Staatliche Familienpolitik und öffentliche Kinderbetreuung**

Ein populäres Erklärungsmuster für die große Verbreitung von Teilzeitarbeit setzt dabei an, daß die staatliche Familienpolitik die Kindererziehung nach wie vor überwiegend als private Aufgabe der Familien definiert und das öffentliche Angebot an Einrichtungen zur Kinderbetreuung deshalb unzureichend ist. Viele Mütter könnten sich aus diesen Gründen nicht für eine volle Erwerbstätigkeit entscheiden (so z. B. Möller 1988). Dieses Argument hat auch die gewerkschaftliche Politik gegenüber der Teilzeitarbeit geprägt (vgl. Schupp 1989, S. 5); es unterstellt, daß Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern eigentlich auf eine Vollzeit-Erwerbsarbeit hin orientiert sind. Dies mag für einen kleineren Teil der teilzeitbeschäftigten Frauen zutreffen. Empirische Ergebnisse sprechen jedoch dagegen, damit die große Nachfrage nach Teilzeitarbeit zu erklären.

Befragungen zeigen, daß insbesondere verheiratete Mütter vor allem auch deshalb zunehmend eine Teilzeitarbeit wählen, weil sie zwar möglichst kontinuierlich erwerbstätig sein wollen, aber auch Zeit mit ihren Kindern haben und diese selbst betreuen möchten (vgl. Burger/Seidenspinner 1982, Stück 1991). Selbst unter den vollzeitbeschäftigten Müttern, denen es offensichtlich gelungen ist, ihre Kinder ganztags betreuen zu lassen, würde ein erheblicher Anteil eine Teilzeitarbeit vorziehen (vgl. Brinkmann/Kohler 1989, Schupp 1989, Tab. 7).

Die Entwicklung wird also nicht angemessen analysiert, wenn man sie als einen Prozeß der Ausgrenzung aus dem Normalarbeitsverhältnis charakterisiert (Möller 1988). Dabei wird übersehen, daß es sich in der Realität weit eher um einen Integrationsprozeß handelt: Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung ging einher mit einer steigenden Quote außerhäuslicher Erwerbsarbeit der Frauen, und zwar in erster Linie der verheirateten Mütter, die traditio-

nell im Haushalt geblieben waren (vgl. Brinkmann u. a. 1986).

### **1.2 Segmentation und geschlechtsspezifische Benachteiligung**

In wissenschaftlichen ebenso wie in politischen Zusammenhängen wird die Zunahme der Teilzeitarbeit von Frauen auch mit Veränderungen der betrieblichen Beschäftigungspolitik, vor allem einer Tendenz zur Flexibilisierung in Zusammenhang gebracht. Diese Erklärungsversuche beziehen sich in der Regel – zumindest implizit – auf institutionalistisch ausgerichtete Arbeitsmarkt Konzepte, zu denen in der Bundesrepublik insbesondere der vom ISF in München in den siebziger Jahren entwickelte *Segmentationsansatz* gehört. Danach ist das Arbeitsmarktchicksal der Arbeitskräfte im wesentlichen durch die Institutionen des Arbeitsmarktes, insbesondere durch unternehmerische Politiken gesteuert, welche den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche Chancen und Risiken zuweisen (Lutz/Sengenberger 1974, Sengenberger 1987).

Autoren, die sich auf dieses Konzept beziehen, erklären die Zunahme von „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen, zu denen auch die Teilzeitarbeit gerechnet wird, in erster Linie mit der Durchsetzung unternehmerischer Interessen. Im Zentrum dieser Erklärungsrichtung steht die Annahme, daß neue betriebliche Flexibilisierungsstrategien für diesen Strukturwandel des Erwerbssystems ausschlaggebend waren und zur Abdrängung von Teilgruppen der „Kernarbeitnehmerschaft“ aus dem „Normalarbeitsverhältnis“ geführt haben (vgl. z. B. Wahsner 1985). Im allgemeinen wird dabei die Auffassung vertreten, daß diese betrieblichen Beschäftigungsstrategien nur aufgrund der ungünstigen Arbeitsmarktsituation durchsetzbar gewesen seien. Entscheidend für die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse war demnach die hohe Arbeitslosigkeit, die zur Folge hatte, daß die Unternehmen ihre Flexibilisierungsinteressen einseitig gegenüber den Beschäftigten durchsetzen konnten. Alles in allem wird in dem Konzept überwiegend nachfrageseitig argumentiert; die Möglichkeit, daß Differenzen in den Verhaltensweisen der Individuen arbeitsmarktinterne, sozio-ökonomisch oder kulturell bedingte Ursachen haben können, werden weitgehend ausgeblendet.

Eine Variante institutionalistisch ausgerichteter Ansätze repräsentieren einige feministisch argumentierende Soziologinnen, die die Zunahme neuer Arbeitsformen (inkl. TZA<sup>1</sup> ebenfalls auf betriebliche Flexibilisierungsstrategien zurückführen, wobei die Selektivität dieser Politik allerdings einseitig die Frauen belastet. Dies erklären sie mit der *geschlechtsspezifischen Strukturierung* der Gesellschaft, welche die Frauen in den Familien in die Rolle von „Zuverdienerinnen“ drängt. Das gebe den Betrieben die Legitimation, sie als marginale Arbeitskräfte zu behandeln und sie in sekundäre Arbeitsverhältnisse abzurängen. Auf dem Arbeitsmarkt werden Frauen demzufolge als vertretungsschwache Arbeitskräfte in Krisenzeiten in besonderem Maß zum Opfer betrieblicher Flexibilisierungs- und Rationalisierungsstrategien. Die neuen Beschäftigungsformen werden hier also als eine Variante der Ausgrenzung von Frauen vom Arbeitsmarkt angesehen (Möller 1988, Ravaioli 1987). Teilzeitarbeit ist demnach das Ergebnis einer „patriarchalen Alliance“ (Rabe-Kleberg 1987, S. 48), der komplementären Beziehung von betrieblicher und familialer Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, die den Frauen die untergeordneten Aufgaben in Familie und Arbeitswelt zuweist.

<sup>1</sup> Deutschland ist keineswegs ein Land, in dem TZA besonders verbreitet ist. Im Vergleich mit anderen Industrieländern nimmt die Bundesrepublik eher eine mittlere Position ein (vgl. Schmid 1986), v. a. die TZA-Quoten der Männer sind im Vergleich extrem niedrig.

Diese Argumente erscheinen zunächst plausibel, halten jedoch einer empirischen Überprüfung nicht ohne weiteres stand:

(1) Der behauptete Zusammenhang zwischen dem Anstieg der Teilzeitarbeit und der Massenarbeitslosigkeit kann nicht belegt werden. Im Gegenteil: die Entwicklung der Teilzeitarbeit verlief eher parallel zum Konjunkturzyklus. Sie erlebte (in ihren verschiedenen Varianten) ihren größten Boom bereits in den sechziger Jahren, also in einer Periode der Arbeitskräfteknappheit. Damals verfolgten viele Betriebe das Ziel, angesichts von Arbeitskräfteknappheit auch Hausfrauen einen Anreiz zu bieten, erwerbstätig zu sein (vgl. Kurz-Scherf 1985). Mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit seit Mitte der siebziger Jahre spielte dieses Motiv eine immer geringere Rolle, und die Wachstumsraten der Teilzeitarbeit waren rückläufig. Sie begannen erst in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre wieder stärker zu steigen, als sich die Arbeitslosigkeit wieder verringerte (vgl. auch Dittrich u. a. 1989, Baumeister u. a. 1990).

**Tabelle 1: Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 1960–1988 (in 1000)**

Jahres- durchschnitt	Teilzeit- beschäftigte		Prozentualer Zuwachs	
	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt
1960	581	781		
1965	1200	1415	+107	+ 81
1970	1837	2057	+ 53	+ 45
1975	2322	2603	+ 26	+ 27
1980	2463	2651	+ 6	+ 8
1985	2611	2885	+ 6	+ 9
1988	3002	3337	+ 15	+ 16

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, 1 bis 36 normalerweise geleistete Wochenstunden

(2) Empirische Forschungen haben gezeigt, daß von einem allgemein gestiegenen Interesse der Betriebe an Teilzeitarbeit im Sinne eines Flexibilisierungsinstruments nicht die Rede sein kann, sondern daß nur ein bestimmter Typ von Dienstleistungsbetrieben ein solches Interesse an Teilzeitarbeit hat: Es handelt sich dabei im wesentlichen um die traditionellen Teilzeitbranchen wie das Reinigungsgewerbe und den Einzelhandel, in denen zunehmend umfassende, flexible Arbeitszeitsysteme eingeführt worden sind. Viele Betriebe haben dagegen offensichtlich kein originäres Interesse an Teilzeitarbeit<sup>2</sup>.

### 1.3 Arbeitszeitwünsche

Im Unterschied zu dieser institutionalistisch ausgerichteten Argumentation stellt eine neuere Position, der wir uns grundsätzlich anschließen, viel stärker das Angebotsverhalten der Frauen als Erklärung in den Vordergrund: Teilzeitarbeit von Frauen in ihren verschiedenen Varianten scheint – vom Arbeitsmarkt her betrachtet – weit eher das Ergebnis eines veränderten Erwerbsverhaltens als Folge unternehmerischer Strategien zu sein. Wenn auch die Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit in der Literatur umstritten ist, so läßt sich doch anhand der Ergebnisse mehrerer Umfragen zu individuellen Arbeitszeitwünschen zeigen, daß Teilzeitarbeit den Arbeitszeitpräferenzen vieler verheirateter

<sup>2</sup> Sie tragen insofern zu ihrer Ausweitung bei, als es qualifizierten Frauen in individuellen Verhandlungen durchaus gelingen kann, ihr Interesse an verkürzter Arbeitszeit gegenüber dem Betrieb durchzusetzen. Das setzt allerdings in der Regel voraus, daß diese Frauen vor der Geburt eines Kindes in diesem Betrieb ein stabiles Beschäftigungsverhältnis hatten (vgl. Wiesenthal 1987, Baumeister u. a. 1990, Bollinger u. a. 1990).

Frauen entspricht (vgl. z. B. Brinkmann 1989, Stück 1991): Nur 7% der Teilzeitbeschäftigten geben an, diese Beschäftigungsform gewählt zu haben, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben (vgl. Brinkmann/Kohler 1991). Umgekehrt gibt es viele voll beschäftigte Frauen, die Teilzeitarbeit den Vorzug geben würden, wenn sie vom Betrieb angeboten würde (vgl. ebd.). Auch die Aufnahme einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung, die in dieser Hinsicht allerdings relativ wenig erforscht ist, beruht offenbar bei den meisten Frauen auf einer bewußten Entscheidung. Eine breit angelegte Repräsentativbefragung zu diesem Thema kam zu dem Ergebnis, daß Vollzeitarbeit von den meisten Beschäftigten aktuell nicht gewünscht wird (Friedrich 1989).

Seit geraumer Zeit sind von den dargestellten Ansätzen zur Erklärung der großen Verbreitung von Teilzeitarbeit keine substantiell neuen Argumente zu hören. Ein Grund für die geringe Innovationskraft solcher Ansätze ist ein methodologischer: Der Bezug der Individuen (hier: der verheirateten Frauen mit Kindern) auf die Bedingungen, mit denen sie konfrontiert werden, wenn sie erwerbstätig sein wollen, wird in diesen Erklärungsversuchen verkürzt: Die Strukturen erscheinen als stabile Größen, die das Verhalten determinieren; – individuelle Entscheidungen werden als gesteuertes Verhalten in einem Spektrum von Zwängen interpretiert. Frauen gelten vorwiegend als Opfer von Strukturen, kaum als handelnde Akteure, die sich zwischen den ihnen zur Verfügung stehenden Optionen bewußt entscheiden und eigene Ziele verfolgen. Diese Blickrichtung läßt sich als ein besonders enger strukturtheoretischer Ansatz charakterisieren: die Bedingungen des Arbeitsmarktes, der öffentlichen Politik bzw. die Familienstrukturen sind gesetzt und entfalten ihre Wirkungen unvermittelt im Handeln der Subjekte.

Die Analyse von Rahmenbedingungen für die Entscheidung von Frauen für Teilzeitarbeit bleibt überdies weitgehend auf die Betriebe und einen Teilbereich staatlicher Politik, nämlich die Infrastruktur zur Kinderbetreuung und -erziehung, beschränkt. Auch wird die Art der Einflußnahme der Betriebe und öffentlichen Institutionen bisher einseitig darin gesehen, daß sie den Individuen bestimmte Verhaltensweisen aufzwingen und sie daran hindern, andere Optionen zu wählen. Wir gehen demgegenüber davon aus, daß das Erwerbsverhalten von Frauen nicht *unmittelbar* durch solche Rahmenbedingungen determiniert wird. Vielmehr definieren Betriebe und öffentliche Institutionen über Anreize einerseits, Restriktionen andererseits die Spielräume für das individuelle Handeln, die je nach sozialer Gruppe enger oder weiter gefaßt sein können. Wir sind also der Auffassung, daß sich die Behauptung eines deterministischen Zusammenhangs zwischen dem institutionellen System und der individuellen Entscheidung nicht aufrechterhalten läßt. Dabei ist bisher noch nicht einmal systematisch und umfassend untersucht worden, welche Anreize und Restriktionen bezüglich der Teilzeitarbeit von Staat und Betrieben gesetzt werden. Eine solche Analyse wollen wir im folgenden beginnen.

Dabei wollen wir die *These* belegen, daß weder die öffentlichen Institutionen noch die Mehrheit der Betriebe den Frauen die Teilzeitarbeit nahelegen; sie verfolgen andere, zumindest widersprüchliche Ziele, was das Erwerbsverhalten von Frauen betrifft. Die Folge ist, daß Frauen ihre Teilzeitwünsche zum Teil sogar gegen die institutionellen Bedingungen realisieren, abweichend von dem, was Staat und Betriebe fördern.

Ausschlaggebend dafür, daß Teilzeitarbeit für das Erwerbsverhalten von Frauen eine solche Bedeutung hat, können betriebliche und institutionelle Rahmenbedingungen allein demnach nicht sein. Unsere These ist dagegen, daß die Entscheidung vieler verheirateter Mütter für Teilzeitarbeit weit eher sozio-kulturell, mit dem spezifisch deutschen Familienmodell zu erklären ist.

## 2 Institutionelle Anreize und Restriktionen für verschiedene Erwerbsmuster verheirateter Frauen

### 2.1 Einführung

Bevor wir diese These ausführen, wollen wir im einzelnen untersuchen, welche Formen der Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen durch die öffentlichen Institutionen und die Betriebe gefördert werden. Die *staatlichen Rahmenbedingungen* auf der einen und die *Instanzen des Arbeitsmarkts* auf der anderen Seite werden dahingehend untersucht, für welches Erwerbsverhalten von Frauen sie *positive Anreize* geben, unterstützend und absichernd wirken, und für welches Verhalten sie *restriktiv* (im Sinne *negativer Anreize*) wirken. In die Analyse der staatlichen Rahmenbedingungen (Politiken, Vorgaben der Institutionen bzw. deren Interventionen<sup>3</sup> werden einbezogen: die Sozialversicherung, insbesondere die Elemente des familienpolitischen Solidarausgleichs (Hinterbliebenenversorgung etc.), die Familienpolitik und das Steuersystem, die Arbeitsmarktpolitik, die (Berufs-)Bildungspolitik und die Organisation sozialer Dienste<sup>4</sup>. Als Arbeitsmarkteinflüsse und -instanzen werden analysiert: Arbeitsplatzangebot, betriebliche Einkommens- und Beschäftigungspolitik und Regeln des internen Arbeitsmarkts sowie die Tarifpolitik.

Im Hinblick auf den Umfang der Erwerbsbeteiligung unterscheiden wir drei Erwerbsmuster:

- (1) Erstens geht es um ein Erwerbsverhalten, das sich am *Normalarbeitsverhältnis* (regelmäßige Ganztagsarbeit, volle Verfügbarkeit am Arbeitsplatz) orientiert.
- (2) Zum zweiten wollen wir Anreize und Restriktionen für *Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit* („Halbtagsarbeit“ bis etwa 30 Stunden/Woche) untersuchen.
- (3) Schließlich beziehen wir auch diejenige „Erwerbsform“ ein, die (im Rahmen der Hausfrauenehe) nur Frauen offensteht, bei der also die Frau die Erwerbsarbeit dauerhaft aufgibt oder (als Hausfrau) gelegentlich oder regelmäßig *nicht-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung* nachgeht (geringfügige und kurzzeitige Beschäftigung, ehrenamtliche Tätigkeit mit Aufwandsentschädigung, gelegentliches „Mithelfen“ im Familienbetrieb).

Diese drei Erwerbsmuster werden nacheinander analysiert, wobei jeweils zunächst die positiven Anreize (des Staates, dann der Arbeitsmarktinstanzen) und anschließend die negativen Anreize aufgelistet werden. Die Anreize und Restriktionen werden dann im Hinblick auf ihre Relevanz für die gesellschaftliche Durchsetzung des Erwerbsmusters gewichtet.

<sup>3</sup> Die gesetzlichen und institutionellen Grundlagen der aufgeführten Einflußfaktoren werden nicht im einzelnen belegt; für die Sozialpolitik sei auf Frerich 1990, für Erziehungsurlaub etc. auf Grönert 1990 verwiesen.

<sup>4</sup> Auf die Unterscheidung verschiedener Entscheidungssituationen müssen wir aus Platzgründen verzichten.

### 2.2 Erste Teilanalyse: Erwerbsverhalten in der Normalarbeitszeit

1. *Positive Anreize*: Die Regeln und Interventionen folgender staatlicher Institutionen setzen Anreize für Vollzeitarbeit:

- (1) Die *Sozialpolitik*, insbesondere die *Rentenversicherung* fördert ein solches Erwerbsverhalten auch bei verheirateten Frauen, insofern die Alterssicherung über die Versorgung des Ehepartners nur dann greift, wenn der Partner selbst eine vollständige Versicherungsbiographie hat und dabei mindestens immer durchschnittlich verdient hat, und wenn die Ehe nicht geschieden wird. Diese Faktoren stellen auf jeden Fall einen Anreiz auch für alle Frauen dar, einen eigenen Rentenanspruch zu erwerben, der in aller Regel nur bei Vollzeitarbeit ausreichend sein wird.
- (2) Die *Arbeitsmarktpolitik*, AFG:
  - (a) zahlreiche Maßnahmen, z. B. die zur Förderung der Wiedereingliederung von Arbeitslosen, zur Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte, Qualifizierungsmaßnahmen (Umschulung) sind auf Personen angelegt, die der Arbeitsvermittlung vollständig zur Verfügung stehen;
  - (b) auf den Anspruch auf Arbeitslosenhilfe werden Unterhaltsansprüche angerechnet. Dies ist ein Anreiz, nicht zu heiraten.

Folgende *Arbeitsmarktinstanzen* geben Anreize für volle Erwerbsarbeit:

- (1) Die *Beschäftigungs- und Einkommenspolitik* der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe:
  - (a) attraktive und durchschnittlich bis gut bezahlte Stellen werden ganz überwiegend als Vollzeit-Arbeitsplätze angeboten; in fast allen Berufen kann – wenn überhaupt – nur so ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden;
  - (b) die Betriebe machen die volle Verfügbarkeit der Arbeitskraft zur Voraussetzung bei der Rekrutierung für höherqualifizierte und privilegierte Arbeitsplätze sowie bei der Entscheidung über Aufstieg und Weiterbildung (Leitungspositionen).
- (2) Die üblichen *betriebsinternen Regelungen* machen Vollzeit-Arbeit attraktiv, denn Senioritätsrechte aller Art, betriebliche Sozialleistungen, die Organisation der innerbetrieblichen Information und der Interessenvertretung der Arbeitnehmer sind ganz überwiegend an das Normalarbeitsverhältnis gebunden. Alle anderen sind tendenziell „Arbeitnehmer zweiter Klasse“.

2. *Gewichtung*: Gefestigte berufliche Identität und finanzielle Unabhängigkeit: dies sind die „universal“ gültigen Kriterien für eine stabile Erwachsenenidentität in unserer Gesellschaft; dies gilt zunehmend auch für Frauen (vgl. dazu Geissler 1991). Im weiblichen Lebenszusammenhang wird die Geltung dieser Kriterien jedoch abgeschwächt und abgewandelt durch die Hauptzuständigkeit der Frau für die Familie und durch die Unterhaltspflicht des Ehemannes. Die auf Unabhängigkeit, eigene soziale Sicherheit und Stabilisierung des beruflichen und betrieblichen Status ausgerichtete Normalität des Erwerbssystems ist nicht mit den Anforderungen vereinbar, die die Verantwortung für kleinere Kinder oder Pflegebedürftige mit sich bringt.

Das höhere Einkommen bei Vollzeitarbeit kann trotzdem ausschlaggebend für ein quasi „normales“ Erwerbsverhalten auch verheirateter Frauen sein.

- (1) Wie Statistiken über Haushaltseinkommen zeigen, arbeiten vor allem geringqualifizierte Frauen mit Kindern

ganztags, wenn ihr Ehemann ein unterdurchschnittliches Einkommen bezieht<sup>5</sup>. Die Erwerbstätigkeit dieser vollzeitbeschäftigten Frauen entspricht aber dem entscheidenden Kriterium für Normalität nicht: ihr Einkommen ist in aller Regel nicht existenzsichernd; nur in der Addition zweier relativ niedriger Einkommen kann in diesen Fällen ein ausreichendes Haushaltseinkommen erzielt werden.

(2) Häufig ganztags beschäftigt sind auch höherqualifizierte Frauen mit Aufstiegschancen<sup>6</sup>, die also an ihrem Arbeitsplatz mit Männern konkurrieren, und die finanzielle Spielräume für eine konsequente Fremdbetreuung der Kinder haben.

Die vollzeitbeschäftigten Mütter differenzieren sich also in zwei völlig verschiedene Gruppen aus; nur bei der zweiten kann von einer Angleichung an das Normalarbeitsverhältnis gesprochen werden! In der Gewichtung überwiegen bei beiden Gruppen die Anreize von betrieblicher Seite.

3. *Negativ-Anreize von staatlicher Seite* gegenüber einem solchen Erwerbsverhalten:

(1) Die berufliche Sozialisation (das *Berufsausbildungssystem einschließlich der Berufsberatung*) erschwert ein selbständiges Erwerbsverhalten von Frauen, denn der Teil der Berufsausbildung und Berufsberatung, in dem Mädchen und junge Frauen (in Vollzeitschulen) in die einfachen Berufe im Sozialwesen und in der Hauswirtschaft und in Frauenberufe im dualen System (Verkäuferin, Friseurin, Arzthelferin etc.) gelenkt werden, reproduziert damit die quantitative Überbesetzung dieser Berufe, die u. a. deshalb zu Sackgassen-Berufen mit niedrigen Löhnen werden.

(2) Das *System öffentlicher Erziehung*: Sofern Betreuungseinrichtungen vorhanden sind, erlauben die Öffnungszeiten kaum mehr als Halbtagsbeschäftigung. Für Schulkinder ist die Zahl der Betreuungseinrichtungen kaum größer als für Kinder unter drei Jahren. Es müssen also private (und damit meist teurere) Lösungen gewählt werden.

Negativ-Anreize gegenüber Vollzeitarbeit von Seiten des Arbeitsmarkts:

(1) Die *Beschäftigungs- und Einkommenspolitik* der Betriebe:

- (a) Für die genannten typischen Frauen-Ausbildungsberufe werden durchweg auch bei Vollzeit-Erwerbsarbeit keine existenzsichernden Löhne gezahlt; in den Dienstleistungsberufen wird regelmäßige Arbeit am Wochenende und/oder abends und nachts verlangt, so daß Frauen mit Kindern diese Berufe auch dann kaum ausüben können, wenn sie für tagsüber eine Betreuungsmöglichkeit gefunden haben.
- (b) Betriebe im verarbeitenden Gewerbe bieten Vollzeit-Arbeitsplätze im Segment der niedrigqualifizierten und belastenden Arbeit für Frauen an, ohne dafür existenzsichernde Löhne zu zahlen.
- (c) Für Frauen werden in den Betrieben keine Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, auch

<sup>5</sup> Mit Modifikationen gilt diese Aussage auch für alleinerziehende Mütter. Die Entscheidungsgrundlagen für diese Frauen müßten ebenso ausführlich analysiert werden wie die der „zusammenlebenden“ verheirateten Frauen; dies kann hier aus Platzgründen nicht geschehen.

<sup>6</sup> Im Spektrum der Ausbildungsberufe beginnt dieses Niveau mit den qualifizierten Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen.

<sup>7</sup> Die Verlängerung des Erziehungsurlaubs auf drei Jahre (seit 1992) sichert die Rückkehr in Beschäftigung nach einer Erwerbsunterbrechung, fördert damit die individuelle Bereitschaft zur Unterbrechung, wirkt aber zugleich darauf hin, diese Unterbrechung nicht über die drei Jahre hinaus auszudehnen.

wenn die Frauen dem Kriterium der vollständigen Verfügbarkeit entsprechen.

(2) Die *Tarifpolitik*, die für die eben genannten hauswirtschaftlichen, sozialen und Assistentinnen-Berufe zum Teil noch nicht einmal die Tariffähigkeit durchgesetzt hat.

4. *Gewichtung*: Der Mehrheit der Frauen steht heute ein Erwerbsverhalten, durch das sie eine vom Partner/Ehemann unabhängige Existenzsicherung gewinnen könnten, gar nicht offen! Das gilt bereits für die Partnerschaft ohne Kinder. Mit ihrem Einkommen – auch aus Vollzeitarbeit – könnten Frauen allein oft nur einen äußerst bescheidenen Lebensstandard erreichen; die Einwilligung in eine „Versorgerehe“ ist unter diesen Vorzeichen völlig rational. Sobald Kinder da sind, steht das am Normalarbeitsverhältnis orientierte Erwerbsmuster nur Frauen offen, die eine private – meist teuer bezahlte – Kinderbetreuung organisieren können.

### 2.3 Zweite Teilanalyse: Reguläre Teilzeitarbeit

1. *Positive Anreize*: Die Regeln und Interventionen folgender *staatlicher Institutionen* unterstützen eine Erwerbsbeteiligung im Rahmen versicherungspflichtiger Teilzeitarbeit:

(1) *Sozialpolitik*: Durch die Festsetzung einer Untergrenze der Versicherungspflicht begünstigt die *Rentenversicherung* Versicherungspflichtige Erwerbsarbeit nicht nur als Vollzeit-, sondern auch als Teilzeitarbeit:

- (a) In den Anspruchsvoraussetzungen für den Rentenbezug spielt die Dauer der Versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit eine entscheidende Rolle, sowohl was den Zugang zu bestimmten Rentenarten überhaupt (Wartezeit) als auch was die Höhe der Rente angeht. Entscheidend ist die Zahl der Beitragsjahre auch für die sog. Halbbelegung (bzw. seit der Rentenreform für das Gesamtleistungsmodell). Hier geht es um die Anzahl von Beitragsjahren/-monaten. Dies ist ein Anreiz für alle, die nicht vollerwerbstätig sind, immerhin versicherungspflichtige TZA auszuüben. (Kurz gesagt: Kontinuität in TZA kann mehr Rente bringen als unregelmäßige und kürzere Beschäftigungszeiten in Vollzeit.)
- (b) Erziehungszeiten im Rentenrecht sind ein Anreiz für die Aufnahme einer Teilzeitarbeit. Eine Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes wird (seit 1992) mit der Anrechnung von 3 Jahren Erziehungszeit im Rentenrecht gefördert. Sofern direkt nach den drei Jahren eine Erwerbstätigkeit (zumindest in der Form von Teilzeitarbeit) wieder aufgenommen wird, entsteht eine Quasi-Kontinuität.

(2) Die *Familienpolitik* und das *System öffentlicher Erziehung*: Zwar wirkt das geringe Angebot an öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder zugunsten einer Erwerbsunterbrechung bzw. der Aufgabe der Erwerbsarbeit, da nur private (= teurere) Alternativen offenstehen. Da aber für Kinder im Alter über drei Jahren Betreuungseinrichtungen vorhanden sind, wirkt dies als Anreiz für Mütter, nach einer Unterbrechung/nach dem Erziehungsurlaub sich für eine Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit mit verkürzter Arbeitszeit zu entscheiden<sup>7</sup>.

Folgende *Arbeitsmarktinstanzen* geben Anreize für reguläre Teilzeitarbeit:

(1) Die *Beschäftigungspolitik von Betrieben* einiger Branchen, die vor allem in den Verkaufs- und Büroberufen

entsprechend qualifizierten Frauen reguläre Teilzeitarbeitsplätze (im unteren Qualifikations- und Einkommenssegment) anbieten. Als Vorreiter ist hier der öffentliche Dienst zu nennen, der Müttern (und Vätern) die Möglichkeit zur Arbeitszeitverkürzung auf dem bisherigen Arbeitsplatz und die Rückkehr auf einen Vollzeitplatz sichert.

2. *Gewichtung der Anreize:* Inwieweit die Höhe des eigenen Rentenanspruchs kalkuliert wird und in Entscheidungen eingeht, – darüber kann nur spekuliert werden. Auf jeden Fall ist davon auszugehen, daß das Angebot an Kindergartenplätzen, in Verbindung mit der inzwischen verbreiteten Vorstellung, Kinder gehörten aus pädagogischen Gründen mit drei bis vier Jahren zumindest halbtags in den Kindergarten, die Bereitschaft von Müttern unterstützt, zu diesem Zeitpunkt eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen, – bzw. kann zur Legitimation ihres Erwerbsinteresses gegenüber Ehemann und Verwandten herangezogen werden.

Entscheidend für die Durchsetzung von Teilzeitarbeit als eigenständiges Erwerbsmuster für Frauen ist sicherlich das Angebot an regulären Teilzeitarbeitsplätzen in bestimmten Branchen; dieses Angebot ist jedoch insofern nur bedingt als Anreiz zu verstehen, da – von den unattraktivsten Arbeitsplätzen im Einzelhandel vielleicht abgesehen – die Nachfrage das Arbeitsplatz-Angebot übersteigt. Das durchschnittliche Qualifikationsniveau der TZA im Dienstleistungssektor ist niedrig; daher gibt es praktisch keine Zugangsschwelle zu diesem Arbeitsmarktsegment.

3. *Restriktiv* wirken folgende Politiken und institutionelle Regelungen gegenüber diesem Erwerbsverhalten:

(1) die Einkommensgrenzen in der *Sozial- und Familienpolitik*: Der Verdienst der Frau kann sich ungünstig auswirken, da verschiedene sozial- und familienpolitische Transferleistungen (Wohngeld, Sozialhilfe, Erziehungsgeld nach sechs Monaten, Vergünstigungen bei Beiträgen, z. B. von Kindertagesstätten) in Abhängigkeit vom Haushaltseinkommen gezahlt werden. Das Vorhandensein zweier Einkommen kann dazu führen, daß die Bewilligungsschwelle überschritten wird. (Dasselbe kann auch wiederum ein Anreiz sein, anstelle einer Vollzeit- nur eine Teilzeitbeschäftigung zu suchen.)

(2) Die Praxis der *Leistungsgewährung nach AFG* durch zahlreiche Arbeitsämter, etwa

- (a) restriktive Arbeitsvermittlung für Teilzeit-Suchende;
- (b) Leistungen, auf die Arbeitssuchende Anspruch haben, werden ggfs. Teilzeit-Suchenden nicht gewährt (eingeschränkte Vermittelbarkeit);
- (c) bei Aufnahme einer Teilzeitarbeit sinken evtl. vorhandene Ansprüche an Arbeitslosenunterstützung; d.h. bei einer künftigen Arbeitslosigkeit sind die Leistungen – entsprechend dem niedrigen Einkommen – sehr gering.

Folgende *Arbeitsmarktstrukturen* wirken restriktiv gegenüber Teilzeitarbeit:

(1) Die betriebliche *Beschäftigungspolitik*:

- (a) die TZA insgesamt nicht attraktiv gestaltet;
- (b) Teilzeitarbeit wird überwiegend an Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen angeboten; die Aufnahme einer Beschäftigung in Teilzeit führt daher nicht selten zum beruflichen Abstieg;
- (c) die ohnehin im Vergleich zu Vollzeit-Arbeit geringere Entlohnung wird dabei überproportional geringer;
- (d) betriebliche Beschäftigungspolitik verwehrt Frauen

(und Männern) in hochqualifizierten Berufen und Leitungspositionen TZA, bzw. ermöglicht sie nur bei Reduzierung des beruflichen Anspruchsprofils und des betrieblichen Status.

(2) Die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigung in den *innerbetrieblichen Regelungen*:

- (a) Regel- und Bewährungs-Aufstieg im öffentlichen Dienst geht bzw. ging für TZ-Beschäftigte nur halb so schnell;
- (b) TZ-Beschäftigte werden oft von Zusatzversicherungen und anderen betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen;
- (c) sie bekommen bisher keine Überstundenvergütung;
- (d) sie sind in der betrieblichen Interessenvertretung schwach repräsentiert.

4. *Gewichtung der Restriktionen:* Daß bei einem eigenen Verdienst der Frau Transferleistungen wegfallen, ist innerhalb dieses Erwerbsmusters eine schwache Restriktion. Vor allem die nicht-monetären Gratifikationen (Kontakt mit Menschen, Status als Berufstätige, negatives Image vieler Sozialleistungen) wiegen diesen Nachteil auf. Auch die Benachteiligung bei der Arbeitsvermittlung ist ein eher schwacher Nachteil, da Untersuchungen zeigen, daß Teilzeitarbeit ohnehin überwiegend durch individuelle Suche (Anzeigen, Beziehungen) gefunden wird.

Die entscheidenden Restriktionen für dieses Erwerbsmuster liegen in der betrieblichen Beschäftigungspolitik und den innerbetrieblichen Regelungen: Hier wirkt besonders der berufliche Abstieg als Restriktion für Frauen mit einer qualifizierten Ausbildung, die – das zeigen neuere Studien – zunehmend Interesse an einer Arbeit im erlernten Beruf haben. Möglicherweise wirkt dies – und das niedrige Einkommen – dann nicht gegen die Aufnahme einer Teilzeitarbeit, wenn das dominante Interesse an der *Erwerbstätigkeit als solcher* überwiegt. Denn dieses Erwerbsmuster ist auf Frauen zugeschnitten, die zwar in einer Ehe leben, in der der Mann der Familienernährer ist, die aber nicht Hausfrau sein wollen (auch wenn sie nach der Geburt eines Kindes die Erwerbsarbeit zunächst ganz aufgeben). Dieses Moment der Modernisierung der Partnerbeziehung steht also für die Frauen im Vordergrund, deren Entscheidungsalternative nicht die Vollzeit-Beschäftigung ist, wie empirische Studien zeigen (etwa Geissler/Oechsle 1990). Die betrieblichen und berufsbiographischen Nachteile der Teilzeitarbeit schließen also in erster Linie hochqualifizierte Frauen und Frauen, die Karrierewünsche haben, von diesem Erwerbsmuster aus.

#### 2.4 Dritte Teilanalyse: Keine reguläre Erwerbstätigkeit

1. *Positive Anreize:* Die Regeln und Interventionen folgender *staatlicher Institutionen* unterstützen einen Rückzug verheirateter Frauen aus der Erwerbstätigkeit bzw. stützen eine nicht Sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit, die eine anderweitige Existenzsicherung voraussetzt.

(1) Die Nicht-Erwerbsarbeit der Frau in der Hausfrauen-ehe wird in der *Sozialpolitik* abgesichert und gefördert (expliziter als die TZA), und zwar durch zwei entscheidende und zwei ergänzende Regelungselemente der *Sozialversicherung*:

- (a) in der Rentenversicherung sichert die Hinterbliebenenrente explizit die Versorgung ab, indem die Witwenrente als „Unterhaltersatzleistung“ konzipiert ist. Hier handelt es sich um das wichtigste Element des sog. „Solidarprinzips“ im Rentenrecht, das ansonsten

in der Rentenversicherung zugunsten des „Äquivalenzprinzips“ zurücktritt;

- (b) in der Krankenversicherung, die vom Solidarprinzip dominiert wird, ist die Absicherung der nicht (oder geringfügig) erwerbstätigen Ehefrau im Versicherungsbeitrag des Mannes mit enthalten, – verursacht also keine zusätzlichen Kosten;
- (c) das Sozialrecht definiert explizit eine sozialversicherungsfreie abhängige Beschäftigung (§ 8, SGB IV), für die wegen „Geringfügigkeit“ keine Sozialbeiträge zu entrichten sind; diese Erwerbsform setzt eine anderweitige soziale Sicherung voraus;
- (d) im Rentenrecht wirken seit den Reformen der 80er Jahre Erziehungszeiten als rentensteigernd und als rentenbegründend; diese Regelung kann zwar auch von Männern in Anspruch genommen werden, sie ist aber explizit als Anerkennung der Erziehungsleistung der Frau eingeführt worden.

(2) Die Organisation der dezentralen *sozialen Dienste*, die den nicht (oder nicht regelmäßig) erwerbstätigen Frauen mit der ehrenamtlichen sozialen Tätigkeit ein Feld sowohl gesellschaftlich notwendiger Arbeit als auch sinnvoller Betätigung eröffnet.

(3) Die Verbindung von *Familienpolitik* mit den Strukturen des *Erziehungs- und Bildungswesens* fördert die Entscheidung, nach der Geburt eines Kindes, die Erwerbsarbeit aufzugeben, durch:

- (a) das unzureichende Angebot an öffentlicher Erziehung; weder die Betreuungseinrichtungen für kleine Kinder (einschließlich dreijähriger Kinder) noch die für Schulkinder (Horte) sind quantitativ ausreichend für alle Kinder;
- (b) die Grundschule, die noch nicht einmal als Halbtagschule organisiert ist, also die Verfügbarkeit der Mutter zu Hause unterstellt.
- (c) Die Familienpolitik unterstützt die Nicht-Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes, indem während des Erziehungsurlaubs Erwerbsarbeit bis 18 Stunden/W. zugelassen und das Einkommen nicht auf das Erziehungsgeld angerechnet wird (im Unterschied zur Sozial- und zur Arbeitslosenhilfe).

(4) Das *Steuersystem*: Mit der gemeinsamen Veranlagung von Ehepaaren sind dann die höchsten relativen Steuerersparnisse zu realisieren, wenn ein Ehepartner gar kein versteuerbares Einkommen hat.

Folgende *Arbeitsmarktinstanzen* geben Anreize für einen Rückzug der Frauen aus der Erwerbssphäre:

(1) Die *Tarifpolitik* der Gewerkschaften, die ihre tarifpolitischen Leitlinien an der Aufrechterhaltung der hohen Einkommen in den zentralen Branchen (Metall, Chemie, Energiewirtschaft, Banken etc.) ausrichtet und Tarifforderungen an den mittleren und oberen Einkommensgruppen orientiert – in der Regel mit prozentualen Steigerungsraten. Da mit diesem Schwerpunkt der überwiegende Teil der beschäftigten Männer erfaßt wird und der überwiegende Teil der beschäftigten Frauen nicht, kann man nach wie vor mit Berechtigung davon sprechen, daß von den Gewerkschaften „Familienlöhne“ verhandelt werden. Erwerbstätige Frauen können also nur mit geringeren durchschnittlichen Lohnerhöhungen rechnen als Männer. Diese Politik steht im übrigen in Einklang mit dem Steuersystem.

(2) Die *Beschäftigungspolitik der Betriebe*,

- (a) indem bestimmte Betriebe Arbeitsverhältnisse unter-

halb der Sozialversicherungspflichtgrenze regelmäßig anbieten,

- (b) indem sie – gemessen an der Nachfrage – Frauen nicht genügend Arbeitsplätze anbieten; die immer noch hohe Frauenarbeitslosigkeit ist ein Ausdruck davon.

2. *Gewichtung der Anreize*: Zunächst einmal darf nicht übersehen werden, daß ein bestimmter Anteil von Frauen nicht die Wahl hat, erwerbstätig zu werden (die „stille Reserve“ und die registrierten Arbeitslosen), da nicht genügend Arbeitsplätze bzw. Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Innerhalb der positiven Anreize für ein Erwerbsverhalten im Rahmen der Hausfrauenehe kann sicherlich die Wirkung der Familienpolitik (die in das Erziehungs- und Bildungswesen ausstrahlt) als ein entscheidender Grund für den Rückzug vom Arbeitsmarkt angesehen werden. Das Angebot nicht-sozialversicherungspflichtiger Arbeit antwortet auf das Bedürfnis eines Teils der verheirateten Frauen, weiterhin hauptsächlich für die Familie da zu sein, zugleich aber einen gewissen Zuverdienst zu erzielen.

Für die Relevanz monetärer Anreize für die Entscheidung über eine Erwerbsbeteiligung überhaupt und für die Entscheidung über den Umfang der Erwerbsarbeit kann es wohl keine allgemeine „Formel“ geben. Für Frauen, die eine geringe oder nicht verwertbare Qualifikation haben und doch einen Zuverdienst erzielen wollen, liegt sicherlich die Entscheidung nahe, formell im Hausfrauenstatus zu verbleiben und unterhalb der Versicherungspflichtgrenze zu arbeiten, zumal das Angebot an sozialversicherungsfreier Beschäftigung auf diese Gruppe abgestimmt ist. Sofern ihnen dieser Verdienst nicht ausreicht, ist (unter finanziellen Gesichtspunkten) die Alternative nicht die Teilzeitarbeit, sondern eher die Vollzeitarbeit (s.o. 2.2).

Die Bedeutung der sozialpolitischen Absicherung der Ehefrau im Alter liegt demgegenüber nicht darin, die Entscheidung über die Aufgabe der Erwerbsarbeit selbst herbeizuführen – dafür ist das entsprechende Kalkül zu langfristig –, aber sie kann im Zeitablauf dieses Erwerbsverhalten stabilisieren. Ohne diese Regelungen bestünde für die ganz überwiegende Zahl der Frauen die Notwendigkeit, nach kurzer Zeit in ein reguläres Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Über den Einfluß der Anerkennung von Kindererziehungszeiten im Rentenrecht können noch keine Aussagen gemacht werden.

3. *Negative Anreize*: Welche institutionellen Regelungen wirken dagegen eher restriktiv auf ein Erwerbsverhalten im Rahmen der traditionellen Versorgung?

(1) Auch hier ist die *Sozialpolitik (Rentenversicherung)* zu nennen, denn Hausarbeit oder geringfügige Erwerbsarbeit konstituieren keine Anspruchsvoraussetzungen für Altersrente, auch wenn zu einem späteren biographischen Zeitpunkt (z. B. nach einer Scheidung) nachträglich eine eigene Alterssicherung gewünscht wird. Zudem ist hier ein „Schlupfloch“ geschlossen worden: In der Rentenversicherung war es bis 1986 möglich, trotz Ausscheidens aus dem Erwerbsleben (im Rückgriff auf eine frühere Erwerbstätigkeit) Erwerbsunfähigkeitsrente zu beantragen (mit „kleiner Wartezeit“). Eine Novellierung des Gesetzes führte zu einer gezielten Ausgrenzung der Hausfrauen (die früher erwerbstätig waren) aus den Zugangsvoraussetzungen zur Erwerbsunfähigkeitsrente.

(2) Restriktiv wirkt auch die *Arbeitspolitik (AFG)* des Staates, denn eine längere Nicht-Erwerbstätigkeit führt zu einem nicht reversiblen Verlust der Qualifikation, bzw. zur

Nichtanwendbarkeit der AFG-Förderrichtlinien, wenn – entgegen der ursprünglichen Lebensplanung – wieder der Zugang zum Arbeitsmarkt gewünscht wird.

4. *Gewichtung der Restriktionen:* Der eigene Renten-Anspruch ist für verheiratete Frauen zunehmend ein eigenständiges Motiv, am Arbeitsmarkt teilzunehmen; die Sensibilität für die Altersarmut von Frauen und für das Scheidungs-Risiko wächst. Für die individuelle Entscheidung über die Erwerbsbeteiligung kommt es jedoch darauf an, ob in der individuellen Wahrnehmung die Sicherheit oder das Risiko im Hinblick auf den Lebensunterhalt im Alter überwiegt. Die Detail-Regelungen des AFG setzen Spezialwissen voraus, so daß sie in einer individuellen Abwägung wohl kaum eine Rolle spielen dürften.

## 2.5 Fazit der Analyse

Verheiratete Frauen bewegen sich in einem äußerst vielfältigen Einflußfeld verschiedener Institutionen und Arbeitsmarktinstanzen. Die sozial- und familienpolitischen Gesetze und Prinzipien des Steuerstaats zum einen, institutionelle Regeln und Interventionen der Sozialversicherung und Arbeitsförderung zum anderen, lohn- und beschäftigungspolitische Grundsätze und interne Regelungssysteme der Betriebe zum dritten und schließlich die Reproduktion der Arbeitsmarktsegregation nach Männer- und Frauenberufen in der Einkommens- und Beschäftigungspolitik der Betriebe und in der Tarifpolitik der Gewerkschaften bilden ein Netz von Anreizen, Bindungen und Hindernissen für das Erwerbsverhalten.

Dieses Netz ist zum einen wohl für niemanden vollständig durchschaubar, seine möglichen Wechselwirkungen und Ausgrenzungs- und Integrationswirkungen konnten hier nur angedeutet werden. Hier liegt ein eigenes Feld arbeits- und sozialpolitischer Forschung.

Auf der anderen Seite ist aber wohl deutlich geworden, daß überhaupt nicht davon die Rede sein kann, daß Frauen in *eine* einheitliche Richtung gedrängt werden, oder auch nur, daß es eine klare Rationalität von Arbeitsmarktentscheidungen in der einen oder anderen Richtung gibt. Es gibt für verheiratete Frauen – und dabei für verschiedene soziale Gruppen unterschiedliche – Anreize für jedes der drei Erwerbsmuster, ebenso wie es deutlich auszumachende „Negativ-Anreize“ gibt. Was die staatliche Seite angeht, sind die Regelungen und Interventionen ein und derselben Institution in sich widersprüchlich, sie enthalten Anreize und Restriktionen in äußerst unterschiedliche Richtungen. Die Entscheidungen von Frauen sind auf der einen Seite diesem Wechselspiel ausgesetzt, auf der anderen bleiben Spielräume für eigene Prioritäten, die offensichtlich das Arbeitsmarktverhalten letztendlich prägen.

Wir wollen zunächst nur eine vorsichtige Gewichtung von positiven und negativen Anreizen seitens Staat, Institutionen, Betrieben und Gewerkschaften vorschlagen:

(1) Die positiven Anreize, sich aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen (und nur noch gelegentlich oder „geringfügig“ erwerbstätig zu werden), sind von Seiten des Staates stark, und auch von der Seite der Betriebe her nicht gering. Stark ist nur der Einfluß eines bestimmten Betriebstyps, der ein Interesse an Beschäftigten ohne Sozialversicherung hat. Einzubeziehen ist in diese Gewichtung noch eine Interpretation der betrieblichen Beschäftigungspolitik und der Tarifpolitik, die mit der Forderung nach voller Verfügbarkeit der (männlichen) Arbeitskräfte die familiäre Arbeitsteilung voraussetzt und verfestigt.

(2) Umgekehrt sind die Anreize für eine Frau, voll erwerbstätig zu sein und dabei materielle Unabhängigkeit zu suchen, von Seiten des Staates schwach, von Seiten der Betriebe uneinheitlich, nämlich von Beruf und Qualifikation der Frau (das heißt dem erzielbaren Einkommen) abhängig. Grundsätzlich sind alle positiven Anreize des Arbeitsmarkts auf ein Arbeitsmarktverhalten gerichtet, das Unabhängigkeit erlaubt. Im Hinblick auf Frauen müßte man hier allerdings eher sagen: sie sind auf ein von allen anderen *Versorgungsaufgaben unabhängiges* – also ein „männliches“ Erwerbs-Verhalten – ausgerichtet.

(3) Unzweifelhaft legt das Bildungs- und Erziehungswesen für beruflich orientierte Mütter eher ein Erwerbsverhalten mit verkürzter als mit voller Arbeitszeit nahe, solange die Kinder kleiner sind; zumindest sind die Kosten für die Fremdbetreuung von Kindern so hoch, daß die Vollzeit-Erwerbsarbeit von Müttern weniger einträglich wird. Insgesamt sind die Anreize in Richtung auf Teilzeitarbeit im Vergleich zu den anderen beiden Erwerbsmustern eher schwach ausgeprägt; wieder in Abhängigkeit vom konkreten Beruf gibt es positive Anreize von Seiten eines bestimmten Betriebstyps (Schwerpunkt: öffentlicher Dienst, Einzelhandel, Schreibkräfte in Privatbetrieben). Die meisten Betriebe sehen bisher keine Notwendigkeit, neue Teilzeitarbeitsplätze einzurichten – im Gegenteil: sie verweigern sich den regelmäßigen Appellen des Staates (vgl. die Liste dieser Appelle bei Schupp 1989, Dittrich u. a. 1989).

## 3 Familienmodelle und die Analyse weiblicher Erwerbsmuster

Trotz (oder gerade wegen) dieser Ergebnisse bleibt es ja bemerkenswert und erklärungsbedürftig, warum Frauen – entgegen den eher stärker ausgeprägten Anreizen, sich entweder vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen oder arbeitsmarkt-„autonom“ zu verhalten – in so großer Zahl in Teilzeitarbeit beschäftigt sind oder eine solche Beschäftigung suchen und in ihrer Lebensplanung verkürzte Arbeitszeit als wichtigstes Element der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsehen. Unsere These dazu ist, daß hier arbeitsmarktexterne Strukturen wirksam sind. Im Unterschied zu Arbeitsmarkt-Theoretikern (ob aus der Soziologie oder der Ökonomie) ist dies für uns allerdings nicht das Ende der Argumentation, sondern wir wollen einen neuen Ansatz vorschlagen, der die kulturelle, soziale und normative Einbettung der Wahrnehmung und Wirkung von Institutionen und Arbeitsmarktinstanzen thematisiert.

Obwohl es zahlreiche Studien zur Erwerbsbeteiligung der Frauen gibt, fehlt heute eine Soziologie des Erwerbsverhaltens, in der sowohl die gesellschaftlichen Grundlagen für Verhaltensweisen und subjektive Orientierungen von Arbeitskräften als auch der institutionelle Kontext berücksichtigt werden. Im folgenden sollen für die Gruppe der verheirateten Frauen Überlegungen zu diesem Zusammenhang entwickelt werden. Wir wollen die konkrete Ausprägung der Geschlechterbeziehung und die geltenden Normen über Lebensweise und Familienform einbeziehen – erst dann sind Aussagen zum Erwerbsverhalten verheirateter Frauen möglich.

### 3.1 Handeln von Frauen und Männern: Konsens und Dissens im Geschlechterkontrakt

Um bei der Analyse der Rahmenbedingungen für die Entscheidung von Frauen für Teilzeitarbeit dem Beitrag

gerecht werden zu können, den Frauen selbst mit ihren Orientierungen und ihrem Arbeitsmarkthandeln für die Entwicklung der Teilzeitarbeit leisten, wählen wir einen Ansatz, der es erlaubt,

- Teilzeitarbeit im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Gesellschaft zu behandeln und
- eine nicht-deterministische Erklärung für die Orientierungen und das Arbeitsmarkthandeln von Frauen zu geben.

Wir beziehen uns dabei auf das Konzept von Yvonne Hirdman, das insbesondere im skandinavischen Raum diskutiert wird (vgl. Hirdman 1988, 1990). Demnach beruhen die Orientierungen und das Handeln von Frauen und Männern in einem gesellschaftlichen System oder Subsystem auf einem Geschlechterkontrakt, d. h. einem soziokulturellen Konsens über die jeweilige Ausprägung der Verkehrsformen der Geschlechter (Hirdman 1990). Dieser Kontrakt beruht allerdings nicht auf gleichen Ausgangsbedingungen für beide Geschlechter; ihm liegt eine Machtasymmetrie zugrunde, bei der den männlichen Lebensbereichen strukturell eine höhere Wertigkeit gegeben wird (ebd.).

Der in einer Gesellschaft gültige Geschlechterkontrakt unterliegt Veränderungsprozessen, die insbesondere dann ausgelöst werden, wenn der bestehende Konsens brüchig wird (vgl. Hirdman 1988). Von dem häufig in der westdeutschen Diskussion verwendeten Konzept des Geschlechterverhältnisses, das sich als strukturtheoretischer Ansatz charakterisieren läßt, unterscheidet sich dieses eher handlungstheoretisch orientierte Konzept darin, daß es den Beitrag aller Akteure, also auch den der Frauen, zur Reproduktion und Veränderung von Strukturen thematisiert.

### 3.2 Die Versorgerehe als Ausdruck des Geschlechterkontrakts

Wir gehen davon aus, daß die jeweils in einer Gesellschaft bzw. in einem Teilsystem vorherrschende Ehe- und Familienform die entscheidende soziale Ausdrucksform dieses Geschlechterkontrakts bildet. In den „alten“ Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland ist dies das Familienmodell der Versorgerehe (breadwinner marriage), das bis heute, allerdings in modernisierten Formen, für das Handeln und die Orientierungen der Individuen relevant ist (vgl. auch Lewis/Ostner 1991). Auch das Handeln des Staates und der Betriebe in bezug auf Frauen-Erwerbsarbeit bezieht sich auf die Familienform. Dementsprechend ist die geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes – typisierend gesprochen – das Ergebnis des Handelns dieser Institutionen ebenso wie das des Handelns der Individuen.

In Deutschland hat sich die Versorgerehe mit der Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft als „Normalform“ des Zusammenlebens der Geschlechter in der Familie und mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie herausgebildet. Sie war prägend für die Orientierungen und Werte von Frauen und Männern und bildete sich zu einem zentralen Grundpfeiler des deutschen Wohlfahrtsstaates heraus (vgl. Rosenbaum 1982, Kolinsky 1989, Beck-Gernsheim 1991, Lewis/Ostner 1992). Traditionell ist

ein grundlegendes Prinzip der Versorgerehe die primäre Verortung der Aufgaben der Kindererziehung und -betreuung in der „privaten“ Sphäre der Familie (vgl. auch Pfau-Effinger 1992); damit rechtfertigt sich die Versorgerehe als ein Familienmodell, das normative Kraft beansprucht, - weit über das Bürgertum hinaus.

In diesem Modell hat der Mann das Einkommen der Familie durch Erwerbsarbeit zu erwirtschaften; dabei hat seine Bezahlung im Grundsatz den Charakter eines „Familienlohns“. Aufgrund der Arbeitsteilung in der Familie ist er frei von Familienpflichten und vollständig für den Betrieb verfügbar. Komplementär dazu übernimmt seine Ehefrau die Hausarbeit und die Kinderbetreuung, dabei ist sie abhängig vom Einkommen des Mannes. Ihre Erwerbsarbeit ist der des Mannes nachgeordnet, ihre soziale Sicherung und ihr sozialer Status sind von Status und Erwerbsarbeit ihres Mannes abgeleitet.

Die Versorgerehe hatte in Deutschland traditionell die Form der „Hausfrauenehe“, d. h. mit der Heirat wurde eine Frau zur nicht-erwerbstätigen Hausfrau und nahm frühestens dann wieder eine Berufstätigkeit auf, wenn die Kinder aus dem Haus waren. Den untersten Einkommensschichten war es allerdings in der Regel nicht möglich, dauerhaft eine solche Familienform zu leben, da ein Einkommen nicht ausreichte, um davon eine Familie zu ernähren (vgl. Kolinsky 1989). Das Modell der Hausfrauenehe ließ es allerdings durchaus zu, daß Frauen nebenher in geringem Umfang erwerbstätig waren. Das Sozialrecht sah (und sieht) zu diesem Zweck explizit die Form der „geringfügigen“ Beschäftigung vor, in der Frauen mit dem Selbstverständnis als Hausfrau unter dem Schutz der Versorgerehe ein geringes zusätzliches Einkommen erzielen, ohne dabei die Verpflichtung bzw. den individuellen Anspruch zur Zahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung zu haben. Diese Art des Nebenverdienstes hat offenbar für viele Familien in der Nachkriegszeit bis heute eine wichtige Rolle gespielt (vgl. Kolinsky 1989, Friedrich 1989).

Das Leitbild der Hausfrauenehe ist jedoch zunehmend brüchig geworden. Der Geschlechterkontrakt über die Formen des Zusammenlebens von Männern und Frauen in der Paarbeziehung hat sich verändert, faktisch ist die Versorgerehe „modernisiert“ worden. Ausschlaggebend dafür war, wie die biographische Forschung gezeigt hat, in erster Linie die Veränderung der Lebensorientierungen von Frauen. Untersuchungen haben gezeigt, daß junge Frauen heute weit stärker als frühere Generationen neben der Familie auch die Erwerbsarbeit in das Zentrum ihrer Lebensplanung stellen, daß eine qualifizierte Ausbildung und Berufstätigkeit und ein eigenes Erwerbseinkommen für sie zum selbstverständlichen Bestandteil ihrer Lebensplanung geworden sind (vgl. Geissler/Oechsle 1990). Frauen wollen in ihrem Leben beides realisieren: die Berufstätigkeit und die Betreuung ihrer Kinder, was mit dem Begriff des „doppelten Lebensentwurfs“ (vgl. Burger/Seidenspinner 1982, Beck-Gernsheim 1983) belegt wurde. In diesem Lebenskonzept spielt Teilzeitarbeit eine zentrale Rolle, da sie es Müttern erlaubt, erwerbstätig zu sein, ohne die prinzipielle Zuständigkeit für die Versorgung ihrer Kinder aufzugeben<sup>8</sup>.

### 3.3 Teilzeitarbeit und die „modernisierte Versorgerehe“

Praktisch läßt der Geschlechterkontrakt heute mehrere Lebens- und Familienformen zu; eine Frau hat prinzipiell die Möglichkeit der Wahl:

<sup>8</sup> Vgl. die Ergebnisse des Projekts zur „Lebensplanung junger Frauen“ (Geissler/Oechsle), die 1993 publiziert werden.

1. Frauen können sich für das männliche Erwerbsmodell<sup>9</sup> entscheiden, indem sie sich der Familiengründung entziehen oder sich zumindest gegen Kinder entscheiden. Faktisch praktiziert auch eine Minorität verheirateter Mütter das männliche Erwerbsmodell; dies widerspricht allerdings dem nach wie vor bestehenden Konsens über den Vorrang privater Kindererziehung.

2. Die Hausfrauenehe besteht bis heute fort, läßt sich aber als Lebensform immer schwerer legitimieren (Ostner 1990) und hat an gesellschaftlicher Relevanz verloren. Außerdem sind infolge der stark gestiegenen Scheidungsraten neue Risiken für Frauen entstanden, die sich für eine solche Lebensform entscheiden. Denn ein Bruch der Ehe kann dazu führen, daß sie zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit gezwungen sind, ohne über die für eine qualifizierte Tätigkeit erforderliche Berufserfahrung zu verfügen.

3. In der privaten Paarbeziehung sieht heute jedoch die faktisch vorherrschende Form des Geschlechterkontrakts die Erwerbsarbeit der Frau vor. Wir nennen die spezifische Form, in der dies geschieht, die „modernisierte Fassung der Versorgerehe“. Diese Familienform ist dadurch gekennzeichnet, daß die Erwerbsarbeit der Frau an unterschiedliche Familienbedingungen „angepaßt“ wird: Solange keine Kinder da sind, wird eine Paarbeziehung in der Regel in der Form einer Doppelverdiener-Gemeinschaft gelebt, in der prinzipiell beide Partner die Möglichkeit haben, ihre beruflichen Interessen zu realisieren und sich auf der Basis ihrer Erwerbsarbeit eigenständig zu ernähren. Allerdings ist ein Großteil der Erwerbseinkommen von Frauen noch immer nicht existenzsichernd, so daß auch in dieser Phase die Paarbeziehung oft den Charakter einer Versorgerehe erhält. Strukturell wird aber im Normalfall dann, wenn Kinder dazukommen, die Paarbeziehung – temporär oder dauerhaft – zu einer Versorgerehe. Die Frau wird vom Anspruch freigestellt, *genug* Geld für den eigenen Unterhalt zu verdienen. Komplementär dazu gewinnt das Prinzip des Familienlohns für den erwerbstätigen Mann an Bedeutung. Diese Familienform (und das entsprechende Erwerbsmuster) entspricht heute offensichtlich nicht nur der Orientierung der meisten Frauen, sondern auch den Wunschvorstellungen der meisten Männer, was zumindest anhand der Gruppe der männlichen Angestellten nachgewiesen wurde (vgl. Stück 1991).

Die normative Geltung dieses Familienmodells bedeutet für die Mehrheit der Mütter, nach einer Erwerbsunterbrechung in Teilzeit zu arbeiten – wenn ihnen dies aufgrund der Arbeitsmarktlage möglich ist. Eine Bastion dieses sozio-kulturellen Konsenses ist das Primat der privaten Kindererziehung (vgl. Schütze 1986). Welche Bedeutung nach wie vor der Familie für die Kindererziehung beigemessen wird, wird daraus ersichtlich, daß die Organisation der Kindergärten und – noch ausgeprägter – die des Schulsystems noch immer auf dem Prinzip der Halbtagsbetreuung bzw. -erziehung am Vormittag beruhen und in Westdeutschland – als einzigem OECD-Land (vgl. OECD 1990) – in diesen Einrichtungen normalerweise kein Mittagessen für die Kinder bzw. Jugendlichen vorgesehen ist. Dieses System beruht auf der Annahme, daß ein Elternteil am Nachmittag zu Hause die Betreuungsaufgaben übernimmt. Bisher ist, und das spricht für die weitgehende kulturelle

Verankerung dieses Modells, noch keine größere politische Bewegung für Ganztagskindergärten und -schulen entstanden, auch wenn es – vor allem in den siebziger Jahren – dazu durchaus Anstöße gegeben hat. Darüber hinaus arbeitet auch ein erheblicher Anteil verheirateter Frauen ohne betreuungsbedürftige Kinder in Teilzeit.

In der progressiven Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung scheint es zwar Übereinstimmung darüber zu geben, daß Teilzeitarbeit verheirateter Frauen ein Erwerbsverhalten ist, das ihnen von der Beschäftigungspolitik der Betriebe und von politisch-institutionellen Vorgaben nahegelegt, wenn nicht aufgezwungen wird. Dabei wird implizit die innerfamiliäre Arbeitsteilung als ein Zwangsverhältnis unterstellt. Wenn heute die modernisierte Versorgerehe jedoch – wie eben dargelegt – Ausdruck des aktuellen Geschlechterkontrakts ist, dann bekommt Teilzeitarbeit eine neue Bedeutung als substantieller Teil eines Musters von Lebensweise und Erwerbstätigkeit, das von einem erheblichen Teil der Bevölkerung angestrebt wird. Denn die Mehrheit der *Frauen selbst* stellt das vorherrschende Familienmodell nicht grundsätzlich in Frage, sondern strebt eine Gleichstellung auf der Grundlage der Lebensform Familie an. Anscheinend ist die modernisierte Fassung des Geschlechterkontrakts heute das Leitbild der Mehrheit der jüngeren Frauen: Die Verwirklichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint nur innerhalb der Versorgerehe möglich. Die Bedingungen des von Versorgungselementen freien Erwerbsmodells dagegen schließen eigene Kinder aus; Frauen, die wegen der Kinder zumindest zeitweise mit kürzerer Arbeitszeit arbeiten wollen, brauchen den Familienernährer. In diesem Zusammenhang ist Teilzeitarbeit ein Instrument der Kompromißbildung zwischen (subjektiv) gleichermaßen wichtigen Arbeits- und Lebensformen.

Unsere These ist also, daß Teilzeitarbeit in Phasen, in denen kleine Kinder oder Schulkinder zu versorgen sind, in der westdeutschen Gesellschaft diejenige Erwerbsform ist, die den Bedürfnissen vieler Frauen in dieser Lebensphase am ehesten entspricht. Bei der Abwägung von Vor- und Nachteilen von Teilzeitarbeit wird eine Grundentscheidung in aller Regel nicht in Frage gestellt, daß nämlich der Mann den Hauptanteil des Haushaltseinkommens zu verdienen hat, und daher vom größeren Teil der Familienaufgaben zu entlasten ist. (Dies ist zugleich der Grund, warum so wenig Männer teilzeitarbeiten, denn sie erfüllen im Familienmodell der modernisierten Versorgerehe eine andere Funktion.) Die Lebensorientierung von Frauen und das mehrheitliche Arbeitsmarktverhalten von Müttern sind nur auf der Grundlage zu verstehen, daß Frauen in ihrer Mehrheit diesen Konsens nach wie vor mittragen. Allerdings zeichnen sich bereits Veränderungen am Horizont ab: Immer mehr Frauen klagen offensichtlich eine stärkere Beteiligung der Männer bei der Hausarbeit und der Kindererziehung ein. Hier geht es weniger um einen neuen Wandel des weiblichen Lebensmodells, sondern erstmalig um die Frage veränderter Lebens- und Erwerbsmodelle von Männern, welche sich bisher als außerordentlich resistent gegen Modernisierungen erwiesen haben.

### 3.4 Institutionelle Förderung von Teilzeitarbeit?

Den Annahmen der Arbeitsmarkttheorie zufolge müßten die meisten Anreize und Restriktionen Frauen zu einer Teilzeit-Beschäftigung drängen. Wir haben dagegen gefunden, daß keine eindeutige Richtung staatlicher Regulierung und betrieblicher Beschäftigungspolitik feststellbar

<sup>9</sup> Der Begriff „Erwerbsmodell“ wird bewußt gewählt; für Männer ist dies das Familienmodell (mit der Komplementarität von breadwinner und Hausfrau), für Frauen ist das männliche Erwerbsmodell kein Familienmodell.

ist. Die staatlichen Rahmenbedingungen für die weibliche Erwerbsbeteiligung und das Verhalten des Staates und der Betriebe gegenüber dem Arbeitskräfteangebot verheirateter Frauen sind nicht einheitlich: Einerseits stützen sie eher die traditionelle Hausfrauenehe, also die Nichterwerbstätigkeit der Frau, andererseits wird auch auf materielle Unabhängigkeit gerichtetes Arbeitsmarkt-Verhalten von Frauen (ebenso wie von Männern) erwartet. Nur ein Teil der Rahmenbedingungen und Interventionen begünstigt dagegen die modernisierte Fassung der Versorgerehe. Jedenfalls kann von einer eindeutigen Förderung von Teilzeitarbeit verheirateter Frauen nicht die Rede sein.

#### **4 Die Zukunft der Frauen: mehr Gleichheit im Arbeitsmarkt?**

Welche Zukunfts-Trends im Erwerbsverhalten und Arbeitsmarktchancen von Frauen lassen sich nun ableiten - und wie sind sie zu bewerten?

##### **4.1 Ausdifferenzierung und Polarisierung**

Wenn unsere Aussagen zum Geschlechterkontrakt richtig sind, wird in der Arbeitsmarktentwicklung der Trend (auf der Angebotsseite) nicht in Richtung einer wirklichen Angleichung des Verhaltens von Männern und Frauen gehen. Zum einen wird sich die Tendenz zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen mit Kindern stabilisieren, und zum zweiten wird innerhalb dieser Tendenz die Nachfrage nach Teilzeitarbeit durch Frauen weiter steigen. Das heißt: die Arbeitsmarktentwicklung der 80er Jahre spiegelt unseres Erachtens keine Ausnahmesituation wider, sondern ist der Beginn eines neuen Trends gewesen!

Der bereits seit den 70er Jahren festzustellende Wandel der Angebotsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt (durch die steigende Arbeitsplatznachfrage der Frauen) ist zugleich Voraussetzung und Element eines Modernisierungsprozesses im Geschlechterkontrakt. Es gibt Anhaltspunkte dafür, daß viele junge Frauen die mit der Versorgerehe verbundene Unterordnung nicht akzeptieren, daß sie auf der Suche nach Autonomie sind. Daher verzichtet ein Teil der jüngeren - vor allem der gut qualifizierten - Frauen auf die Familiengründung (nicht immer auf eine feste Partnerbeziehung oder Ehe), um den mit der Verantwortung für Kinder fast zwangsläufig verbundenen Einschränkungen der Verfügbarkeit im Beruf aus dem Weg zu gehen.

Für den größeren Teil der Frauen gilt diese Aussage jedoch nicht; sie beziehen sich in den Aushandlungsprozessen in der Partnerbeziehung auf eine immanente Modernisierung der Ehe, die (vor allem was den Aspekt des Zuverdienstes angeht) von der ganz überwiegenden Zahl der jüngeren Männer mitgetragen wird. In der innerfamilialen Arbeitsteilung bringt diese Entwicklung nur eine partielle Umverteilung der Aufgaben mit sich. Es ist davon auszugehen, daß sich die modernisierte Versorgerehe mit einer kurzen Erwerbsunterbrechung (Erziehungsurlaub) und einer (kürzeren oder längeren) Phase von Teilzeitarbeit bei den

Frauen weiter verbreiten und als gesellschaftliche Normalitätsvorstellung durchsetzen wird. Das bedeutet eine weiter steigende Nachfrage nach Teilzeit-Arbeitsplätzen in allen Bereichen, in denen Frauen vor der Familienphase beschäftigt sind.

Mit der wachsenden Zahl von Frauen, die nach einer Erwerbsunterbrechung zunächst Teilzeitarbeit nachfragen werden, wird die bisherige Ausdifferenzierung des Erwerbsverhaltens nach Geschlechtern sich stabilisieren: uneingeschränkte Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt bleibt den Männern vorbehalten - und einem Teil der kinderlosen Frauen, also einer Minderheit der Frauen. Parallel zur Differenzierung des Erwerbsstatus von Männern und Frauen wird sich die bereits angelegte Polarisierung zwischen den Frauen verfestigen: ein kleinerer Teil der Frauen, die die Familienform der Versorgerehe (auch in der modernisierten Form) ablehnen, wird das „männliche“ Angebotsverhalten realisieren. Sofern diese Frauen doch eine Familie gründen, werden sie auf die Begünstigungen (etwa den Erziehungsurlaub) weitgehend verzichten und eine konsequente Fremdbetreuung der Kinder organisieren müssen („dual-career-families“).

Die meisten Frauen (mit Kindern) werden dagegen in der Phase der „aktiven Mutterschaft“ dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Hier wird der Teilzeitarbeit eine noch weiter zunehmende Bedeutung zukommen. Wenn die empirischen Studien (Brinkmann 1983, Stück 1991) und die Erfahrungen anderer Länder einbezogen werden (nicht zuletzt der DDR), wird es eine größere Nachfrage nach zeitlich ausdifferenzierten Formen von TZA geben: als 25-Stunden-, als 30-Stunden-Woche.

Zu wenig berücksichtigt wird bisher die Tendenz, daß von vielen Frauen Teilzeitarbeit nur als „Phasenlösung“ geplant wird, und sie später Vollzeitarbeitsplätze nachfragen werden<sup>10</sup>. Wenn man die Vielfalt und Widersprüchlichkeit der Einflüsse auf das Erwerbsverhalten ernst nimmt, muß man jedoch zu dem Schluß kommen, daß die Suche nach einem dauerhaft gültigen „Phasenmodell“ des weiblichen Erwerbsverlaufs vergeblich sein muß: Das Angebotsverhalten von Frauen ist das Ergebnis eines Abwägungsprozesses zwischen verschiedenen Aufgaben und deren (materieller und immaterieller) Gratifikation, die von der jeweiligen Konstellation von Arbeitsmarktbedingungen und institutioneller Regulierung abhängt. Es ist daher unwahrscheinlich, daß Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung aller Frauen mit Familie einem genau prognostizierbaren Verlaufsmuster (etwa den sogenannten „Drei-Phasen“) folgen wird.

##### **4.2 Institutionelle Beharrung**

Schließlich wird die modernisierte Versorgerehe ökonomisch verankert bleiben, da es keine Anzeichen dafür gibt, daß die Besetzung der Ausbildungsberufe sich kurzfristig ändern wird, ebenso wie die relative Einkommensdifferenz derjenigen Berufe (und Wirtschaftsbereiche), in denen Frauen überwiegend beschäftigt sind, zum gesamtwirtschaftlichen Verdienstniveau nur sehr langsam sich aufheben wird. Die innerfamiliale Kosten-Nutzen-Rechnung für Teilzeitarbeit wird also von dieser ökonomischen Seite her kaum unter Druck kommen. Auch gibt es bei Betrachtung der neueren politischen Auseinandersetzung über die staatlichen Reformprojekte (v. a. Rentenreform und Pflegeversicherung) und über die Steuerpolitik keinen Anlaß anzunehmen, daß die Begünstigung der Hausfrauenehe aufgehoben werden wird. Institutioneller Wandel wird im Zwei-

<sup>10</sup> Ein erheblicher Teil der in der modernisierten Versorgerehe lebenden Frauen bleibt gegenwärtig allerdings freiwillig in Teilzeitarbeit, auch wenn keine Kinder mehr zu versorgen sind (dazu vgl. Pfau-Effinger 1992); es gibt Anhaltspunkte dafür, daß dies u. a. das Ergebnis einer Relativierung des Stellenwertes von Arbeit (Erwerbsarbeit und Hausarbeit/-Kinderbetreuung zusammengenommen) im weiblichen Lebenszusammenhang ist. Inwieweit sich in Zukunft diese Tendenz, Zeit für sich selber haben zu wollen, stabilisiert oder ausweitet, ist nicht prognostizierbar.

fei am ehesten die „modernisierte Versorgung“ begünstigen; der Übergang zu einem Partnerschafts- und Familienmodell, in dem jedes (erwachsene) Mitglied unabhängig seinen Lebensunterhalt verdienen muß, ist in Deutschland nicht zu erwarten. Denn eine Familienform, die nicht mehr auf der wechselseitigen Unterhaltspflicht beruht, in der also nicht mehr alle Einkommen zu einem gemeinsamen Haushaltseinkommen verschmelzen, würde eine fundamentale Umkehrung aller rechtlichen Grundlagen der Familien- und Sozialpolitik voraussetzen.

#### 4.3 Arbeitsmarktpolitische Bewertung

Die heute geltenden Regelungen und das zu geringe Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen verhindert eine Umverteilung von Arbeitszeit, vor allem zwischen Frauen (die von den Frauen gewollt wird) und zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen könnte. Dabei geht es auf der einen Seite um die unfreiwillig vollzeitbeschäftigten Frauen (und wenigen Männer), die einen Teil ihrer Arbeitszeit abgeben könnten. Auf der anderen Seite stehen (1) teilzeit-arbeitslose Frauen und (2) Frauen der „stillen Reserve“, die Erwerbsarbeit unterhalb der Normalarbeitszeit suchen. Eine Entideologisierung und Förderung der Teilzeitarbeit (mit der arbeits- und sozialrechtlichen und tariflichen Absicherung des Normalarbeitsverhältnisses) könnte den Gewerkschaften ein Umverteilungs-Reservoir an Arbeitszeit eröffnen. Die Einbeziehung von Teilzeitarbeit in den Kanon gewerkschaftlicher Interessenvertretung ist überfällig.

Die unseres Erachtens wichtigste *Forderung* an den Staat ist die institutionelle Absicherung von TZ-Arbeit im Rahmen des Arbeits- und Sozialrechts, der Arbeitsförderung und der Beschäftigungspolitik im öffentlichen Dienst (vgl. auch das Modell zur „Geschützten Teilzeitarbeit“: Geissler/Pfau 1988, 1989). Konkret geht es zum Beispiel darum, in die Förderung von „Berufsrückkehrerinnen“ systematisch Teilzeitangebote aufzunehmen. Von den Betrieben ist eine Ausweitung des Teilzeit-Angebots in qualifizierten Berufen und an Arbeitsplätzen, die eine Leitungsfunktion haben, zu fordern.

Festzuhalten ist: Es gibt eine Ungleichzeitigkeit von Institutionenhandeln (zugunsten der Hausfrauenehe), dem geltenden Konsens über die Lebensweise mit Kindern und den Erwerbswünschen verheirateter Frauen. Diejenigen Frauen, die in einer Partnerbeziehung mit eigenen Kindern leben wollen, hier für eine bestimmte Zeit Versorgungsansprüche an den Partner formulieren, und doch eine eigene Berufstätigkeit in Teilzeit aufrechterhalten wollen, werden dabei weder von den staatlichen Institutionen noch von den Instanzen des Arbeitsmarktes eindeutig unterstützt. In den Regelungen und Interventionen des Staates haben wir vor allem Widersprüche festgestellt; dadurch entstehen zwar Handlungs-Optionen, was aber nicht identisch ist mit Wahlmöglichkeiten. Es gibt keine institutionell gesicherte Normalität von Teilzeitarbeit.

#### Verwendete Literatur

Andres, B. (1991): Stand und Perspektiven der Krippenerziehung in Westdeutschland. In: Krüger, H.-H. (Hg.), *Aufwachsen hüben und drüben*. Opladen, S. 117-126

Baumeister, H., Bollinger, D., Cornetz, W., Pfau-Effinger, B. (1990): *Atypische Beschäftigung – die Beschäftigung der Zukunft?* Forschungsbericht der ZWE „Arbeit und Betrieb“ der Universität Bremen. Bremen

Beck-Gernsheim, E. (1983): Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“ – Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In: *Soziale Welt*, H. 3, S. 307-339

Beck-Gernsheim, E. (1991): Frauen -die heimliche Ressource der Sozialpolitik? In: *WSI-Mitteilungen*, H. 2, S. 58-66

Bollinger, D., Cornetz, W., Pfau-Effinger, B. (1991): „Atypische“ Beschäftigung – Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen. In: Semlinger, K., (Hg.), *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt/New York, S. 177-202

Brigitte-Studie (1992): Kein Platz für Kinder? In: *Brigitte*, H. 9, S. 135-150 und S. 154-162

Brinkmann, C. (1983): Arbeitszeitpräferenzen: Ein Hinweis auf neue Repräsentativ-Befragungen. In: *MittAB* 3, S. 106-109

Brinkmann, C. (1989): Arbeitszeitpräferenzen und Partnerarbeitsvolumen. In: Peters, W. (Hg.), *Frauenerwerbstätigkeit - Berichte aus der laufenden Forschung – Arbeitspapier des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)*, Paderborn, Nr. 7, S. 113-141

Brinkmann, C., Kohler, H., Reyher, L. (1986): Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen. In: *MittAB* 3, S. 362-365

Burger, A., Seidenspinner, G. (1982): Mädchen '82. Eine repräsentative Untersuchung über die Lebenssituation und das Lebensgefühl 15- bis 19jähriger Mädchen in der Bundesrepublik, (Brigitte-Studie) Hamburg

Dittrich, W., Fuchs, G., Landenberger, M., Rucht, D. (1989): Staatliche Teilzeitförderung in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst: Regelungen, Interessen, Wirkungen. In: *MittAB* 2, S. 277-293

Dombois, R., Geissler, B., Pfau, B. (1987): Arbeit in der Grauzone: Zwischen Arbeitslosigkeit und Normalarbeitsverhältnis. *Mitt. aus der ZWE „Arbeit und Betrieb“*, Bremen, Nr. 17, S. 3-88

Eckart, C. (1990): *Der Preis der Zeit. Eine Untersuchung der Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit*. Frankfurt/New York

Frerich, J. (1990): *Sozialpolitik. Das Sozialleistungssystem der Bundesrepublik Deutschland*. München/Wien, 2. Auflage

Friedrich, G. (1989): *Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeits- und Sozialordnung*. Köln

Geissler, B., Pfau, B. (1988): *Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern*. SAMF-Arbeitspapier, Nr. 12

Geissler, B., Pfau, B. (1989): *Frauenförderung mittels Arbeitszeitverkürzung – Ein Modell der positiven Diskriminierung von Eltern im Erwerbsleben*. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 7, S. 383-390

Geissler, B., Oechsle, M. (1990): *Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozeß*. Sonderforschungsbereich 186, Arbeitspapier, Nr. 10

Geissler, B. (1991): *Arbeitsmarkt oder Familie: Alte und neue gesellschaftliche Integrationsformen von Frauen*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, H. 11/12, S. 663-676

Grönert, J. (1990): *Erziehungsgeld, Mutterschutz, Erziehungsurlaub*. Niedernhausen

Hirdman, Y. (1988): *Genusssystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. In: *Kvinnovetenskapligtidskrift*, No. 3, p. 49-63

Hirdman, Y. (1990): *Demokrati och makt i Sverige. Statens offentliga utredningar 44*, Stockholm

Holst, E., Schupp, J. (1991): *Frauenenerwerbstätigkeit in den neuen und den alten Bundesländern – Befunde des Sozio-ökonomischen Panels*. DIW-Diskussionspapier, Nr. 37, Berlin

- Kirner, E., Schulz, E., Roihoff, J. – DIW (1990): Vereintes Deutschland – geteilte Frauengesellschaft? Erwerbsbeteiligung und Kinderzahl in beiden Teilen Deutschlands. In: DIW-Wochenbericht H. 41, S. 575-582
- Kirner, E. (1990): Konsequenzen der gesellschaftlichen Organisation von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit für sozial- und familienpolitische Regelungen im Transfersystem. In: Sozialer Fortschritt, H. 7, S. 145-149
- Kolinsky, E. (1989): Women in West Germany. Life, Work and Politics. Oxford/New York/Munich
- Kramer, W. (1992): Ganztagschulen sind wieder en vogue. In: arbeitgeber, H. 4, S. 127-128
- Krüger, H., Born, C., Scholz, M. (1990): Erstausbildung nach Kriegsende. Wie lange trägt eine Lehre im Erwerbsleben von Frauen? In: Dressel, W., Heinz, W. R., Peters, G., Schober, K. (Hg.), Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, BeitrAB 133, S. 73-100
- Kurz-Scherf, I. (1985): Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen, H. 11, S. 659-668
- Landenberger, M. (1987): Flexible Arbeitszeitformen im Spannungsfeld von ökonomischer Liberalisierung und sozialem Schutzbedarf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 21, S. 14-29
- Lewis, J., Ostner, I. (1991): Gender and the Evolution of European Social Policy, presented to the CES Workshop on Emergent Supranational Social Policy: The EC's Social Dimension in Comparative Perspective, Nov. 15-17th, Harvard University
- Lutz, B., Sengenberger, W. (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen
- Möller, C. (1988): Flexibilisierung – Eine Talfahrt in die Armut. In: WSI-Mitteilungen, H. 8, S. 466-475
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 7, S. 415-435 und H. 8, S. 457-475
- Mückenberger, U. (1991): Re-Regulierung neuer Beschäftigungsformen – Kann „atypische“ Beschäftigung sozialverträglich sein? In: Semlinger, K. (Hg.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Optionen. Frankfurt/New York, S. 203-224
- OECD (Hrsg.) (1990): Employment Outlook. Paris
- Oechsle, M., Geissler, B. (1991): Prekäre Beschäftigung und Lebensplanung. Junge Frauen im Übergang in das Beschäftigungssystem. In: Brock, D., Hantsche, B., Kühnlein, G., Meulemann, H., Schober, K. (Hg.), Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. Weinheim und München, S. 198-213
- Ostner, I. (1990): Der partikularistische Sozialstaat – das Beispiel der Frauen. In: Dressel, W., Heinz, W. R., Peters, G., Schober, K. (Hg.), Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. BeitrAB 133, S. 19-40
- Pfau-Effinger, B. (1992): Women's Work and New Forms of Employment in Germany. In: Ostner, I., Koistinen, P., (eds.), Women in the Markets. Learnings from the Finnish and German Example. Tampere, erscheint voraussichtlich im Herbst
- Pfau-Effinger, B. (1990): Erwerbsverlauf und Risiko. Arbeitsmarkttrisiken im Generationenvergleich. Weinheim
- Rabe-Kleberg, U. (1987): Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld
- Ravaioli, C. (1987): Die beiden Seiten des Lebens. Von der Zeitnot zur Zeitsouveränität. Hamburg
- Rosenbaum, H. (1982): Formen der Familie. Frankfurt/M.
- Schmid, Günther (1986): Flexibilisierung des Arbeitsmarkts durch Recht? Beschäftigungswirksame und sozialverträgliche Regulierung von Teilzeitarbeit, Überstunden und Kurzarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 23, S. 22-38
- Schudlich, E. (1987): Die Abkehr vom Normalarbeitstag – Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945. Frankfurt/New York
- Schupp, J. (1989): Teilzeitbeschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland. Opfer oder Gewinner der Arbeitszeitflexibilisierung? In: Sozialer Fortschritt, Jg. 38, H. 11/12, S. 245-252
- Schütze, Y. (1986): Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters „Mutterliebe“. Bielefeld
- Sengenberger, W. (1979): Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentation. In: BeitrAB 33, S. 1-44
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York
- Stück, H. (1991): Die „modernen Arbeitnehmer“. Hamburg
- Wahsner, R., Steinbrück, H.-J. (1985): Das arbeitsrechtliche Programm der „Wende“. In: Wahsner, R. (Hg.), „Heuern und Feuern“. Arbeitsrecht nach der Wende. Hamburg, S. 15-33
- Wahsner, R. (1985): Neue Arbeitsplätze durch mehr Zeitarbeit? In: Wahsner, R. (Hg.), „Heuern und Feuern“. Arbeitsrecht nach der Wende. Hamburg, S. 34-46
- Wiesenthal, H. (1987): Strategie und Illusion – Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980-1985. Frankfurt/New York
- Willms, A. (1983): Segregation auf Dauer? In: Müller/Willms/Handl, Strukturwandel der Frauenarbeit. Frankfurt/New York, S. 107-181