

Bessere Zeiten für erwerbstätige Mütter?

Isolde Ludwig
Vanessa Schlevogt

Vor dem Hintergrund einer sinkenden Geburtenrate und einem drohenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften bekommt die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf neuerliche Brisanz. Akteure in Wirtschaft und Politik betonen, dass das Thema Familie und die damit zusammenhängenden Probleme von finanzieller Absicherung, Kinderbetreuung und Arbeitszeitgestaltung auf ihrer Prioritätenliste ganz oben ständen. Damit die angestrebten politischen Maßnahmen nicht zu kurz greifen, ist es notwendig, den Alltag derjenigen, die den Hauptbeitrag zur familialen Lebensführung leisten, stärker ins Blickfeld zu rücken. Die Ergebnisse einer Studie über die Alltagspraxis berufstätiger Mütter in Frankfurt am Main und Leipzig verdeutlichen das Ausmaß an unbezahlter Fürsorgearbeit und Organisationsleistung, das es neu zu verteilen gilt.

1 Die Lage

Die Befindlichkeit der Familie nimmt in Deutschland einen Spitzenplatz in den aktuellen Debatten von Wirtschafts- und Politikvertretern ein. So haben nun auch die Grünen, nachdem bereits SPD und CDU die Familienpolitik zur Herzensangelegenheit ihrer Parteien erklärt haben, die Neuausrichtung der Kinder- und Familienpolitik zum zentralen Thema für die nächste Bundestagswahl erhoben. Flächendeckende Kindergärten, die auch über Mittag geöffnet sind, und Ganztagschulen werden dabei neben einer neuen Arbeitsverteilung zwischen Mann und Frau als Ziele propagiert. Von der Bundesregierung wurden in jüngster Zeit Schritte zur finanziellen und ideellen Unterstützung von Familien unternommen, sei es durch höheres Kindergeld, steuerliche Entlastung, Neuregelung der Teilzeitarbeit oder die Neugestaltung von Elternzeit und Erziehungsgeld. Darüber hinaus werden Überlegungen angestellt, die Vorteile des Ehegattensplittings, eine Regelung, die das traditionelle Familienernährermodell stärkt, abzuschaffen. In den Vorstandsetagen der Privatwirtschaft wird über die „Work-life-balance“, ein Konzept aus dem amerikanischen Management, das die Ausgewogenheit von Arbeit und Privatleben anstrebt, nachgedacht. Mit flexibleren und kürzeren Arbeitszeiten sowie betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten versuchen die Firmenchefs, ihre gut ausgebildeten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen längerfristig an das Unternehmen zu binden. Die Unternehmen versprechen sich von der Ori-

entierung an den Interessen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Senkung von Krankheits- und Fluktuationsquoten sowie eine Steigerung der Produktivität (Thadden 2001).

Als Auslöser für alle Maßnahmen auf dem Gebiet der Familienpolitik werden insbesondere zwei gesellschaftliche Probleme benannt: der Geburtenrückgang sowie der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in bestimmten Zukunftsbranchen. Die Möglichkeit, ausländische Arbeitskräfte für diese Arbeitsbereiche anzuwerben, um das bestehende Defizit auszugleichen, wird nur als vorübergehende Maßnahme anvisiert. In Deutschland ist die Zahl der Menschen, die unter zwanzig Jahre alt sind, von 30,4 % 1950 bis auf 21,4 % im Jahr 1998 gesunken (Thadden 2001). 2001 hatte Deutschland die niedrigste Geburtenrate in der Europäischen Union.

Viele Forderungen, die seit Jahren in der feministischen Debatte zum Sozialstaat thematisiert werden (u.a. Gerhard/Schwarzer/Slupik 1988), werden heute aus ökonomischen und demografischen Gründen in Wirtschafts- und Politikerkreisen aufgegriffen (Klammer 2001, S. 336). Die Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, deren Bewältigung den erwerbstätigen Müttern bisher nahezu allein oblag, erhalten infolgedessen größere Aufmerksamkeit als je zuvor. Auch die Frage der Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern wird in diesem Zusammenhang neu aufgeworfen. In ihrer Selbsteinschätzung definieren sich Väter heute verstärkt als Erzieher ihrer Kinder und nicht mehr wie in der Vergangenheit als Familienernährer (BMFSFJ 2001). Das Wunschbild und die Realität der Geschlechterrollen lie-

gen jedoch noch weit auseinander. Faktisch stellen Väter nur knapp 2 % aller ErziehungsurlaubhaberInnen und nur 7 % arbeiten reduziert, diese Zahlen verdeutlichen das Missverhältnis (WSI-FrauenDatenReport 2000, S. 334, S. 76). Die Erkenntnisse bewegen das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Initiativen zu starten, um Väter zur Übernahme von Familienaufgaben zu ermutigen. Die bundesweit angelegte Kampagne „Mehr Spielraum für Väter“ ist ein solcher Vorstoß, an dem sich Großkonzerne wie VW beteiligen. Unbestritten ist die Notwendigkeit, das männliche Lebenskonzept mittels Forschung und politischer Initiativen zum Gegenstand der Auseinandersetzung und des Umdenkens zu machen. Auch die Ergebnisse unserer Studie über den Alltag erwerbstätiger Mütter in West- und Ostdeutschland¹ zeigen, dass der „neue Vater“ in der Praxis noch eine Rarität ist. Die Untersuchung wurde mit dem Ziel durchgeführt, die bisher kaum berücksichtigte Seite des Sozialstaates, nämlich die unentgeltlich geleistete Familienarbeit von Frauen, zum Gegenstand der aktuellen Debatte zu machen. Um das Ausmaß an notwendiger, bisher weitgehend unbezahlter Arbeit sichtbar zu machen, bieten die täglichen Arrangements erwerbstätiger Mütter das

Dr. Isolde Ludwig ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialforschung an der J.W. Goethe-Universität Frankfurt am Main
e-mail: isolu@gmx.de

Vanessa Schlevogt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Frankfurt am Main.
e-mail: vanessa.schlevogt@iss-ffm.de

beste Informationsmaterial. Nach wie vor sind sie die Hauptakteurinnen bei der Herstellung der familialen Lebensführung. Berufstätige Mütter sind in der bundesdeutschen Gesellschaft bei weitem keine Ausnahme mehr, da die Frauenerwerbstätigkeit in den zurückliegenden Jahrzehnten kontinuierlich angestiegen ist. Die Tatsache, dass Frauen mit Kindern unter 16 Jahren in der Mehrzahl als Teilzeitbeschäftigte tätig sind, ist jedoch ein sichtbarer Ausdruck des oftmals komplizierten Balancierens zwischen Familie und Beruf. Familien, bei denen beide Elternteile vollzeitbeschäftigt sind, machten 1997 in Westdeutschland gerade 15 % aller Haushalte aus. In Ostdeutschland ist der Anteil mit 45 % um einiges höher, allerdings sind die Zahlen von der Tendenz her sinkend (Schulze Buschoff 2000). Warum dies so ist und wie es die Gruppe der vollzeiterwerbstätigen Mütter überhaupt schafft, Familie und Beruf zu vereinbaren, soll durch die Ergebnisse der Studie verdeutlicht werden.

Bei der Bewältigung ihres Alltages entwickeln erwerbstätige Mütter unterschiedliche Arrangements, um die anfallenden Arbeiten zu bewältigen. Als zentrale Handlungsstrategien im Feld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeichnen sich in der Analyse fünf Typen ab: die Inanspruchnahme sozialstaatlicher Leistungen (zum Beispiel der Kinderbetreuung), die Bildung sozialer Netze, die starke Beteiligung des Partners bei der Haus- und Familienarbeit, die flexible Arbeitszeitgestaltung von Frauen sowie die Nutzung privater Dienstleistungen. Im Folgenden werden diese Strategien mit Blick auf die Unterschiede in West- und Ostdeutschland näher ausgeführt.

2

Strategien erwerbstätiger Mütter

2.1 DER MANGEL AN GANZTÄGIGER KINDERBETREUUNG

Gerade bei Familien, in denen beide Elternteile ganztätig berufstätig sind, spielt die Nutzung institutioneller Kinderbetreuung eine wichtige Rolle im Vereinbarkeitsarrangement. Hier lassen sich große Unterschiede zwischen der Situation in den neuen und alten Bundesländern feststellen. So hatte jede der befragten Mütter in Leip-

zig ihre Kinder in einer Einrichtung betreu-
en lassen: Zwei Drittel der Kinder be-
suchten in den drei ersten Lebensjahren
eine Krippe, die Kinder im Kindergarten-
alter wurden alle institutionell betreut. Be-
sonders auffällig war zudem, dass alle
schulpflichtigen Kinder aus der Unter-
suchungsgruppe in Leipzig in den ersten
Schuljahren einen Schulhort besucht ha-
ben. Im Gegensatz dazu ließen nur die
Hälfte der befragten Frauen in Frankfurt
am Main ihre Kinder im Alter bis drei Jah-
re von anderen Personen betreuen: Neben
der Inanspruchnahme von Tagesmüttern,
Au-Pairs und Großmüttern brachte ein
Drittel aller Familien ihre Kinder in einer
institutionellen Einrichtung und nur ein
Viertel in einer ganztägigen Krippe unter.
Das Angebot von Betreuungsplätzen für
Kinder unter drei Jahren reicht in West-
deutschland bei weitem nicht aus. So waren
in Hessen für je 1000 Kinder im Alter von
1 bis 3 Jahren nur 38 Plätze in Kinderkrip-
pen vorhanden, in Sachsen waren es hinge-
gen 370 Betreuungsplätze (Statistisches
Bundesamt 2001). Zum einen existiert in
den neuen Bundesländern aufgrund der
besseren Ausgangslage, aber auch durch
den Geburtenrückgang ein viel größeres
Angebot an Betreuungsplätzen für die Un-
ter-3-jährigen; zum anderen zeigt sich in
Westdeutschland häufiger eine ablehnende
Haltung gegenüber der frühen institutio-
nalisierter Kinderbetreuung. In den alten
Bundesländern bedeutet öffentliche Kin-
derbetreuung (insbesondere in ländlichen
Regionen) schwerpunktmäßig immer
noch Kindergartenbetreuung. Im Kinder-
gartenalter existieren daher auch die ge-
ringsten Unterschiede zwischen Ost- und
Westdeutschland. Die Betreuungssituation
für die 3–6-Jährigen hat sich, u.a. bedingt
durch den Rechtsanspruch auf einen
(Halbtags-)Kindergartenplatz, zumindest
in den Großstädten etwas entspannt.
Schwierig ist es in den alten Bundesländern
weiterhin bei den Öffnungszeiten, da zu-
wenig Ganztagesplätze vorhanden sind.
Ein Mittagessenangebot ist kein selbstver-
ständlicher Bestandteil der Kinderbetreu-
ung, und die häufig angebotenen Halb-
tagsplätze erlauben kaum eine Teilzeittätig-
keit.

„Bei der Schule fangen die Probleme an“.
Dieser Satz ist charakteristisch für zahlrei-
che Gespräche in Westdeutschland. In
Deutschland existieren, im Unterschied zu
anderen europäischen Ländern, kaum
staatliche Ganztageschulen. So gibt es in

Frankfurt eine Grundschule mit Ganz-
tagesbetreuung, ansonsten wird seit 1999
in Hessen von der „Halbtagschule mit
verlässlichen Öffnungszeiten“ gesprochen.
Zusätzlich existieren diverse Betreuungs-
angebote, zumeist von Eltern- oder För-
dervereinen getragen. Aufgrund geringer
finanzieller Unterstützung werden diese
Angebote jedoch häufig nur für die ersten
beiden Schuljahre angeboten. Zudem er-
folgt die Betreuung der SchülerInnen oft-
mals ausschließlich über Honorarkräfte,
wird nur bis 14 oder 15 Uhr angeboten, sel-
ten mit integriertem Mittagessen und stellt
daher nur eine eingeschränkte Alternative
zu Horten oder Schülerläden dar. Die Um-
setzung neuer schulischer Betreuungs-
modelle hängt darüber hinaus häufig stark
vom Engagement der Eltern ab. Beklagt
werden in den Interviews immer wieder die
als selbstverständlich betrachtete Mithilfe
von Eltern im schulischen Alltag bei Aus-
flügen und anderen Aktivitäten. Neben
dem fehlenden Essensangebot stellt aus der
Perspektive der befragten westdeutschen
Mütter die fehlende Unterstützung bei den
Schulaufgaben das größte Problem dar.
Schulkinder nehmen im Alltag vieler Fa-
milien einen großen (teilweise sehr uner-
freulichen) Raum ein. In vielen ostdeut-
schen Kommunen ist hingegen eine
flächendeckende Hortbetreuung verpflich-
tender Bestandteil der städtischen Rah-
menrichtlinien. An jeder Leipziger Grund-
schule gibt es einen Schulhort, und für je-

¹ Der Beitrag stützt sich auf die vorliegenden Er-
gebnisse aus der Studie „Erwerbstätige Mütter im
Spannungsfeld zwischen Sozialpolitik und sozialer
Praxis“. Die Erhebung der Daten in Form von qua-
litativen Interviews mit ca. 60 erwerbstätigen Müt-
tern in Frankfurt am Main und Leipzig erfolgte in
den Jahren 1999 und 2000. Befragt wurden Frau-
en mit Kindern im Alter zwischen 3–10 Jahren, die
einer vollzeitnahen Erwerbsarbeit nachgehen und
in einer Partnerschaft leben. An der Studie sind be-
teiligt: Prof. Dr. Ute Gerhard (Cornelia Goethe
Centrum in der J.W. Goethe-Universität Frankfurt
am Main), die Verfasserinnen des Artikels, sowie
Dr. Ute Klammer (WSI in der Hans Böckler Stif-
tung). Ute Klammer erstellte zudem ergänzend
eine quantitative Analyse zu den Problemen der
Vereinbarkeit von Familie und Beruf mithilfe des
Sozioökonomischen Panels. Gefördert wurde die
Untersuchung durch die Hans Böckler Stiftung.
Darüber hinaus ist die Studie eingebettet in das
europäische Netzwerk (TSER) „Working and
Mothering: Social Practices and Social Policies“, an
dem sich Wissenschaftlerinnen aus neun europäi-
schen Ländern beteiligen, die ähnliche Studien in
ihrem nationalen Kontext durchführen.

des Schulkind muss ein Platz angeboten werden. Im ersten Schuljahr gehen in Leipzig über 90 % der Kinder in einen Hort, deren Elternbeiträge zudem auffallend niedriger sind als in Frankfurt am Main.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die außerfamiliäre Kinderbetreuung in den neuen Bundesländern homogener organisiert ist. Zumindest bei berufstätigen Paaren besuchen Kinder bis zum 10. Lebensjahr in der Regel eine Krippe, einen Kindergarten und anschließend einen Schulhort. Oft sind alle drei Einrichtungen in einer ganztägig geöffneten Kindertagesstätte zusammengefasst. In Westdeutschland gibt es dagegen ein breiteres Spektrum an Betreuungsmodellen, wobei familiäre Netzwerke und private Dienstleistungen eine wichtige Rolle spielen.

Mit dem Erscheinen der international vergleichenden Pisa-Studie (Baumgart, J. u. a. 2001) im Dezember 2001 setzt nun endlich eine breitere Diskussion über Angebote und Qualität des bundesdeutschen Betreuungs- und Bildungswesens ein. In diesem Zusammenhang gerät die Vorschulzeit und damit der Kindergarten als Bildungseinrichtung verstärkt in den Blick (Sachverständigenrat Bildung 2001). Zu hoffen ist, dass aus der Diskussion, die auch die Forderung nach Ganztagesbetreuung in Kindergärten und Schulen wieder auf die Tagesordnung gebracht hat, entsprechende Konsequenzen gezogen werden.

2.2 DIE STÄRKE SOZIALER NETZE

Im Alltag erwerbstätiger Mütter nehmen die vielfältigen unbezahlten Unterstützungsleistungen durch Verwandte, Freundinnen, Nachbarinnen und Kolleginnen einen wichtigen Platz ein. Meistens bleibt diese Arbeit für die Außenwelt unsichtbar, da sie im privaten Reproduktionsbereich geleistet wird. Hilfe wird sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei der täglichen Hausarbeit geleistet. In der Regel sind es Frauen, die umfangreiche Reproduktionsarbeiten auch außerhalb ihrer eigenen Familie erledigen und sich gegenseitig unterstützen. Bei der Mehrzahl der befragten Frauen beschränken sich die Helfenden auf wenige Personen, dazu zählt meistens die eigene Mutter oder Schwiegermutter. Auffällig ist, dass trotz aller Individualisierungstendenzen und Anzeichen für den Wandel familiärer Strukturen nach wie vor die Familie die wichtigste Quelle unbezahlter Unterstützung bildet. Insbesondere

Frauen mit geringem Einkommen sind sehr stark auf familiäre Bindungen angewiesen. Nachbarschaft und Freundschaften spielen eher eine untergeordnete Rolle im Alltag der meisten Mütter: selten werden sie systematisch genutzt, eher vereinzelt oder in Notfällen. Erst im Zusammenspiel der einzelnen Beziehungen und kleinen Hilfestellungen, die oft kaum erwähnenswert erscheinen, entsteht ein breites Unterstützungssystem.

Allerdings verfügen wenige der von uns befragten Frauen über ein dichtes Netz von unterschiedlich starken Beziehungen. Bei diesen Wenigen ist das soziale Netz sehr weit gefächert: da gibt es die Nachbarin, die den Sohn zum Sportunterricht bringt, die Schwägerin, die am Wochenende einen Ausflug mit der Tochter macht und die Großeltern, die die Kinder in den Schulferien zu sich nehmen. Frauen, die sich so breit vernetzen, verfügen meist über ein hohes Maß an „sozialem Kapital“, d. h. sie sind in der Regel gut gebildet und selbst sozial engagiert. Überdurchschnittlich häufig sind sie in sozialen Berufen tätig. Es zeigt sich, dass insbesondere sozial benachteiligte Frauen auf ein gut ausgebautes staatliches Sozialsystem angewiesen sind. Die soziale Vernetzung erwies sich zudem als eher westdeutsches Phänomen. Frauen aus Ostdeutschland waren aufgrund ihrer sozialstaatlichen und kulturellen Tradition, durch die die Vereinbarkeit von Vollerwerbstätigkeit und Familie stark gefördert wurde, weniger auf die Unterstützung durch Eltern und Freunde angewiesen. Noch heute profitieren sie von einer sozialen Struktur, die ganztägige Kinderbetreuung beinhaltet.

2.3 DER „NEUE VATER“ ALS AUSNAHMEFALL

An der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Haushalt und Familie hat sich trotz steigender Erwerbsbeteiligung der Mütter nur graduell etwas geändert.² Ein Eindruck wurde in allen Interviews immer wieder bestätigt: egal ob die befragten Frauen wenig oder viel verdienen, ob sie einen hohen oder niedrigen Bildungsgrad haben, ob sie in Frankfurt oder Leipzig leben, die Hauptlast der Familien- und Hausarbeit liegt auf den Schultern der Mütter, auch wenn diese 40 Stunden und mehr erwerbstätig sind. Auch bezüglich der Form der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zeichnet sich kein signifikanter Wandel ab: Die Frauen

wirken mehr im Innenbereich, d. h. sie halten die Wohnung sauber und waschen die Wäsche, während ihre Partner die Tätigkeiten außerhalb des Hauses wie Garten- und Autopflege oder den Großeinkauf übernehmen (Kaufmann 1994).

Vereinzelt ließen sich Abweichungen von der allgemeinen Tendenz feststellen. Sowohl in Frankfurt wie in Leipzig gab es einige wenige Paare, die eine annähernd egalitäre Arbeitsteilung verwirklicht haben. In diesen Fällen haben die Frauen einen höheren Verdienst und einen höheren Bildungsstand als ihre Partner, außerdem ist ihre tägliche Arbeitszeit länger als bei ihren Partnern. Darüber hinaus scheint es von Bedeutung zu sein, dass sowohl die Frau wie der Mann eine partnerschaftliche Arbeitsteilung bei der Haus- und Erziehungsarbeit für ein wichtiges Ideal in ihrem Leben halten (Koppetsch/Burkhart 1999). Durch die berufsbedingte häusliche Abwesenheit der Frauen entsteht in diesen Fällen also offensichtlich eine veränderte Alltagspraxis bei den Familien. Dann erst sorgen die Männer in viel größerem zeitlichen Umfang für ihre Kinder und erledigen mehr bzw. auch andere Arbeiten im Haushalt.

2.4 DER BEDARF AN KÜRZEREN UND FLEXIBLEREN ARBEITSZEITEN

Die qualitative Untersuchung konzentrierte sich auf die Gruppe von Frauen, die einer vollzeitnahen Beschäftigung nachgeht. Insofern wurde die entscheidende Vereinbarkeitsstrategie von Müttern – die Teilzeitarbeit – weitgehend aus der Untersuchung ausgeklammert. Jedoch zeigen sich auch bei den befragten Frauen sehr unterschiedliche Arbeitszeitformen: Viele arbeiten zwischen 30 und 35 Stunden, nutzen Gleitzeitangebote, erledigen einen Teil ihrer Arbeit zu Hause oder gehen einer Schicht- oder Wochenendarbeit nach. Ihre gleichzeitige Orientierung auf Familie und Beruf macht die Frauen zu „Grenzgängerinnen zwischen Produktions- und Reproduktionsbereich“ (Eckart 1989). Sie stehen oftmals unter starkem zeitlichen Druck und müssen ein individuelles Arrangement finden, um die vielfältigen Erwartungen an sie und

² Um die geschlechtsspezifische Rollenverteilung in diesem Arbeitsbereich genauer zu erfassen, baten wir die Frauen und deren Partner, ihre Tagesabläufe und die ausgeübten Tätigkeiten zu protokollieren, zusätzlich haben wir einige Väter interviewt.

ihre persönlichen Interessen in beiden Sphären in ein erträgliches Gleichgewicht zu bringen. In dieser Hinsicht ist die Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit nicht nur, wie es in Ostdeutschland (insbesondere im Dienstleistungsbereich) des öfteren der Fall ist, unter Zwang angenommene Arbeitseinteilung, sondern sie verweist auf Bedürfnisse und Interessen von Frauen, die sowohl Familie, Beruf als auch Zeit zur eigenen Verfügung haben wollen. Es kann festgestellt werden, dass viele dieser Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis von Frauen selbst gewählt bzw. erkämpft werden. Der Versuch der Einflussnahme auf die Arbeitszeit hat insgesamt betrachtet einen großen Stellenwert bei den befragten Müttern. Dabei zeigen sich verschiedene Formen der Arbeitsorganisation, die es ihnen erlauben, mehrere Tätigkeiten dicht hintereinander bzw. zeitgleich durchzuführen. In vielen Fällen wird die Erwerbsarbeit öfter unterbrochen durch Phasen, in denen Familien- oder Hausarbeiten erledigt werden. An den Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitrealitäten von Frauen wird aber auch die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung innerhalb der Gesellschaft deutlich. Sowohl die Präferenzen wie die Realitäten bestimmter Arbeitszeiten sind Ausdruck asymmetrischer Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sowie beim Arbeitseinkommen (Klenner 2000). In den Gesprächen berichteten viele Mütter über die Nachteile, die sich für sie im Hinblick auf ihre berufliche Laufbahn ergeben, z.B. über die Schwierigkeit, in eine Führungsposition zu gelangen.

Für Frauen in Westdeutschland sind Teilzeitarbeit sowie flexible und selbstständige Arbeitsformen bereits seit Jahren erprobte Strategien. Bei den vollerbwerbstätigen Frauen in Leipzig zeigt sich ebenfalls ein starker Wunsch nach verkürzten und variablen Arbeitszeiten. Für ostdeutsche Frauen wird die frühere gesellschaftliche Normalität, als Frau Kinder und gleichzeitig einen Vollzeit Arbeitsplatz zu haben, zunehmend in Frage gestellt (Nickel 2000, S. 250). Die strukturellen Bedingungen für eine gelingende Kombination von beiden Lebenssphären haben sich geändert. Dabei spielen Faktoren wie die Zunahme des Arbeitsdrucks, der subtile Verdrängungsprozess von Frauen, der sich über betriebliche Arbeitszeitregelungen und Mobilitätsanforderungen auswirkt, sowie der Einfluss abweichender Arbeits- und Familienmodelle in Westdeutschland eine wichtige Rol-

le. Es gibt zur Zeit einige Anzeichen, dass die Transformationsprozesse in Ostdeutschland eine (Re)-Etablierung des klassischen Familienmodells (Ernährerehemann, Hausfrau) oder seiner modernisierten Variante (Ernährerehemann, halbtagsbeschäftigte Frau) bewirken könnten. Zumindest weisen die Arbeitszeitvorstellungen ostdeutscher Mütter, die einer vollzeitnahen Beschäftigung nachgehen, in Richtung Arbeitszeitreduzierung. Dabei ist jedoch in Betracht zu ziehen, dass die Regelarbeitszeit in Ostdeutschland immer noch 40 Stunden beträgt. Bisher haben sich die ostdeutschen Frauen den massiven Kräften widersetzt, die sie vom Arbeitsmarkt verdrängen oder ihnen die Rolle als Zuverdienerin zuweisen wollen. Ob sich die geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung weiter verfestigt oder nicht, wird entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, kürzere Arbeitszeiten auch für Männer durchzusetzen. Initiativen zur „Work-life-balance“ sind insofern zu begrüßen, da sie zumindest vom Anspruch her dieses Ziel verfolgen. Manager und Betriebsräte fordern in diesem Kontext, sich von der uneingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit als beruflicher Tugend zu trennen und betrachten die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft als davon abhängig, inwieweit sich die Arbeitswelt an der Familie orientiere (Thadden 2001). Wichtig wäre, dass die Firmenleitungen flexiblere und kürzere Arbeitszeiten nicht nur, wie es zur Zeit der Fall ist, einer kleinen Gruppe von hochqualifizierten und gutverdienenden Mitarbeitern anbieten, sondern Beschäftigten aller Einkommensgruppen.

2.5 DELEGATION VON HAUSARBEIT ALS WESTDEUTSCHES MODELL

Eine Möglichkeit, sich eines Teils der anfallenden Hausarbeiten zu entledigen, bietet die Nutzung haushaltsbezogener Dienstleistungen. Im Rahmen unserer Untersuchung gingen wir der Frage nach, ob die Delegation von Tätigkeiten, die in Haushalt und Familie anfallen, als eine zentrale Strategie erwerbstätiger Mütter eingestuft werden kann. Uns interessierte, ob und in welchem Umfang Babysitter, Putzkräfte oder Hausangestellte in Anspruch genommen werden. Als Strategie zu ihrer Entlastung werden bezahlte Dienstleistungen innerhalb der Untersuchungsgruppe nur von westdeutschen Familien mit akademischer Bildung und höherem Einkommen

genutzt. Die befragten Frauen mit niedrigem Haushaltsnettoeinkommen beschäftigten in keinem Fall eine Haushaltshilfe. Die ganztägige Beschäftigung einer Haushaltshilfe bildet dabei im untersuchten Sample einen einmaligen Ausnahmefall (die Familie verfügt über ein Bruttojahreseinkommen von 800 000 DM), ungefähr 10 % der Untersuchungsgruppe haben stundenweise eine bezahlte Kraft zu ihrer Unterstützung. Die Delegation von Hausarbeit ist folglich nur als eine Strategie neben anderen einzustufen. Außer den finanziellen Ressourcen sind die Unzufriedenheit mit der partnerschaftlichen Arbeitsteilung und der Wunsch nach mehr Zeit zur freien Verfügung Faktoren, die für die Nutzung bezahlter Dienstleistungen ausschlaggebend sind. Bei den Frauen, die auf eine bezahlte Kraft im Haushalt zugreifen, zeigt sich eine Tendenz zur „Modernisierung patriarchaler Strukturen durch eine Umschichtung familialer Arbeit zwischen Frauen“ (Jurczyk/Rerrich 1993, S. 330). Einige der hochqualifizierten Frauen tendieren dazu, sich bestimmter häuslicher Tätigkeiten zu entledigen, in dem sie unliebsame Arbeiten wie Putzen, Waschen oder Bügeln an bezahlte Kräfte delegieren. Dabei handelt es sich bei diesen Arbeitskräften häufig um Migrantinnen, die nicht selten selbst über eine qualifizierte Ausbildung verfügen. Gefragt ist jedoch nicht deren professionelles Wissen, sondern eine Fähigkeit, die Frauen offensichtlich weltweit besitzen und die entweder ihrer Natur oder ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation zugeschrieben wird: die Fähigkeit zu putzen und zu pflegen, den intimsten Bereich diskret zu behandeln, ein Heim zu schaffen usw. (Lutz 2000, S. 17). Allerdings wird nicht die Hauptverantwortung für den Haushalt auf die bezahlten Kräfte übertragen, sondern in allen Fällen verbleibt das Management und in der Regel auch der Hauptteil der Haus- und Fürsorgearbeiten bei den befragten Müttern.

Für die Rangfolge der Zuständigkeit für die Hausarbeit lässt sich festhalten: Hausarbeit wird zunächst als Eigenarbeit der Haushaltsmitglieder und zum größten Teil durch Frauen erbracht. Die nächste Stufe ist die Verwandtschafts- und Nachbarschaftshilfe als Leistungsaustausch oder im Rahmen der Solidarität zwischen den Generationen. Zusätzlich sind in den Haushalten „externe“ Frauen auf unterschiedlicher Basis gegen Entgelt tätig; nur ganz wenige als sozial abgesicherte Arbeitskräf-

te, schon mehr als geringfügig Beschäftigte und der überwiegende Teil als „Schwarzarbeiterinnen“ (Ketschau/Methfessel 1991, S. 151–169). Insgesamt gibt es jedoch eine starke Reserviertheit bei dem größten Teil der Untersuchungsgruppe gegenüber der Delegation von Haus- und Betreuungsarbeit an bezahlte Kräfte. Selbst Frauen mit überdurchschnittlichem Einkommen scheuen oftmals davor zurück, fremde Personen für ihren „privaten“ Bereich anzustellen. Den Haushalt betrachten viele Frauen immer noch als ihren Zuständigkeitsbereich. Bei den befragten ostdeutschen Frauen ist die Ablehnung gegenüber externer Unterstützung noch wesentlich ausgeprägter. Ihre Haltung wird oftmals beeinflusst durch Denkmuster, welche die Delegation von Hausarbeit an dritte Personen als unmoralisch oder ungerecht bewerten. Aus diesem Grund ist mit einem schnellen Anwachsen von haushaltsbezogenen Dienstleistungen, zumindest in den neuen Bundesländern, in naher Zukunft kaum zu rechnen.³

3 Die Managementfähigkeiten erwerbstätiger Mütter

Die Ergebnisse zeigen, dass berufstätige Mütter eine Vielzahl von Strategien verfolgen, um ihren Alltag zu organisieren. Erst durch die Inanspruchnahme von Betreuungseinrichtungen wie Kindertagesstätten und Horten, die Nutzung sozialer Netze, die Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, die Delegation von Hausarbeit an externe Kräfte sowie die verstärkte Einbeziehung der Partner in die Haus- und Familienarbeit ist es Frauen möglich, Erwerbsarbeit und Familie miteinander zu kombinieren. Die Vereinbarkeit gelingt den Müttern um so besser, je mehr verschiedene Ressourcen sie nutzen können. Hier erweisen sich Faktoren wie Bildung, Einkommen oder die politische Kultur als wichtige Einflussgrößen für ihre Strategien und damit auch für den Erfolg des Arrangements von Familie und Beruf. Auch wenn es den Frauen vielfach gelingt, einzelne Aufgaben, für die sie sich zuständig wähnen, an andere Personen oder Institutionen abzugeben: eine zentrale Aufgabe bleibt ihnen nach wie vor erhalten, nämlich die Organisation der Haus- und Familienarbeit. Bei den Frauen laufen die Fäden zusammen, sie haben den

Überblick, teilen die Arbeiten ein und erledigen nach wie vor den größten Teil davon selbst. *Laura Balbo* hat dieses Patchworking als das Kunststück beschrieben, „die verschiedenen Ressourcen, die Zeit, die sich hier und da erübrigen lässt...zusammenzufügen. *All dies möglichst, ohne dass die anderen es merken: wichtig ist allein, dass die Dinge reibungslos funktionieren, als ob dies selbstverständlich sei. Obwohl dies nahezu niemals der Fall ist*“ (Balbo 1984, S. 190).

Frauen erweisen sich im Alltag als Spezialistinnen für die Vereinbarkeitsarbeit. Männer übernehmen durchaus Verantwortung für einzelne Aufgaben im häuslichen bzw. familiären Bereich wie die Erledigung von Großeinkäufen oder die Kinderbetreuung am Wochenende, aber sie haben oftmals keinen Blick für die Gesamtheit aller anstehenden Arbeiten. Sie überlassen es in der Regel ihren Partnerinnen, ihnen bestimmte Aufgaben zuzuteilen. Der Alltag der Väter ist stärker segmentiert und durch bestimmte Termine strukturiert, während von den Müttern häufig Tätigkeiten gleichzeitig oder spontan organisiert werden.

Birger P. Priddat (Professor für Volkswirtschaft an der Universität Witten/Herdecke) bezeichnet erwerbstätige Mütter aufgrund der Vielzahl von Fähigkeiten, über die sie verfügen, als Unternehmerinnen. Für ihn sind sie die effektiven „new workers“, die heimlichen Kompetenzgewinner der modernen Wirtschaft. Sie verfügen über Sozialkompetenzen, Führungsqualitäten, hohe Kommunikations- und Durchsetzungsfähigkeiten sowohl den Kindern, Behörden, Schulen sowie Dienstleistern gegenüber, die sie einbinden und lenken müssen. *Priddat* prognostiziert den berufstätigen Müttern eine Zukunft als Nachwuchsmanagerinnen, wenn ihre Fähigkeiten erst einmal von den Unternehmen entdeckt würden (*Priddat* 2001). Die von uns untersuchte Praxis weist jedoch eher in eine andere Richtung. Zwar verfügen die Frauen in vielen Fällen über die angepriesenen Fähigkeiten: Karriere machen lässt sich jedoch kaum mit dieser Vielzahl von Eigenschaften, die sich gerade aus der Praxis in verschiedenen Lebensbereichen ergeben. Bei Frauen, die nicht auf eine qualifizierte Berufsposition verzichten wollen, werden Kinder in vielen Fällen ganz aus dem Lebenskonzept gestrichen (*Klammer* 2001, S. 331 f.). Für die berufliche Stellung eines Managers scheint es erforderlich, die gesamte Existenz dem Beruf und

seinen Anforderungen unterzuordnen. Die Zahlen sprechen hier eine eindeutige Sprache: Es gibt nur 3,5 % Frauen im Topmanagement, von diesen Frauen ist die Hälfte kinderlos, während unter den Männern in gleicher beruflicher Stellung 80 % Väter sind (*Beyer/Wellershoff* 2001, S. 69). Da das Leben erwerbstätiger Mütter in ständigen Kompromissen zwischen ganz unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern besteht, taugt es scheinbar wenig als kulturelles Leitbild in Wirtschaft und Politik. An der zögerlichen Bereitschaft von Vätern, Regelungen wie Elternzeit und Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, lässt sich die mangelnde Attraktivität für Männer erkennen. Es scheint noch ein weiter Weg zu sein, bis Männer zu der Erkenntnis gelangen, dass ein ausgefülltes Leben aus mehr besteht als aus bezahlter Erwerbsarbeit.⁴ Die Signale aus ihren Reihen sind sehr widersprüchlich: Einerseits werden im Management Konzeptionen wie die „Work-life-balance“ als Zukunftsmodell propagiert; andererseits wird im Bündnis für Arbeit, an dem sich führende Vertreter aus Gewerkschaften, Wirtschaft und Politik beteiligen, beim Thema Arbeitszeit die allgemeine Senkung der Arbeitsstunden als Perspektive gar nicht in Betracht gezogen (*Klenner* 2001, S. 303). Insofern ist Skepsis angebracht, und berufstätige Mütter können gespannt sein, inwieweit Initiativen wie die einer neuen Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben eine konkrete Umgestaltung der Arbeitszeiten für Männer zur Folge hat. Klar ist, dass insbesondere für Familien mit kleinen Kindern eine Arbeitszeitreduktion eine große Entlastung bedeuten würde (*Klenner* 2001). Eine Idealisierung des weiblichen Organisationsvermögens kann daher nicht im Interesse erwerbstätiger Mütter liegen. So wichtig es ist, sich der eigenen Fähigkeiten und

³ Die Abschaffung des sogenannten „Hausmädchenprivilegs“, d.h. die steuerliche Absetzbarkeit von Haushaltshilfen als Sonderausgabenabzug bei der Einkommenssteuer bis zu einem Betrag von 18.000 DM jährlich, zu Beginn dieses Jahres weist ebenfalls in diese Richtung (*DIW* 2001).

⁴ Dass die traditionelle Ernährerrolle keineswegs auf deutsche Männer beschränkt ist, zeigt eine Studie aus Bielefeld, die über drei Jahre lang in 10 Ländern durchgeführt wurde. Die Untersuchungsergebnisse bestätigen, dass dieses männliche Rollenverständnis für alle untersuchten Länder gilt, egal ob die Regierung konservativ, liberal oder sozialdemokratisch regiert ist (*Wöstmann* 2001).

Stärken bewusst zu sein, muss doch auch auf den damit verbundenen Preis hingewiesen werden. Manche vollberufstätige Mutter bewegt sich in ihrem Alltag an der Grenze ihrer Belastbarkeit; Folge davon ist körperlicher Raubbau, der sich in Krankheiten oder Nervosität äußert. Für viele Frauen kann es also auch wichtig sein zu

lernen, Verantwortung an ihren Partner abzugeben und Unterstützung einzufordern. So verführerisch es ist, sich als Frau in der stärkeren Position als Managerin des Familienalltags zu wähnen; erst die gleichmäßigere Verteilung von Zuständigkeiten und Tätigkeiten kann zum Abbau geschlechtsspezifischer Hierarchien in Fami-

lie und Beruf führen. Erst wenn Männer nicht mehr zwölf Stunden täglich ihrem Unternehmen zur Verfügung stehen und Frauen nach sechs Stunden zur Hausarbeit eilen, zeichnet sich der Weg zu einer Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern ab.

LITERATUR

- Balbo, L.** (1984): Crazy Quilts: Gesellschaftliche Reproduktion und Dienstleistungsarbeit, in: Kickbusch, I./Riedmüller, B. (Hrsg.), Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik, Frankfurt/Main
- Baumert, J. u. a.** (Deutsches PISA-Konsortium) (Hrsg.) (2001): PISA 2000. Basis-Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich, Berlin
- Beyer, S./Wellershoff, M.** (2001): Comeback der Mutter, in: Der Spiegel 29, S. 66–76
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie, Bonn (zitiert: BMFSFJ)
- DIW-Wochenbericht** (2001): Private Haushalte als Arbeitgeber bleiben beschäftigungspolitisch von geringer Bedeutung, Wochenbericht 13
- Eckart, Ch.** (1989): Die Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit, Frankfurt am Main, Institut für Sozialforschung
- Gerhard, U./Schwarzer, A./Slupik, V.** (Hrsg.) (1988): Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat, Weinheim/Basel
- Jurczyk, K./Rerrich, M. S.** (Hrsg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg im Breisgau
- Kaufmann, J.-C.** (1994): Schmutzige Wäsche. Zur ehelichen Konstruktion von Alltag, Konstanz
- Kettschau, I./Methfessel, B.** (Hrsg.) (1991): Hausarbeit gesellschaftlich oder privat? Entgrenzungen-Wandlungen-Alte Verhältnisse, Baltmannsweiler
- Klammer, U.** (2001): Managerin gesucht. Erwerbstätige Mütter in Europa zwischen Sozialpolitik und sozialer Praxis, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 329–336
- Klammer, U./Klenner, Ch./Ochs, Ch./Radke, P./Ziegler, A.** (2000): WSI-FrauenDatenreport 2000, Berlin (zitiert: WSI-FrauenDatenReport)
- Klenner, Ch.** (2000): Arbeitszeiten – Lebenszeiten, in: Klammer, U. u.a., WSI-FrauenDatenReport, Berlin, S. 151–192
- Klenner, Ch.** (2001): Arbeitszeitpolitik im Bündnis für Arbeit im Interesse von Frauen, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 303–309
- Koppetsch, C./Burkart, G.** (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtnormen im Milieuvvergleich, Konstanz
- Lutz, H.** (2000): Ethnizität. Profession. Geschlecht: Die neue Dienstmädchenfrage als Herausforderung für die Migrations- und Frauenforschung, Münster
- Nickel, H. M.** (2000): Ist die Zukunft feministisch gestaltbar? Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit, in: Lenz, I./Nickel, H. M./Riegraf, B. (Hrsg.), Geschlecht – Arbeit – Zukunft, Münster, S. 243–268
- Priddat, B.** (2001): Mütter an die Macht. Frauen haben alles, was moderne Firmen suchen, in: Die Zeit vom 30.8.
- Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung** (2001): Wege zur Bildungsreform, Diskussionspapiere 6, November, Düsseldorf
- Schulze Buschoff, K.** (2000): Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben, WZB (P00-511), Berlin
- Statistisches Bundesamt** (2001): Statistik der Kindertageseinrichtungen, verfügbare Plätze am 31.12.1998
- Thadden, E.** (2001): Gesucht: Fachkraft mit Familiensinn, in: Die Zeit, 8.11., S.15–18
- Wöstmann, T.** (2001): Wenn das Kind krank ist, bleibt nicht der Jan, sondern Dörte zu Hause, in: Frankfurter Rundschau, 1. 11.