



Inhalt

Petra Rostock

Gleichstellungshindernis Reproduktionsarbeit: Löst die Beschäftigung von HausarbeiterInnen das Vereinbarkeitsdilemma?

1. Einleitung: Neuverteilung von Reproduktionsarbeit	2
2. „Ich habe ganz konkret gesagt, ich arbeite jeden Tag zehn Stunden und ich bin nicht bereit, auch noch zusätzlich den Haushalt zu machen“	3
3. „Natürlich gibt es echte Rollen“	6
4. Neue Ungleichheiten?	8
5. Von Karrieremüttern und Zuverdienerinnen – Die Widersprüchlichkeit der existierenden Rahmenbedingungen	10
6. Fazit oder: Ist eine „ungeteilte“ Gesellschaft möglich?	15
7. Literatur	16
8. Fragen zum Text	21
9. Links	21
10. Über die Autorin	21
11. Endnoten	22



Petra Rostock

Gleichstellungshindernis Reproduktionsarbeit: Löst die Beschäftigung von HausarbeiterInnen das Vereinbarkeitsdilemma?

1. Einleitung: Neuverteilung von Reproduktionsarbeit

Parallel zum strukturellen Wandel der Arbeitsgesellschaft wird immer wieder eine Auflösung überkommener Strukturen des Geschlechterverhältnisses bzw. eine De-Institutionalisierung von Geschlecht konstatiert, deren Konsequenz die Entstehung eines geschlechterübergreifenden biografischen Pluralismus sei, charakterisiert durch die zunehmende Arbeitsmarktintegration von Frauen (Becker-Schmidt/ Knapp, 2000: 143 f.). Auffällig ist jedoch, dass die Geschlechterhierarchie und die Zurücksetzung von Frauen auch bei gleicher Qualifikationen und Berufstätigkeit keineswegs grundsätzlich verschwunden sind. In der Erwerbssphäre werden Frauen oft schlechter bezahlt, da gleichwertige Arbeit nicht gleich entlohnt wird. Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, sind statusniedriger und mit geringeren Einkommenschancen verbunden. Darüber hinaus arbeiten Frauen öfter in Teilzeit und sind in führenden Positionen selten anzutreffen¹ (Allmendinger/ Wimbauer, 2003; Klement/ Rudolph, 2003: 24; Rüling, 2001: 3; Scholz, 2000: 19 f.; Stolz-Willig, 1993: 198).

Zwar gehört die eindeutige geschlechtliche Arbeitsteilung zwischen klassischer Männer- und Frauenarbeit, bei der die eine als wertschöpfend produktiv und die andere als im ökonomischen Sinn wertlos und bloß reproduktiv erschien, der Vergangenheit an. Auch Frauen sind heute erwerbstätig (oder wollen es sein). Aber führt dies zu einer geschlechtergerechten Neuverteilung der Reproduktionsarbeit?² Diese Frage muss bislang eher verneint werden. Denn während sich alle Energien darauf richten, individuell aus der häuslichen Abhängigkeit auszubrechen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Erwerbssphäre zu fördern und Frauen den Zugang zur Politik zu ermöglichen, gerät die Frage nach der notwendigen Vergesellschaftung der Versorgungsarbeiten aus dem Blickfeld (Kergoat, 2000: 3). Hier hat sich wenig verändert. Frauen sind zwar häufig nicht mehr für die Reproduktionssphäre allein zuständig, dafür allerdings im Gegensatz zu Männern nunmehr für Haushalt und Erwerbstätigkeit gleichermaßen. Selbst Frauen, die in Vollzeit erwerbstätig sind, übernehmen wesentlich mehr Hausarbeit als

Männer. Eine der Integration der Frauen in das Erwerbsleben komplementäre „Famialisierung“ der Männer fand nicht statt. Stattdessen herrscht das traditionelle Modell der Arbeitsteilung insbesondere dann vor, wenn Kinder kommen (Stolz-Willig, 1993: 198). Frauen haben die lang ersehnte „Gleichheit“ erreicht, indem die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit verschwiegen oder unsichtbar gemacht wird. Die Frage, wie Reproduktionsarbeit unter den Bedingungen steigender weiblicher Erwerbstätigkeit zu organisieren sei, wird in den Privatbereich verwiesen und den Individuen zur Aushandlung überlassen (Young, 1999: 8).

Dabei zeichnen sich Veränderungen ab. Während die Mehrzahl der Frauen den Konflikt zwischen den herrschenden Strukturen der Erwerbswelt und den gesellschaftlichen Anforderungen der Reproduktion noch immer durch Doppel- und Mehrfachbelastung löst, wird in sozial privilegierten Schichten die Vereinbarung von Beruf und Familie³ zunehmend mit Delegation und Auslagerung von Reproduktionsarbeit an bezahlte Hausarbeiter/innen⁴ erreicht (Hess, 2002a; dies./ Lenz, 2001: 134; Lutz, 2001; Stolz-Willig, 1993: 200; Rerrich, 2002: 23 ff.). Das Phänomen existiert überall, wo die Anforderungen der Erwerbsarbeitswelt auf umfassend verfügbare Arbeitskräfte zugeschnitten sind und institutionelle Regelungen für Kinderbetreuung fehlen, hat aber gerade auch in Deutschland zugenommen. Da es sich in der Mehrzahl um inoffizielle Beschäftigungsverhältnisse in Form von Hausangestellten, Putzkräften, Kinderfrauen, Tagesmüttern oder Au Pairs⁵ handelt, liegen nur Schätzungen über den Umfang der bezahlten Hausarbeit in Deutschland vor. Die Zahlen variieren von 1,4 Millionen sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten bis zu knapp drei Millionen privater Haushalte, die regelmäßig eine/n Hausarbeiter/in beschäftigen. Letztere Zahl geht allerdings davon aus, dass weniger als 40.000 Erwerbstätige uneingeschränkt sozialversicherungspflichtig angestellt sind (Gather, 2002: 578; Lutz, 2001: 116; Schupp, 2002: 65).

Reproduktionsarbeit wird nach vorliegenden Studien neu verteilt. Dabei stellen sich zwei Fragen. Erstens: warum wird Reproduktionsarbeit nicht zwischen den Geschlechtern verteilt, sondern in zunehmendem Maße



an private Hausarbeiter/innen delegiert? Innerhalb welcher strukturellen Rahmenbedingungen findet die Delegation von Reproduktionsarbeit statt? Zweitens: Welchen Einfluss hat die Delegation der Reproduktionsarbeit auf die gesellschaftlichen Geschlechterarrangements? Werden Frauen damit tatsächlich entlastet? Und gibt es überhaupt andere Optionen? Zur Beantwortung dieser Fragen werde ich mich in diesem Beitrag auf Erkenntnisse einer von mir 2005 durchgeführten Pilotstudie⁶ beziehen, die im Endeffekt Folgendes deutlich macht:

(1) Im Zuge einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und einer steigenden beruflichen Integration von Frauen nimmt Erwerbsarbeit einen immer höheren Stellenwert ein. Das Leben wird auf ein Entweder/Oder ausgerichtet, welches die Möglichkeit, Hausarbeit und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren ausschließt. Fast alle der von den Befragten ausgeübten Berufe scheinen auf ein Individuum ausgerichtet zu sein, das von der Arbeit des Alltags entlastet ist.

(2) Die Delegation von Reproduktionsarbeit führt zwar insofern zu einem Emanzipationsgewinn für Frauen, als sie damit ihrer Erwerbstätigkeit „ungestört“ nachgehen können, weil die reale Arbeitslast im Haushalt abnimmt. Die bestehenden Geschlechterarrangements und Geschlechterstereotypen werden dadurch jedoch nicht aufgehoben. Gleichzeitig erfolgt die Gleichstellung zwischen gebildeten Männern und Frauen einer bestimmten Schicht auf Kosten einer neuen sozialen und ethnischen Ungleichheit zwischen Frauen.

(3) In der Bundesrepublik Deutschland existieren keine strukturellen Rahmenbedingungen, die die Umverteilung von Reproduktionsarbeit fördern: Die existierenden staatlichen Initiativen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen vertreten zwar den Anspruch der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, in der Realität reproduzieren sie jedoch häufig das Modell vom männlichen Ernährer und der weiblichen Zuverdienerin. Gleichzeitig stehen sie im Widerspruch zu den derzeitigen Entwicklungen in der Sphäre der Erwerbsarbeit.

Kurzbiografien der befragten Paare:

Familie Stütz-Füllner, Tübingen: Barbara Stütz-Füllner ist gebürtige Tübingerin, selbstständige Architektin. Sie lebt mit Ehemann Robert Füllner, geboren auf der Schwäbischen Alb, Lehrer. Sie haben einen Sohn (11) und eine Tochter (9). Beschäftigen ein bulgarisches Ehepaar, das fünf Stunden in der Woche gemeinsam putzt und ein thailändisches Au Pair-Mädchen.

Familie Werfer-Wurster, Tübingen: Pia Werfer (34) aus Bayern, Lehrerin an einem technischen Gymnasium, lebt mit Ehemann Sven Wurster (38), gebürtiger Schwabe, Technical Consultant in einem großen IT-Unternehmen und zehn Monate alter Tochter. Beschäftigen 39 Stunden pro Monat eine Kinderfrau und zwei Stunden pro Woche eine Putzfrau.

Familie Scholzer-Feddersen, Leipzig: Margret Scholzer (41) ist gebürtige Leipzigerin, Physikerin. Sie lebt mit Jan Feddersen (48), gebürtig aus der Nähe von Bremen, Meteorologe. Sie haben eine achtjährige Tochter, die nach der Schule in den Hort geht und ansonsten seit sieben Jahren von wechselnden Au Pair-Mädchen betreut wird.

Familie Ackermann, Leipzig: Heidi Ackermann (50) ist gebürtige Leipzigerin, hat zusammen mit ihrem Ehemann Ingo (54), gebürtiger Vogtländer, 1993 in Leipzig eine Agentur gegründet, die Haushaltshilfen, Haushütung, Kinder-, Senioren- und Tierbetreuung sowie Hausmeisterdienste vermittelt. Sie haben eine erwachsene Tochter, die nicht im Haushalt lebt. Eine ihrer Angestellten arbeitet 12 Stunden pro Woche in ihrem Haushalt.

Familie Brückner-Ferrero, Berlin: Martina Brückner (34), gebürtig aus Osnabrück, selbstständige Unternehmensberaterin, kinderlos, lebt mit Michael Ferrero (40), Vertriebsmitarbeiter in einem Softwaresystemhaus, geschieden, zwei Kinder. Seine Kinder kommen jeden zweiten Samstag zu Besuch. Sie haben eine Putzfrau, die einmal in der Woche für zwei Stunden kommt.

Familie Müller-Herting, Berlin: Eva Müller Herting (51), gebürtige West-Berlinerin, Molekular-Biologin, verheiratet mit Oberstudienrat, der nicht interviewt werden mochte. Das Paar hat einen Sohn (19), der noch zu Hause wohnt und eine Tochter (21). Einmal in der Woche kommt für fünf Stunden eine Putzfrau.



2. „Ich habe ganz konkret gesagt, ich arbeite jeden Tag zehn Stunden und ich bin nicht bereit, auch noch zusätzlich den Haushalt zu machen“⁷

Während vorliegende Untersuchungen zeigen, dass selbst Frauen, die in Vollzeit erwerbstätig sind, wesentlich mehr Hausarbeit übernehmen als Männer und auch neuere Studien belegen, dass Hausarbeit in Deutschland überwiegend von Frauen geleistet wird und ihr Zeitaufwand für diese doppelt so hoch ist wie der von Männern⁸ (Klenner, 2002: 20; Künzler et al., 2001: 81), konzentrierte sich meine Befragung auf sechs Paare, die eine Gleichverteilung der Arbeit prinzipiell anstreben, obwohl es bei der faktischen Arbeitsverteilung und der Anspruchshaltung zwischen den Partner/innen klare Abstufungen gab.

Anhand der Aussagen der Befragten zu den von ihnen vorgenommenen Arbeitsteilung und ihren alltäglichen Lebenszusammenhängen unterscheide ich im Folgenden vier Formen der Arbeitsteilung, die als Abstufungen zu verstehen sind. Bei der Zuordnung der einzelnen Paare habe ich mich vor allem an den Aussagen bezüglich der faktischen Arbeitsteilung, der gewünschten Arbeitsteilung und den dazugehörigen Begründungs- und Deutungsmustern orientiert:

- 1) *Egalitärer Anspruch mit nicht-egalitärer Arbeitsteilung und Unzufriedenheit mit dem Status quo*

Familie Werfer-Wurster vertritt einen egalitären Anspruch mit nicht-egalitärer Arbeitsteilung und Unzufriedenheit mit dem Status quo. Frau Werfer leistet einen Mehraufwand an Arbeit, ihr obliegt die Verantwortung für die Hausarbeiterinnen. Sie ist mit diesem Modell unzufrieden.

- 2) *Egalitärer Anspruch mit nicht-egalitärer Arbeitsteilung und Zufriedenheit mit dem Status quo*

Familie Brückner-Ferrero und Familie Müller-Herting lehnen ebenfalls ein Ernährer-Hausfrau-Modell ab und stellen sich eine Gleichverteilung der Aufgaben vor. Faktisch übernehmen die Frauen aber nicht nur mehr Arbeit, sondern tragen auch die Verantwortung für den Haushalt und die Delegation der Hausarbeit. Das Ungleichgewicht wird entweder nicht wahr- oder hingenommen.

- 3) *Egalitäre Arbeitsteilung mit „Delegationsverantwortung“, die hauptsächlich bei der Frau liegt*

Bei Familie Stütz-Füllner und Familie Ackermann sind Hausarbeit und Kinderbetreuung egalitär verteilt, während die Verantwortung für die Delegation der Hausarbeit und den/die Hausarbeiter/in weiterhin bei den Frauen verbleibt. Dies ist insofern das schwierigste Modell, als es zwei Paare beschreibt, bei denen die Delegationsverantwortung nicht ganz eindeutig zu verorten ist.

- 4) *Egalitäre Arbeitsteilung mit geteilter Verantwortung*

Lediglich bei Familie Scholzer-Feddersen wird nicht nur der Arbeitsaufwand zwischen den Partner/inne/n gleich verteilt, sondern darüber hinaus auch die Verantwortung geteilt, sowohl für den Haushalt als auch für das Au Pair-Mädchen.

Insgesamt kann gesagt werden, dass trotz des Anspruchs auf eine gleichberechtigte Partnerschaft bei fünf von sechs Paaren die Verantwortung für die anfallenden Reproduktionsarbeiten und damit auch für die/den angestellte/n Hausarbeiter/in bei der Frau liegt. Dies ist insofern relevant, als damit die Verantwortung für die Reproduktionsarbeit als weiterhin weiblich konnotiert gelten muss. Diese weibliche Zuordnung wird auch in der Begründung zur Auslagerung der Reproduktionsarbeit sichtbar.

Als Grund für die Delegation der Hausarbeit nennen die Befragten drei Faktoren, die sich wechselseitig bedingen:

Zum Ersten die *Erwerbstätigkeit* der Frauen, die auf die Erwerbstätigkeit ihrer Partner trifft und die damit einhergeht, dass die Frau nicht mehr bereit ist zusätzlich zu ihrer (Vollzeit-) Berufstätigkeit auch noch den Haushalt zu erledigen:

„...ich habe ganz konkret gesagt, wenn ich zu Hause bin, arbeite ich jeden Tag zehn Stunden und ich bin nicht bereit, auch noch zusätzlich zu meinem Zehn-Stunden-Tag... den Haushalt zu machen. Und wir müssen eine Lösung schaffen, wie auch immer diese Lösung heißt. Und dann kamen wir ziemlich schnell zu der Idee, dass wir diese Arbeiten auslagern“ (Martina Brückner).



„ ...die Idee für das Aupairmädchen hatte eindeutig die Margret, also die Frau, weil sie natürlich merkte, wenn so ein Kind da ist, bin ich die Hauptverantwortliche und ich habe es am Hals und wenn ich praktisch noch berufstätig bleiben will, dann muss ich zusehen, dass das geregelt ist...“ (Jan Feddersen).

Durch die Berufstätigkeit der Frau ist eine Lücke im Privaten entstanden, die in den Fallbeispielen durch eine/n Hausarbeiter/in gefüllt wird. Dabei stimmen die Aussagen der befragten Frauen und Männer überein. Keine/r der Befragten reflektiert dabei, dass als Grund für die Delegation der Reproduktionsarbeit immer die Erwerbstätigkeit der Frau angeführt wird, obwohl bei allen Paaren beide Partner/innen berufstätig sind. Wäre nicht nur die Hierarchie, sondern auch die Dichotomie zwischen den Geschlechtern aufgelöst, müsste die Berufstätigkeit von Frau und Mann als Delegationsursache angeführt werden.

Der zweite genannte Faktor ist die *Logik der Erwerbsarbeit*. „[A]ngesichts der Intensivierung der Berufsarbeit, der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort und der Zunahme von Arbeitsverhältnissen, die in das private Leben übergreifen“ (Geissler, 2002a: 35), verbleibt nicht genügend Zeit für die Bewältigung der Alltagsarbeit, auch wenn beide Partner/innen daran beteiligt sind. Die der Erwerbsarbeit vermeintlich inhärente Logik macht es außerdem quasi unmöglich, Arbeitszeit zu reduzieren, um Hausarbeit und Kinderbetreuung selbst auszuführen. Hinzu kommt die Überzeugung, dass die meisten Berufe nur mit sehr hohem zeitlichem Aufwand bewältigt werden können, so dass weder die Arbeitszeit reduziert noch der Arbeitsplatz geteilt werden kann.

„Ich war drei Monate zu Hause. ...mit meinem Job war das das Maximum. Mein Manager hat gesagt, drei Monate ok, aber länger geht halt nicht ...das ist ein sehr schnelllebiges Geschäft, was wir machen, wenn man da halt länger weg ist, verliert man den Anschluss“ (Sven Wurster).

„Den Teil der Arbeit, den ich machen muss, den muss ich machen, den kann ich eigentlich niemandem diktieren..., das lässt sich nicht reduzieren und lässt sich auch schlecht delegieren. Also das muss man schon selber machen. Ein bisschen was möchte man ja auch noch tun“ (Heidi Ackermann).

Weil der zeitliche Aufwand⁹ für Erwerbsarbeit der von mir befragten Frauen dem ihrer Partner entspricht, lassen sich auch hier keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts der Befragten aufzeigen.

Zu der beschriebenen Logik der ausgeübten Tätigkeiten kommt als dritter Faktor hinzu, dass *alternative Arbeitszeitmodelle* in Deutschland kaum praktiziert werden und beispielsweise die Einforderung von Teilzeitarbeit mit hohem individuellem Einsatz verbunden ist.

„[Mein Chef] kann es natürlich ablehnen, dass ich in Elternzeit gehe. Kann er gut machen, gar keine Frage. Es ist ja eine freiwillige, jein, es ist keine freiwillige, es ist zwar gesetzlich vorgeschrieben, aber ich kann niemanden dazu zwingen. Ja. Ich kann meinen Arbeitgeber nicht dazu zwingen mich jetzt in Elternzeit gehen zu lassen. Ja, wenn ich jetzt wieder zurückkomme, habe ich zwar Anrecht auf einen vergleichbaren Job, aber unter Umständen verliere ich dann meinen Job, so wie er jetzt momentan gerade ist“ (Sven Wurster).

„ ...es war schon schwierig überhaupt eine drei Viertel Stelle als Teilzeitstelle zu bekommen. Halbe Stelle war gar nicht möglich... Die erste dreiviertel Stelle, die ich bekommen hatte, war auf einer Stelle, die ich vorher schon mal als ganze hatte... da hab ich einfach gefragt... und da sie wussten wie ich arbeite, haben sie sich dann darauf eingelassen, dass ich das in sechs Stunden erledige, was andere in acht Stunden machen, aber ich hätte sicher ganz schlechte Chancen gehabt, wenn die mich nicht gekannt hätten... bei der Stelle die ich jetzt habe, da war es nicht möglich zu reduzieren“ (Eva Müller-Herzing).

Aber auch wenn objektive Spielräume existieren, werden sie nicht automatisch in Anspruch genommen (Jurczyk/ Rerrich, 1993: 291). Deutlich wird das zum Beispiel, wenn zwei der befragten Männer als Lehrer Vollzeit arbeiten, obwohl sie ihr Lehrdeputat prinzipiell reduzieren könnten. Insgesamt bestand der Wunsch zur Reduktion der Arbeitszeit nur in einem Fall. In allen anderen Fällen wurde die schon erwähnte Logik der Erwerbsarbeit als Hinderungsgrund für die Reduzierung der Erwerbsarbeit angeführt.

Diese Tatsache verweist auf die indirekten Gründe für die Beschäftigung eines/r bezahlten Hausarbeiter/in. Dazu gehört nicht nur der Wert der Erwerbsarbeit,



aufgrund dessen dem Beruf nicht nur die Priorität im Leben eingeräumt wird, sondern der auch zu einer weiteren *Abwertung der anfallenden Haushaltstätigkeiten* führt. Die Integration von Privatleben und Erwerbsarbeit geht immer mehr zu Lasten des Privatlebens. Der Prozess der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wird begleitet von einer Transformation der Bewertung von Erwerbsarbeit: „Die berufliche Integration von Frauen in formale Wirtschaftsstrukturen wird hoch bewertet, während die „bezahlte“ reproduktive Arbeit im informellen Wirtschaftsbereich (dem Haushalt) weiterhin abgewertet und minderbewertet wird. Kurz, die bezahlte Arbeit von Frauen *außerhalb* des Hauses ist der bezahlten [oder unbezahlten] Arbeit von Frauen *innerhalb* des Hauses nicht gleichgestellt“ (Young, 1999: 3; vgl. auch Hochschild, 2002). Dabei nimmt die Erwerbsarbeit einen immer höheren Stellenwert ein. Alle interviewten Personen wiesen implizit oder explizit auf die Bedeutung hin, die Erwerbsarbeit für sie hatte. Für zehn von elf Befragten war ihre Erwerbstätigkeit einer der wichtigsten Aspekte ihres Lebens und mit hohem Wert verbunden. Deutlich wird, dass aufgrund der höheren Bewertung „männlicher“ Arbeit gegenüber der „weiblichen“ Welt von Zuhause und Familie, erwerbstätige Frauen eher die Vorstellungen einer männlich-orientierten Arbeitswelt übernommen haben, als dass Männer umgekehrt ihren Anteil an häuslichen Tätigkeiten erhöht haben. Je höher die ausgeführte Erwerbsarbeit im öffentlichen Bereich geschätzt und anerkannt wird, desto mehr geraten häusliche Pflichten zu einer zweiten Schicht, für die möglichst wenig Zeit aufgewendet werden soll (Hochschild, 2004: 75 ff.).

Mit der Arbeitswelt verändern sich auch die Wahrnehmungen, Bedeutungen und kulturellen Praxen von Hausarbeit (Hess/ Lenz, 2001: 134). Auch von Frauen wird Erwerbstätigkeit zunehmend als sinnstiftend für die eigene Identitätsbildung gewertet. Somit wird die Arbeitswelt zum zentralen Ort, an dem Anerkennung, Erfüllung und Selbstverwirklichung erfahren werden (ebenda; Hess, 2002b: 115). Dabei wird unterstellt, dass jede/r, die/der sich im Beruf vollzeitig engagiert, nicht ohne fremde Hilfe im Haushalt und bei der Kinderbetreuung auskommen kann (Klenner/ Stolz-Willig, 1997: 163). Das Leitbild der Vereinbarung von Familie und Beruf schließt damit bereits die Unvereinbarkeit von Hausarbeit und Erwerbstätigkeit ein. Nach wie vor scheint die Idee der Berufstätigkeit auf ein Individuum ausgerichtet zu sein, das keine Versorgungsarbeiten zu

übernehmen hat bzw. das von der Arbeit des Alltags entlastet ist.

Die vorrangige Bedeutung, die Erwerbsarbeit von Männern und in zunehmendem Maße auch von Frauen zugewiesen wird, führt dazu, dass einerseits immer weniger die Bereitschaft besteht, die Arbeit im Haushalt selbst zu erledigen. Darunter können auch die vielfältigen Begründungen subsumiert werden, die die Logik der Erwerbsarbeit betreffen. Hausarbeit wird in steigendem Maße von beiden Geschlechtern als etwas Lästiges und Wertloses empfunden, dessen man sich entledigt, sobald die finanziellen Mittel es erlauben. Davon ausgenommen ist der Bereich der Kinderbetreuung. Während bei der Beschäftigung eines/r Hausarbeiter/in für Haushaltstätigkeiten explizit darauf verwiesen wird, dass man *diese* Arbeit nicht (mehr) selber machen muss, sind die Begründungen im Bereich der Kinderbetreuung anders strukturiert. Bei zwei der drei Paare mit zu betreuenden Kindern sind es hauptsächlich fehlende bzw. als mangelhaft empfundene öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen, die zur Beschäftigung eines Au Pairs oder einer Kinderfrau führen. Lediglich bei dem in Ostdeutschland lebenden Paar mit Kind, wo die Betreuungsinfrastruktur als ausreichend bezeichnet werden kann, ist es erneut die Logik der Erwerbsarbeit, die zur zusätzlichen Beschäftigung eines Au Pairs führt.

Im Gegensatz zur Hausarbeit ist im Bereich der Kinderbetreuung keine Abwertung festzustellen. Im Gegenteil besteht bei allen drei befragten Vätern eine hohe Bereitschaft, sich um die eigenen Kinder zu kümmern. Dieser Befund wird auch durch andere Studien bestätigt. Väter von Schulkindern wenden nicht sehr viel weniger Zeit für ihre Kinder auf als die Mütter¹⁰. Es entspricht darüber hinaus ihrem Selbstverständnis, sich als Erzieher und nicht an erster Stelle als Familienernährer zu sehen (Klenner, 2002: 20 f.; Künzler et al., 2001: Anhangtabellen A27 und A28).

3. „Natürlich gibt es echte Rollen“

Während sich die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern in hoch dotierten, arbeitsintensiven Berufsbranchen immer mehr annähern und beiderseitig der Wunsch besteht, sich von Reproduktionsarbeit zu entlasten, werden vorhandene Geschlechterstereotypen¹¹ bezüglich Erwerbs- und Reproduktionsarbeit mit der



Delegierung von Reproduktionstätigkeiten an Hausarbeiter/innen nicht in Frage gestellt. Die gelebte Arbeitsteilung wird vor allem durch die Verwendung von Geschlechterstereotypen hervorgebracht und stabilisiert. Sie werden angeführt, um das eigene Verhalten bzw. das des Partners/ der Partnerin plausibel zu machen:

„[E]r hat kein Auge, also er behauptet immer, das sei genetisch bedingt oder sonst irgendwas... Ich würde mir manchmal schon wünschen, dass er... selber da einen aktiveren Part übernehmen würde. Aber ich denke mal, das habe ich schon öfters gehört, das sei so eine allgemeine männliche Krankheit“ (Pia Werfer).

Selbst bei dem Paar, das von mir als dasjenige mit der egalitärsten Arbeitsteilung identifiziert wurde und bei dem nicht nur die Verantwortung für den Haushalt, sondern auch für das Au Pair geteilt wird, wurden zumindest von dem befragten Mann Geschlechterstereotypen dazu benutzt, unterschiedliches Verhalten zu erklären:

„Natürlich gibt es schon echte Rollen, weil ich kummere mich liebend gerne und auch deshalb eher um den Garten undtechnische Sachen, ...während die Frau natürlich dann eher die typische Rolle hat, dass sie sagt, ich wasche dann die Wäsche... [M]anchmal habe ich das Gefühl, der Mann ist für diffizile Dinge irgendwie nicht richtig zu gebrauchen, der geht lieber hin und nimmt einen dicken Hammer und haut irgendwo drauf...“ (Jan Feddersen).

Anhand dieser Gesprächsausschnitte wird deutlich, dass, selbst wenn der gesamte Arbeitsaufwand zwischen Partner und Partnerin gleich verteilt ist, weiterhin von spezifisch „weiblichen“ (z.B. Wäsche waschen) und spezifisch „männlichen“ Aufgaben (z.B. Gartenarbeit) ausgegangen wird. Die Geschlechterstereotypen werden jedoch nicht nur von den befragten Personen selbst angeführt, sondern wirken auch von außen auf die Personen ein, was besonders am Beispiel der berufstätigen Mütter erkennbar wird. Im Bekanntenkreis werden Vorbehalte gegen die Betreuung des Kindes durch ein Au Pair vorgebracht, im Kindergarten wird berufstätigen Frauen der Eindruck vermittelt, sie seien Rabenmütter, weil sie nie Zeit für ihre Kinder hätten. Der Druck, gesellschaftlich vorgegebenen Geschlechterstereotypen anhand einer spezifischen Arbeitstei-

lung zu entsprechen, macht deutlich, dass Geschlecht als Differenzierungsmechanismus sich nicht nur auf die Reproduktionsarbeitsteilung auswirkt, sondern möglicherweise durch diese hervorgebracht wird (Berk, 1985: 165). In Anlehnung an konstruktivistische Ansätze, die davon ausgehen, dass die geschlechtliche Kategorisierung eine grundlegende Regel ist, auf die Menschen zur Organisation sozialer Interaktionen mit anderen permanent zurückgreifen (Ridgeway, 2001: 253 f.), kann der Verweis der Befragten auf „natürliche“ Unterschiede als eine Strategie betrachtet werden (Gildemeister/ Wetterer, 1992: 247). Die Männer und Frauen, bei denen die praktizierte Arbeitsteilung – rein statistisch gesehen – von der Norm abweicht und sich mit der Teilung von Haushaltsaufgaben und Kinderbetreuung einerseits und der Angleichung der Erwerbsbiographien andererseits die Geschlechterstereotypen verwischen, müssen sich in besonderer Weise ihre Zugehörigkeit als Mann oder Frau immer wieder versichern. Damit Männer, die typische Frauenarbeit wie Hausarbeit übernehmen, keinen Statusverlust erleben, bedarf es der Inszenierung ihrer Position als „Ausnahmемännlichkeit“ (Boudry et al., 2004: 18 f.): „...so eine Akademikerfamilie, das ist keine echte Familie“ (Jan Feddersen).

Der Persistenz der Geschlechterstereotypen kann als weitere Dimension hinzugefügt werden, dass fast alle der bezahlten Hausarbeiter/innen Frauen sind, von denen erwartet wird, dass sie als Putzfrau wissen und sehen, was zu tun ist, ganz so als sei Hausarbeit keine Arbeit, die „frau“ lernen muss, sondern etwas, was Frauen per se können (Klenner/ Stolz-Willig, 1997: 159). Nur in einem der untersuchten Fälle wurde ein Mann beschäftigt, allerdings nicht alleine, sondern als Teil eines „Putzehepaares“, das „schon eingeführt [war] ...wie man bei uns putzt...“ (Robert Füllner).

Auch die Leipziger Interviewpartnerin, die zusammen mit ihrem Mann eine Agentur unterhält, die Haushaltshilfen, Kinderbetreuung und ähnliches vermittelt und somit als „Expertin“ in diesem Bereich gelten kann, bestätigt indirekt, dass Hausarbeit als Frauenarbeit gilt:

„Männer haben wir auch. Es haben sich auch welche als Haushaltshilfen beworben, die kann ich aber als Haushaltshilfe nicht vermitteln. Es will keiner eine Haushaltshilfe Mann... Wofür ich die Männer einsetzen kann ist Gartenarbeit, Hausmeisterdienste, Haushütung, aber eben nicht als Haushaltshilfe“ (Heidi Ackermann).



Während sich zwar im Privaten fast alle der befragten Männer um ihre Kinder kümmern, gilt im Bereich der bezahlten Kinderbetreuung, dass sie Frauenarbeit ist. Einen Mann als Kinderbetreuer oder einen Au Pair-Jungen konnte sich keines der von mir interviewten Paare vorstellen. Dass Reproduktionsarbeit weiterhin als Frauenarbeit gilt, wird auch daran deutlich, dass die Arbeit zwar ausgelagert wird, die Verantwortung dafür jedoch bei fünf von sechs untersuchten Paaren bei der Frau verbleibt. Im Zusammenhang damit, dass es die Erwerbsarbeit der *Frau* ist, die zur Delegation von Hausarbeiten oder Kinderbetreuung führt, muss festgestellt werden, dass sich durch die Delegation von Reproduktionsarbeit die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht auflöst, sondern auf einer anderen Ebene reproduziert.

Die Delegation von Reproduktionsarbeit führt also zwar insofern zu einem Emanzipationsgewinn für die Frauen, als sie damit ihrer Erwerbstätigkeit „ungestört“ nachgehen können und ihre reale Arbeitslast im Haushalt abnimmt. Die bestehenden Geschlechterarrangements werden dadurch jedoch nicht verändert. Die von den befragten Paaren beschriebene Arbeitsteilung bestand schon vor dem Beschäftigungsverhältnis und setzte sich nach Beginn desselben fort. Selbstverständlich existieren keine monokausalen Erklärungsmöglichkeiten für die Verteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung. Letztendlich können die von den Paaren praktizierten Arbeitsteilungen nur in der Zusammenschau ihrer Ansichten und Erwartungen, ausgeübten Erwerbstätigkeiten und ihres sonstigen Umfeldes mitsamt seiner situativen und praktischen Zwänge verstanden werden. Widersprüchliche Erfahrungen beispielsweise in Form von beruflich erfolgreichen Frauen, die Erwerbstätigkeit und Familie gekonnt vereinbaren, reichen nicht aus, um die Geschlechterdichotomie in Frage zu stellen (Ridgeway, 2001: 258).

4. Neue Ungleichheiten?

Wie der vorherige Abschnitt beleuchtet hat, werden die bestehenden Geschlechterarrangements und Geschlechterstereotypen durch die Delegation von Reproduktionsarbeit nicht aufgehoben. Gleichzeitig – so die These – entstehen durch die (berufliche) Gleich- bzw. reproduktive Freistellung von Männern und Frauen neue soziale und ethnische Ungleichheiten zwischen Frauen.

Dabei ist das Phänomen der Hausarbeiterin historisch nicht neu¹² und nicht zum ersten Mal in der Geschichte sind es Ungleichheiten unter Frauen, die zur Stabilisierung des patriarchalen Systems beitragen (Friese, 1995a: 159; dies., 1995b: 177 ff.; Kurz-Scherf, 1995: 188 f.). Eine historische Parallelität zur heutigen Auslagerung der Reproduktionsarbeit besteht in der Entwicklung neuer sozialer Ungleichheiten zwischen Frauen, die einerseits die Karrierebildung westlicher Mittelschichtsfrauen ermöglichen und andererseits eine Dequalifizierung von Frauen, die im Haushalt erwerbstätig sind, mit sich bringen (Friese, 2002: 233 f.). Außerdem stellt sich das Verhältnis zwischen Dienstmädchen oder Hausarbeiterin und Arbeitgeberin als Prüfstein weiblicher Solidarität dar, als ein Verhältnis, in welchem Frauen sich selbst zur Rolle der „Unterdrückterinnen“ degradieren lassen und sich nicht annähernd von der Zuweisung der Hausarbeit als weibliche emanzipieren können. Oder, um es in den Worten von Arlie Russell Hochschild zu formulieren: „Unser Motto war: Das Private ist politisch. Wir wollten, dass sich Männer mehr beteiligen, dass der Staat die Strukturen verändert. Doch stattdessen bekamen wir Migrantinnen aus dem armen Süden. Und diese sind zunehmend Frauen, von denen die Hälfte kleine Kinder zurücklässt“ (Steinberger, 2007).

Hochschild hat den Begriff der „globalen Fürsorgekette“ („global care chain“) geprägt (vgl. Hochschild 2001). Aber auch eine ganze andere Reihe von Forscherinnen analysiert die internationale Migration von Hausarbeiterinnen als Teil der Globalisierungsprozesse (vgl. Anderson, 2000; Chang, 2000; Hondagneu-Sotelo, 2000; Momsen, 1999; Parreñas, 2001).¹³ Ausgelöst wird eine globale Fürsorgeketten meistens durch eine berufstätige Frau in einem reichen Land, die sich nicht mehr in der Lage sieht, ihre „häusliche Pflichten“ zu erfüllen und diese deshalb an eine andere Frau delegiert. Diese andere Frau stammt tendenziell aus einem ärmeren inländischen Haushalt oder zunehmend auch aus dem Ausland, ist oft selbst verheiratet mit Kindern und emigrierte um eine bezahlte Hausarbeit anzunehmen. Aufgrund der räumlichen Distanz kann sie ihre „häuslichen Pflichten“ ebenfalls nicht erfüllen, womit sie notwendigerweise durch eine andere Frau ersetzt werden muss. Diese dritte Frau in der globalen Betreuungskette ist entweder selbst Migrantin oder möglicherweise ein entferntes Familienmitglied der zweiten Frau. Entlang der Kettenglieder nimmt der Wert der Arbeit ab und wird



am Ende oft zu einer unbezahlten Tätigkeit, die von einer älteren Tochter, die ihre Mutter ersetzt, ausgeführt wird. Geschlechts-, Klassen- und „Rassen“zugehörigkeit strukturieren die Auslagerung der Hausarbeit: Die globalen Fürsorgeketten verdeutlichen die weiterhin dominante „Alltagsvergessenheit“ der Männer. Wenn (mehr) Männer ihren Teil zur Reproduktionsarbeit betragen würden, würde sich diese Arbeit horizontal ausbreiten statt auf der sozialen Klassenleiter nach unten gereicht zu werden (Hochschild 2001: 173). Gleichzeitig wird durch die Delegation von Hausarbeit ein bestimmter Lebensstil und sozialer Status reproduziert. Unterschiede in Klasse, Reichtum, Einkommen und Status zeigt sich u.a. dadurch, dass reichere Haushalte Hausarbeiterinnen aus ärmeren Schichten oder Regionen beschäftigen, die am Ende auf unbezahlte Unterstützung zu Hause angewiesen sind (Yeates, 2005). Häufig sind diese Frauen Migrantinnen – Frauen (nicht selten mit akademischer Bildung) aus Osteuropa in Deutschland, Lateinamerikanerinnen in Nordamerika oder philippinischen Frauen in Italien, Hongkong und Kanada.

Wichtig ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass „[d]iese zunehmende ethnische und soziale Ausdifferenzierung zwischen Frauen nicht als ‚beabsichtigte‘ Handlungsstrategien von professionellen Frauen zu verstehen [ist]. Vielmehr ist diese Ausdifferenzierung ein zentrales strukturelles Element der zunehmenden Reprivatisierung der Reproduktionsarbeit im neoliberalen Diskurs der Globalisierung“ (Young, 1999: 4). Im Zuge neoliberaler Globalisierung und der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wird eine wachsende Zahl von Frauen in den Arbeitsmarkt integriert, allerdings nur um den Preis, dass reproduktive Tätigkeiten (wieder) unsichtbar gemacht werden. Indem die weiblichen „global players“ – gut ausgebildete Frauen in weltmarktgängigen, hoch qualifizierten, hoch dotierten Jobs – sich dem Menschenbild des (Neo)Liberalismus angepasst haben, das Individuen unabhängig von Gesellschaft und jenseits sozialer Bezüge als fitte, kompetitive, unabhängige und rational ihren Interessen realisierende Marktbürger/innen ohne reproduktive Verantwortung zeichnet, ist eine Lücke im Bereich des Privaten entstanden.

Der „freie Marktbürger“ hatte als Pendant die ihn reproduzierende (Ehe)Frau. Indem das Marktindividuum nicht mehr nur Mann ist, muss die entstandene Lücke mit einem/r Reproduktionsarbeiter/in geschlossen werden (Haug, 2004: 19ff.; Sauer, 1997; dies., 2003;

Young, 1999). Dabei ist die Entgrenzung des Erwerbsbereichs in Richtung Informalisierung von Arbeit (Sauer, 1999: 233) von der Privatisierung sozialstaatlicher Leistungen begleitet. In letzter Konsequenz bedeutet das, dass die globale Restrukturierung die Frage der Reproduktion völlig außer Acht lässt. Während auch in der Bundesrepublik Deutschland spätestens seit Beginn der sozial-liberalen Ära bis zur Wende die Externalisierung von Reproduktionsarbeit als staatliche Leistung (vor allem von der deutschen Frauenbewegung) gefordert und in Ansätzen durchgesetzt wurde, wird sie in der neoliberalen Ära zum Verschwinden gebracht. Zusätzlich beruht die Redefinition des Privaten auf der widersprüchlichen Annahme, dass die Familie für die soziale Reproduktion verantwortlich ist und nach wie vor aus einem männlichen Brotverdiener und einer unbezahlten Hausfrau besteht, obwohl dies nicht den gegenwärtigen Familienrealitäten entspricht (Sauer, 1997; dies., 2003; Young, 1999). Resultat der Delegation reproduktiver Tätigkeiten an private Hausarbeiter/innen als Ausdruck des internationalisierten, globalisierten Arbeitsmarktes und der Feminisierung von Arbeit ist eine wachsende soziale Ungleichheit unter Frauen. Während eine Gruppe von Frauen sich von Haushalt und Kinderbetreuung emanzipieren kann, wird eine andere Gruppe von Frauen weiterhin auf den Bereich der Reproduktionssphäre festgelegt, indem dort ihr Erwerbsarbeitsplatz ist. Unberücksichtigt bleibt, dass es für keine Frau ihr „natürlicher Beruf“ ist, über Fähigkeiten für den Haushalt zu verfügen (Klenner/ Stolz-Willig, 1997: 156 ff.).

Der Verweis darauf, dass die Delegation der Reproduktionsarbeit sich zu einem ethnisch ausdifferenzierten Phänomen entwickelt, kann anhand der in meiner Untersuchung befragten Paare teilweise bestätigt werden. Insgesamt ist die Art und Weise der Beschäftigungsverhältnisse sehr heterogen. Zwei Paare beschäftigen sowohl eine private Kinderbetreuung als auch eine Putzfrau, zwei Paare haben ein Aupair, fünf beschäftigen eine Putzfrau bzw. in einem Fall ein Putzehepaar. Während alle drei Kinderbetreuerinnen angemeldet sind, arbeiten nur zwei der Putzfrauen offiziell, die anderen drei Beschäftigungsverhältnisse sind inoffiziell. Bei allen drei inoffiziellen Beschäftigungsverhältnissen beträgt der Stundenlohn zehn Euro pro Stunde. Ein Paar betreibt selber eine Reinigungsfirma und zahlt der angestellten Putzfrau den Tariflohn von 5,11 Euro, während ein Paar die Putzfrau über eine Reinigungsfirma kommen lässt und dafür 13,50 Euro pro Stunde plus



eine Anfahrtspauschale von 2,50 Euro zahlt. Auch der Arbeitsumfang der Hausarbeiter/innen variiert erheblich. Bei den Putzfrauen bzw. dem Putzmann liegt er zwischen zwei und 12 Stunden pro Woche. Im Bereich der privaten Kinderbetreuung sind die Arbeitsstunden nicht genau bestimmbar. Während die Kinderfrau an drei Vormittagen in der Woche kommt, leben die Aupairs bei ihren „Arbeitgeber/innen“ und sind demnach rund um die Uhr verfügbar, auch wenn beide Paare mit Aupair darauf hinweisen, dass die Aupairs nicht rund um die Uhr für sie zur Verfügung stehen müssen. Während die beiden offiziell beschäftigten Putzfrauen sowie die Kinderfrau deutscher Herkunft sind, handelt es sich bei den anderen Hausarbeiter/innen um Migrant/inn/en, in einem Fall mit ungeklärtem Aufenthaltsstatus sowie in einem Fall ohne Arbeitserlaubnis.

Da der Schwerpunkt meines Textes auf der Frage liegt, welchen Einfluss die Delegation von Reproduktionsarbeit auf die gesellschaftlichen Geschlechterarrangements hat, kann an dieser Stelle nicht näher auf die „neue“ Ungleichheit unter Frauen eingegangen werden. Meines Erachtens ist jedoch offen, ob Reproduktionstätigkeiten in immer größerer Zahl von Migrant/inn/en übernommen werden. Der globalisierte Arbeitsmarkt führt ebenso zu einer wachsenden Hierarchisierung von Wohlstand innerhalb von Industriegesellschaften, an deren unteren Ende sich zum Beispiel Geringqualifizierte, „falsch“ Qualifizierte, Alleinerziehende, Arbeitsunfähige und Alte befinden. Es entstehen neue Ungleichheiten und Marginalisierungen, aus denen möglicherweise auch innerhalb von Wohlstandsgesellschaften ein wachsendes Angebot an „Reproduktionsarbeitskräften“ hervorgeht. Undiskutiert bleiben muss an dieser Stelle auch, ob und wie die Delegation von Reproduktionsarbeit geschlechtergerecht zu gestalten wäre.¹⁴ Wie im folgenden Abschnitt aufgezeigt wird, existieren in Deutschland bis dato jedenfalls keine strukturellen Rahmenbedingungen, die die Umverteilung und Aufwertung von Reproduktionsarbeit fördern.

5. Von Karrieremüttern und Zuverdienerinnen – Die Widersprüchlichkeit der existierenden Rahmenbedingungen¹⁵

Verteilung und Delegation von Reproduktionsarbeit werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Als solche konnten in den Fallstudien die vorherrschenden

Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle ebenso wie eine fehlende Kinderbetreuungsinfrastruktur ausgemacht werden. Demnach werden die Geschlechterverhältnisse von „einem komplexen Bedingungsgefüge aus ökonomischen, politischen, rechtlichen, familialen Verhältnissen, aus Sprache, moralischen und religiösen Werten, Leitbildern sowie alltagskulturellen Normen“ (WSI et al., 2001: 114) reproduziert. Teil dieses Gefüges sind sowohl die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen als auch die Strukturen der Erwerbsarbeit, die zur Reproduktionsarbeitsteilung und den gesellschaftlichen Geschlechterarrangements beitragen (Geissler, 2002b: 183).

Im Bereich der Familienpolitik wurden in den vergangenen Jahren verstärkt politische Maßnahmen ergriffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen. Bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts hatte sich Familienpolitik meist auf den Schutz bzw. die Förderung von Ehe und Familie beschränkt und war allenfalls durch den Versuch geprägt, tradierte familiale Werte und Rollenmuster mit neuen Präferenzen kompatibel zu machen. Monetäre Transfers sollten eine Teilhabe von Familien an materiellen Wohlstandssteigerungen der Gesellschaft sicherstellen und eine Vereinbarkeit von Hausfrauenrolle und Emanzipationsbestreben für Frauen durch phasenweise Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit ermöglichen (Ott 2002: 51). Neuerdings jedoch bemühen sich (fast) alle deutschen Parteien um die Vereinbarkeit von Familie, das heißt Kindern, und Beruf. Das vereinbarkeitsorientierte Engagement ist jedoch nicht Resultat gleichstellungspolitischer Forderungen sondern der Tatsache geschuldet, dass Familie als ein ökonomischer Faktor entdeckt wurde (vgl. Rostock 2006). Aufgrund der anhaltend niedrigen Geburtenraten in Deutschland ist Fortpflanzung nicht mehr allein Privatsache, sondern gesellschaftliches Ziel und ökonomische Notwendigkeit. Im Idealfall sollen Frauen mittels staatlicher Familienpolitik nicht nur Kinder bekommen, sondern auch eine lückenlosen Erwerbsbiographie verfolgen können.

Rückwirkend zum 1. Januar 2006 führte die große Koalition die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten ein. Seitdem können alle steuerpflichtigen Eltern die Kosten für die Betreuung ihrer Kinder bis 14 Jahre vom ersten Euro an steuerlich absetzen – aber nur zwei Drittel der aufgewandten Beträge bis zu einer Höchstgrenze von 4000 Euro. Auch Familien



mit nur einem berufstätigen Elternteil können die Betreuungskosten nach den gleichen Kriterien steuermindernd geltend machen, aber nur für ihre Kinder von drei bis sechs Jahren. Damit werden jedoch gerade die bedürftigsten Eltern, rund ein Drittel aller Familien in Deutschland – nicht erreicht, weil sie gar keine Steuern zahlen. Und auch die Eltern, die von der Reform profitieren, erhalten nur wenig mehr Geld als bei früheren Regelungen.

Um die Verantwortung für Einkommen und Erziehung gleichermaßen in die Hände von Müttern und Vätern zu legen, wurde am 1. Januar 2007 das bisherige Erziehungsgeld¹⁶ durch das Elterngeld abgelöst. Die Idee des Elterngeldes ist, sowohl Müttern als auch Vätern den Anreiz zu geben, für die Kinderbetreuung eine Auszeit zu nehmen, dann aber auch wieder schnell in den Beruf zurückzukehren. Der betreuende Elternteil erhält nun eine Einkommensersatzleistung in Höhe von 67 Prozent des Nettoeinkommens, maximal jedoch 1800 Euro pro Monat. Eltern, die vorher nicht erwerbstätig waren, erhalten einen Mindestbetrag von 300 Euro. Kümmerst sich nur ein Elternteil um das Kind, ist das Elterngeld auf zwölf Monate beschränkt. Bis zu 14 Monate können Mütter oder Väter das Elterngeld erhalten, wenn sie sich bei der Betreuung abwechseln. Wenn beide Eltern gleichzeitig ihre Arbeitszeit auf höchstens 30 Stunden in der Woche reduzieren, erhalten sie maximal für sieben Monate Elterngeld. Damit werden Paare, die ein partnerschaftliches Betreuungsmodell praktizieren wollen, benachteiligt. Zwar ist positiv hervorzuheben, dass das Elterngeld im Gegensatz zum bisherigen Erziehungsgeld den Einkommensausfall kompensiert und damit Erziehungsurlaub auch für Väter, die in der Regel das höhere Einkommen haben, attraktiv wird. In der Umsetzung begünstigt das Elterngeld jedoch hauptsächlich zwei Arten von Familien: gut verdienende (so genannte) „Karrieremütter“ bzw. hochmobile Zweiverdienerpaare und weiterhin auch Einzelverdienerfamilien, d.h. das Ernährer-Zuverdienerin-Modell. „Der unausgesprochene Regelfall ist, dass die Mutter zwölf Monate betreut und der Vater dann gegebenenfalls noch zwei Monate hinzufügt“ (Wersig, 2007: 141). Für Familien mit niedrigem Einkommen bringt das Elterngeld keine Verbesserungen; sie erhalten sogar weniger Geld als bisher.

Doch beide Neuregelungen begünstigen nicht nur besser verdienende Paare, sie kompensieren auch nicht die fehlende Kinderbetreuungsinfrastruktur. Da in den

westdeutschen Bundesländern für Kinder unter drei Jahren nur rund zehn Prozent Kinderbetreuungsplätze¹⁷ zur Verfügung stehen, ist bisher eine entscheidende Rahmenbedingung für einen einjährigen Erziehungsurlaub nicht gegeben. Die rot-grüne Bundesregierung hatte den Ausbau der Kinderbetreuung zu einem der wichtigsten Reformprojekte der 15. Legislaturperiode erklärt. Mit dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen *Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG)* sollen die für die Kinderbetreuung zuständigen Länder und Kommunen ihre Betreuungsangebote in Tageseinrichtungen und in der Tagespflege¹⁸ für die unter Dreijährigen ab 2005 so erweitern, dass sie dem Bedarf von Eltern und ihren Kindern entsprechen (BMFSFJ, 2005). Bisher jedenfalls haben Eltern angesichts der schlechten Betreuungsinfrastruktur nicht die Wahlmöglichkeit, selbst zu entscheiden, ob ein oder beide Elternteile für einige Zeit zu Hause bleiben oder nach der Geburt eines Kindes wieder in den Beruf zurückkehren. Die seit 2005 amtierende Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen wollte in einem mutigen Schritt erreichen, dass bis 2013 etwa 750.000 Kleinkinder in Krippen und von Tagesmüttern betreut werden können. Derzeit sind es rund 250.000. Die dafür anfallenden Kosten von jährlich drei Milliarden Euro sollten Bund, Länder und Kommunen gemeinsam aufbringen (BMFSFJ, 2007a). Inzwischen wurde beschlossen, dass nicht das Angebot gemacht, sondern erst der Bedarf ermittelt werden soll.

Neben diesen familienpolitischen Regelungen wurden im Bereich der Erwerbsarbeit die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit optimiert. Um nach den Vorstellungen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit nicht nur einen effektiven Beitrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau zu leisten, sondern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern sowie die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu verbessern (BMWA, 2005b), wurde am 1. Januar 2001 das *Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)* – welches das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 ablöste – implementiert. Es verankert einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer/innen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dabei muss der Teilzeitwunsch nicht mit Kinderbetreuung oder der Wahrnehmung anderer familiärer Pflichten begründet werden (BMWA, 2005c). Außerdem erlaubt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (ebenso wie das vorhergehende Beschäftigungsförderungsgesetz) auch Vereinbarungen von Arbeitgeber/innen und Arbeitneh-



mer/innen, nach denen der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat – die so genannte Arbeit auf Abruf – sowie die Möglichkeit der Arbeitsplatzteilung (BMWA, 2005a). Das Gesetz soll Teilzeitarbeit in allen Berufsgruppen einschließlich qualifizierter Tätigkeiten und Leitungspositionen für Frauen und Männer ermöglichen (BMWA, 2005b).

Angesichts der exemplarisch dargestellten Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit stellt sich die Frage, warum diese – jedenfalls nach den Ergebnissen meiner Untersuchung – nicht zu einer grundsätzlichen Umverteilung von Reproduktionsarbeit auf beide Geschlechter geführt haben. Neben der Fortexistenz von Geschlechterstereotypen liegt ein wichtiger Grund für die Neuverteilung der Reproduktionsarbeit unter Frauen meines Erachtens in der Widersprüchlichkeit der existierenden Rahmenbedingungen. Während zum einen mittels bestimmter familienpolitischer Maßnahmen wie beispielsweise der Einführung des Elterngeldes zumindest eine Pluralisierung der möglichen Familienmodelle angestrebt wird, existieren im Sozial-, Steuer und Arbeitsrecht weiterhin Elemente, die von einem Ernährer-Zuverdienerin-Modell ausgehen (vgl. dazu ausführlich Berghahn et al. 2006).

Durch eine stärker transfer- und dienstleistungsin-tensive Ausgestaltung der Sozialpolitik, die nur in be-grenztem Maße¹⁹ Infrastrukturleistungen für Familien bereitstellt und stattdessen steuerliche Vergünstigungen für die Nichterwerbstätigkeit bzw. unbezahlte Re-produktionsarbeit von Hausfrauen und Müttern schafft, ist die soziale Geschlechterdifferenzierung im deut-schen Wohlfahrtsstaat institutionell verankert (Gott-schall, 1995: 132; Stolz-Willig, 1999: 94). Sozial- und Steuerpolitik gehen weiterhin vom Modell des klassi-schen „männlichen Normalarbeitsverhältnis“²⁰ aus, das ein Familienernährereinkommen ermöglicht. Durch die Länge der Normalarbeitszeit, die mit der Sorge für Kin-der und Haushalt schwer vereinbar ist und der Kon-zipierung der Einkommen als „Familienernährerlöhne“ ist das „Normalarbeitsverhältnis“ auf voll verfügbare, dauerhaft von Familien- und Hausarbeit freigestellte, „reproduktiv versorgte“ Arbeitskräfte und damit auf männliche Biographien ausgerichtet. Implizite Voraus-setzung für das Funktionieren des Normalitätsmodells ist eine abweichende Lebensführung von Frauen, die

nicht nur die Arbeit im Privathaushalt leisten, sondern als Ehefrauen dank der Konstruktion der Männereinkom-men als „Ernährerlöhne“ lediglich – wenn überhaupt – eines „Zuverdienstes“ zum Einkommen des Ehemannes bedürfen (Geissler, 1998: 149; Gottschall, 1995: 127; Kurz-Scherf, 1995: 197; Rüling, 2001: 22; WSI et al., 2001: 115 ff.). Gleichzeitig wird die Nicht- oder ein-geschränkte Erwerbsarbeit verheirateter Frauen durch die Ausgestaltung abgeleiteter Sicherungsansprüche wie der beitragsfreien Mitversicherung in der Gesetz-lichen Krankenkasse gefördert (WSI et al.: 201 ff.). Ehegattensplitting und progressive Einkommenssteuer ermutigen verheiratete Frauen, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen und Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Insbesondere bietet das Steuersystem keinen Anreiz für Ehefrauen, von einer Teilzeit- in eine Vollzeit-erwerbstätigkeit zu wechseln, „da der Splittingvorteil umso größer ist, desto ungleicher die Erwirtschaftung des Einkommens durch die Ehepartner ausfällt bzw. desto geringer die Erwerbsbeteiligung der Frau ist“ (WSI et al.: 201). Daran ändert auch die von Bundesfa-milienministerin Ursula von der Leyen vorgeschlagene Umwandlung des Ehegatten- in ein Familiensplitting nichts, denn auch damit würden keine steuerlichen Anreize für verheiratete Frauen mit Kindern geschaffen werden, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Außerdem würde das um eine Kinderkomponente erweiterte Ehe-gattensplitting einseitig gut verdienende Alleinverdie-nerfamilien mit mehreren Kindern bevorzugen.

In diesem widersprüchlichen Spannungsfeld zwi-schen traditionellem Ernährermodell und Geschlechter übergreifendem biographischem Pluralismus verlieren familienpolitische Initiativen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen einen Teil ihrer Wirkungskraft. Zwar kann die Einführung des Elterngeldes als eine po-sitive Entwicklung hin zu einem partnerschaftlichen Leitbild gesehen werden, weil damit die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf gesetzlich verankert und von der Vorstellung der Alleinzuständigkeit der Mütter für die Kinderbetreuung abgerückt wurde. Die dargestellten Regelungen lassen jedoch den Eindruck entstehen, dass ökonomischen Interessen gegenüber familienpolitischen Bedürfnissen Priorität eingeräumt wird. Ziel scheint nicht zu sein, Menschen mit Kindern nach ihren Bedürfnissen Zeit für ihre Familie zu ermög-lichen. Stattdessen geht es darum, wie mensch trotz Kindern möglichst schnell in den Beruf zurückkehren kann. Da die Förderung von Familien als strategische



Schlüsselfrage gesehen wird, die die Weichen stellt, „[o]b wir nachhaltig Wohlfahrt und Wohlstand sichern, [o]b wir ein lebendiges Land werden, (...) attraktiv im globalen Wettbewerb“ (Leyen 2006) soll zukunftsorientierte Familienpolitik „die Leistungsfähigkeit und die Eigenverantwortung der Familien wirksam stärken“ (BMFSFJ 2006b). Auch meine Befragung hat gezeigt, dass Paare in einer bestimmten Richtung unter Druck stehen: Lediglich einer der Interviewpartner war nach der Geburt seiner Tochter für drei Monate zu Hause geblieben und hatte zwei Tage in der Woche Telearbeit in Anspruch genommen. Zwar hätte er sich vorstellen können, ein halbes Jahr zu Hause zu bleiben, seinem Arbeitgeber zufolge waren drei Monate jedoch das Maximum. Ähnlich äußert sich auch ein anderer Vater, dass Erziehungsurlaub für ihn nicht in Betracht käme, weil er befürchtete, damit seine Karriere aufgeben zu müssen.

Die Ökonomisierung der familienpolitischen Diskussion zeigt sich auch daran, dass Aufwendungen für frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung nicht länger als konsumtive Ausgaben und Belastungsfaktoren der öffentlichen Haushalte gelten, sondern als wirtschaftlich nützliche „Investition in Humankapital“. Laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend profitiert neben Familien und Kindern auch die Wirtschaft von Betreuungseinrichtungen, indem ihr qualifizierte Fachkräfte wieder zur Verfügung stehen. Unternehmen haben einen Vorteil durch mehr Familienfreundlichkeit, weil sich Mitarbeiter/innen Eigenschaften wie soziale Intelligenz, emotionale Kompetenz, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit – die in der Informations- und Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts immer wichtiger werden – in der Familie viel besser aneignen als in teuren Managerseminaren (BMFSFJ, 2006c). Der Ausbau der Kinderbetreuung wird damit nicht nur zu einem „wirtschaftsfördernden Standortvorteil“ (BMFSFJ, 2004b: 13), sondern auch zu einer „strategischen Schlüsselfrage“ (BMFSFJ, 2004a). Prinzipiell ist eine ausreichende, öffentliche Kinderbetreuung zu begrüßen, weil sie die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern erleichtert und Kindern eine sichere, anregende Umgebung bieten kann. Hinsichtlich der Förderung von Chancengleichheit durch Kinderbetreuung ist jedoch Skepsis angebracht. Allein die Verwendung des Unwortes 2004 „Humankapital“ (z.B. BMFSFJ, 2007b) zur Umschreibung für Fähigkeiten, Fertigkeiten und

Wissen, die in Kindern gefördert werden sollen, lässt den Eindruck entstehen, dass Menschen nur noch in ökonomisch relevanten Größen gemessen werden. Sie verweist auf eine Ökonomisierung aller Lebensbereiche und eine Realität, in der das „Humankapital“ grundsätzlich dem „shareholder value“ untergeordnet wird (Schlosser, 2005). Mit der Betonung der wirtschaftlichen Nützlichkeit von staatlicher Kinderbetreuung wird der Bereich des Privaten der ökonomischen Sphäre untergeordnet.

Neben dem Vorrang ökonomischer Rationalisierungskalküle bei der Ausgestaltung der Harmonisierung von Familie und Beruf erweist sich als problematisch, dass die Vereinbarkeitsproblematik auf Fragen der Kinderbetreuung bzw. der Elternschaft reduziert wird. Außen vor gelassen wird die Tatsache, dass es neben der Kinderbetreuung andere notwendige Reproduktionsarbeiten zu erfüllen gibt. Diese Lücke könnte durch das *Teilzeit- und Befristungsgesetz* geschlossen werden, da der Teilzeitwunsch nicht mit familiären Verpflichtungen begründet werden muss. Doch die Ziele – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und die Chancengleichheit von Frauen und Männer zu verbessern (BMWA, 2005b) – sind bisher nur bedingt erreicht worden. Weder hat Teilzeitarbeit eine Umverteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern bewirken können noch kann von einer gleichmäßigen Verteilung der Teilzeitarbeit über alle Branchen, Berufe und Hierarchieebenen hinweg gesprochen werden. Zwar kann Teilzeitarbeit eine frühzeitige Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erleichtern und die Entwertung von Qualifikationen und Einbußen im Lebenseinkommen bremsen. Doch der hohe Frauenanteil von 85 Prozent an geringfügig und Teilzeitbeschäftigten weist darauf hin, dass die Synchronisierung der Erwerbs-, Familien- und Individualzeiten im Wesentlichen den Frauen überlassen bleibt. Die wenigen Männer, die Teilzeit arbeiten, tun es meist nicht aus familiären Gründen, sondern zu Beginn und am Ende ihrer Berufsbiografie (DESTATIS, 2004: 44; Rüling, 2001: 50 ff.; Viethen/Scheddler, 2002: 6). Die Abhängigkeit der Frauen von einem erwerbstätigen Ehemann sowohl bezüglich des Einkommens als auch bezüglich sozialer Anrechte ist damit genauso wenig aufgehoben wie die traditionelle Arbeitsteilung (Gottfried/ O'Reilly, 2002: 35; Rüling, 2001: 38; Stolz-Willig, 1999: 105; WSI et al., 2001: 123).



Solange das Angebot an Teilzeitarbeit sich vorwiegend an Unternehmensinteressen orientiert und mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen wird, hat es wenig für eine geschlechterübergreifende Harmonisierung von Reproduktions- und Erwerbsarbeitsphäre zu bieten (Rowhani, 1994: 201), denn es flexibilisiert vor allem den Alltag der für den Haushalt verantwortlichen Frauen sowie den Alltag derjenigen Personen, an die die Reproduktionsarbeit delegiert wird (Jurczyk, 1993: 358 f.). Deutlich wird, dass das Teilen von Arbeitsplätzen nicht nur eine Frage der Machbarkeit ist, sondern auch von der Attraktivität der Arbeitszeitverkürzung für verschiedene Menschen oder Personengruppen abhängt (Beck, 1997: 170 f.). Obwohl einige Positivbeispiele²¹ belegen, dass prinzipiell (fast) alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten teilbar sind, hat sich diese Arbeitsform (noch) nicht durchgesetzt. In den von mir geführten Interviews waren fast alle Befragten der Meinung, ihre Arbeitszeit weder reduzieren noch ihren Arbeitsplatz teilen zu können. Am Beispiel der einzigen Interviewpartnerin, die ihre Arbeitszeit gerne verringern würde, wird auch die Geschlechtsspezifität von Teilzeitarbeit ersichtlich. Obwohl ihr Mann als Lehrer (und Beamter) problemlos seine Arbeitszeit reduzieren könnte, war es immer sie, die sich an ihren verschiedenen Arbeitsplätzen darum bemüht hat, eine Teilzeitstelle zu bekommen, um dann – als ihre Kinder klein waren – nachmittags die Kinderbetreuung und nachts noch die Hausarbeit in ihrem Tagesablauf unterzubringen.

Auch das Beispiel der Teilzeitarbeit illustriert also, dass das Leitbild des männlichen Ernährers noch tief in den gesellschaftlichen Strukturen verankert ist. Parallel dazu verändert sich auch die grundsätzliche gesellschaftliche *Verfassung von Arbeitskraft*:

„Die bisher vorherrschende Form des „verberuflichten Arbeitnehmers“ wird in vielen Arbeitsbereichen abgelöst durch einen neuen strukturellen Typus, den „Arbeitskraftunternehmer“. Kennzeichen dieses Typus sind eine erweiterte Selbstkontrolle der Arbeitenden, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen und eine Verbetrieblung der alltäglichen Lebensführung“ (Voß/ Pongratz, 1998: 131).

Statt ihre Arbeitskraft zu verkaufen sollen Arbeitnehmer/innen nun primär als Auftragnehmer/innen für Arbeitsleistungen agieren (ebenda: 139). Unter dem Stichwort „Beschäftigungsfähigkeit“ werden die Risiken der Erwerbsarbeit auf die Anbieter/innen der Ware Arbeitskraft zurückverlagert. Die gestiegene Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Arbeitsfähigkeiten und -leistungen führt zu einer zweckgerichteten, systematischen Ausrichtung des gesamten Lebenszusammenhangs auf die Erfordernisse der Erwerbssphäre. Folge ist eine verstärkte Ökonomisierung aller Lebensbereiche (Voß/ Pongratz, 1998: 143; Stolz-Willig, 2004: 127).

Die Blindheit der gegenwärtigen Veränderungen im System der Erwerbsarbeit gegenüber der „anderen“ außerberuflichen Sphäre des Lebens zeigt sich auch anhand der im Sommer 2004 aufgekommenen Debatte um *Arbeitszeitverlängerung*: Nach Ansicht der Befürworter/innen der Arbeitszeitverlängerung sind längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich unverzichtbar, um das Wachstumspotential in Deutschland zu stärken, einen Beitrag zur Verminderung der hohen Arbeitskosten zu leisten und somit zu verhindern, dass Arbeitsplätze ins Ausland verlagert werden (Bräuninger, 2004; Scheuerle, 2004). Eine Ausdehnung der tariflichen Arbeitszeit ermögliche es den Unternehmen, bei gleich bleibenden Arbeitskosten mehr zu produzieren. Arbeitnehmer/innen „müssen lediglich Freizeit-/Konsumzeiteinschränkungen hinnehmen, doch angesichts der in den letzten Jahren verlängerten Ladenöffnungszeiten sollte dies die Konsumtätigkeit nicht einschränken“ (Scheuerle, 2004: 4). Generell soll Unternehmen mehr Flexibilität im Arbeitseinsatz ermöglicht werden:

„Unternehmen müssen mit Blick auf den Arbeitseinsatz im Takt der Konjunktur atmen können, d.h. in guten Konjunkturphasen muss es möglich sein, ohne Lohnausgleich mehr zu arbeiten, in schlechten Wirtschaftslagen dafür ohne Einkommensverlust weniger. (...) Zur Flexibilisierung gehört aber auch eine weitere Lockerung des Kündigungsschutzes, um den Sperrhakeneffekt einer Neueinstellung zu verringern“ (Scheuerle, 2004: 6).

Die Schlüsselbegriffe „Arbeitszeitverlängerung“, „Freizeit- und Konsumzeiteinschränkungen“, „Arbeits-



einsatz im Takt der Konjunktur“ machen deutlich, dass Arbeitnehmer/innen lediglich als erwerbsarbeitende, Einkommen erzielende und konsumierende Subjekte gesehen werden. Die Befürworter der Arbeitszeitverlängerung setzten dabei stillschweigend bestimmte, traditionelle Familien- und Geschlechterverhältnisse voraus (Jurczyk, 1993: 348), die implizieren, dass Erwerbstätige nicht für Reproduktionsarbeit zuständig sind.

Unter den dargestellten Bedingungen scheint die einzige Antwort auf die Frage, wie Hausarbeit und Kinderbetreuung bei gleichzeitiger Vollzeitberufstätigkeit organisiert werden können, der internationalisierte, globalisierte Arbeitsmarkt zu bieten, der es einer bestimmten Schicht flexibler Leistungsträger/innen ermöglicht, Reproduktionsarbeit an sozial weniger privilegierte, ökonomisch abhängige Menschen zu delegieren. Dem hat auch die Bundesregierung Rechnung getragen und am 1. April 2003 für so genannte „hausnahe Dienstleistungen“ eine günstige Abgabenlast sowie eine Steuerermäßigung eingeführt (Minijobzentrale, 2005)²², „um wieder mehr zeitliche Freiräume für die Familien zu schaffen“ und dazu beizutragen, „dass Familie auch in Zukunft das wichtige Rückrat für Menschen bleiben und alle Anforderungen meistern kann“ (BMFSFJ 2006d). Das führt dazu, dass die Normen heutiger Erwerbsarbeit nicht mehr hinterfragt, die gegenwärtigen Entwicklungen als unausweichlich akzeptiert und Alternativen nicht mehr bedacht werden (Klenner/Stolz-Willig, 1997: 162). Die Frage wie zukünftig der Bereich der Reproduktionsarbeit organisiert werden könnte, ohne (fast) ausschließlich auf schlecht bezahlte oder unbezahlte Frauenarbeit zurückzugreifen, ist unter den derzeitigen Bedingungen alles andere als nur ansatzweise beantwortet (Madörin, 2004: 155).

6. Fazit oder: Ist eine „ungeteilte“ Gesellschaft möglich?

Was sich abzeichnet, ist nicht eine produktivere Erledigung der nun käuflich gewordenen Reproduktionsarbeiten, sondern eine neue Spaltung der (globalen) Gesellschaft. Der Preis einer zunehmenden Gleichheit zwischen gebildeten Frauen und Männern der Mittelklasse ist eine wachsende Ungleichheit zwischen Frauen. Lediglich diejenigen, die Zugang zu den relativ gesicherten und gut bezahlten Erwerbsarbeitsplätzen haben, können sich von der Hausarbeit befreien. Wäh-

rend ein kleiner Teil die Sphäre der guten Arbeitsplätze erobert, übernehmen andere zum Billigtarif die Tätigkeiten und Funktionen, die ehemals zum Nulltarif der „guten Hausfrau und Mutter“ oblagen (Behning, 1997: 18; Klenner/Stolz-Willig, 1997: 160; Kurz-Scherf, 1995: 187 f.). Weder wird mit der Delegation von Reproduktionsarbeit die geschlechtsspezifische Zuweisung von Haus- und Familienarbeit als „weiblich“ in Frage gestellt oder gar aufgelöst, noch erhöht sie den Wert der Arbeit. Stattdessen besteht im Zusammenhang mit der Destabilisierung und Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in modifizierter Form fort (Gottschall, 2000; Kergoat, 2000: 6; Scholz, 2000: 19). Unter dem Deckmantel der Ökonomisierung von Haus- und Familienarbeit wird eine Reprivatisierung dieser Arbeit vollzogen. Und während die berufliche Integration von Frauen hoch bewertet wird, wird die bezahlte reproduktive Arbeit im Haushalt weiterhin abgewertet und minderbewertet (Behning, 1997: 17; Young, 1999: 3). Darüber hinaus können sich Frauen mit der Delegation der Reproduktionsarbeit an eine/n Hausarbeiter/in in den meisten Fällen nicht der Verantwortung für diesen Bereich entledigen. Zwar führen sie die Arbeit nicht mehr selbst aus, agieren jedoch weiterhin als „Managerin des Haushalts“ (Gottschall, 2000; Hess, 2002b: 109; dies./Lenz, 2001: 146).

Was fehlt, sind gesellschaftliche Leitbilder, die die Bereitschaft von Männern, Reproduktionsarbeit zu übernehmen, fördern und andere Männlichkeitstypen aufwerten. Die bis dato durchgesetzten Reformen dienen lediglich dazu, die kleinen und größeren Krisen im Verhältnis des Erwerbssystems zur privaten Reproduktion aufzufangen und zu modernisieren (Gottschall, 1995: 148). Keine davon setzt jedoch am Kern der Reproduktionsproblematik – nämlich der weiterhin den Frauen aufgebürdeten Entscheidung zwischen Kind, Haushalt und Karriere – an. Die Delegation von Reproduktionsarbeit erweist sich als ein fragiles Gefüge, das zusammenbricht, sobald eine/r der Beteiligten ausfällt. Einige Aussagen innerhalb der von mir geführten Interviews verweisen auch darauf, dass es sich um ein provisorisches Lösungsmodell handelt, mit dem die Delegierenden nicht notwendigerweise zufrieden waren.

Eine hinreichende Bedingung für die Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit wäre, wenn im Bereich der Erwerbsarbeit nicht mehr im Vordergrund stünde, wie Frauen (und Männer) mit Kindern berufs-



tätig sein können, sondern diskutiert würde, wie Menschen neben einer Berufsarbeit ihren gesamten reproduktiven Lebensaufgaben, ob mit oder ohne Kindern, nachkommen können. Solange aber unter dem Motto der Vereinbarkeit oder Chancengleichheit lediglich das Ziel transportiert wird, möglichst viele (qualifizierte) Frauen in die Erwerbssphäre zu integrieren, während die umgekehrte Variante – möglichst vielen Männern die Beteiligung an der Reproduktionsarbeit zu ermöglichen – nicht mitgedacht wird, bleibt die strukturelle Dominanz der Erwerbsarbeit gegenüber dem Bereich des Privaten bestehen. Bisher deutet demnach wenig darauf hin, dass den Erfordernissen der „anderen“, außerberuflichen Seite des Lebens beispielsweise durch mehr Zeitsouveränität für Erwerbstätige Rechnung getragen wird. Stattdessen müssen die Menschen ihre Lebensführung stärker beruflichen Erfordernissen anpassen, indem sie sich nicht nur als Inhaber/in ihrer Arbeitskraft verstehen, sondern die Verantwortung für ihre Beschäftigungsfähigkeit übernehmen (Haug, 2004: 28; Klenner/ Stolz-Willig, 1997: 161). Somit führen die derzeitigen Verschiebungen im System der Erwerbsarbeit nicht dazu, Erwerbs- und Reproduktionsarbeitszeiten zwischen den Geschlechtern neu zu verteilen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufzuheben. Vielmehr schreibt die praktische Ausgestaltung flexibler Arbeitsformen die Hierarchisierung zwischen den Sphären des Öffentlichen und des Privaten fort.

Um die Hierarchien zwischen den verschiedenen Lebensbereichen grundlegend zu überwinden, müsste an vielen „Stellschrauben“ gedreht werden. Notwendig sind Strategien, die erstens die Beteiligung von Männern und Frauen an der ständigen (Re-)Produktion von Geschlechterverhältnissen berücksichtigen, zweitens den Abbau von Verteilungungerechtigkeit und Chancenungleichheit auf struktureller Ebene zum Ziel haben und sich drittens der Fallen binären Geschlechterdenkens bewusst sind. Es ist darum die Hartnäckigkeit der Geschlechterstereotypen in Gesellschaft und Politik, die es aufzulösen gilt. Um den Gegensatz zwischen den Sphären der Reproduktions- und Erwerbsarbeit aufzuheben, bedarf es mehr als Gleichstellungspolitik oder Gender Mainstreaming. Auf institutioneller Ebene umzusetzen sind vor allem eine Abschaffung der so genannten geringfügigen Beschäftigung, die Einführung einer erwerbsunabhängigen Grundsicherung, die Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit und eine Gleichsetzung von Erwerbs- und Reproduktionstätigkeiten, indem z.B.

bei der Gestaltung der Erwerbsarbeitsplätze die Reproduktionsaufgaben der Arbeitnehmer/innen berücksichtigt werden (vgl. Fraser, 2001; Jansen, 1997).

Die Umsetzung dieser Maßnahmen zielt nicht ein-dimensional darauf ab, Frauen den Männern gleichzustellen, sondern möchte eine reziproke Anpassung von männlich und weiblich gewordenen Menschen erreichen. Dazu sind eine Neuorientierung der Arbeitspolitik und eine Transformation der Frauen- und Familienpolitik in eine Geschlechterpolitik erforderlich. Das Ziel aller Maßnahmen muss dabei sein, die – sich inzwischen auf alle Menschen ausdehnende – Norm des „männlichen“ Marktbürgers ohne reproduktive Verantwortung aufzubrechen. Damit wäre die Übernahme von Reproduktionsarbeit nicht mehr mit Prestige- und Statusverlust verbunden, sondern anderen Erwerbstätigkeiten gleichgestellt. Alternative Lebensmodelle, die nicht nur Reproduktionsarbeit selbstverständlich integrieren, sondern prinzipiell die Trennung zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in Frage stellen, würden realisierbar.

7. Literatur

Allmendinger, Jutta/ Wimbauer, Christine 2003: Von der Magd zum Markt. Zwiespalt Beruf und Familie: Trotz unbestreitbarer Fortschritte bleibt Geschlechtergleichheit oft eine bloß diskursive Idee, Frankfurter Rundschau, 25. Februar 2003

Anderson, Bridget 2000: Doing the dirty work? The global politics of domestic labour, London

Beck, Marieluise 1997: Arbeitszeitpolitik – ein sozialpolitisches und beschäftigungspolitisches Instrument für mehr Gerechtigkeit in: Braun, Helga/ Jung, Dörthe (Hg.): Globale Gerechtigkeit? Feministische Debatte zur Krise des Sozialstaats, Hamburg, S. 160-172

Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli 2000: Feministische Theorien zur Einführung, Hamburg

Behning, Ute 1997: Einleitung in: dies. (Hg.): Das Private ist ökonomisch, Berlin, S. 11-20

Berghahn, Sabine/ Künzel, Annegret/ Rostock, Petra/ Wersig, Maria/ Asmus, Antje/ Reinelt, Julia/ Lieb-scher, Doris/ Schneider, Julia (2006): Ehegattenun-



terhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung. Ergebnisse des Forschungsprojekts „Ernährermodell“ – Mediumfassung. <http://userpage.fu-berlin.de/~ermodell/mediumfassung.pdf>, 18. 02.2007

Berk, Sarah Fenstermaker 1985: The Gender Factory. The Apportionment of Work in American Households, New York

Boudry, Pauline/ Kuster, Brigitta/ Lorenz, Renate 2004: Einführung in: dies. (Hg): Reproduktionskonten fälschen! Heterosexualität, Arbeit & Zuhause, Berlin, S. 6-35

Bräuninger, Dieter 2004: Deutschland auf dem Weg zu längeren Arbeitszeiten. Deutsche Bank Research, Aktuelle Themen Nr. 298, 10.08.2004. [http://www.bdaonline.de/www/bda_online.nsf/id/5DC81A0ED2F64FA5C1256EED00410495/\\$file/Deutschland_auf_dem_Weg_zu_l%E4ngeren_Arbeitszeiten.pdf](http://www.bdaonline.de/www/bda_online.nsf/id/5DC81A0ED2F64FA5C1256EED00410495/$file/Deutschland_auf_dem_Weg_zu_l%E4ngeren_Arbeitszeiten.pdf), 31.03.2005

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) 2004a: Hintergrundinformationen zum Ausbau der Kinderbetreuung. Thema 23.08.2004. <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=20006.html>, 15.03.2005

BMFSFJ (Hg.) 2004b: OECD Early Childhood Policy Review 2002-2004. Hintergrundbericht Deutschland, Fassung vom 22.11.2004

BMFSFJ 2005: Kinderbetreuung: Auf den Anfang kommt es an! Thema 10.02.2005. <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/kinderbetreuung,did=12166.html>, 15.03.2005

BMFSFJ 2006a: Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren. Bericht der Bundesregierung über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung5/Pdf-Anlagen/TAG,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>, 18.02.2007

BMFSFJ 2006b: Mehr Kinder in die Familien und mehr Familie in die Gesellschaft. Thema, 05.10.2006. <http://>

www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=20172.html, 19.02.2007

BMFSFJ 2006c: Zehn gute Gründe für Familienfreundlichkeit. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/zehn-gr_C3_BCnde,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf, 19.02.2007

BMFSFJ 2006d: Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen: „Familie ist wichtigster Rückhalt“. Pressemitteilung, 30.05.2006. <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=76238.html>, 19.02.2007

BMFSFJ 2007a: Ursula von der Leyen im Interview mit der Süddeutschen Zeitung. Aktuell, 09.02.2007. <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/aktuelles,did=93898.html>, 19.02.2007

BMFSFJ 2007b: Rede der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ursula von der Leyen, vor dem Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten im Europäischen Parlament am 23. Januar 2007, Brüssel. <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/reden,did=93220.html>, 19.02.2007

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) 2005a: Arbeit auf Abruf/ Arbeitsplatzteilung. <http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Beruf-und-Karriere/Teilzeit/Rund-um-das-Gesetz/hintergrund-und-analysen,did=25976.html>, 05.04.2005

BMWA 2005b: Hintergrund und Analyse. Teilzeit- und Befristungsgesetz. <http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Beruf-und-Karriere/Teilzeit/Rund-um-das-Gesetz/hintergrund-und-analysen,did=25972.html>, 05.04.2005

BMWA 2005c: Recht auf Teilzeitarbeit. <http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Beruf-und-Karriere/Teilzeit/Rund-um-das-Gesetz/hintergrund-und-analysen,did=25962.html>, 05.04.2005

Bundesregierung 2004a: Positive Minijob-Bilanz nach einem Jahr, 02.04.2004. <http://www.bundesregierung.de/dokumente/-,413.631771/Artikel/dokument.htm>, 13.01.2005

Bundesregierung 2004b: Minijob-Zentrale: über 8 Millionen gemeldete Minijobs, 11.08.2004. <http://>



[www.bundesregierung.de/Artikel/-,413.669030/dokument.htm, 13.01.2005](http://www.bundesregierung.de/Artikel/-,413.669030/dokument.htm,13.01.2005)

Chang, Grace 2000: Disposable domestics. Immigrant workers in a global economy, Cambridge

fast 4ward 2004: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Deutschland im europäischen Vergleich. http://www.beruf-und-familie.de/files/dldata//5421a1a2177a51a9525b53d75d_20cd36/fast4ward_europa_vergleich_2004.pdf, am 2.12.2004

Flick, Uwe 2002: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Reinbek

Fraser, Nancy 2001: Nach dem Familienlohn: Ein postindustrielles Gedankenexperiment in: dies.: Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats, Frankfurt/M., S. 67-103

Friese, Marianne, 1995a: Modernisierungsfallen im historischen Prozess. Zur Entwicklung von Frauenerwerbsarbeit in einem gewandelten Europa, Berliner Journal für Soziologie, Heft 2, 1995, S. 149-162

Friese, Marianne, 1995b: „Die osteuropäische Akademikerin, die im westeuropäischen Haushalt dient.“ Neue soziale Ungleichheiten und Arbeitsteilungen zwischen Frauen in: Modelmog, Ilse/ Gräßel, Ulrike (Hg.): Konkurrenz & Kooperation, Münster, S. 171-194

Friese, Marianne, 2002: Dienstbotin. Genese und Wandel eines Frauenberufs in: Gather, Claudia et al. (Hg.): Weltmarkt Hausarbeit. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, Münster, S. 223-237

Gather, Claudia 2002: „Aus meiner Familie weiß niemand, dass ich putzen gehe“ – Informelle Erwerbsarbeit in Privathaushalten, PROKLA, Heft 129, 2002, S. 577-597

Geissler, Birgit 1998: Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf – Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenarbeit in: dies. et al. (Hg.): FrauenArbeits Markt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, S. 145-164

Geissler, Birgit 2002a: Die Dienstleistungslücke im

Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit in: Gather, Claudia et al. (Hg.): Weltmarkt Hausarbeit. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, Münster, S. 30-49

Geissler, Birgit 2002b: Die (Un-)Abhängigkeit in der Ehe und das Bürgerrecht auf Care. Überlegungen zur Gender-Gerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat in: Gottschall, Karin/ Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht, Opladen, S. 183-206

Gerhard, Ute, 1990: Unerhört: Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung. Reinbek bei Hamburg

Gildemeister, Regine/ Wetterer, Angelika 1992: Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung in: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg i.B., S. 201-254

Gottfried, Heidi/ O'Reilly, Jacqueline 2002: Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Ernährermodells in: Gottschall, Karin/ Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht, Opladen, S. 29-57

Gottschall, Karin 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation in: Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt/M., S. 125-162

Gottschall, Karin, 2000: The Employable European Citizen: beyond Gender, Class and Ethnicity? Vortrag, Fourth European Feminist Research Conference, Bologna. <http://orlando.women.it/cyberarchive/files/gottschall.htm>, 8.12.2004

Grottian, Peter/ Döge, Peter/ Rülting, Anneli/ Kasser, Karsten 2003: Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit. Abschlußbericht im Auftrag des Hessischen Sozialministerium. Zu beziehen über Prof. Dr. Peter Grottian

Haug, Frigga, 2004: Gender. In: Hertzfeldt, Hella et al. (Hg.): GeschlechterVerhältnisse. Analysen aus Wissenschaft, Politik und Praxis, Berlin, S. 15-32



Hess, Sabine 2002a: Bodenpersonal der Globalisierung, Die Zeit, Nr. 51/2002, S.13

Hess, Sabine 2002b: Au Pairs als informalisierte Hausarbeiterinnen – Flexibilisierung und Ethnisierung der Versorgungsarbeiten in: Gather, Claudia et al.: Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, Münster, S. 103-119

Hess, Sabine/ Lenz, Ramona 2001: Das Comeback der Dienstmädchen: Zwei ethnografische Fallstudien in Deutschland und Zypern über die neuen Arbeitgeberinnen im Privathaushalt in: dies. (Hg.): Geschlecht und Globalisierung, Königsstein/Taunus, S. 128-165

Hochschild, Arlie Russell 2001: Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert in: Hutton, Will/ Giddens, Anthony (Hg.): Die Zukunft des Globalen Kapitalismus, Frankfurt/ Main, S. 157-176

Hochschild, Arlie Russell 2002: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen

Hochschild, Arlie Russell 2004: Bei der Arbeit zu Hause in: Boudry, Pauline/ Kuster, Brigitta/ Lorenz, Renate (Hg.): Reproduktionskonten fälschen! Heterosexualität, Arbeit & Zuhause, Berlin, S. 64-85

Hondagneu-Sotelo, Pierrette, 2001: Doméstica. Berkeley

Hopf, Christel 1995: Befragungsverfahren in: Flick, Uwe (Hg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, Weinheim, S. 177-182

Jansen, Mechthild 1997: Visionen für die Zukunft. Ein Plädoyer für eine andere Ökonomie in: Behning, Ute (Hg.): Das Private ist ökonomisch, Berlin, S. 215-226

Jurczyk, Karin 1993: Flexibilisierung für wen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeiten und Geschlechterverhältnissen in: dies./ Rerrich, Maria S. (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg i.B., S. 346-374

Jurczyk, Karin/ Rerrich, Maria S. 1993: Lebensführung weiblich – Lebensführung männlich. Macht diese

Unterscheidung heute noch Sinn? In: dies. (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg i.B., S. 279-309

Kergoat, Danièle 2000: Sexuelle Arbeitsteilung und gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse. <http://www.debatte.ch/PDF/kergoat.pdf>, 5.02.2005

Klement, Carmen/ Rudolph, Brigitte 2003: Auswirkungen staatlicher Rahmenbedingungen und kultureller Leitbilder auf das Geschlechterverhältnis: Deutschland und Finnland, Aus Politik und Zeitgeschichte, B 44/2003, S. 23-30

Klenner, Christina/ Stolz-Willig, Brigitte 1997: Arbeitsplatz Privathaushalt: Rückkehr zur Dienstbotengesellschaft oder Emanzipationschance? In: Behning, Ute (Hg.): Das Private ist ökonomisch, Berlin, S. 153-170

Klenner, Christina 2002: Geschlechtergleichheit in Deutschland? Aus Politik und Zeitgeschichte, B 33-34/2002, S. 17-28. <http://www.bpb.de/files//files/9GEJ29.pdf>, 5.01.2005

Kocka, Jürgen, 1990: Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen. Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert. Bonn

Künzler, Jan et al. 2001: Gender division of labour in unified Germany. WORC Report 00.00.000/0. WORC EUROPEAN NETWORK ON POLICIES AND THE DIVISION OF UNPAID AND PAID WORK. http://www.uni-wuerzburg.de/soziologie/na_rep.pdf, 4.01.2005

Kurz-Scherf, Ingrid 1995: Vom guten Leben. Feministische Perspektiven diesseits und jenseits der Arbeitsgesellschaft in: Belitz, Wolfgang (Hg.): Wege aus der Arbeitslosigkeit, Reinbek bei Hamburg, S. 181-206

Leyen, Ursula von der (2006). Rede der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ursula von der Leyen, am 1. Dezember 2005 vor dem Deutschen Bundestag, Berlin. <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/reden,did=59228.html>, 19.01.2006.

Lutz, Helma 2001: Die neue Dienstmädchenfrage im Zeitalter der Globalisierung. In: Fechter, Mathias (Hg.): Gesellschaftliche Perspektiven – Wissenschaft – Globalisierung, Essen, S. 114-135. <http://www.uni-muenster>.



[de/FGEI/in_fremden_diensten.pdf, 24.10.2004](#)

Madörin, Mascha 2004: Robinson Crusoe und der Rest der Welt in: Boudry, Pauline et al. (Hg.): Reproduktionskonten fälschen! Heterosexualität, Arbeit & Zuhause, Berlin, S. 132-155

Miles, Matthew B./ Huberman, A. Michael 1994: Qualitative data analysis: an expanded sourcebook, Thousand Oaks

Minijobzentrale, die 2005: Steuerermäßigung bei haushaltsnahen Dienstleistungen. http://www.mini-job-zentrale.de/coremedia/generator/MinijobPortal/3_privathaushalte/3_steuerrecht/4_steuerermassigung/steuerermassigung_bei_haushaltsnahen_dienstleistungen.html, 13.01.2005

Momsen, Janet Henshall (Hg.), 1999: Gender, migration and domestic service. London

Odierna, Simone 2000: Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen, Opladen

Ott, Notburga 2002: Die Sicherstellung familialer Aufgaben aus ordnungstheoretischer und ordnungspolitischer Sicht. In: Mückl, Wolfgang J. (Hg.): Familienpolitik. Grundlagen und Gegenwartsprobleme. Paderborn, S. 49-70.

Parreñas, Rhacel Salazar 2001: Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work, Stanford

Pusch, Luise F. 1998: Die Frau ist nicht der Rede wert?! Das war einmal in: Mues, Ingeborg (Hg.): Was Frauen bewegt und was sie bewegen, Frankfurt/M., S. 129-134

Rerrich, Maria S. 2002: Von der Utopie der partnerschaftlichen Gleichverteilung zur Realität der Globalisierung von Hausarbeit in: Gather, Claudia et al.: Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, Münster, S. 16-29

Rerrich, Maria S. 2006: Die ganze Welt zu Hause. Cosmopolitane Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburg

Ridgeway, Cecilia L. 2001: Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der

Arbeitswelt in: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie, Wiesbaden, S. 250-275

Rostock, Petra 2006: Vom Gedöns zur Chefsache. Zur Politisierung von Familie in Zeiten neoliberaler Reformen. In: Schulze, Detlef Georgia/ Berghahn, Sabine/ Wolf, Frieder Otto (Hg.): Politisierung und Ent-Politisierung als Performative Praxis, Münster, S. 132-148

Rowhani, Inge 1994: Frauenzeit – Männerzeit in: Appelt, Erna/Neyer, Gerda (Hg.): Feministische Politikwissenschaft, Wien, S. 183-217

Rüling, Anneli 2001: Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit. Zusammenhänge und Wechselwirkungen am Beispiel der Teilzeitarbeit. Diskussionspapier Nr. P01-505 der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2001/p01-505.pdf>, 05.04.2005

Sauer, Birgit, 1997: Die Magd der Industriegesellschaft. Anmerkungen zur Geschlechtsblindheit von Staatstheorien. In: Kerchner, Brigitte/ Gabriele Wilde (Hg.): Staat und Privatheit. Aktuelle Studien zu einem schwierigen Verhältnis. Opladen, S. 29-134

Sauer, Birgit, 2003: Gender makes the world go round. Globale Restrukturierung und Geschlecht. In: Scharenberg, Albert/ Schmidtke, Oliver (Hg.): Das Ende der Politik? Globalisierung und der Strukturwandel des Politischen. Münster, S. 98-126

Schäfter, Elke/ Schultz, Susanne 1999: Putzen, was sonst? Latinas in Berlin: Bezahlte Hausarbeit als Arbeitsmarkt für Migrantinnen in: Gabbert, Karin et al. (Hg.): Migrationen. Lateinamerika, Analysen und Berichte 23, Bad Honnef, S. 97-110

Scheuerle, Andreas 2004: Arbeitszeitverlängerung: Ein Beitrag im Wettbewerb um mehr Arbeitsplätze. Deka Bank, Volkswirtschaft Spezial, 28.07.2004. [http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/B63FD3FE298A102DC1256EED0041287F/\\$file/HBOLAeja4Td.pdf](http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/B63FD3FE298A102DC1256EED0041287F/$file/HBOLAeja4Td.pdf), 31.03.2005

Schlosser, Horst Dieter 2005: Generelle Stellungnahme zum Unwort des Jahres „Humankapital“. <http://www.unwortdesjahres.org/2004.html>, 31.03.2005



Scholz, Roswitha 2000: Das Geschlecht des Kapitalismus. Feministische Theorien und die postmoderne Metarmorphose des Patriarchats, Bad Honnef

Schupp, Jürgen 2002: Quantitative Verbreitung von Erwerbstätigkeit in privaten Haushalten Deutschlands in: Gather, Claudia et al. (Hg.): Weltmarkt Hausarbeit. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, Münster, S. 50-70

Statistisches Bundesamt (DESTATIS) (Hg.) 2004: Presseexemplar Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2005/MZ_Broschuere.pdf

Steinbach, Anja 2004: Wie Paare sich die Arbeit teilen. <http://www.familienhandbuch.de/cms/Familienforschung-Arbeitsteilung.pdf>, 8.12.2004

Steinberger, Petra, 2007: „Wir sind in einem Dilemma“. Über weibliche Ausbeutung, Süddeutsche Zeitung, 8. März 2007

Stolz-Willig, Brigitte 1993: Wandel in Familien und Partnerschaften und Arbeitszeitpolitik in: Seifert, Hartmut (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung, Köln, S. 196-217

Stolz-Willig, Brigitte 1999: Neubewertung der Familienarbeit – Erziehungsgehalt als Perspektive? In: dies./ Veil, Mechthild (Hg.): Es rettet uns kein höheres Wesen. Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft, Hamburg, S. 94-111

Stolz-Willig, Brigitte 2004: Familie und Arbeit zwischen Modernisierung und (Re-)Traditionalisierung in : Hertzfeldt, Hella et al. (Hg.): GeschlechterVerhältnisse. Analysen aus Wissenschaft, Politik und Praxis, Berlin, S. 124-138

Thiessen, Barbara 1997: Individualisierung und Reproduktion: Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse im Haushalt. Werkstattberichte des Instituts für angewandte Biographie- und Lebensweltforschung, Universität Bremen

Thiessen, Barbara 2003: Das bisschen Haushalt...“ – oder: Was hat die Putzfrau mit der Dienstleistungsgesellschaft zu tun? Frauenvorträge an der Fern

Universität 43. Vortrag und Diskussion am 13.10.2003. <http://www.feu.de/GLEICHSTELLUNG/pdfDateien/43-thiessen.pdf>

Veil, Mechthild 2003: Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 44/2003, S. 12-22

Viethen, Hans Peter/ Scheddler, Albrecht 2002: Zwei Jahre Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bundesarbeitsblatt 11/2002, S. 5-9

Voß, G. Günter/ Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1/1998, 131-158

Walser, Karin, 1985: Dienstmädchen. Frauenarbeit und Weiblichkeitsbilder um 1900. Frankfurt/M.

Wersig, Maria, 2007: Gleichstellungspolitischer Durchbruch oder Kompromißpaket? Die Einführung des Elterngeldes in: Scheiwe, Kirsten (Hg.) Soziale Sicherungssysteme – revisited, Baden-Baden, S. 131-142

Wierling, Dorothee, 1987: Mädchen für alles. Arbeitsalltag und Lebensgeschichte städtischer Dienstmädchen um die Jahrhundertwende. Berlin und Bonn

Witzel, Andreas 1985: Das problemzentrierte Interview in: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, Weinheim, S. 227-255

Witzel, Andreas 1996: Auswertung problemzentrierter Interviews. Grundlagen und Erfahrungen in: Strobl, Rainer/ Böttger, Andreas (Hg.): Wahre Geschichten. Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews, Baden-Baden, S. 49-76

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)/ Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES)/ Forschungsgruppe Tondorf 2001: Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des BMFSFJ. Düsseldorf, Stadtbergen, Berlin

Yeates, Nicola 2005: Global care chains: a critical introduction. Global Migration Perspectives No. 44, Global Commission on International Migration. <http://>



www.gcim.org/attachements/GMP%20No%2044.pdf,
29.03.2007

Young, Brigitte 1999: Die „Herrin“ und die „Magd“: Globalisierung und die neue internationale Arbeitsteilung im Haushalt. Vortrag gehalten im Rahmen der Abendveranstaltung des Renner-Instituts am 8. September 1999 in Wien. <http://www.rennerinstitut.at/download/texte/young.pdf>, 29.03.2007

8. Fragen zum Text

1. Definieren Sie ‚Reproduktionsarbeit‘.
2. Was wird unter ‚Geschlechterstereotypen‘ verstanden? Diskutieren Sie Beispiele.
3. Was ist eine „globale Betreuungskette“?
4. Welche politischen Maßnahmen sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern?
5. Erläutern Sie die Begriffe „Ernährermodell“ und „Ernährer-Zuverdienerin-Modell“.
6. Wie kann eine Umverteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern erreicht werden?
7. Warum führt die Delegation von Reproduktionsarbeit nicht zu einer Auflösung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung?

9. Links

Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdokument.property=pdf_bereich=genderreport,rwb=true.pdf

Familienbericht „Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/siebter-familienbericht.property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>

Forschungsprojekt „Doing Dirty Business in the European Social State? Encouraging work migration in the informal social service sector of the private household“ (Schmutziges Geschäft des europäischen Sozialstaates? Förderung der Arbeitsmigration im informellen Dienstleistungssektor des Privathaushalts)
http://www.wip-online.org/dirty_business_in_Social-State.html

Forschungsprojekt „Gender, Ethnizität, Identität. Die neue Dienstmädchenfrage im Zeitalter der Globalisierung“
<http://www.uni-muenster.de/FGEI/>

RESPECT steht für Rights, Equality, Solidarity, Power, Europe Cooperation Today und ist ein europäisches Netzwerk zur Unterstützung von Migrantinnen, die in privaten Haushalten arbeiten.
<http://www.respect-netz.de/>

DFG Projekt „Familiale Arbeitsteilung in den Ländern der Europäischen Union: Länderstudie Deutschland“
<http://www.walt.uni-wuerzburg.de/soziologie/projekt.html>

10. Über die Autorin

Rostock, Petra, Jahrgang 1979; Studium der Politikwissenschaft an der Universität Leipzig und der Freien Universität Berlin.

Tätigkeiten in der interkulturellen und antirassistischen politischen Bildung, Lektoratstätigkeit für „Gender-Politik-Online“ (www.gender-politik-online.de).

Von Januar bis Mai 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Ehegattenunterhalt und Ehegattensubstanz als Gleichstellungshindernisse“ am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin (<http://userpage.fu-berlin.de/~ermodell/>).

Seit Juni 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „VEIL – Values, Equality and Difference in Liberal Democracies. Debates About Muslim Headscarves in Europe“ (<http://www.veil-project.eu/>).

Forschungsinteressen: Multikulturalismus in Deutschland und Europa, Fragen der Identität und Identitätspolitik, Geschlechterforschung, Feminismus, Familien- und Sozialpolitik.



Veröffentlichungen u.a.

Vom Gedöns zur Chefsache. Zur Politisierung von Familie in Zeiten neoliberaler Reformen. In: Schulze, Detlef Georgia/ Berghahn, Sabine/ Wolf, Frieder Otto (Hg.): Politisierung und Ent-Politisierung als Performative Praxis, Münster: Westfälisches Dampfboot 2006, S. 132-148

Mit Maria Wersig und Annegret Künzel: Systematische Benachteiligung von Frauen oder geschlechterpolitisch konzeptionslos? Unterhalt am Beispiel der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Hartz IV. In: Berghahn, Sabine (Hg): Unterhalt und Existenzsicherung. Recht und Wirklichkeit in Deutschland. Baden-Baden: Nomos 2007, S. 305-322

Kontakt

Petra Rostock
Forschungsprojekt „VEIL“
Freie Universität Berlin
Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft
Inhnestr. 22, 14195 Berlin
Tel.: 030 - 838 57 030
Email: prostock@zedat.fu-berlin.de

11. Endnoten

¹ Beispielsweise sitzt in den 100 größten börsennotierten Unternehmen keine Frau im Vorstand und obwohl Frauen über 52 Prozent der AbiturientInnen und 45 Prozent der UniversitätsabsolventInnen stellen, sind nur zehn Prozent der C3-Professuren und sechs Prozent der C4-Professuren mit Frauen besetzt (Allmendinger/ Wimbauer, 2003).

² Reproduktionsarbeit wird definiert als „alle Tätigkeiten, deren Erledigung für das Wohlergehen der Haushaltsmitglieder dringend erforderlich sind, die aber nicht entlohnt werden (zumindest nicht, wenn die Haushaltsmitglieder sie selbst ausführen). Zur Reproduktionsarbeit gehört nicht nur Hausarbeit im eigentlichen Sinn (Einkaufen, Waschen, Putzen, etc.), sondern auch Kinderpflege und -betreuung, die Versorgung alter und kranker Familienangehöriger sowie die Aufrechterhaltung von Kontakten mit Verwandten und Bekannten (Kin-Keeping und Network-Keeping)“ (Steinbach, 2004: 1). Reproduktionsarbeit schließt verschiedene Formen von Arbeit ein – „mental, manual and emotional – aimed at providing the historically and socially, as well as biologically, defined care necessary to maintain existing life and

reproduce the next generation“ (Brenner/ Laslett, 1989: 382 f. zitiert nach Anderson, 2000: 13).

³ In der weiteren Arbeit bezieht sich der Begriff ‚Familie‘ auch auf zusammen lebende Paare, die keine Kinder haben bzw. auf Alleinerziehende mit Kindern.

⁴ Wo keine weitere Spezifizierung notwendig ist, verwende ich im Folgenden den Begriff ‚Hausarbeiter/in‘ synonym zu dem englischen Begriff der ‚domestic worker‘ als Sammelbegriff für Hausangestellte, Putzfrauen, Kinderbetreuer/innen und andere Tätigkeiten im Privathaushalt und als Abgrenzung zu diskriminierenden Begriffen wie Dienstmädchen o.ä. (Schäfter/ Schultz, 1999: Fußnote 1).

Da das Medium deutsche Sprache grammatisch oft immer noch so organisiert ist, dass mit fast jedem Satz, in dem von Personen die Rede ist, die Vorstellung „männliche Person“ erzeugt wird (Pusch, 1998: 131), diese Vorstellung jedoch nicht der Realität entspricht, halte ich mich, wenn Frauen und Männer gemeint sind, an die Doppelform mit Schrägstrich und verwende ansonsten die spezifisch weibliche oder männliche Form. Im vorliegenden Fall der Hausarbeiter/innen ist die Sachlage insofern schwierig, als dieses Arbeitsfeld als spezifisch weibliches gilt. Um die wenigen Männer in diesem Bereich nicht unsichtbar zu machen, halte ich mich im allgemeinen Fall jedoch auch hier an die Doppelform.

⁵ Obwohl die Etablierung des Au-Pair-Wesens ursprünglich zur Förderung des internationalen Austausches gedacht war, werden besonders in Ländern wie Deutschland, in denen es keine offiziellen Zulassungen für Hausarbeiter/innen gibt, auch Au Pairs als solche beschäftigt (Hess, 2002b: 103; Lutz, 2001: 119).

⁶ Die folgenden Ausführungen gehen auf eine am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin von Dezember 2004 bis Mai 2005 durchgeführte Studie zurück. Besonderer Dank gebührt (in alphabetischer Reihenfolge) Dana Jirouš, Carmen Losmann, Doro Müth, Uwe Rostock und Brigitte Wehland-Rauschenbach, ohne deren Unterstützung der vorliegende Aufsatz nicht möglich gewesen wäre.

Um zu beleuchten, warum Frauen, die durch ihre Berufstätigkeit vordergründig eine traditionelle Rollenverteilung ablehnen, nicht die Umverteilung der Reproduktionsarbeit fordern, sondern die Arbeit nach Möglichkeit auslagern, habe ich problemzentrierte Interviews (vgl. Flick, 2002; Hopf, 1995: 177 ff.; Witzel, 1985: 230 ff.) mit sechs berufstätigen Frauen und ihren Partnern geführt, die einen Teil ihrer Reproduktionsarbeit delegieren. Lediglich in einem Fall wurde nur die Frau befragt, so dass das Sample insgesamt aus 11 Personen bestand. Ausgewertet wurden die Interviews anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse



(vgl. Miles/ Huberman, 1994; Witzel, 1996), deren Ziel eine analytisch-thematische Aufbereitung der Erzählungen der Befragten war. Aus den Interviewtexten wurden neben der alltäglichen Lebensführung der Paare ihre Begründungen und Deutungen für die bestehende Reproduktionsarbeitsteilung und die Delegation eines Teils der Arbeit an eine/n Hausarbeiter/in rekonstruiert.

⁷ Alle im Folgenden wiedergegebenen Zitate entstammen der Pilotstudie. Die Namen der befragten Personen wurden verändert und ihre Lebensumstände nur in den Grundzügen dargestellt, um die Anonymität zu wahren.

⁸ Frauen in Deutschland verbringen rund 35 Stunden pro Woche mit Hausarbeit, während Männer nur 17 Stunden wöchentlich im Haushalt tätig sind (Künzler et al., 2001: 81).

⁹ Die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit der Befragten beträgt 59 Stunden pro Woche. Dabei liegt die Spanne zwischen 40 und 80 Stunden pro Woche.

¹⁰ Westdeutsche Frauen wenden 17,2 Stunden in der Woche für ihre Schulkinder auf, westdeutsche Männer 13,2 Stunden. Ostdeutsche Frauen wenden 12,1 Stunden und ostdeutsche Männer 11,6 Stunden in der Woche für ihre Schulkinder auf. Bei Kindern unter sechs Jahren differiert der Zeitaufwand allerdings noch deutlich: 36 zu 17 Stunden (Frauen West zu Männer West) und 35,9 zu 20,4 Stunden (Frauen Ost und Männer Ost) (Künzler et al., 2001: Anhangtabellen A 27 und A 28).

¹¹ Geschlechterstereotypen bezeichnen kulturelle Vorstellungen und Erwartungen darüber, wie sich Personen, die als Männer bzw. Frauen eingeordnet wurden, im Normalfall verhalten (Ridgeway, 2001: 253 f.).

¹² Eine ausführliche Darstellung der Geschichte der Dienstmädchen findet sich u.a. bei Kocka, 1990; Walser, 1985; Wierling, 1987.

¹³ Die Situation von Hausarbeiter/inne/n in Deutschland untersuchen u.a. Hess, 2002a und b; Lutz, 2001; Odierna, 2000; Rerrich, 2006; Thiessen, 1997.

¹⁴ Voraussetzung dafür, dass bezahlte Arbeit innerhalb und außerhalb des Hauses gleichgestellt wäre, wären ein veränderter Arbeitsbegriff, eine andere Aufteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, eine alternative Arbeitszeit, Arbeitsverteilung und -flexibilität, sowie neue individuelle und gesamtgesellschaftliche Arbeitswerte. Beispielsweise plädiert Mechthild Jansen in ihrem Aufsatz „Visionen für die Zukunft“ dafür, ‚Arbeit‘ als aus Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zusammengesetzt zu betrachten. Jede Art der Arbeit wäre zu bezahlen, wobei unterschiedliche Varianten von Arbeiten, Zeitverausgabung und Einkommen möglich wären. Dafür bedürfte es nach Jansens Meinung einer demokratischen Umgestaltung der Arbeitsgesellschaft

anhand eines neuen Arbeitsvertrages, der einen alternativen Geschlechter- und Gesellschaftsvertrag einschloße. Sowohl für Erwerbsarbeit als auch für Reproduktionsarbeit würde eine durchschnittliche Norm von 20 bis 25 Stunden pro Woche veranschlagt. Wer mehr als die durchschnittliche Norm pro Woche erwerbstätig wäre, müsste dafür auf Seiten der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen höhere gesellschaftliche Abgaben, Steuern oder Sozialbeiträge bezahlen, mit denen die Reproduktionsarbeit finanziert würde, die andere verrichten (Jansen, 1997). Zu neuen, weniger utopischen Beschäftigungsmodellen für den Arbeitsplatz Privathaushalt vgl. auch Thiessen, 2003: 19 ff.

¹⁵ Zwar haben sich seit der Durchführung der Interviews Ende 2004/Anfang 2005 – auch durch den Regierungswechsel – einige Veränderungen bei den politischen Rahmenbedingungen, vor allem im Bereich der Familienpolitik, ergeben. Nichtsdestotrotz sind die Probleme (tendenziell) die gleichen geblieben.

¹⁶ Mit dem Bundeserziehungsgeldgesetz konnten erstmals Mütter *und* Väter Elternzeit alleine, (ab 2001) gemeinsam oder anteilig bis maximal zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes nehmen. Währenddessen erhielten Eltern eine finanzielle Unterstützung in Form von Erziehungsgeld bzw. Erziehungsgeld ähnlichen Leistungen, die sich nach einer Einkommensgrenze richteten. Eltern konnten zwischen dem Regelbetrag in Höhe von höchstens 300 Euro für eine Dauer von bis zu 24 Monaten oder dem so genannten Budgetangebot von maximal 450 Euro monatlich bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes wählen.

¹⁷ Der gesamtdeutsche Durchschnitt der Versorgungsquote mit Betreuungsplätzen je 100 Kinder lag 2005 bei 13,7 Prozent (davon 11,7 Prozent in Kindertagesstätten und 2 Prozent in der Tagespflege), wobei weiterhin eine starke Differenz zwischen Westdeutschland (inklusive Berlins) mit 9,6 Prozent (7,7 Prozent Tagesstätten und 1,9 Prozent Tagespflege) und Ostdeutschland mit 39,8 Prozent (37 Prozent Tagesstätten und 2,8 Prozent Tagespflege) besteht (BMFSFJ, 2006a: 6, 28).

¹⁸ Unter *Tagespflege* wird eine privat organisierte Betreuungsform für Kinder verstanden. Die Betreuung findet dabei entweder im Haushalt der so genannten Tagesmutter oder in der Familie des betreuten Kindes statt. Sie ist vor allem in Westdeutschland eine etablierte und verbreitete Betreuungsform. Weil die meisten Pflegeverhältnisse privat zustande kommen, werden sie ausschließlich von den Eltern finanziert. Die öffentlich finanzierten und vermittelten Förderungsleistungen durch die Träger der öffentlichen Jugendhilfe variieren bundesweit beträchtlich. Zwar ist auch die privat vermittelte und finanzierte Tagespflege ab



mehr als drei Kindern öffentlich reguliert, weil dann eine Pflegeerlaubnis vorgeschrieben ist. Diese wird aber vielfach nicht beantragt, so dass ein bedeutender „grauer Markt“ in diesem Bereich besteht (BMFSFJ, 2004b: 68 f.).

¹⁹ An den insgesamt 150 Milliarden Euro im Jahr, die für Familienpolitik aufgewendet werden, haben Kindergeld und steuerliche Maßnahmen den größten Anteil. Für Kinderbetreuung werden bisher nur knapp fünf Prozent dieser Summe aufgewendet (BMFSFJ, 2004b: 15; fast 4ward, 2004: 10 ff.; Veil, 2003: 21).

²⁰ Damit ist der spezifische Zusammenhang zwischen der Struktur der Arbeit und dem männlichen Ernährermodell als Familienform und -norm gemeint. Das „Normalarbeitsverhältnis“ ist charakterisiert durch ein regelmäßiges existenzsicherndes Einkommen, durch auf Dauer angelegte Beschäftigung und Vollzeitbeschäftigung als standardisierte Arbeitszeit. Zusätzlich wird dieses Arbeitsverhältnis durch arbeits- und sozialrechtliche sowie tarifliche Normen vereinheitlicht und stabilisiert.

²¹ In der Bonner Sparkasse arbeiteten 2001 von 1.500 Beschäftigten 355 in Teilzeit, darunter 133 Arbeitnehmer/innen auf qualifizierten Arbeitsplätzen als Sachbearbeiter/innen oder Berater/innen. Weitere Positivbeispiele sind die Bremer Straßenbahn AG (BSAG) bei der nicht nur Busfahrer, sondern auch Fach- und Abteilungsleiter in Teilzeit arbeiten, sowie die Boston Consulting Group in Stuttgart, die Landes-Bausparkasse Schleswig-Holstein in Kiel und die Firma Bahlsen in Hannover, die ihren Führungskräften eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit ermöglichen. In der Tübinger Textilfirma Rösch sind auch Arbeitsplätze im Management teilbar. Bis in die Chefetage werden 100 personenbezogene Teilzeitmodelle angeboten (Viethen/ Scheddler, 2002: 7).

²² Minijobs in Privathaushalten werden als spezielle Form der geringfügigen Beschäftigung besonders gefördert. Die Pauschalabgaben liegen hier bei maximal 13,3 Prozent. Zudem kann der Arbeitgeber zehn Prozent seiner Aufwendungen, 510 Euro höchstens, jährlich von der Steuer absetzen (Bundesregierung, 2004a und b).