

Geschlechterrollen und sozialpolitische Umorientierung

Dr. Gerhard Bäcker, geb. 1947 in Wülfrath, Studium der Volkswirtschaft in Köln, ist Referent für Sozialpolitik beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB.

Brigitte Stolz-Willig, geb. 1950 in Kaiserslautern, Studium der Soziologie, Politikwissenschaft und Philosophie an der Freien Universität Berlin, ist Referentin für Frauen- und Familienpolitik und für Soziale Dienste beim WSI.

Die Ausgangslage ist bekannt: Die (west)deutsche Gesellschaft unterliegt einem raschen und grundlegenden sozialen Wandel. In den vergangenen Jahren haben sich in der Bundesrepublik wie in allen entwickelten Industriestaaten traditionelle soziale und familiäre Beziehungen gelockert sowie Rollenmuster verändert, zugleich sind für große Teile der Bevölkerung bislang unbekannte Spielräume zur individuellen Lebensführung und -planung geschaffen worden. Die Möglichkeiten, aber auch die Ansprüche der Menschen auf eine freie Gestaltung ihres Lebens haben sich außerordentlich vergrößert. In der soziologischen Debatte ist von der „Individualisierung“ und „Pluralisierung“ von Lebensformen, Lebensentwürfen und Lebensstilen die Rede.¹ Im Hintergrund dieser Entwicklung stehen die rapide Steigerung des Massenwohlstandes, die Verkürzung der Arbeitszeit in all ihren Dimensionen, die Bildungsexpansion und der Ausbau des Sozialstaates.

¹ Vgl. Berger, P. A./Hradü, S. (Hrsg.), Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, in: Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990.

Eine besonders nachhaltige Bedeutung für den sozialen Wandel der Gesellschaft kommt der Veränderung der Geschlechterbeziehungen und der Erosion der „Normalfamilie“ zu. Das klassische Geschlechterrollenbündel, nach dem dem Mann und Vater die außerhäusliche Berufstätigkeit vorbehalten ist und der Frau und Mutter die unbezahlte Familien- und Erziehungsarbeit zugewiesen wird, entspricht immer weniger der Realität und schon gar nicht den Wünschen und Lebensplänen jüngerer Frauen. Die Frauen- und insbesondere Müttererwerbsquote steigt kontinuierlich an, und immer deutlicher werden Forderungen nach einer Gleichstellung der Geschlechter, voller Teilhabe der Frauen am gesellschaftlichen und Arbeitsleben und Vereinbarkeit von Beruf und Familie artikuliert.² Die Lebensform der traditionellen Familie verliert ihre Ausschließlichkeit. Sinkende Heiratsneigung, steigende Häufigkeit von Trennungen und Scheidungen, Häufung von neuen, untypischen Lebensformen, anhaltend niedrige Geburtenrate, wachsender Anteil Alleinerziehender sind weitere Indikatoren für den Umbruch.³

Wir wollen uns im folgenden auf diesen Aspekt der Veränderungen der Geschlechterrollen konzentrieren und dessen Rückwirkungen auf die zukünftigen Handlungsbedingungen und -anforderungen der Sozialpolitik thematisieren. Dabei ist für uns die Frage nach der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kindererziehung ein *Schlüsselproblem*, dies nicht nur hinsichtlich der Überwindung der Benachteiligung von Frauen und der Gleichstellung der Geschlechter, sondern auch vor dem Hintergrund des absehbaren *demographischen* Wandels. Durch den Altersstrukturwandel der Erwerbsbevölkerung wird es für die Betriebe immer wichtiger, qualifizierte Frauen zu gewinnen und an den Betrieb zu binden. Auch für die Bewältigung der demographisch bedingten Finanzierungsbelastungen in der sozialen Sicherung ist eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung eine unverzichtbare Voraussetzung. Nun ist zwar eine zunehmende Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zu notieren, aber diese hat nicht dazu geführt, daß sich die weiblichen Berufsverläufe den männlichen angleichen.⁴ Unter den *gegenwärtigen* Bedingungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, der Organisation des Erwerbssystems und der sozialpolitischen Rahmensetzungen sind Frauen nicht in der Lage, Beruf und Familie wunschgemäß zu vereinbaren. Die Integration der Frauen ins Erwerbsleben stößt auf strukturelle Grenzen. Die alte Bundesrepublik ist ein Land mit einer (im internationalen Vergleich) niedrigen Frauenerwerbsquote und einer (auch deswegen!) niedrigen Geburtenrate.

Daß sich die Verhältnisse in der ehemaligen DDR davon grundlegend unterschieden haben, ist hinlänglich bekannt. Offen bleibt die Frage nach der Entwicklung. Nach der Wende werden wir Zeugen eines zugleich ökonomischen und sozialen Umbruchs in Ostdeutschland, der zu Lasten vor allem der Frauen

2 Vgl. Müller, W/Schmidt-Waldherr, H. (Hrsg.), Frauen Sozial-Kunde, Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein, Bielefeld 1989.

3 Im einzelnen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Datenreport 1992, Bonn 1992, S. 46 ff.

4 Vgl. Prinz, K., Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen zwischen Kindererziehung, Beruf und eigener Existenzsicherung, in: Veil, M., Prinz, K., Gerhard, U. (Hrsg.), Am modernen Frauenleben vorbei, Berlin 1992.

geht und die bisherige Selbstverständlichkeit ihrer vollen Erwerbsintegration zunehmend in Frage stellt. Daraus läßt sich aber nicht schließen, daß sich auch die Lebensmuster und Verhaltensorientierungen entsprechend angepaßt haben. In den neuen Bundesländern finden sich noch keine Indikatoren dafür, daß die Frauen auf das westliche Erwerbs- und Familienmodell einschwenken und ihren Wunsch nach Berufstätigkeit und ökonomischer Eigenständigkeit aufgeben wollen. Die Berufsorientierung auch von Müttern kleiner Kinder bleibt dominant; allerdings kommt vermehrt der Wunsch nach Teilzeitarbeit zum Ausdruck.

Nun ist offensichtlich, daß sich das Ziel einer Gleichstellung der Geschlechter nicht auf die Vereinbarkeitsfrage reduzieren läßt: Zentrale Dimensionen der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, bei der Zuteilung von Arbeitsplätzen, Tätigkeiten und Einkommenschancen existieren selbst dann, wenn das Problem der Versorgung von Kindern und Haushalt nicht besteht oder vollständig gelöst ist. Die Weichenstellungen beruflicher Segregation erfolgen bereits vor der Familienphase, auf dem Ausbildungsstellenmarkt und in betrieblichen Einsatzstrategien.⁵ Dadurch wiederum werden, wenn es um die Entscheidung geht, wer die Familien-, Erziehungs- und Pflegearbeit übernehmen soll, die innerfamiliären Aushandlungsprozesse zu Lasten der Frauen und ihrer Berufsinteressen vorgeprägt. Auf der anderen Seite ist ohne eine Lösung der Vereinbarkeitsfrage nicht an eine Reform der Geschlechterbeziehungen zu denken. Das traditionelle Familienmodell ist ein Spiegelbild des herrschenden Erwerbs- und Karrieremusters, das von der großen Mehrheit der erwerbstätigen Männer als Ressource im Konkurrenzkampf um die besseren Arbeitsplätze genutzt und verteidigt wird. Von den Ausgrenzungsmechanismen dieser männlich geprägten Berufswelt sind dann auch kinderlose Frauen betroffen. Zugleich wirkt das traditionelle Familienmodell auf die Entlohnungsstrukturen am Arbeitsmarkt zurück. Die grundlegenden Differenzen zwischen Männer- und Frauenlöhnen, und zwar im Hinblick sowohl auf die Einkommensniveauunterschiede zwischen Männer- und Frauenbranchen als auch auf die abweichende relative Bewertung typischer Männer- und Frauentätigkeiten und -qualifikationen, lassen sich auch dadurch erklären, daß Männerlöhne (unausgesprochen) immer noch als Familienlöhne gelten.

Sozialstaat und Geschlechterrollen

Wie reagiert das gegenwärtige sozialstaatliche System auf den skizzierten Wandel und den Anspruch nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Trotz der strukturellen Veränderungen der Familienformen und der Berufsorientierung von Frauen beziehen sich Arbeits-, Tarif- und Sozialpolitik unverändert auf das traditionelle Leitbild von Familie und Geschlechterrollenverhältnis. Für die Bundesrepublik typisch ist ein zweigeteiltes Existenz-

⁵ Vgl. Engelbrech, G., Erfahrungen von Frauen an der „dritten Schwefle“ - Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung aus der Sicht der Frauen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1989.

sicherungsmodell, bei dem einerseits die individuelle Existenz durch Erwerbsarbeit und die erwerbsarbeitszentrierten Sozialversicherungsleistungen gewährleistet ist und bei dem andererseits Frauen, die Haus- und Erziehungsleistungen übernehmen, durch privatrechtliche Unterhaltsleistungen und sozialversicherungsrechtliche Unterhaltersatzleistungen geschützt sind.

Nun hat zwar die Zunahme der Frauen- und insbesondere Müttererwerbstätigkeit zu einer Ausdehnung der eigenständigen finanziellen und sozialen Sicherung der Frauen geführt. Doch ebenso wenig wie von einer Angleichung weiblicher an männliche Berufsverläufe geredet werden kann, reichen die aus der Erwerbstätigkeit erzielten Einkommen und Sozialversicherungsansprüche zur eigenständigen Existenzsicherung oberhalb der Armutsgrenze aus. Denn die Sozialversicherung gewährleistet nur dann eine ausreichende Absicherung, wenn die (impliziten) Voraussetzungen des Normalarbeitsverhältnisses „kontinuierliche, lebenslange und Versicherungspflichtige Berufstätigkeit“, „Vollzeitarbeit“ und „ausreichendes Einkommen“ erfüllt sind, und zwar sowohl in aktueller Perspektive als auch im Hinblick auf die längerfristige Absicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter. Das heißt, daß ein Teilzeiteinkommen in aller Regel nicht zum eigenständigen Lebensunterhalt ausreicht und erst recht nicht geeignet ist, ausreichende Sozialversicherungsansprüche aufzubauen. Bei Erwerbsunterbrechungen, die über den Erziehungsurlaubszeitraum hinaus reichen, fehlt sogar jeglicher Einkommens- und Sozialschutz. Frauen bleiben also auch heute noch vorrangig auf die Sicherung durch die Ehe, d. h. auf das Erwerbseinkommen des Mannes, seine Unterhaltsleistungen und auf die abgeleiteten sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche (Witwenrente, Mitversicherung in der Krankenversicherung usw.) verwiesen. Unverändert bleibt die durchgängige und vollzeitige Erwerbstätigkeit den Männern vorbehalten und die Ehe eine zentrale Sicherungsinstitution. Diese zwar nicht mehr ausschließliche aber vorrangige Existenzsicherung über die Ehe läßt sich als die „modernisierte Form der Versorgerehe“⁶ bezeichnen.

Wie wir wissen, sind die spezifischen Erwerbsverläufe von Frauen nicht nur Spiegelbild ihrer familiären Lebensbedingungen und der Organisation des Erwerbslebens. Bis heute wird durch ein vielfältiges Instrumentarium von Anreizen und Sanktionen im Bereich der Steuer-, Sozial- und Familienpolitik sowie im Familien- und Unterhaltsrecht die längere *Erwerbsunterbrechung* der Frauen bei Kindererziehung (oder eine lediglich geringfügige, nicht versicherungspflichtige Beschäftigung) im Sinne des Leitbilds der Phasenerwerbstätigkeit gezielt gefördert. Zu erwähnen sind hier vor allem das Ehegattensplitting im Steuerrecht, die Hinterbliebenenversorgung, der gegenwärtige Anrechnungsmodus von Kindererziehungszeiten im Rechtsrecht, die kostenfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung und in der

⁶ Pfau-Effinger, BVGeissler, B., Institutionelle und soziokulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1992, S. 359.

geplanten Pflegeversicherung sowie - last but not least - das völlig unzureichende Angebot an öffentlichen Einrichtungen der Kinderbetreuung.⁷ Das Leitbild der Versorgerehe wird gestützt und subventioniert, während die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Müttern und damit der Aufbau eigenständiger sozialer Sicherungsansprüche ökonomisch unattraktiv gemacht werden. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wird sozialstaatlich überformt und verfestigt. Zwischen der gesellschaftlichen Realität einerseits und hergebrachten Normen sowie erstarrten Strukturen andererseits entsteht eine wachsende Kluft.

Gesellschaftspolitische Grundentscheidungen und sozialpolitische Reformstrategien

Wenn diese die Akzeptanz des Sozialstaates insgesamt gefährdende Kluft geschlossen und den geänderten Bedürfnissen der Menschen entgegengekommen werden soll, dann stellt sich nicht mehr die Frage, *ob* Sozialpolitik sich in ihren Normalitätsannahmen, Strukturen und Leistungsprinzipien auf die veränderten Bedingungen einzustellen hat, sondern *wie* dies zu geschehen hat. Die Aufgabe besteht darin, Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die sozialstaatlichen Leistungen Vielfaltigkeit und Unterschiedlichkeit der Lebensformen und -entwürfe berücksichtigen und unterstützen. Zu entscheiden ist, was als gesellschaftliche Normalität künftig sozialpolitisch anerkannt werden soll — im Sinne der Durchsetzung von Ansprüchen und Wertvorstellungen, aber vor allem im Sinne der finanziellen und sozialen Absicherung.⁸

Bei den notwendigen sozialpolitischen Reform- und Anpassungsschritten geht es also um gesellschafts- und sozialpolitische Grundsatzentscheidungen. Sozialversicherungsrechtliche Fach- und Spezialfragen über Änderungen beispielsweise im Rentenrecht verdecken nur zu leicht, daß sich hinter dem vordergründig gleichen Ziel der eigenständigen Sicherung der Frau fundamentale Gegensätze über Leitbilder verbergen. Auf der einen Seite wird durch die Forderung nach einer ausgeweiteten, vieljährigen Anerkennung von Kindererziehungszeiten im Rentenrecht und nach langfristigen beruflichen Freistellungsspannen bei Kindererziehungs- und Familienarbeit versucht, das hergebrachte Frauen- und Familienbild besser als bisher abzusichern und dadurch zu stabilisieren. Der Konflikt zwischen Beruf und Familie soll durch Stärkung und Neubewertung der Hausarbeit und Mutterrolle gelöst werden. Auf der anderen Seite stehen (rentenrechtliche) Reformüberlegungen (so z. B. in Gestalt des „voll eigenständigen Systems“ oder - abgeschwächt - des Splittings), die im Erwerbsleben noch nicht erreichte ökonomische Unabhängigkeit der Frauen sozialpolitisch „vorwegzunehmen“ und Anreize für eine kontinuierliche Frauenerwerbstätigkeit zu setzen.⁹

7 Vgl. Landenberger, M., Familienpolitische Maßnahmen und ihre Wirkungen auf Arbeitsmarktchancen und soziale Sicherung von Frauen, in: Gather, C. u. a. (Hrsg.), Frauen-Alterssicherung, Berlin 1991.

8 Vgl. Welzmüller, R., Arbeitszeitverkürzung, veränderte Beschäftigungsformen und soziale Sicherheit, in: WSI-Mitteilungen 4/1989.

9 Vgl. Ebert, Th., Frauen, Kinder, Renten - Zur Notwendigkeit einer Reform der Alterssicherung, in: Soziale Sicherheit 4/1993.

Dieses Nebeneinander von traditioneller und neuer Orientierung reflektiert, daß es unterschiedliche Lebensmuster von Frauen, Männern und Familien gibt und der soziale Wandel sowie die Veränderungen im Geschlechterrollenverhältnis uneinheitlich und ungleichzeitig erfolgen. Das heißt dann aber auch, daß es zu Interessens- und Verteilungskonflikten auch zwischen den Personen, Frauen wie Männer, kommt, die nach unterschiedlichen Lebensmustern leben. Mit der bürgerlichen Hausfrauenehe wird nicht nur eine Tradition verteidigt, sondern, wenn man so will, auch ein bestimmter Wohlfahrtsstandard. Eine Umorientierung der sozialen Sicherungssysteme hin zu einer Lösung von Frauen aus familiären Abhängigkeiten hat die Beharrlichkeit eines Lebensmodells zu berücksichtigen, das für viele Ehefrauen nicht nur Risiken beinhaltet, sondern eben auch einen durchaus akzeptablen Lebensstandard und angenehme Lebensführung garantieren kann, nämlich dann, wenn der Ehemann gut verdient und solange die Ehe andauert. Und für die Mehrzahl der Männer und Väter ist offensichtlich ein Erwerbs- und Familienmodell attraktiv, bei dem sie sich den Zwängen der Erwerbs- und Karrieremuster im Beruf unterwerfen (und dabei gegenüber den Frauen privilegiert sind), die Ernährerrolle übernehmen und ansonsten keine Zeit für ihre Kinder haben.

Gerade in einer derartigen Konfliktsituation ist es politisch wenig erfolgreich - und finanzpolitisch ohnedies nicht machbar -, die beiden Orientierungsmuster gleichzeitig sozialpolitisch zu flankieren. Nicht allen kann alles recht gemacht werden, was natürlich Übergangsfristen und Bestandsschutzregelungen nicht ausschließt.

Einfache Lösungen gibt es nicht. Dies gilt auch und insbesondere für den Ansatz, durch Einführung einer allgemeinen und voraussetzungslosen Grundversicherung Arbeits- und Familienverhältnis einerseits und Sozialverhältnis andererseits voneinander zu entkoppeln, um Nicht-Erwerbsarbeit aufzuwerten und allen Bürgern eine gesicherte Existenz auch ohne (zumutbare) Erwerbsarbeit und unabhängig von familiären Abhängigkeiten zu gewährleisten. Dieses Modell ist in mehrfacher Hinsicht problematisch¹⁰: die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern würde legitimiert und festgeschrieben. Während den Männern die vollwertige, in ihren Strukturen nicht veränderte Erwerbsarbeit vorbehalten bliebe, fielen die finanzielle und soziale Sicherung der Frauen - bei realistischer Sicht - nur minimal aus. Ein Grundeinkommen, das ein wirkliches Äquivalent zum Vollzeiteinkommen bietet, wäre unbezahlbar, würde den Anreiz zur Erwerbstätigkeit nehmen und damit die Fundierung der produktiven Grundlagen des Sozialstaats gefährden. Massive und steigende Abzüge vom Einkommen der Erwerbstätigen wären zu verkraften. Zudem sind Verteilungsgerechtigkeiten angelegt, wenn das Mindesteinkommen bedarfs- und einkommensunabhängig, das hieße dann auch unabhängig vom Haushaltseinkommen und Vermögen gezahlt würde.

¹⁰ Vgl. Bäcker, G., Normalarbeitsverhältnis und soziale Sicherung: Sozialversicherung und/oder Grundversicherung?, in: Zeitschrift für Sozialreform 10/1988.

Zusammenfassend: Es geht weder um den utopischen Gedanken einer prinzipiellen Entkoppelung von Erwerbsarbeit und (Sozial)Einkommen noch um die finanzielle Gleichstellung von Reproduktionsarbeit mit Erwerbsarbeit, sondern um die Ausrichtung des Sozialstaates an einer flexiblen Verbindung und Verknüpfung von Erwerbsarbeit einerseits, außerberuflicher, familiärer Erziehungs- und Pflegearbeit andererseits. Orientierungsgröße für den Reformbedarf sollten die Wünsche der jüngeren Frauen selbst sein; diese lauten - wie in allen einschlägigen Untersuchungen belegt¹¹ -, Beruf und Familie weitgehend parallel miteinander vereinbaren zu können. Ihr Plädoyer für eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben bezieht sich aber *nicht* auf die Standards und Zumutungen eines männlich geprägten Normalarbeits-(zeit^Verhältnisses, das die außerberuflichen, lebensweltlichen und familiären Zeitbedarfe völlig unberücksichtigt läßt. Sozialstaatlichkeit und sozialpolitischer Reformbedarf können sich deshalb nicht allein auf die Vergabe monetärer Transfers (so wichtig diese auch sind) beschränken, sondern umfassen - um zentrale Elemente zu benennen - gleichermaßen die Organisation von Arbeitsverhältnissen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt, die Ausrichtung der Tarifpolitik sowie das Angebot an sozialen Diensten und sozialen Infrastrukturen. Alle diese Politikfelder müssen ins Blickfeld gelangen, um konsistente Maßnahmen auf der Basis einer eindeutigen Zielbestimmung zu ermöglichen.

Verbesserte Rahmenbedingungen für eine nachteilsfreie Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordern:

- die Gewährleistung ausreichender öffentlicher Infrastrukturen zur Betreuung und Erziehung der Kinder aller Altersstufen sowie zur Pflege und Versorgung von alten und pflegebedürftigen Angehörigen;
- eine arbeits- und tarifrechtliche Ausgestaltung von Anspruchsnormen, die eine familiengerechte Gestaltung der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten ermöglichen;
- den Um- und Ausbau der sozialpolitischen Geld- und Einkommensersatzleistungen zur Flankierung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung;
- Änderungen in der Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern sowie eine Gleichverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Arbeitszeitgestaltung

Besondere Bedeutung hat in diesem Maßnahmenbündel die Gestaltung der Arbeitswelt. Denn auch bei einem bedarfsgerechten Ausbau der öffentlichen Infrastrukturen wird die simultane Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur trag- und konsensfähig, wenn die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben durch flexible arbeitszeitliche und -organisatorische Regelungen, die die außerberuflichen, lebensweltlichen und familiären Zeitbedarfe berücksichtigt, ermöglicht und sozialpolitisch flankiert wird. Berücksich-

¹¹ Vgl. Schneewind, K. u. a., Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch, Band 9 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Stuttgart/Berlin/Köln 1992.

tigt man nämlich die Dauer der trotz aller Arbeitszeitverkürzungen immer noch üblichen außer häuslichen Abwesenheit bei Vollzeitarbeit (durchschnittlich 9,2 Stunden am Tag)¹², dann wird offensichtlich, daß mit einer derartigen Zeitstruktur weder den Bedürfnissen von Kindern noch den Ansprüchen von Eltern auf ein Leben mit ihren Kindern und auf Zeit für sich selbst entsprochen werden kann.

Gefordert sind tarif- und arbeitsrechtlich abgesicherte Schutz- und Optionsregelungen einer Gestaltung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach Maßgabe der je individuellen, lebensbiographisch unterschiedlichen Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten. Solche Wahrmöglichkeiten im Sinne einer garantierten Optionalität bedeuten nicht, daß das Normalarbeitsverhältnis mit seinen Sicherungsstandards ersatzlos aufgelöst wird; überfällig ist eine Neubestimmung und Erweiterung der Normalitätsannahmen. Flexibilisierung von Zeitmustern ist nicht mit einer Deregulierung verbunden; ganz im Gegenteil bedürfen individuelle Zeitpräferenzen zu ihrer Durchsetzung auch gegen die einzelwirtschaftlichen Arbeitgeberinteressen entsprechender Rechtsgarantien. Kurz: Zeitaufonomie steigert den Regelungsbedarf und nicht umgekehrt.¹³

Die bisherigen gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitnormen erweisen sich unter Gesichtspunkten einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie als defizitär.¹⁴ Sie bieten weder einen ausreichenden Schutz gegen sozial unverträgliche Zeitsysteme (wie die Ausweitung von Nacht- und Wochenendarbeit, die Zerstückelung von Arbeitszeitquanten in geringfügige Beschäftigung etc.) noch erweitern sie die Möglichkeiten individueller Zeitgestaltung. Der gesetzliche Erziehungsurlaub ist in diesem Zusammenhang widersprüchlich einzuschätzen: Er bietet zwar die Möglichkeit, die Berufstätigkeit bis zur Vollenendung des dritten Lebensjahr des Kindes mit Anspruch auf Rückkehr und Kündigungsschutz zu unterbrechen, geregelt ist aber lediglich die Vollfreistellung im Sinne der Phasenerwerbstätigkeit; Ansprüche auf Teilzeitarbeit im Sinne einer simultanen Verbindung von Berufstätigkeit und Kindererziehung finden sich nicht.

Für die Begrenztheit der Tarifpolitik sind nicht zuletzt die Gewerkschaften selbst verantwortlich. Teilzeitarbeit von Frauen und Arbeitszeitflexibilisierung wurden noch bis Mitte der achtziger Jahre als ein Angriff auf das Normalarbeitsverhältnis und als ausschließliches Ergebnis unternehmerischer Rationalisierungs- und Deregulierungsstrategien angesehen und insofern grundsätzlich abgelehnt,¹⁵ was aber der Verbreitung gerade der sozialunverträglichen Arbeitszeitgestaltung nach Maßgabe der Unternehmensinteressen

12 Vgl. Groß, H./Thoben, C/Bauer, F., *Arbeitszeit '89*, Köln 1989, S. 140.

13 Vgl. Hinrichs, K., *Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen*, in: *Soziale Welt* 4/1992.

14 Vgl. Stolz-Willig, B., *Wandel in Familien und Partnerschaften und Arbeitszeitpolitik*, in: Seifert, H. (Hrsg.), *Jenseits der Normalarbeitszeit*, Köln 1993.

15 Selbstkritisch dazu: Lang, K./Vogelheim, E., *(Nur) Samstags gehört Papi uns? - Oder die Geschlechterfrage in der Tarifpolitik*, in: *WSI-Mitteilungen* 4/1992.

keinen Abbruch tat. Erst in den letzten Jahren ist ein Kurswechsel eingetreten¹⁶: Die gewerkschaftliche Tarifpolitik hat sich in die Richtung einer positiven Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der strikten Vorgaben der Normalarbeitszeit geöffnet. Während zunächst für die real existierende Teilzeitarbeit Mindestnormen sowie arbeits- und tarifrechtliche Gleichbehandlung der Teilzeitarbeit mit Vollzeitbeschäftigung angestrebt und erreicht wurden (nach Maßgabe der Rechtsprechung des EuGH und BAG), schieben sich nunmehr Ansätze einer individuell bzw. gruppenspezifisch differierenden, optionalen Gestaltung und Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeit in den Vordergrund. Einige neuere tarifliche und betriebliche Regelungen weisen den Weg: Anknüpfend an definierte soziale Tatbestände, wie Kindererziehung oder Pflege, werden (über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinausreichende) Ansprüche auf Voll- oder Teilfreistellung mit Rückkehrrechten, d. h. auf kurzfristige Erwerbspausen und/oder Teilzeitarbeit eingeräumt.

Der Weg hin zu einer arbeitnehmerorientierten, auf Rechtsansprüchen basierenden Zeitautonomie, die individuell reduzierte Arbeitszeiten am angestammten oder qualitativ vergleichbaren Arbeitsplatz ermöglicht, ist deshalb von grundlegender Bedeutung, da die Lage auf dem Arbeitsmarkt zeigt, daß sich, allen Appellen zum Trotz, das Gros der Teilzeitarbeitsplätze unverändert auf nur wenige (Frauen)Branchen und Tätigkeitsfelder mit niedrigem Qualifikationsniveau konzentriert. Die bis heute dominierende Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen in Abhängigkeit allein vom (ökonomischen) Interesse der Betriebe hat dazu geführt, daß das betriebliche Angebot an Teilzeitarbeit nicht nur quantitativ unzureichend ist, sondern auch dem in den letzten Jahren deutlich verbesserten schulischen und beruflichen Qualifikationsniveau der Frauen nur unzureichend Rechnung trägt. In aller Regel haben die Betroffenen nur wenig Chancen, ihre individuellen Arbeitszeitinteressen auch gegen die Kosten- und Rentabilitätskriterien der betrieblichen Personalpolitik durchzusetzen. Die Folge ist, daß viele Frauen (insbesondere nach der Beendigung der Erziehungspause) beim Übergang von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle auf unterwertige Arbeitsverhältnisse ausweichen müssen und neben den arbeitszeitbedingten Einkommensverlusten auch noch von erheblichen Dequalifizierungs- und Abstiegsrisiken betroffen sind.

Der Hinweis bleibt erforderlich, daß die Neuorientierung der gewerkschaftlichen Betriebs- und Tarifpolitik erst im Anfangsstadium steckt; die positiven Beispiele können nicht verdecken, daß es sich hier lediglich um „Ausreißer“ aus dem herkömmlichen Tarif geschehen mit einer noch geringen Breitenwirkung handelt. Erforderlich ist deshalb eine Fortsetzung und Forcierung dieser Politik auch unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Unser Plädoyer für differenzierte, optionale Arbeitszeitregelungen sollte allerdings nicht als ein Gegensatz zur Politik der Verkürzung der allgemeinen Arbeitszeit in der wöchentlichen und täglichen Dimension verstanden werden. Angesichts der strukturell hohen Arbeitslosigkeit, die bis weit über die Jahrtau-

16 Vgl. Stolz-Willig, B., Tarifliche Elternurlaubsregelungen, Übersicht und Kommentar, Düsseldorf 1991.

sendwende hinaus zu erwarten ist, und des wachsenden Erwerbspersonenpotentials infolge auch der steigenden Frauenerwerbsquote kann allein von einer *generellen* Verkürzung der tariflichen Arbeitszeiten ein nachhaltiger Effekt einer Umverteilung des Erwerbsarbeitsvolumens auf mehr Personen und eine entsprechende Beschäftigungswirkung erwartet werden. Bleibt es bei der hohen Arbeitslosigkeit ist zudem zu befürchten, daß differenzierte Arbeitszeiten berufliche Segregationstendenzen zugunsten der VoUzeitbeschäftigten (und ihrer Bereitschaft, noch zusätzlich Überstunden zu leisten) fördern.

Sozialpolitische Absicherung optionaler Arbeitszeiten

Eine individuelle, nach Lebenslagen differenzierte und unterhalb des tariflichen Normalarbeitszeitstandards liegende Arbeitszeitdauer läßt sich im materiellen Sinn als eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich verstehen. Soll die Inanspruchnahme der Arbeitszeitoptionen nicht an materiellen Barrieren scheitern oder mit dem Hinweis auf die Ehe und die „Ernährerrolle“ des Mannes beschieden werden, bedarf es ihrer sozialpolitischen Flankierung - wird doch, wie eingangs skizziert, die für das Modell der „abgeschwächten Versorgerehe“ typische dualistische Existenzsicherung von Frauen (zwar nicht mehr ausschließlich, aber hauptsächlich über die Ehe, den Ehemann und Unterhaltersatzansprüche aus der Sozialversicherung und erst nachrangig über eigenes Erwerbseinkommen und eine eigenständige soziale Sicherung) zunehmend problematisch und defizitär. Eheschließung garantiert heute keine lebenslange Versorgung mehr, und im Trennungsfall sind die Leistungen unzureichend. Auch ist zu sehen, daß Eheschließung und Kindererziehung schon lange nicht mehr gleichgesetzt werden können; die wachsende Zahl der Alleinerziehenden bleibt bei einem eheorientierten Sicherungsmodell ohne jeden Schutz, während auf der anderen Seite Ehepartner auch dann von den jeweils abgeleiteten Ansprüchen (Hinterbliebenenrenten, kostenfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung) profitieren, wenn sie keine Kinder (mehr) zu versorgen haben.

Der Ansatz einer Verschränkung von Arbeits-, Arbeitszeit- und Sozialpolitik zeigt, daß es bei der eigenständigen Sicherung von Frauen um mehr geht als um eine Reform der Rentenversicherung. Vorrangig muß die Frage beantwortet werden, in welcher Höhe und durch wen die durch Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit entstehenden Einbußen im *laufenden* Einkommen ausgeglichen werden sollen und wie die Lohnausgleichsleistungen mit dem gegenwärtigen Erziehungsgeld und einem reformierten Kinderlastenausgleich kombiniert werden können. Ein bereits aktuell wirksam werdender Rentenausgleich im Alter sollte dahinter zurückstehen; wird die Berufskontinuität gesichert und der Lohnausgleich bei Erwerbsunterbrechung und/oder Teilzeitarbeit mit einem Beitragsausgleich verknüpft, dann bauen sich für die Zukunft ohnehin höhere eigenständige Anwartschaften auf. Es ist nicht einzu- sehen, warum sich die Reformdebatte über die eigenständige soziale Sicherung der Frau einseitig auf die soziale Absicherung im Alter und die Anerken-

nung von Kindererziehungszeiten konzentriert, das *vorgelagerte* Problem der finanziellen und sozialen Absicherung von Müttern und Familien während der Erwerbsphase aber weitgehend ausgeblendet wird. Wie wir wissen, ist schon heute die Armuts- und Sozialhilfe-problematik von Familien mit Kindern, insbesondere von Alleinerziehenden größer als im Alter.¹⁷

Ausgeblendet wird in der Debatte aber auch das Problem der sozialen Unterversorgung infolge erziehungs- oder pflegebedingter Teilzeitarbeit;¹⁸ das Interesse richtet sich allein auf die Erwerbsunterbrechung im Sinne eines Erziehungsurlaubs bzw. einer Familienpause, wie es am Beispiel der Anerkennung von Kindererziehungsjahren im Rentenrecht, des Erziehungsurlaubs oder des (im Rahmen der Pflegeversicherung geplanten) Pflegegeldes sichtbar wird. Der Einkommens- und spätere Rentenverlust durch Teilzeitarbeit läßt sich als ein frauentypisches Erwerbs- und Lebenslagenrisiko beschreiben, das derzeit auch dann nicht sozialpolitisch aufgegriffen wird, wenn hinter der Arbeitszeitreduzierung anerkannte soziale Gründe stehen. Auch fehlen Möglichkeiten, bei Kindererziehung zwischen Vollfreistellung oder Teilfreistellung/Teilzeitarbeit wählen und beide Reaktionsmuster innerhalb eines Zeitrahmens sozial abgesichert miteinander kombinieren zu können.

Bei den Ausgleichsleistungen hinsichtlich des aktuellen Einkommens sowie der Rentenanwartschaften stellt sich die Frage nach ihrer Dauer. Welches Maß an individueller Arbeitszeitreduzierung und/oder -Unterbrechung ist für welchen Zeitraum aus welchen Gründen anerkennungsfähig und förderungswürdig? Wir plädieren dafür, die geförderte Erwerbsunterbrechung/Vollfreistellung zeitlich auf die 3-Jahres-Frist des Erziehungsurlaubs zu beschränken, um die Berufskontinuität nicht zu gefährden, dafür aber den Zeitrahmen des Ausgleichs von Teüzeitarbeit großzügiger zu gestalten.

Zu entscheiden ist auch, ob die Ausgleichsleistungen tarifvertraglich (über Branchenfonds) oder gesetzlich geregelt und finanziert werden sollen. Finanzierungs- und verteilungspolitisch würden sich jeweils unterschiedliche Konsequenzen ergeben. Erinnerung sei an den „phantastischen Tarifvertrag“ Ingrid Kurz-Scherfs,¹⁹ mit dem die Einrichtung eines Tariffonds empfohlen wurde. Einen ersten Schritt in diese Richtung eines tariflichen Einkommensausgleichs bei erziehungsbedingter Teüzeitarbeit hat die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) gemacht: Auf ihrem Gewerkschaftstag 1992 wurde ein Konzept zur tariflichen Absicherung eines durch die Arbeitgeber finanzierten „Branchenfonds Beruf und Familie“ beschlossen, aus dem die Ausgleichsleistungen zu finanzieren sind.

Bei einer gesetzlichen Regelung bietet sich das schwedische System einer Elternschaftsversicherung, und seine Weiterentwicklung durch die Über-

17 Vgl. Hauser, R./Hübinger, W., Arme unter uns. Teil I: Ergebnisse und Konsequenzen der Caritas-Armutsuntersuchung, Freiburg 1993, S. 177 ff.

18 Vgl. Bäcker, G./Stolz-Willig, B., Kindererziehung, Arbeitszeiten und soziale Sicherung, Düsseldorf 1990.

19 Kurz-Scherf, I./Breil, G., Wem gehört die Zeit?, Hamburg 1988.

legungen von Geissler und Pfau,²⁰ durchaus als Vorbild an. Auf eine vergleichbare versicherungsrechtliche, lohn- und beitragsbezogene Ausgleichsregelung zielen die Vorschläge des DGB in seinem sozialpolitischen Programm von 1989, den Einkommensausfall im Rahmen der Arbeitslosenversicherung abzu decken. Das skandinavische Beispiel zeigt, daß in einer gesellschaftlichen Konstellation, wo die Erziehung von Kindern nicht zu untragbaren beruflichen und sozialen Nachteilen führt, der Wunsch nach Kindern leichter verwirklicht werden kann und die Geburtenrate höher liegt als in der Bundesrepublik mit ihrer niedrigen Frauenerwerbsquote. Selbst von den brachialen sozialpolitischen Kürzungsmaßnahmen, die in Schweden, Finnland und Norwegen in den letzten Monaten durchgesetzt worden sind, ist der Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur nachrangig betroffen. Auch die schwedische Elternschaftsversicherung besteht durchaus noch. Sie ist vor allem insofern ein Vorbild, als sie lohn- und beitragsbezogene Einkommensersatzleistungen vorsieht und es damit auch den Männern zumindest finanziell möglich macht, ihre Erwerbsarbeit wegen der Übernahme von Familienaufgaben zu reduzieren oder zu unterbrechen. Zugespitzt: Sie können sich nicht länger allein mit dem Argument, „Haupternährer“ zu sein, aus der Verantwortung ziehen.

Der Hinweis auf die Rolle der Männer und Väter ist alles andere als nebensächlich. Wie die frauenpolitische Debatte gezeigt hat, bleiben die Lösungswege zur Gleichstellung der Geschlechter beschränkt und unzureichend, wenn die Kinderfrage (aber auch die Frage der privaten Pflege von älteren Angehörigen) als ein reines Frauenproblem begriffen wird. Veränderungsbedürftig sind die Rollen beider Geschlechter und das heißt dann auch die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung sowohl in der Erwerbs- als auch in der Familienarbeit. Eine Überwindung der Geschlechterpolarisierung kann nicht gelingen, solange Männer mit der Verweigerung familiärer Verantwortung die Entwicklung und Gestaltung sozialer Kompetenz an Frauen delegieren. Die „Solidaritätslücken“,²¹ die sich hier andeuten, daß Frauen ihr Recht auf ein Stück eigenes Leben geltend machen und als Ressource der Sozialpolitik nicht mehr unhinterfragt zur Verfügung stehen, werden sich durch einen Ausbau familienunterstützender Dienste mildern, nicht aber füllen lassen. Nur wenn eine entsprechende Öffnung der Berufsbiographien von Männern durchgesetzt werden kann, und eine Wiederherstellung der Solidarpotentiale unter Beteiligung der Männer gelingt,²² können die Anforderungen des sozialen Wandels erfüllt werden. Auch und gerade männliche Verhaltensmuster und Lebensweisen sind angesprochen und zu überprüfen. Sozial-, Arbeitszeit- und Arbeitsmarktpolitik müssen sich die Aufgabe setzen, auch Männern Angebote zu machen, ihre Arbeitszeitmuster und Biographie ein Stück weit flexibel gestalten zu können.

20 Geissler, B./Pfau, B., Frauenförderung mittels Arbeitszeitverkürzung -Ein Modell der positiven Diskriminierung von Eltern im Arbeitsleben, in: WSI-Mitteilungen 7/1989.

21 Beck-Gernsheim, E., Frauen—die heimliche Ressource der Sozialpolitik, in: WSI-Mitteilungen 2/1991, S. 66.

22 Vgl. Kaufmann, F.-X., Zukunft der Familie. Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen, München 1990.

Folgeprobleme und offene Fragen

Unsere Überlegungen und Vorstellungen sollen Handlungsrahmen und Anforderungen einer zukünftigen Sozialpolitik skizzieren und zur Diskussion stellen. Es wäre vermessen, damit ein „fertiges“, in sich stimmiges Konzept präsentieren zu wollen. Vielmehr ist offensichtlich, daß eine ganze Reihe von Folgeproblemen und offenen Fragen zu berücksichtigen und abzuwägen sind. Einige davon seien abschließend benannt:

- Bei allen arbeitsweltbezogenen Regelungen, insbesondere bei der Gestaltung der Arbeitszeit, stellt sich die Frage, welche Regelungsebene verantwortlich ist, also Gesetz, Tarifvertrag oder betrieblicher Rahmen. Der Hinweis auf den Vorrang der Tarifpolitik liegt nahe. Aber wie lassen sich problem- und lebenslagenbezogene Rechtsansprüche auf individuell verkürzte Arbeitszeiten, also jeweilige Minderfeztezeiteninteressen, im Rahmen einer auf Mitglieder mobilisierung angewiesenen Tarifpolitik durchsetzen? Differenzierte Arbeitszeiten für einzelne Beschäftigtengruppen, insbesondere bei einem Bezug zu außerbetrieblichen Lebenslagen, bergen die Gefahr abnehmender Bereitschaft der Beschäftigten zur kollektiven Interessenvertretung und -durchsetzung. Eine über den Schutz unmittelbarer Beschäftigteninteressen hinausreichende Gestaltungskraft werden die Gewerkschaften aber nur dann gewinnen können, wenn auch die nicht direkt aus den betrieblichen Interessengegensätzen resultierenden gesellschaftlichen Konfliktfelder (nicht mehr nur Gegenstand von Zukunftskongressen und Werkstattgesprächen bleiben, sondern) in konkrete Tarifpolitik Eingang finden.

- Bei der geschützten Teilzeitarbeit erweist es sich als Dilemma, daß sich gerade die arbeits- und sozialpolitische Regulierung dieses Beschäftigungsverhältnisses als ein (weiteres) Beschäftigungshemmnis für Frauen auswirken kann. Dabei stellt sich das Problem, einerseits eine Hierarchie von (Schutz) Interessen gerade auch unter Berücksichtigung außerberuflich zu bewältigender Anforderungen und Zeitwänge zu definieren, andererseits aber zu verhindern, daß Schutzregelungen für besondere Arbeitnehmergruppen Arbeitsmarktdiskriminierung verschärfen. Daraus ließe sich die Schlußfolgerung ziehen, die Öffnung des Normalarbeitsverhältnisses für regulierte Möglichkeiten des befristeten Ausstiegs oder der Teilzeitarbeit so zu regeln, daß Ansprüche grundsätzlich für jede Lebensphase und aus den unterschiedlichsten persönlichen Lebensumständen heraus erfolgen können. Erst wenn es normal wird, daß in verschiedenen Lebensphasen und von den unterschiedlichsten persönlichen Lebenslagen ausgehend Ausstiegswünsche, Teilzeinteressen etc. geäußert werden, lassen sich - so der zugrundeliegende Gedanke - die damit verbundenen Erwerbsrisiken nicht mehr umstandslos den Frauen zuschreiben.

- Es ist nicht von der Hand zu weisen, daß den Betrieben aus einer optionalen Arbeitszeitregelung mit Rückkehrrechten zur Vollzeitarbeit personalpolitische und arbeitsorganisatorische Belastungen erwachsen. Will man

davor nicht zurückschrecken, wird eine offenere Diskussion über die Möglichkeiten eines überbetrieblichen Personalausgleichs - etwa in Form von Pool-Lösungen - und von befristeten Arbeitsverhältnissen unausweichlich, um die Anpassungsprobleme vor allem von Klein- und Mittelbetrieben aufzufangen.²³

- Die gesellschaftlich anerkannten und finanzierbaren sozialpolitischen Kompensationsleistungen bei Arbeitszeitreduzierung und/oder -Unterbrechung werden das individuell gelebte und gewünschte Maß an Flexibilität nicht vollständig abdecken können und müssen zeitlich limitiert werden. Zu berücksichtigen sind dabei nicht nur Finanzierungsprobleme, sondern auch Gerechtigkeitsüberlegungen im Verhältnis zu denen, die aus welchen Gründen auch immer trotz Kindererziehung (schon sehr bald) auf ihre (Vollzeit)Arbeit zurückkehren und aus ihrem Einkommen die notwendigen Beitrags- und Steuerabzüge zur Finanzierung des Einkommens- und Sozialversicherungsausgleichs abzweigen müssen. Auch auf absehbare Zeit wird es zwischen Männern und Frauen Unterschiede in den Erwerbs- und Einkommenschancen geben und auch individuell unterschiedliche Entscheidungen über die Aufteilung von Arbeitszeiten und Erwerbseinkommen. Das heißt, daß wir damit rechnen müssen, daß viele Frauen (aber nur wenige Männer!) auch unabhängig von bestimmten Lebensphasen wie Kindererziehung und Pflege ihre Arbeitszeit reduzieren wollen und werden. Dies ist ihnen finanziell möglich, weil eben nicht allein das Individualeinkommen Maßgröße für die Entscheidungen der Teilnahme am Arbeitsmarkt ist, sondern das gemeinsam verfügbare Haushaltseinkommen.

Eine konsequent individualorientierte Ausgestaltung der sozialen Sicherung, die auf abgeleitete (privat- wie sozialrechtliche) Ansprüche vollständig verzichtet, ist deshalb mit den gelebten Erwerbs- und Familienformen auf absehbare Zeit nicht vereinbar. Um allerdings eine rechtlich *eigenständige* Alterssicherung der Frau zu gewährleisten und spätere Armutslagen (bei Scheidung/Trennung oder beim Tod des Partners) zu vermeiden, müssen die langfristigen Konsequenzen der gemeinsamen Entscheidung über die Aufteilung von Erwerbsbeteiligung und Einkommen beiden Partnern zeitnah spürbar gemacht werden. Es bedarf dann entweder einer durchgängigen Mindestbeitragspflicht zur Rentenversicherung, die aus dem Haushaltseinkommen, d. h. aus dem Einkommen des Mannes, zu finanzieren ist (so wie im voll-eigenständigen System vorgesehen)²⁴, oder eines laufenden Rentensplittings. Beide Regelungen werden dazu führen, das materielle Eigeninteresse der Männer an kontinuierlichen Erwerbsverläufen der Ehefrauen zu erhöhen.

- Ein grundlegendes Problem aller sozialpolitischen Reformkonzepte ist die Frage nach der Finanzierung der Leistungen. Die Zurückhaltung (auch der Gewerkschaften!) beim Thema optionaler Arbeitszeitverkürzung mit sozialpo-

²³ Vgl. Knuth, M./Weinkopf, C, Vereinbarkeit von Einsatzflexibilität und sozialer Sicherheit durch Arbeitskräftepools?, in: Soziale Sicherheit 4/1992.

²⁴ Rolf, CAVagner, G., Ziele, Konzept und Detailausgestaltung des „Voll-Eigenständigen Systems“ der Altersvorsorge, in: Sozialer Fortschritt 12/1992.

litischer Absicherung hat aber nicht allein mit der Finanzierungsproblematik zu tun. Denn vergleichbare Regelungen werden seit langem diskutiert und teilweise auch praktiziert; neu, ungewohnt und eher abschreckend erscheint lediglich die Orientierung auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Fest verankert im Sozialrecht ist beispielsweise die Zahlung von Kurzarbeitergeld und die Teil(zeit)erwerbstätigkeit bei Krankheit. Und schon seit Jahren wird eine intensive gerontologische, sozial- und tarifpolitische Diskussion geführt über einen gleitenden Ruhestand für ältere Arbeitnehmer durch die Verbindung von Altersteilzeitarbeit mit Einkommens- und Sozialversicherungsausgleich.²⁵ Einige tarifvertragliche Regelungen existieren bereits, und das Rentenreformgesetz sieht seit 1992 die Möglichkeiten von Teilrentenzahlungen vor.

- Die aktuellen wie zukünftigen Finanzierungsprobleme des Sozialstaats machen bei zusätzlichen Sozialleistungen die Suche nach Umschichtungen auch innerhalb der Sozialausgaben allgemein und innerhalb der familien- und kinderbezogenen Sozialausgaben im besonderen unausweichlich. Es stellt sich die schwierige politische Aufgabe, hier Prioritäten und Nachrangigkeiten hinsichtlich folgender Leistungsbereiche zu bestimmen:

- Ausbau der öffentlichen Kinderversorgung,
- Einkommens- und Sozialausgleich in der Phase der Kindererziehung,
- Verbesserung der eigenständigen Alterssicherung der Frau (z. B. durch rückwirkende Anerkennung von Kindererziehungszeiten),
- Aufstockung des Familienlastenausgleichs.

Wir plädieren für den Vorrang der ersten beiden Aufgabenschwerpunkte. Zugleich bedarf es eines konsequenten Abbaus der vielen und kostspieligen, rein ehebezogenen Sozialleistungen und Steuererleichterungen, um dadurch Mittel für kinderbezogene Transfers freizumachen.

Gleichwohl werden auch *Einnahmeverbesserungen* notwendig sein. Das ist angesichts der ökonomischen und demographischen Bedingungen schon schwierig genug. Es wird dabei aber auch zu Konflikten innerhalb der Beschäftigten kommen. Denn sowohl tarifliche Ausgleichsleistungen bei Erwerbsunterbrechung oder -reduzierung als auch eine Elternchaftsversicherung müssen über mindere Tarifierhöhungen an anderer Stelle oder über Beitragsabzüge vom Bruttoeinkommen finanziert werden. In dem Maße, wie in einer „alternden Gesellschaft“ der Anteil der Personen steigt, die keine Kinder (mehr) zu versorgen haben und sich Männer als Väter faktisch nicht angesprochen fühlen, ist es keinesfalls ausgemacht, daß dafür Mehrheiten gewonnen werden können.

25 Vgl. Bäcker, GVNaegle, G., *Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit, Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand*, Köln 1993.