Die drei angesprochenen Möglichkeiten sind nur Beispiele, die längst fällige Flexibilisierung anzugehen und so auch von Seiten des Bildungs- und Sozialwesens auf Länder- und Gemeindeebene zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen.

3. Arbeitsort und Arbeitsweg erwerbstätiger Mütter und Väter

Anregungen zur räumlichen Zuordnung von Wohnungen und Arbeitsstätten und zur Verbesserung ihrer Erreichbarkeit müssen, wenn sie die Lage der Familien erleichtern wollen, an den Wegebedingungen der Mütter und Väter ansetzen können. Bisher verfügbare Daten über die Arbeitswege beziehen sich jedoch auf die Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen und Männer, unabhängig von Familienstand und Kinderzahl. Der Beirat regte daher eine weitergehende Aufbereitung der beim Mikrozensus zwar erhobenen, aber nicht ausgewerteten Informationen über Arbeitsort und Arbeitsweg an.

Das Statistische Bundesamt bereitete die Daten des Mikrozensus 1980 auf, eine Auswertung wurde im Auftrag des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit vorgenommen (Speil/Heuwinkel/Mair/Anderson, 1983).

In die Auswertung sind die erwerbstätigen Mütter und Väter mit Kindern unter 16 Jahren einbezogen. Ihre Zahl beträgt 8,7 Mio.

Die Unterschiede zu den in anderen Kapiteln verwendeten Zahlen beruhen zum Teil darauf, daß in der vorliegenden Arbeitsort- und Arbeitswegeuntersuchung die Familien der hauptberuflichen Landwirte fehlen. Außerdem handelt es sich um erwerbstätige Mütter und Väter, die 1980 ledige Kinder im **Alter von unter 16 Jahren** im Haushalt hatten, in anderen Tabellen sind es alle ledigen Kinder oder Kinder im Alter von unter 18 Jahren im Jahr 1981. Mit der Begrenzung auf Kinder unter 16 Jahren vermindert sich natürlich die Gesamtzahl der hier untersuchten Familien.

Gliedert man den untersuchten Personenkreis von 8,7 Mio Erwerbstätigen nach groben Merkmalen der Lebenssituation, so ergibt sich folgende Verteilung:

- Mütter und Väter in Ehen mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern (2,3 Mio Ehepaare) — 4,6 Mio
- Mütter und Väter in Ehen mit einem erwerbstätigen Ehepartner (3,6 Mio Ehepaare) — 3,6 Mio
- Alleinerziehende Mütter und Väter — 0,5 Mio

3.1 Arbeitsort

3.1.1 Häusliche und außerhäusliche Erwerbstätigkeit

Die herrschende Vorstellung geht davon aus, daß der überwiegende Teil der Erwerbstätigen an unterschiedlichen Orten wohnt und arbeitet. Dies

drückt sich auch im Sprachgebrauch aus, der die Begriffe „außerhäusliche Erwerbstätigkeit" und „häusliche Familientätigkeit" zur kennzeichnenden Unterscheidung verwendet.

Natürlich gibt es zwischen der räumlichen Trennung der Erwerbstätigkeit und der Familientätigkeit auch eine Erwerbstätigkeit „auf dem Wohngrundstück", andererseits Familientätigkeiten außerhalb der Wohnung im Nahbereich oder erweiterten Nahbereich der Wohnung, z.B. für die nicht im gleichen Haushalt, aber im gleichen Ort wohnenden Verwandten.

Wenn rund 450000 Mütter mit Kindern unter 16 Jahren angaben, auf dem Wohngrundstück ihre Arbeitsstätte zu haben (vgl. Tabelle 17), dann sind darunter rund

— 80000 Mithelfende außerhalb der Landwirtschaft,

— 100000 Angestellte im Betrieb ihres Mannes,

— 100000 Frauen in landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieben, deren Männer außerhalb der Landwirtschaft arbeiten,

— 80000 Frauen in selbständiger Tätigkeit.

Tabelle 17: Arbeitsort von erwerbstätigen Müttern und Vätern mit Kindern unter 16 Jahren

Arbeitsort	Anzahl/ %	Mütter	Väter	zusammen
		mit Kind(ern) unter 16 Jahren		
Auf dem Wohngrundstück	Anzahl (1000)	453	580	1033
	%	18,0	9,9	12,4
Außerhalb des Wohngrundstücks	Anzahl (1000)	2068	5258	7326
	%	82,0	90,1	87,6
Insgesamt	Anzahl (1000)	2521	5838	8359
	%	100,0	100,0	100,0

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

Das sind zusammen 360000 Mütter. Unter den restlichen 90000 befinden sich auch solche, die ständig wechselnde Einsatzorte haben, zum Beispiel Raumpflegerinnen.

Unter den auf dem Wohngrundstück arbeitenden 580000 Vätern (ohne Selbständige in der Landwirtschaft) könnten etwa 250000 Selbständige sein, darunter 180000, bei denen die Frau im Betrieb mitarbeitet. Auch unter den auf dem Wohngrundstück arbeitenden Männern befinden sich solche, die einen wechselnden Arbeitsplatz haben, wie Handelsvertreter.

Bei der Gruppe von erwerbstätigen Müttern und Vätern, für die zutrifft, daß sie tatsächlich und nicht nur statistisch in ihrer Wohnung oder in unmittelbarer Nähe auf dem Wohngrundstück erwerbstätig sind, besagt dies zunächst nur: für Arbeitswege werden keine Zeit- und Geldressourcen benötigt.

Das Ausüben der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern auf dem Wohngrundstück, das sicherlich Vorteile hat, kann aber auch Belastungen für die Familientätigkeit mit sich bringen, unter anderem durch die permanente Erreichbarkeit und die Allgegenwart der Berufsaufgaben. Schließlich kann die auf dem Wohngrundstück ausgeübte Erwerbstätigkeit auch das Gefühl der sozialen Isolierung verstärken.

Die Geschichte zeigt, daß trotz der offensichtlichen Vorteile der räumlichen Verknüpfung von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit die Heimarbeit in allen ihren unterschiedlichen Formen immer auch selbst- und fremdausbeuterische Züge trug. Weiterhin trifft es keineswegs zu, daß in Familienhaushalten von Selbständigen — Landwirte, Freiberufler, Geschäftsleute und Handwerker mit oder ohne mithelfende Familienmitglieder — die Familientätigkeit besonders wichtig genommen wurde. Im Gegenteil, die Erwerbstätigkeit — räumlich immer gegenwärtig — verursachte zusätzliche Belastungen und Rücksichtnahmen.

Dennoch besteht kein Zweifel daran, daß das Zusammentreffen der Arbeitsorte von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit grundsätzlich Chancen für eine verbesserte Vereinbarkeit beider bieten kann.

Die in der vorliegenden Analyse als „**häusliche** Erwerbstätigkeit" bezeichnete, für eine Mio Väter und Mütter zutreffende Identität von Arbeitsort und Wohnstätte der Familie umfaßt aber sehr unterschiedliche Lebens- und Arbeitssituationen.

Die weitaus größere Gruppe erwerbstätiger Mütter und Väter mit Kindern unter 16 Jahren hat einen Arbeitsweg zurückzulegen (vgl. Tabelle 17). Acht von zehn erwerbstätigen Mütter und neun von zehn erwerbstätigen Vätern sind außerhäuslich erwerbstätig; insgesamt sind es mehr als sieben Mio Mütter und Väter. Im Sprachgebrauch werden sie Berufspendler genannt, weil Wohnung und Arbeitsstätte nicht identisch sind.

3.1.2 Zahl und Alter der Kinder

Der geringste Anteil häuslicher erwerbstätiger Väter ist mit 7% bei den Ehen ohne erwerbstätige Ehefrau zu finden, er ist auch bei unterschiedlicher Kinderzahl in dieser Gruppe annähernd gleich (siehe Tabelle 18).

In der Gruppe der Väter mit erwerbstätiger Ehefrau ist der Anteil derjenigen, die auf dem Wohngrundstück arbeiten um so höher, je größer die Kinderzahl ist. Bei drei und mehr Kindern sind 17% der Väter häuslich erwerbstätig.

Der höchste Anteil häuslich erwerbstätiger Mütter findet sich mit 27% bei drei und mehr Kindern (siehe Tabelle 19).

Unterschiedliche Schlußfolgerungen sind denkbar, drei seien beispielhaft genannt: Je größer die Kinderzahl in den Ehen, um so mehr werden die Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit beider Eltern auf dem Wohngrundstück auch von solchen Ehepartnern genutzt, die vorher einen Weg zum Arbeitsplatz hatten; sind Wohn- und Arbeitsgrundstück eine Einheit, ist die Kinderzahl von erwerbstätigen Ehepaaren größer; je größer die Kinderzahl, um so eher verbinden Mütter dann die Familientätigkeit mit Erwerbstätigkeit, wenn kein Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurückzulegen ist.

Bei den erwerbstätigen Alleinerziehenden mit Kindern unter 16 Jahren zeigt sich, daß bei Vätern ein erheblich höherer Anteil (15%) als bei den Müttern (8%) auf dem Wohngrundstück arbeitet (Abbildung 5, Tabelle 18 und 19).

Unter den alleinerziehenden Väter haben diejenigen, deren Arbeitsplatz sich auf dem Wohngrundstück befindet, wahrscheinlich eher die Chance, für ihre Kinder zu sorgen als die Pendler zwischen Wohnung und Arbeitsplatz. Alleinerziehende Mütter haben offenbar in besonders geringem Umfang die Möglichkeit, häuslich erwerbstätig zu sein. Das zeigt der Vergleich sowohl mit verheirateten Müttern als auch mit alleinerziehenden Vätern.

Mit steigendem Alter des jüngsten Kindes nimmt bei den verheirateten erwerbstätigen Müttern der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mütter ab, wenn die Mutter häuslich erwerbstätig ist. Der Anteil nimmt dagegen erheblich zu, wenn die Mütter Arbeitswege zurücklegen müssen (Tabelle 20).

Bei den Müttern, die einen Arbeitsplatz außerhalb des Wohngrundstückes aufsuchen, übertrifft der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Verheirateten mit 58% sehr erheblich den bei den Alleinerziehenden (33%). Dies zeigt erneut, daß bei den Alleinerziehenden die Belastungsfaktoren kumulieren (Tabelle 21).

Tabelle 18: Arbeitsort von Vätern mit Kind(ern) unter 16 Jahren nach Familienstand und Erwerbstätigkeit der Ehefrau

Arbeitsort	Anzahl/ %	Väter mit Kind(ern) unter 16 Jahren					
		Verheiratet					Alleinerziehend zusammen
		mit				ohne	
		erwerbstätige(r) Ehefrau					
		mit ... Kind(ern)				zusam.	
		1	2	3 u. mehr	zusam.		
Auf dem Wohngrundstück	Anzahl (1000)	151	115	53	319	241	21
	%	12,5	16,0	6,8	14,2	7,0	14,7
Außerh. des Wohngrundstücks	Anzahl (1000)	1054	805	263	1922	3217	122
	%	87,5	84,0	83,2	85,8	93,0	85,3
Insges.	Anzahl (1000)	1205	720	316	2241	3458	143
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

Tabelle 19: Arbeitsort von Müttern nach Familienstand und Zahl der Kinder unter 16 Jahren

Arbeitsort	Anzahl/ %	Mütter mit Kind(ern) unter 16 Jahren				
		Verheiratet				Alleinerziehend zusammen
		mit Kind(ern)				
		1	2	3 u. mehr	zusam.	
Auf dem Wohngrundstück	Anzahl (1000)	184	159	84	427	25
	%	15,5	22,7	27,1	19,4	7,9
Außerhalb des Wohngrundstücks	Anzahl (1000)	1003	542	226	1771	290
	%	84,5	77,3	72,9	80,6	92,1
Insgesamt	Anzahl (1000)	1187	701	310	2198	315
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

Tabelle 20: Arbeitsort und Teilzeitanteil bei verheirateten Müttern nach dem Alter des jüngsten Kindes

Arbeitsort	Teilzeitanteil (%)[1] bei verheirateten Müttern mit jüngstem Kind im Alter von ..... Jahren			
	unter 3	3 bis unter 6	6 bis unter 10	10 bis unter 16
Auf dem Wohngrundstück	53,4	50,7	49,9	46,4
Außerhalb des Wohngrundstücks	43,9	50,9	61,3	62,7
Insgesamt	45,8	51,3	58,9	59,5

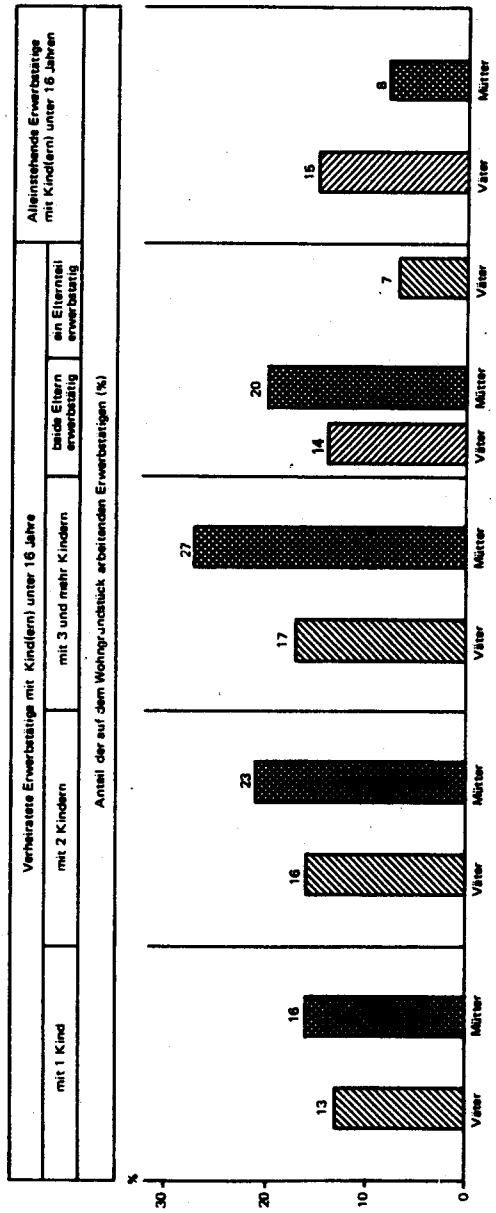
1) Anteil der teilzeitbeschäftigten Mütter an allen erwerbstätigen Müttern mit jüngstem Kind in der Altersgruppe

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

Tabelle 21: Arbeitsort von Müttern mit Kind(ern) unter 16 Jahren nach Familienstand und Arbeitszeit

Arbeitsort	Anzahl/ %	Mutter mit Kind(ern) unter 16 Jahren					
		Verheiratet			Alleinerziehend		
		Teilzeit	Vollzeit	zusam.	Teilzeit	Vollzeit	zusam.
Auf dem Wohngrundstück	Anzahl (1000)	209	218	427	5	19	24
	%	49,0	51,0	100,0	20,8	79,2	100,0
Außerhalb des Wohngrundstücks	Anzahl (1000)	1015	749	1764	95	195	290
	%	57,5	42,5	100,0	32,8	67,2	100,0
Insgesamt	Anzahl (1000)	1224	967	2191	100	214	314
	%	55,9	44,1	100,0	31,9	68,1	100,0

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.



Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980

Anteil der auf dem Wohngrundstück arbeitenden Erwerbstätigen mit Kind(ern) unter 16 Jahren nach Familienstand und nach Zahl der Kinder

INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPLANUNG UND STRUKTURFORSCHUNG HANNOVER

Abbildung 5

In welchem Umfang diejenigen Väter Familienaufgaben erfüllen, die häuslich erwerbstätig sind, kann bisher nicht gesagt werden. Jedenfalls können in fast 600 000 Familien die Kinder ihre Väter erreichen (Tabelle 22). Die Frage, ob dadurch den Müttern die Erwerbstätigkeit erleichtert wird, und die Kinder zufriedenstellend betreut sind, kann ebenfalls nicht beantwortet werden.

Aus der Perspektive der Kinderbetreuung ist aber bedeutsam, daß es sich bei rund drei Viertel der häuslich erwerbstätigen Mütter und Väter um Eltern in solchen Ehen handelt, in denen beide Ehepartner erwerbstätig sind.

Tabelle 22: Mütter und Väter mit Kind(ern) unter 16 Jahren, die auf dem Wohngrundstück arbeiten, nach Familienstand und Erwerbstätigkeit der Ehepartner

Familienstand Erwerbstätigkeit Ehepartner	Anzahl/ %	Auf dem Wohngrundstück arbeitende		
		Mütter	Väter	zusammen
		mit Kind(ern) unter 16 J.		
Ehepaare mit 2 erwerbstätigen Ehepartnern, die beide auf dem Wohngrundstück arbeiten	Anzahl (1000)	220	220	440
	%	48,6	37,9	42,6
Ehepaare mit 2 erwerbstätigen Ehepartnern, von denen einer auf dem Wohngrundstück arbeitet	Anzahl (1000)	207	98	305
	%	45,7	16,9	29,5
Ehepaare mit 1 erwerbstätigen Ehepartner, der auf dem Wohngrundstück arbeitet	Anzahl (1000)	/	241	242
	%	/	41,6	23,4
Alleinerziehende, die auf dem Wohngrundstück arbeiten	Anzahl (1000)	25	21	46
	%	5,5	3,6	4,5
Insgesamt	Anzahl (1000)	453	580	1033
	%	99,8	100,0	100,0

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

3.1.3 Erwerbstätigenquote der Mütter

Die vorliegenden Daten deuten darauf hin, daß diejenigen Mütter, die eine Möglichkeit zu häuslicher Erwerbstätigkeit haben, häufiger erwerbstätig sind als Mütter, die diese Möglichkeit nicht haben. Arbeitet der Ehemann auf dem Wohngrundstück, so ist die Wahrscheinlichkeit, daß die Mutter ebenfalls auf dem Wohngrundstück arbeiten kann, sehr hoch. Da andere Daten nicht verfügbar sind, kann die Erwerbstätigenquote für Mütter nach dem Arbeitsort des Ehemannes als hilfsweiser Beleg des Zusammenhangs zwischen dem Erwerbsverhalten der Mütter und dem wohnungsbezogenen Arbeitsort dienen.

— Arbeiten die Väter auf dem Wohngrundstück, sind 57 % ihrer Ehefrauen erwerbstätig (Tabelle 23). Eine noch höhere Quote ergibt sich, wenn die erwerbstätigen Ehefrauen der hauptberuflich tätigen Landwirte in die Berechnung einbezogen werden.

Tabelle 23: Arbeitsort des Ehemannes und Erwerbstätigkeit der Ehefrau mit Kind(ern) unter 16 Jahren und ohne Kinder

Arbeitsort des Ehemannes	Anzahl/ %	Ehefrauen					
		mit Kind(ern) unter 16 J.			ohne Kinder		
		erwerbstätig	nicht erwerbstätig	zusammen	erwerbstätig	nicht erwerbstätig	zusammen
Auf dem Wohngrundstück	Anzahl (1000)	318	241	559	169	125	294
	%	*56,9*	43,1	100,0	*57,5*	42,5	100,0
Außerhalb des Wohngrundstücks	Anzahl (1000)	1923	3217	5140	1426	1114	2540
	%	*37,4*	62,6	100,0	*56,1*	43,9	100,0
Insgesamt	Anzahl (1000)	2241	3458	5899	1595	1239	2834
	%	*39,3*	60,7	100,0	*56,3*	43,7	100,0

56,9 = Erwerbstätigenquote

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

— Haben die Väter einen Arbeitsweg zurückzulegen, sind nur 37 % ihrer Ehefrauen erwerbstätig (Tabelle 23). Je größer der Zeitaufwand der Väter (und damit höchstwahrscheinlich auch der Zeitaufwand ihrer Ehefrauen) für den Arbeitsweg ist, desto geringer sind ihre Ehefrauen erwerbstätig (Abbildung 6). Eine noch niedrigere Quote würde sich ergeben, wenn die Nebenerwerbslandwirtinnen nicht in die Berechnung einbezogen wären.

— Der Arbeitsort auf dem Wohngrundstück ist bedeutsamer für die Erwerbstätigkeit von Müttern als Zahl und Alter der Kinder. Das Alter der Kinder hat jedoch größere Bedeutung als die Kinderzahl.

- Je nachdem, ob der Ehemann auf dem Grundstück arbeitet oder nicht, sind 57 bzw. 37 % der Mütter erwerbstätig.

Tabelle 24: Arbeitsort des Ehemannes und Erwerbstätigkeit der Ehefrau nach Zahl der Kinder unter 16 Jahren

Arbeitsort des Ehemannes	Anzahl/ Erwerbstätigenquote	Erwerbstätige Ehefrauen mit ..... Kind(ern) unter 16 Jahren		
		1	2	3 und mehr
Auf dem Wohngrundstück	Anzahl (1000)	143	108	49
	Erwerbstätigenquote (%)	57,1	54,4	51,8
	Meßzahl[1]	100	95	91
Außerhalb des Wohngrundstücks	Anzahl (1000)	1061	609	266
	Erwerbstätigenquote (%)	42,4	33,9	30,5
	Meßzahl[1]	100	80	72
Insgesamt	Anzahl (1000)	1204	717	315
	Erwerbstätigenquote (%)	43,1	35,7	32,3
	Meßzahl[1]	100	83	75

1) Erwerbstätigenquote mit 1 Kind = 100

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

- Nach der Kinderzahl reicht die Quote der erwerbstätigen Mütter nur von 43 % bei einem Kind bis 32 % bei drei und mehr Kindern (Abbildung 7, Tabelle 24).
- Nach dem Alter des jüngsten Kindes reicht die Quote der erwerbstätigen Mütter von 31 % bei jüngstem Kind im Alter von unter 3 Jahren bis 45 % bei jüngstem Kind zwischen 10 und 16 Jahren (Abbildung 8, Tabelle 25).

— Die jeweils niedrigste Erwerbstätigenquote der Mütter mit auf dem Wohngrundstück arbeitendem Ehemann ist sowohl nach der Kinderzahl (51,8 %) als auch dem Alter (47,3 %) immer noch höher als die höchste Quote der Ehefrauen mit außerhalb des Wohngrundstücks arbeitendem Ehemann (42,7 %).

— Die Erwerbstätigenquote der Mütter streut erheblich: Bei der Betrachtung des Arbeitsortes des Ehemannes und der Kinderzahl von 31 % (bei Müttern mit drei und mehr Kindern und außerhalb des Wohngrundstücks arbeitendem Ehemann) bis 57 % (bei Müttern mit einem Kind und auf dem Wohngrundstück arbeitendem Ehemann), bei der Betrachtung des Arbeitsortes des Ehemanns und des Alters des jüngsten Kindes von 30 % (bei Müttern mit jüngstem Kind unter drei Jahren und außerhalb des Wohngrundstücks arbeitendem Ehemann) bis 62 % (bei Müttern mit jüngstem Kind im Alter von 10 bis unter 16 Jahren und auf dem Wohngrundstück arbeitendem Ehemann).

Tabelle 25: Arbeitsort des Ehemannes und Erwerbstätigkeit der Ehefrau nach dem Alter des jüngsten Kindes

Arbeitsort des Ehemannes	Anzahl/ Erwerbstätigenquote	Erwerbstätige Ehefrauen mit jüngstem Kind im Alter von ..... Jahren			
		unter 3	3 bis unter 6	6 bis unter 10	10 bis unter 16
Auf dem Wohngrundstück	Anzahl (1000)	44	44	75	156
	Erwerbstätigenquote (%)	47,3	51,0	58,5	61,6
	Meßzahl[1)]	100	108	124	130
Außerhalb des Wohngrundstücks	Anzahl (1000)	328	294	434	867
	Erwerbstätigenquote (%)	29,7	34,3	37,7	42,7
	Meßzahl[1)]	100	115	127	144
Insgesamt	Anzahl (1000)	372	338	509	1023
	Erwerbstätigenquote (%)	31,1	35,9	39,8	44,9
	Meßzahl[1)]	100	115	128	144

1) Erwerbstätigenquote mit jüngstem Kind im Alter von unter 3 Jahren = 100

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

Die Unterschiede der Erwerbstätigenquote lassen zwei gegenläufige Tendenzen erkennen:

— Je größer die Kinderzahl, um so niedriger ist die Quote. Die Quote verringert sich aber bei den Müttern, deren Ehemann auf dem Wohngrundstück arbeitet, deutlich weniger als bei denjenigen, deren Ehemann einen Arbeitsweg zurückzulegen hat. Offenbar können Erwerbspendler mit zunehmender Kinderzahl Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit besonders schlecht miteinander vereinbaren. Dabei dürften Zeit- und Fahrtkostenbelastungen zusammen den Ausschlag geben.

— Je älter das jüngste Kind, um so höher ist die Quote. Die Quote steigt bei den Müttern, deren Ehemann einen Arbeitsweg hat, relativ stärker an als bei denjenigen, deren Mann auf dem Wohngrundstück arbeitet. Dieser Sachverhalt läßt erkennen, daß mit zunehmendem Alter des Kindes wegen des größeren zeitlichen Spielraums und/oder des notwendigen Beitrags zum Familieneinkommen auch die Mütter verstärkt erwerbstätig werden, deren Männer Arbeitswege zurückzulegen haben. Erkenntlich ist auch, daß das Steigerungspotential bei außerhäuslicher Erwerbstätigkeit größer ist als bei häuslicher. Schließlich könnte die sehr hohe Quote bei älteren Kindern und auf dem Wohngrundstück arbeitendem Ehemann den Bereich andeuten, über den hinaus die Erwerbstätigkeit von Müttern nicht mehr erheblich zunehmen dürfte.

Die Unterschiede in den Erwerbstätigenquoten der Mütter sind so deutlich, daß die Möglichkeit, häuslich erwerbstätig zu sein, vermutlich eine wirksame Voraussetzung dafür ist, die Konflikte zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit zu entschärfen.

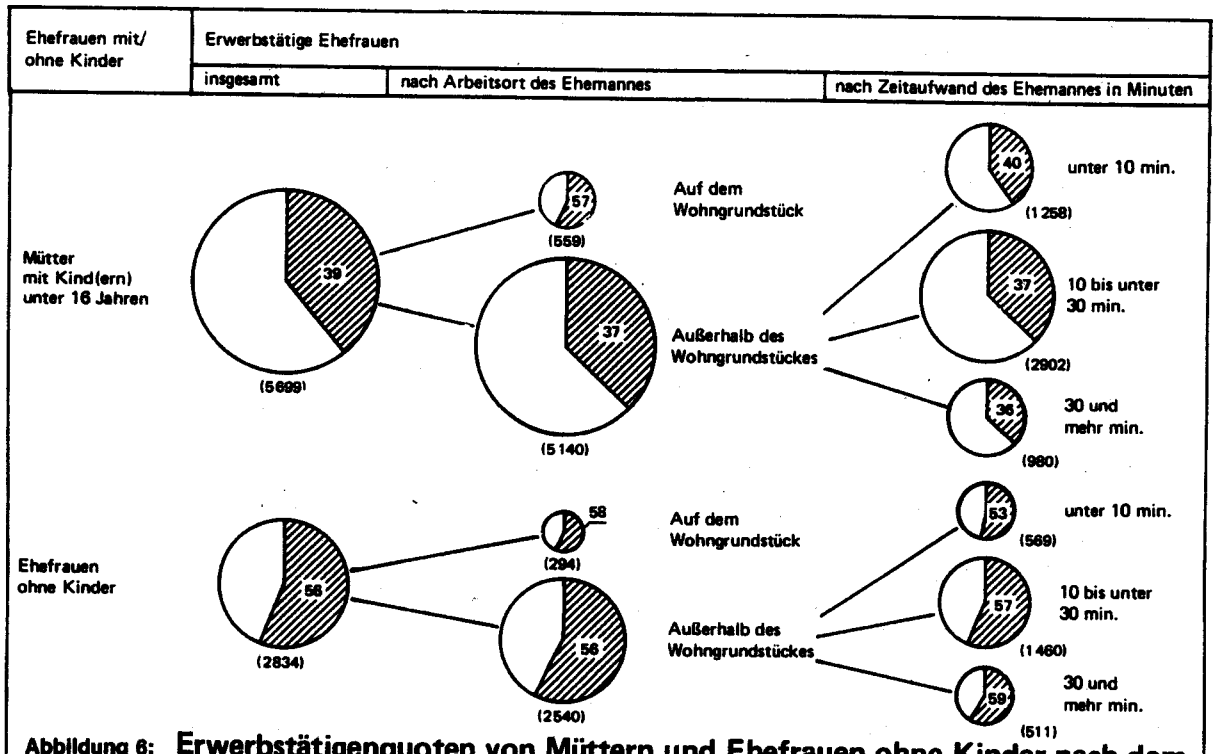


Abbildung 6: Erwerbstätigenquoten von Müttern und Ehefrauen ohne Kinder nach dem Arbeitsort und dem Zeitaufwand des Ehemannes für den Hinweg zur Arbeitsstätte

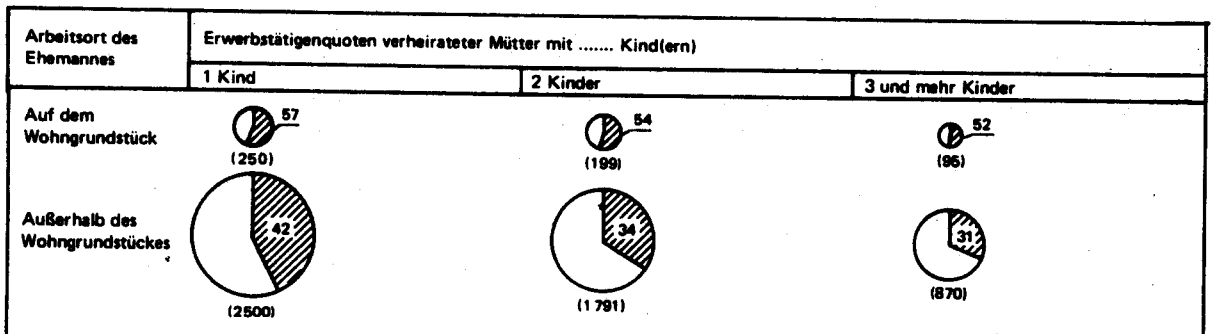


Abbildung 7: Erwerbstätigenquoten verheirateter Mütter nach Arbeitsort des Ehemannes und Kinderzahl

Abbildung 8: Erwerbstätigenquoten verheirateter Mütter nach Arbeitsort des Ehemannes und Alter des jünsten Kindes

INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPLANUNG UND STRUKTURFORSCHUNG HANNOVER

3.2 Arbeitsweg

Die vorliegenden Informationen über den Arbeitsweg von Müttern und Vätern beziehen sich jeweils auf den Hinweg zur Arbeitsstätte. Wenn man sich die täglichen Wegezeiten insgesamt vor Augen halten will, werden daher die Angaben zu den Wegezeiten in der Regel zu verdoppeln sein. Da bei den Teilzeitbeschäftigten nicht bekannt ist, wie sich die Arbeitszeit auf die Tage der Woche verteilt, ist es nicht möglich, die tägliche Wegezeit in ihrer Relation zur täglichen Arbeitszeit zu betrachten. Es kann nämlich sein, daß die Teilzeittätigkeit zum Beispiel an sechs oder an drei Tagen ausgeübt wird.

3.2.1 Väter und Mütter als Erwerbspendler

Die größte Gruppe unter den Müttern, die einen Weg zur Arbeitsstätte haben, sind die erwerbstätigen Ehefrauen in Ehen mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern, die beide außerhäuslich erwerbstätig sind. Ihr Anteil an allen Müttern mit Arbeitswegen beträgt rund 81 % (Tabelle 26).

Unter den Vätern, die einen Arbeitsweg haben, ist die größte Gruppe die der Alleinverdiener. Ihr Anteil an allen Vätern mit Arbeitswegen beträgt rund 62 % (Tabelle 26).

Tabelle 26: Mütter und Väter mit Kind(ern) unter 16 Jahren und Weg zur Arbeitsstätte nach Familienstand und Erwerbstätigkeit der Ehepartner

Familienstand Erwerbstätigkeit der Ehepartner	Anzahl/ %	Mütter	Väter	zusammen
		mit Kind(ern) unter 16 Jahren		
Ehepaare mit 2 erwerbstätigen Ehepartnern, die beide einen Weg zur Arbeitsstätte haben	Anzahl (1000)	1666	1666[1)]	3332
	%	80,6	32,0	45,8
Ehepaare mit 2 erwerbstätigen Ehepartnern, von denen einer einen Weg zur Arbeitsstätte hat	Anzahl (1000)	98	207	305
	%	4,7	4,0	4,2
Ehepaare mit 1 erwerbstätigem Ehepartner, der einen Weg zur Arbeitsstätte hat	Anzahl (1000)	14	3217	3231
	%	0,7	61,7	44,4
Alleinerziehende, die einen Weg zur Arbeitsstätte haben	Anzahl (1000)	290	122	412
	%	14,0	2,3	5,6
Insgesamt	Anzahl (1000)	2068	5212	7280
	%	100,0	100,0	100,0

1) Ohne 50 000 Väter, deren erwerbstätige Ehefrauen keine Angaben zum Weg zur Arbeitsstätte gemacht haben.

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

Im Vergleich aller Väter zeigt sich, daß bei den alleinverdienenden verheirateten Vätern der Pendler-Anteil mit 93 % am höchsten ist. Den höchsten Pendler-Anteil unter den Müttern haben die Alleinerziehenden mit 92 % (vgl. Tabellen 22 und 26).

Für 2,1 Mio Mütter und 5,2 Mio Väter stellt sich somit das Problem der Erreichbarkeit der Arbeitsstätte von der Wohnung aus und umgekehrt. Sie müssen für den Arbeitsweg Zeit, Kraft und Geld einsetzen. Bei ihnen hat die Gestaltung einer familiengerechten Arbeitswelt mit dem Arbeitsweg eine zusätzliche Komponente.

3.2.2 Zeitaufwand

Allein die Mütter und Väter mit Kindern unter 16 Jahren verbringen jährlich etwa 1,1 Mrd Stunden auf dem Arbeitsweg.

Der durchschnittliche Zeitaufwand für den Arbeitsweg ist bei den Vätern höher als bei den Müttern. Der Unterschied ergibt sich vor allem aus dem deutlich höheren Anteil der kürzeren Wege bei den Müttern. Einen Zeitaufwand von weniger als 10 Minuten haben 35 % der Mütter, aber nur 25 % der Väter (Tabelle 27).

Die verheirateten und erwerbstätigen kinderlosen Frauen und Männer haben etwas längere durchschnittliche Wegezeiten als Väter und Mütter. Es fällt auf, daß die Strukturen des Zeitaufwands bei den kinderlosen Män-

Tabelle 27: Zeitaufwand für den Hinweg zur Arbeitsstätte von Müttern und Vätern mit Kind(ern) unter 16 Jahren und von Verheirateten ohne Kinder

Zeitaufwand für den Hinweg zur Arbeitsstätte in Minuten	Anzahl/ %	Mütter und Väter mit Kind(ern) unter 16 Jahren				Verheiratete ohne Kinder	
		Mütter			Väter		
		Verheiratet	Alleinerziehend	zusammen		Ehefrauen	Ehemänner
Unter 10	Anzahl (1000)	633	86	719	1287	345	569
	%	35,6	29,7	34,8	24,5	23,4	22,4
10 bis unter 30	Anzahl (1000)	949	157	1106	2968	856	1460
	%	53,4	54,1	53,5	56,4	58,1	57,5
30 und mehr	Anzahl (1000)	195	47	242	1003	272	511
	%	11,0	16,2	11,7	19,1	18,5	20,1
Insgesamt	Anzahl (1000)	1777	290	2067	5258	1473	2540
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Durchschnittliche Wegezeit (Min.)		16,5	19,1	16,9	21,4	20,8	22,4

nern und Frauen sowie bei den Vätern einander sehr ähnlich sind, und daß allein die Struktur bei den Müttern deutlich abweicht. Offensichtlich ziehen vor allem Mütter aus dem Vorhandensein von Kindern Konsequenzen bei der Wahl des Arbeitsortes, um dadurch den Zeitaufwand für den Arbeitsweg so gering wie möglich zu halten.

Bemerkenswert ist aber auch, daß Väter mit erwerbstätigen Ehefrauen zu kürzeren Wegezeiten tendieren als alleinverdienende Väter. Denkbar ist, daß die Familientätigkeit der Mütter dem Vater Spielraum für weitere Wege gibt, oder daß dann, wenn weitere Wege zur Arbeitsstätte unumgänglich werden, Mütter eher nicht erwerbstätig sind, oder umgekehrt: je geringer der Zeitaufwand für den Arbeitsweg des Vaters ist, um so mehr ist die Mutter auch erwerbstätig.

Die Wegezeiten der Mütter unterscheiden sich nicht nur von denen der Männer und der kinderlosen Ehefrauen, sondern sie sind auch je nach Lebenssituation der Mütter unterschiedlich. So ist bei den Alleinerziehenden im Vergleich zu den verheirateten Müttern der Anteil der kurzen Wegezeiten geringer und der Anteil der langen Wegezeiten höher (Tabelle 27).

Mit zunehmender Kinderzahl erhöht sich der Anteil derjenigen Mütter, die kurze Wegezeiten haben. Der Zeitaufwand für den Arbeitsweg reduziert sich bei zunehmender Kinderzahl auch bei den Vätern, dennoch sind längere Wegezeiten häufiger bei den Vätern zu finden (Tabelle 28).

Tabelle 28: Zeitaufwand für den Hinweg zur Arbeitsstätte von verheirateten Müttern und Vätern[1] nach Zahl der Kinder unter 16 Jahren

Zeitaufwand für den Hinweg zur Arbeitsstätte in Minuten	Anzahl/ %	Verheiratete[1]					
		Mütter			Väter		
		mit ..... Kind(ern) unter 16 Jahren					
		1	2	3 und mehr	1	2	3 und mehr
Unter 10	Anzahl (1000)	336	211	86	267	164	77
	%	33,5	38,9	38,1	25,3	27,2	29,3
10 bis unter 30	Anzahl (1000)	551	279	117	593	331	142
	%	54,9	51,5	51,8	56,3	54,8	54,0
30 und mehr	Anzahl (1000)	116	52	23	194	109	44
	%	11,6	9,6	10,1	18,4	18,0	16,7
Insgesamt	Anzahl (1000)	1003	542	226	1054	604	263
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1) Nur aus Ehen mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980

Betrachtet man das Alter des jüngsten Kindes, so zeigen sich bei den Wegezeiten der Väter keine Unterschiede (Tabelle 29).

Bei den Müttern jedoch unterscheiden sich die Wegezeiten deutlich nach dem Alter der Kinder. Je älter das jüngste Kind ist, um so geringer ist der Zeitaufwand für den Arbeitsweg. Wenn das jüngste Kind älter als 6 Jahre ist — also im Schulalter —, ergibt sich für die kurzen Wege unter 10 Minuten der höchste Anteil. Es ist denkbar, daß die Mütter im Laufe der Jahre die Entfernung zwischen Arbeitsstätte und Wohngrundstück verringern können. Dies kann erreicht werden zum Beispiel durch Arbeitsplatzwechsel, durch Wohnungswechsel, durch Umstellung auf motorisierte individuelle Verkehrsmittel, durch Betriebsverlagerung.

Tabelle 29: Zeitaufwand für den Hinweg zur Arbeitsstätte von verheirateten Müttern und Vätern nach dem Alter des jüngsten Kindes

Zeitaufwand für den Hinweg zur Arbeitsstätte in Minuten	Anzahl/ %	Verheiratete							
		Mütter				Väter			
		mit jüngstem Kind im Alter von ..... Jahren							
		unter 3	3 bis unter 6	6 bis unter 10	10 bis unter 16	unter 3	3 bis unter 6	6 bis unter 10	10 bis unter 16
unter 10	Anzahl (1000)	93	93	152	294	276	210	281	491
	%	32,0	34,4	38,4	36,3	25,0	24,5	24,4	24,2
10 bis unter 30	Anzahl (1000)	162	149	203	430	625	479	645	1154
	%	55,7	55,2	51,3	53,2	56,6	55,9	56,0	56,9
30 und mehr	Anzahl (1000)	36	28	41	85	204	168	225	382
	%	12,3	10,4	10,3	10,5	18,4	19,6	19,6	18,9
Insgesamt	Anzahl (1000)	291	270	396	809	1105	857	1151	2027
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980

3.2.3 Verkehrsmittel

Die Verkehrsmittelbenutzung der Mütter unterscheidet sich stark von der der Väter. Sie benutzen seltener das individuelle Kraftfahrzeug und sind häufig Benutzerinnen öffentlicher Verkehrsmittel oder Radfahrerinnen oder Fußgängerinnen (Tabelle 30 und 31). Die Gründe für die höheren Anteile der Mütter, die zu Fuß gehen oder mit dem Fahrrad fahren, sind nicht bekannt. Es ist denkbar, daß Mütter eher dann erwerbstätig sind, wenn sie für den Weg nicht nur wenig Zeit brauchen, sondern auch nicht den PKW (oder das öffentliche Verkehrsmittel) benutzen müssen. Denkbar, aber weniger wahrscheinlich ist die Wohnstandortwahl nach den Gelegenheiten zur Erwerbsarbeit, die Mütter haben.

Tabelle 30: Für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutztes Verkehrsmittel von verheirateten Müttern nach Zahl der Kinder unter 16 Jahren und von Ehefrauen ohne Kinder

Für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutztes Verkehrsmittel	Anzahl/ %	Verheiratete Mütter				Ehefrauen ohne Kinder
		mit ..... Kind(ern) unter 16 Jahren				
		1	2	3 und mehr	zusammen	
Öffentliches Verkehrsmittel	Anzahl (1000)	234	110	57	401	434
	%	23,4	20,4	25,5	22,8	30,1
Individuelles motorisiertes Verkehrsmittel	Anzahl (1000)	452	239	89	780	664
	%	45,3	44,3	39,7	44,2	46,1
Fahrrad	Anzahl (1000)	91	60	23	174	82
	%	9,1	11,1	10,3	9,9	5,7
Zu Fuß	Anzahl (1000)	222	131	55	408	262
	%	22,2	24,2	24,5	23,1	18,1
Insgesamt	Anzahl (1000)	999	540	224	1763	1442
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

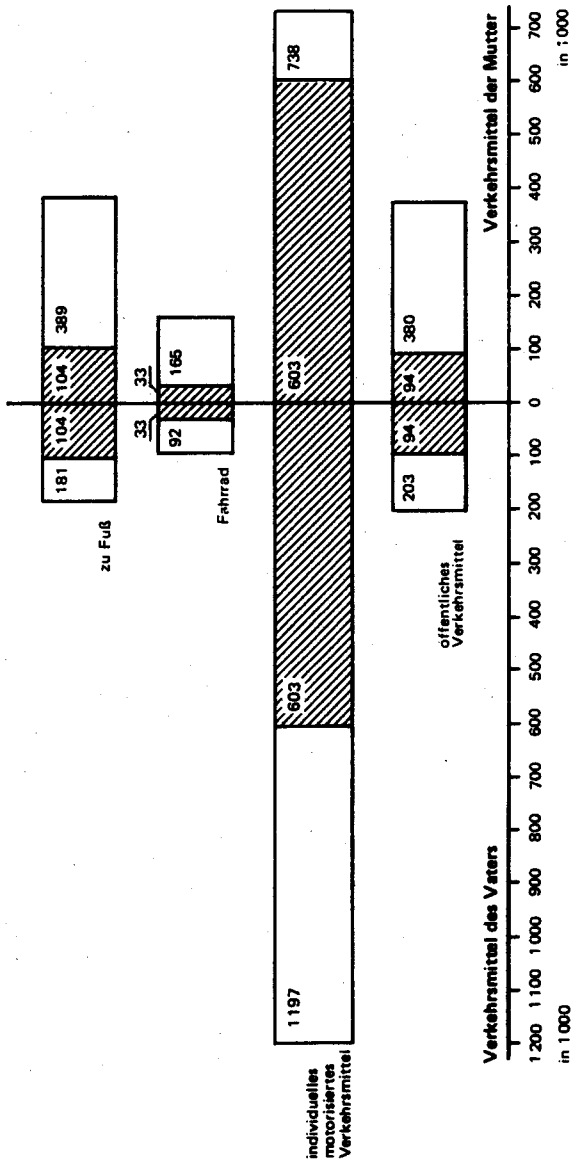
Der Anteil der PKW-Benutzer sinkt bei steigender Kinderzahl sowohl bei Vätern als auch bei Müttern, bei den Müttern jedoch stärker (Abbildung 9). Dies dürfte nicht allein ein Problem des Aufbringens der Mittel für das Auto bei mehreren Kindern sein, sondern auch eine Folge der Neigung der Mütter, bei steigender Kinderzahl verstärkt eine gut erreichbare Arbeitsstätte zu suchen. Mehr Kinder erfordern mehr Zeit.

Tabelle 31: Für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutztes Verkehrsmittel von verheirateten Vätern nach Zahl der Kinder unter 16 Jahren und von Ehemännern ohne Kinder

Für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutztes Verkehrsmittel	Anzahl/ %	Verheiratete Väter				Ehemänner ohne Kinder
		mit ..... Kind(ern) unter 16 Jahren				
		1	2	3 und mehr	zusammen	
Öffentliches Verkehrsmittel	Anzahl (1000)	286	201	124	611	387
	%	11,5	11,3	14,4	11,9	15,1
Individuelles motorisiertes Verkehrsmittel	Anzahl (1000)	1819	1320	595	3734	1738
	%	73,2	74,1	68,8	72,8	67,8
Fahrrad	Anzahl (1000)	137	101	56	294	129
	%	5,5	5,7	6,5	5,7	5,0
Zu Fuß	Anzahl (1000)	243	159	89	491	309
	%	9,8	8,9	10,3	9,6	12,1
Insgesamt	Anzahl (1000)	2485	1781	864	5130	2563
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980.

Betrachtet man die Verkehrsmittelbenutzung in denjenigen Ehen (mit Kindern unter 16 Jahren), in denen beide Ehepartner erwerbstätig sind, dann zeigen sich für Väter und Mütter sehr verschiedenartige Muster (Abbildung 9 und 10).



[1] Nur aus Ehen mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern

Nutzung des gleichen Verkehrsmittels durch die Ehepartner

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980

Für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutztes Verkehrsmittel von Vätern und Müttern [1] mit Kind(ern) unter 16 Jahren

Abbildung 9

INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPLANUNG UND STRUKTURFORSCHUNG HANNOVER

1) Nur aus Ehen mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern.

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980

Für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutztes Verkehrsmittel von Vätern und Müttern [1] mit Kind(ern) unter 16 Jahren nach benutztem Verkehrsmittel des Ehepartners

INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPLANUNG
UND STRUKTURFORSCHUNG HANNOVER

Abbildung 10

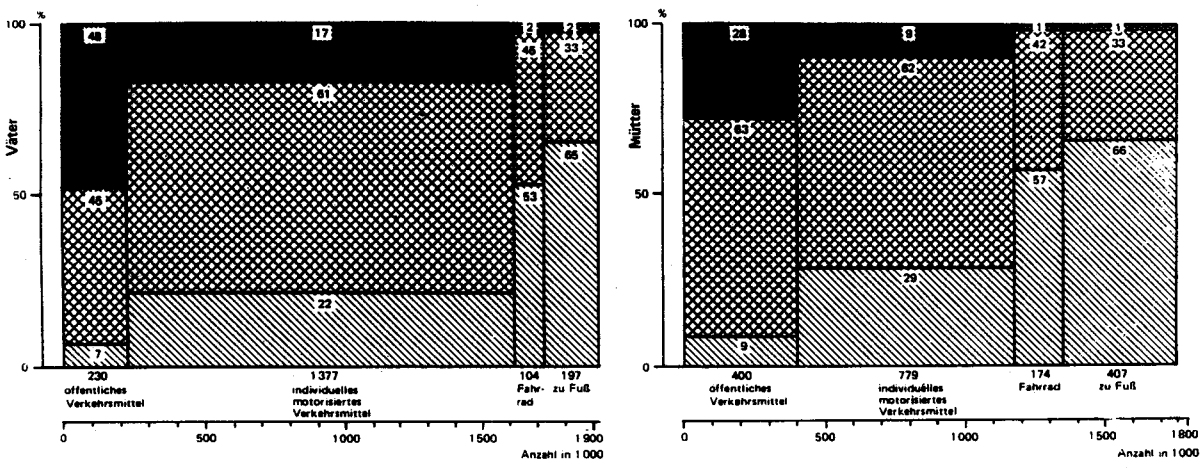
Bei den Müttern steht das von ihrem Ehemann benutzte Verkehrsmittel an erster Stelle.

Von den Vätern wird dagegen unabhängig vom Verkehrsmittel ihrer Ehefrau das motorisierte individuelle Verkehrsmittel (PKW) am häufigsten benutzt. Erst an zweiter Stelle kommt das Verkehrsmittel der Ehefrau.

Der auffallendste Unterschied liegt bei der PKW-Benutzung. Sie fällt quantitativ am stärksten ins Gewicht. Bei den Vätern überwiegt sie alle anderen Verkehrsarten zusammen, bei den Müttern hat sie den höchsten Anteil. Wenn der Mann PKW-Benutzer ist, dann sind dies auch 51 % der Ehefrauen. Wenn dagegen die Frau PKW-Benutzer ist, dann sind es auch 82 % der Ehemänner.

Anders ausgedrückt: Wenn PKW-Benutzung möglich ist, dann hat der Mann Vorrang.

Die durchschnittlichen Wegezeiten der verheirateten erwerbstätigen Mütter für den Hinweg zur Arbeitsstätte sind bei Fußgängerinnen und Radfahrerinnen niedriger als bei den Benutzerinnen der öffentlichen Verkehrsmittel (Abbildung 11, Tabelle 32). An der geringen Inanspruchnahme des öffentlichen Nahverkehrs zeigt sich dessen fehlende Attraktivität. Drei Viertel der erwerbstätigen Mütter, die einen Weg zurückzulegen haben, benutzen ihn nicht.



[1] Nur aus Ehen mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980

Väter und Mütter[1] mit Kind(ern) unter 16 Jahren nach dem für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutzten Verkehrsmittel und Zeitaufwand

INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPLANUNG
UND STRUKTURFORSCHUNG HANNOVER

Abbildung 11

Tabelle 32: Für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutztes Verkehrsmittel und Zeitaufwand von Müttern und Vätern[1] mit Kind(ern) unter 16 Jahren

Für den Hinweg zur Arbeitsstätte benutztes Verkehrsmittel	Anzahl/ %	Zeitaufwand für den Hinweg zur Arbeitsstätte von									
		Müttern[1]				Vätern[1]				Mütter	Väter
		mit Kind(ern) unter 16 Jahren								Durchschnittliche Wegezeit	
		unter 10	10—30	30 und mehr	zusam.	unter 10	10—30	30 und mehr	zusam.		
		Minuten									
Öffentliches Verkehrsmittel	Anzahl (1000)	37	251	112	400	17	104	109	230	26,2	35,0
	%	9,3	62,7	27,8	99,8	7,4	45,2	47,4	100,0		
Individuelles motorisiertes Verkehrsmittel	Anzahl (1000)	226	482	71	779	303	844	230	1377	16,7	20,6
	%	29,0	61,0	9,1	100,0	22,0	61,3	16,7	100,0		
Fahrrad	Anzahl (1000)	98	73	/	173	55	47	/	104	10,2	11,2
	%	56,6	42,2	/	98,8	52,9	45,2	/	98,1		
Zu Fuß	Anzahl (1000)	268	135	/	408	129	64	/	197	9,3	9,5
	%	65,7	33,1	/	98,8	65,5	32,7	/	98,2		
Insgesamt	Anzahl (1000)	629	941	190	1760	504	1059	345	1908	16,5	20,7
	%	35,7	53,5	10,8	100,0	26,4	55,5	18,1	100,0		

1) Nur aus Ehen mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980

Es muß dabei offen bleiben, welche Bedeutung erreichbare und verfügbare Verkehrsmittel sowie gleiche oder unterschiedliche Wege und Arbeitszeiten haben. Auch nicht bekannt sind die Größenordnungen der Mitfahrer und Zweitwagenbesitzer. Unter familienbezogenen Gesichtspunkten ist auch von Bedeutung, wie und durch wen die Wege und Lasten bewältigt werden, die zum Beispiel durch Einkauf und Kinderbetreuung erforderlich werden, wenn allein dem Vater der PKW für den Arbeitsweg zur Verfügung steht.

Betrachtet man die Verkehrsmittelbenutzung der erwerbstätigen Ehepaare im Zusammenhang mit dem Zeitaufwand (Abbildung 11, Tabelle 32), so zeigt sich, daß die kurzen Wege bis zu 10 Minuten bei Fußgängern und Radfahrern überwiegen, und zwar sowohl bei den Vätern als auch bei den Müttern. Für die langen Wegezeiten mit mehr als 30 Minuten ergeben sich die höchsten Anteile für die öffentlichen Verkehrsmittel, und dies bei den Vätern erheblich stärker als bei den Müttern. Die mittleren Wegezeiten von 10 bis unter 30 Minuten sind am häufigsten bei den PKW-Benutzern zu beobachten, und zwar bei Vätern und Müttern. Bei den Müttern, die öffentliche Verkehrsmittel benutzen, dominieren auch die mittleren Wegezeiten.

Anders gesagt: Der Ehemann benutzt zwar vorrangig das attraktivere Verkehrsmittel, er ist aber gleichzeitig durch längere Wegezeiten beansprucht als seine Ehefrau.

Beim Vergleich der Verkehrsmittelbenutzung von Eltern und Kinderlosen zeigt sich folgendes Bild: Verheiratete Väter unterscheiden sich kaum von kinderlosen Ehemännern (Tabelle 31). Verheiratete Mütter unterscheiden sich bei der Verkehrsmittelbenutzung dagegen merklich von kinderlosen Ehefrauen. Mütter arbeiten eher in Wohnungsnähe, sie fahren seltener mit dem PKW oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln und sind häufiger Fußgängerinnen und Radfahrerinnen (Tabelle 30). Anders ausgedrückt: Mütter meiden das zeitintensive öffentliche Verkehrsmittel und bevorzugen Arbeitsplätze, die mit eigener Kraft in kurzer Zeit erreichbar sind. Kinderlose Frauen können mehr Zeit und Geld für den Weg einsetzen.

Die Rangfolge der Verkehrsmittelbenutzung ist — von einer Ausnahme abgesehen — für alle untersuchten Gruppen gleich (Tabelle 30 und 31):

1. Individuelle motorisierte Verkehrsmittel
2. öffentliche Verkehrsmittel
3. Fußgänger
4. Fahrrad

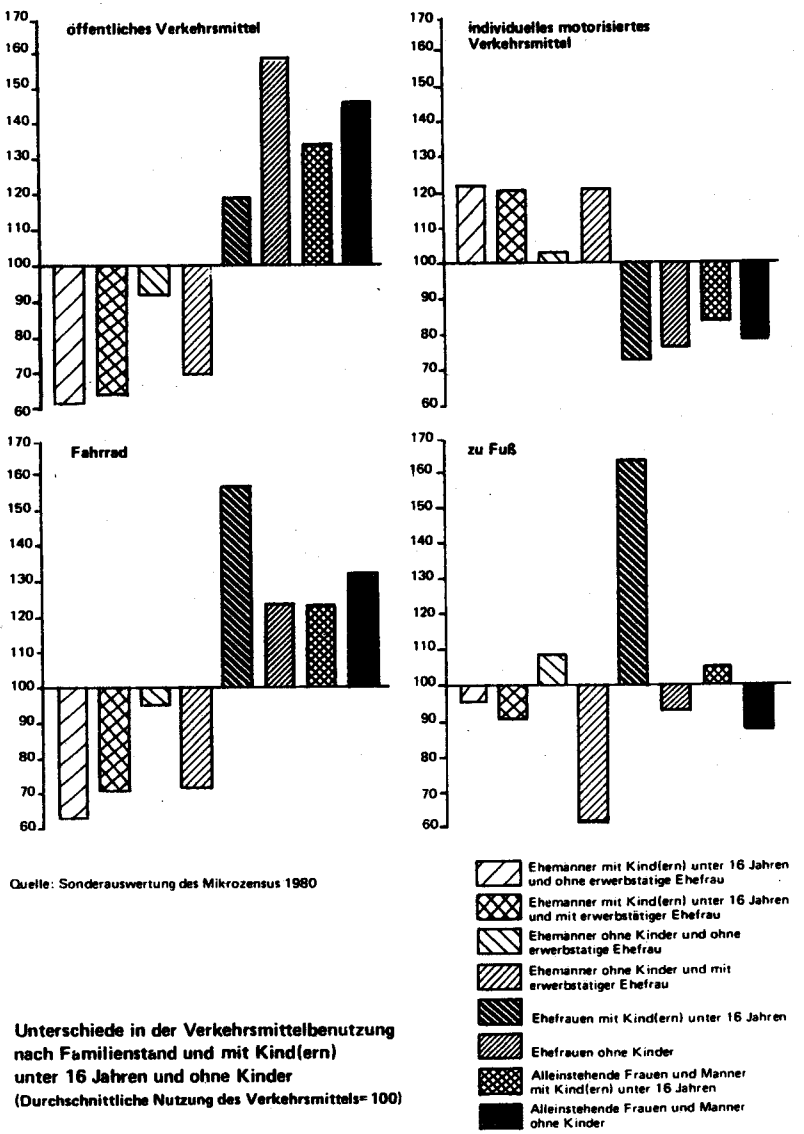
Dies gilt in unterschiedlicher Gewichtung für

— verheiratete Väter und kinderlose Ehemänner sowohl in Ehen mit einem als auch mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern,

— kinderlose Ehefrauen in Ehen mit zwei erwerbstätigen Ehepartnern,

— alleinerziehende Mütter und Väter (Abbildung 12).

Lediglich bei den erwerbstätigen verheirateten Müttern rücken die Fußgängerinnen auf Rang 2 und öffentliche Verkehrsmittel auf Rang 3 (Tabelle 30).



Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 1980

Unterschiede in der Verkehrsmittelbenutzung nach Familienstand und mit Kind(ern) unter 16 Jahren und ohne Kinder
(Durchschnittliche Nutzung des Verkehrsmittels= 100)

INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPLANUNG UND STRUKTURFORSCHUNG HANNOVER

Abbildung 12

4. Die familiengerechte Zuordnung von Wohnungen und Arbeitsstätten im Rahmen der Siedlungsentwicklung

Der Beirat sieht in der Zuordnung von Familienwohnungen und Arbeitsstätten eine Aufgabe, die nicht außer acht bleiben darf, wenn Maßnahmen erwogen werden, die zu einer familienorientierten Gestaltung der Arbeitswelt beitragen können. Die Analyse der Arbeitsorte und Arbeitswege erwerbstätiger Mütter und Väter zeigt, daß die Zuordnungsproblematik in die Diskussion der Rahmenbedingungen von Familien- und Erwerbstätigkeit einbezogen werden muß. Die mit diesem Gutachten des Beirats vorgelegten Materialien sind jedoch nur ein Teil des Begründungshintergrundes für die Anregungen, die der Beirat in diesem Abschnitt gibt. Zum Hintergrund gehören auch die Analysen und Empfehlungen zur familiengerechten Ausgestaltung der Wohnverhältnisse, die in den früheren Stellungnahmen des Beirats enthalten sind. Sie haben angesichts der tatsächlichen Entwicklung und des Fortgangs der politischen und wissenschaftlichen Diskussion über die Ziele und Instrumente der Stadt- und Dorfentwicklung, die ebenfalls den Hintergrund der folgenden Anregungen bilden, ihre Gültigkeit und Aktualität behalten.

Die bisherigen Aussagen des Beirats zu Wohnungs- und Siedlungsfragen erhalten in diesem Gutachten eine zusätzliche Akzentuierung, indem die Beziehungen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in den Vordergrund gestellt werden.

4.1 Zuordnungsproblematik und Siedlungsstruktur

Mit der Arbeitsteilung, Industrialisierung und Verstädterung wurde die Zuordnung von Wohnungen und Arbeitsstätten zum Problem. Die Problematik verstärkte sich mit der Konzentration von Arbeitsplätzen in Großbetrieben, mit der Konzentration von Menschen in Großstädten und mit der bandförmigen Ausdehnung der Städte entlang der Ausfallstraßen, die zu weiten Wegen führten.

Da eine räumliche Trennung von Wohnungen und Arbeitsstätten zunächst nicht verwirklicht wurde, war ein großer Teil der Wohnungen starken Emissionen ausgesetzt. Die daraufhin angestrebte Trennung von Wohn- und Gewerbegebieten prägt bis heute städtebauliche Maßnahmen, zum Beispiel im Rahmen der baulichen Sanierung von Stadtteilen.

Die Expansion des Dienstleistungssektors besonders in den Bereichen des Handels und der in Büros arbeitenden Unternehmen und Verwaltungen war ebenfalls mit einer räumlichen und organisatorischen Konzentration verbunden und unterstützte, in der Regel von den Zentren ausge-

hend, die funktionale Entmischung der Stadtteile und die Distanzierung von Wohnungen und Arbeitsstätten.

Der Strukturwandel in der Landwirtschaft folgte dem Leitbild des Vollerwerbsbetriebes mit ständig wachsenden Betriebsgrößen. Dies verstärkte auch im ländlichen Raum die Entwicklung zu einem wachsenden Anteil von Arbeitnehmern außerhalb der Landwirtschaft mit einer entsprechenden Abnahme der Gelegenheiten, auf dem eigenen Grundstück erwerbstätig zu sein. Entleerung und Verödung der Ortskerne waren häufig die Folge.

Die Motorisierung veränderte die bandförmige Siedlungsentwicklung zur flächenhaften und unterstützte die Ausdehnung der Gebiete, die jeweils bestimmten Nutzungen vorbehalten sind, zum Beispiel Wohnen, Gewerbe, Dienstleistungen, Erholung. Der einzelne Besitzer eines Kraftfahrzeuges erhielt eine bis dahin unbekannte Wahlfreiheit bei der Entscheidung über seinen Wohnstandort. Dies trug zwar zum weiteren Auseinanderrücken von Wohnungen und Arbeitsstätten bei, jedoch verringerte sich der Zeitaufwand für den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Die Individualisierung des motorisierten Verkehrs, teils auch der Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs, erleichterte die Abwanderung der Wohnbevölkerung aus den verdichteten Wohngebieten. Dadurch wurde familiengerechtes Wohnen für einen wachsenden Teil der Familien erreichbar. In neuerer Zeit verstärkte sich auch die Abwanderung von Betrieben aus den Kernstädten in das engere und weitere Umland. Beide Abwanderungsprozesse können in den verdichteten Siedlungsgebieten dazu beitragen, die räumlichen Voraussetzungen für eine Verbesserung der Arbeits- und Wohnbedingungen zu schaffen.

Schließlich deutet sich mit den tiefgreifenden Veränderungen der Produktions- und Kommunikationstechnik ein zusätzliches Potential dezentralisierbarer Erwerbsarbeit an.

Ob die Zuordnung von Wohnungen und Arbeitsstätten zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Familien beitragen kann, ist einerseits abhängig von geeigneten Siedlungsstrukturen und Organisationsformen der Arbeit, andererseits vom Willen derjenigen, auf deren Konzepte und Entscheidungen es beim Entwickeln von Rahmenbedingungen und beim Durchsetzen von Einzelmaßnahmen ankommt.

Der Beirat geht bei seinen Überlegungen, die sich auf die Lebenssituation von Müttern und Vätern mit heranwachsenden Kindern richten, davon aus, daß Siedlungsverhältnisse, die eltern- und kindgerecht sind, auch für alle anderen Lebenssituationen, zum Beispiel die von alten Menschen, vorteilhafte Rahmenbedingungen bieten.

Der Beirat gibt für vier Bereiche der Siedlungsentwicklung mit einigen Beispielen Anregungen zur Neuorientierung: Flächennutzung, Gebäude, Verkehr, Infrastruktur.

4.2 Anregungen

4.2.1 Flächennutzung

Der erste Bereich umfaßt siedlungsstrukturelle Anregungen:

— Bei der Bauleitplanung sollte eine kleinteilige Mischung von Gebieten unterschiedlicher Flächennutzung nach Funktion, Bebauung und Erschließung angestrebt werden. Sowohl bei Planungen der Erweiterung von Siedlungen als auch bei der Vorbereitung der Erneuerung kommt es auf das menschliche Maß an. Großflächige einheitliche Nutzungen würden die im Prinzip kleinen menschlichen Aktionsräume und die Lebensvielfalt mißachten. Sind großflächige einheitliche Nutzungen durch Arbeitsstätten jedoch unvermeidbar, dann ist auf eine intensive Flächennutzung, die den Flächenbedarf minimiert, hinzuarbeiten.

— Bei der Ausweisung und Bebauung von Neubaugebieten sollte mittels der baurechtlichen Festlegung der Nutzungsbedingungen auf größtmögliche Vielfalt hingewirkt werden. Dies kann sowohl durch die kleinräumige Zuordnung von Gebieten unterschiedlicher reiner Funktionen (zum Beispiel reines Wohngebiet, Gewerbegebiet) als auch durch Nutzungsfestsetzungen geschehen, die Funktionsmischungen (zum Beispiel allgemeines Wohngebiet, Mischgebiet) unterschiedlichen Grades zulassen.

— Im Rahmen der Stadterneuerung ist darauf zu achten, daß die Verbesserung der Wohnqualität nicht einhergeht mit einer weiteren Verdrängung der Arbeitsstätten. Dabei ist von großer Bedeutung, daß vor allem kleine und mittlere Betriebe erhalten und modernisiert werden können. Die Verträglichkeit mit der Wohnfunktion ist um so eher im Rahmen des Möglichen zu erreichen, je geringer die bauliche Dichte und technische Komplexität des Quartiers sind.

— Umgekehrt ist darauf zu achten, daß die Erfüllung betrieblicher Anforderungen nicht verbunden ist mit fortschreitender, unnötiger Verdrängung von Wohnungen.

  Konsequenter und sinnvoller Einsatz der Umweltschutztechnik verbessert in zahlreichen Bereichen der Produktion die Verträglichkeit von Wohnen und Arbeiten. Jedoch ist zu betonen, daß bei Unverträglichkeit für Abstand zu sorgen ist.

— Bei der Koordinierung von Maßnahmen, die der Verbesserung der innerstädtischen Betriebs- und Wohnbedingungen dienen, kommt es unter familienpolitischen Gesichtspunkten darauf an, daß dann, wenn Wohnungen erneuert oder gebaut werden, solche Wohnverhältnisse entstehen, die das Leben von Familien mit Kindern auch in innenstadtnahen Stadtteilen möglich und erstrebenswert machen. Das innerstädtische Arbeitsplatzangebot wäre dann auch von Eltern unter Bedingungen erreichbar, die die Vereinbarkeit der Familien-und Erwerbstätigkeit erleichtern. Die neuerliche Konzentration des Wohnungsneubaus in Verdichtungsgebieten auf kleine Geschoßwohnungen führt in die entgegengesetzte Richtung.

— Durch die Aufgabe von Industrie-, Verkehrs- und Landwirtschaftsbetrieben entstehen zunehmend Brachflächen. Eine Revitalisierung dieser Flächen und der umgebenden Gebiete würde gefördert, wenn sie dem Wohnen und Arbeiten nach familiengerechten Konzepten neu erschlossen werden.

4.2.2 Gebäude

Der zweite Bereich umfaßt gebäudebezogene Anregungen:

— Da die Nutzungsbedingungen der Grundstücke und Gebäude entweder nur in Grenzen oder gar nicht veränderbar sind, kommt es darauf an, daß die Gebäude anpassungsfähig sind und das Grundstück die entsprechenden Veränderungen zuläßt. Dies ist sowohl eine Anforderung an Wohngebäude als auch an Betriebsgebäude.

  Wohnungen müssen dem Familienzyklus gerecht werden können, und Arbeitsstätten müssen der betrieblichen Innovation das Gehäuse bieten können.

  Bauliche Strukturen ohne oder mit nur geringer Anpassungsfähigkeit würden der Zuordnung von Wohnungen und Arbeitsstätten den gewünschten Effekt nicht langfristig sichern können.

— Die Betreuungssituation der Kinder wird bei erwerbstätigen Eltern auch dann Probleme aufwerfen, wenn die Eltern flexible Arbeitszeitregelungen haben. Manche Konflikte können entschärft werden, wenn die Großelterngeneration leicht erreichbar ist.

  Teilbare und zusammenlegbare Ein- und Zweifamilienhäuser und Wohnungen unterschiedlicher Größe innerhalb eines Gebäudes sind wichtige Voraussetzungen für das Zusammenwirken verschiedener Generationen, von Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen.

— Die bauliche Anpassungsfähigkeit von Arbeitsstätten ist um so besser gegeben, je verwandter die Nutzungsmöglichkeiten innerhalb von Geschoßbauten sind oder je eindeutiger das Prinzip der Niedrigbauweise bei unterschiedlichen Nutzungsanforderungen angewandt wird. Die Störanfälligkeit ist um so geringer, je weniger unterschiedliche Nutzungen übereinander angeordnet werden.

  Die Nähe von Wohnungen und Arbeitsstätten ist vor allem eine Frage des Nebeneinanders auf verschiedenen Grundstücksflächen und nicht des Übereinanders unterschiedlicher Funktionen im selben Gebäude.

— Die fehlende Anpassungsfähigkeit und/oder die gleiche unzureichende Größe zahlreicher Wohnungen in bestimmten Quartieren ist neben den Umweltbelästigungen für zahlreiche Familien Anlaß eines Wohnungswechsels. Da bei den Entscheidungen über den Wohnstandort den wohnungsbezogenen Faktoren in der Regel ein größeres Gewicht zugemessen wird als den arbeitsplatzbezogenen, ist häufig eine größere Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte die Folge. Gleichzeitig leben in benachbarten Quartieren mit älterer Bausubstanz häufig kleine Haushalte in Wohnungen, die von den Bewohnern selbst als zu groß empfunden werden. Die Abwanderung von Familien trägt dann zur sozialen Entmischung ganzer Stadtteile bei. Es sollte daher darauf hingearbeitet werden, den Wohnungswechsel dann, wenn es sinnvoll ist, innerhalb des bisherigen Stadtteils zu vollziehen.

  Stadtteilbezogene Wohnungsbörsen und die Gewährung von Umzugsprämien sind wirksame Maßnahmen, um die Zahl von unterbelegten und überbelegten Wohnungen abzubauen.

— Die durch die Kommunikationstechnik mögliche Dezentralisierung eines Teils der Arbeitsstätten bis in die Wohngebäude hinein setzt ausreichend große Flächen und eine geeignete Anordnung der Räume voraus. Folgende Konfliktmöglichkeit sollte aber im voraus bedacht werden: Die Wohnfläche wird zugunsten der Arbeitsfläche reduziert, so daß Mütter und Väter zwar über ihre Zeit verfügen können, aber der Familie weniger Raum zur Verfügung steht. Hier wäre die Übertragbarkeit ausländischer Erfahrungen rechtzeitig zu überprüfen.

— Die fehlende Anpassungsfähigkeit von Betriebsgebäuden ist häufig Anlaß von Betriebsverlagerungen. Wenn dies vorwiegend die innovativen und/oder expansiven Betriebe sind, geraten die betroffenen Quartiere in eine Situation, in der stagnierende oder schrumpfende Betriebe übrig bleiben. Dies hat wiederum Konsequenzen für die Arbeitsplatz- und Einkommensstruktur. Es ist deshalb notwendig, für eine möglichst vielfältige Betriebsstruktur zu sorgen.

So könnten frei werdende Betriebsgebäude, wenn möglich und geeignet, gezielt solchen Betrieben zugänglich gemacht werden, für die das Gehäuse geeignet ist. Sofern es sich um innovatorische Unternehmen handelt, denen zunächst die wirtschaftliche Kraft für einen Neubau fehlt, würde der Verödung der Stadtteile auch von der Arbeitsplatzstruktur her entgegengewirkt. Das Prinzip des Abbruchs aus Gründen der Funktionsbereinigung oder der Entdichtung ist nicht in jedem Fall die richtige Lösung.

Bei der Entscheidung über die Verwendung von Förderungsmitteln sind der Erhalt von Betrieben und die Verlagerung sorgfältig gegeneinander abzuwägen. Förderungswürdig sind im Prinzip beide Möglichkeiten.

— Wenn im Baubestand mit einer einseitigen großflächigen Nutzungsstruktur Vielfalt durch Umwidmung von einzelnen nicht familiengerechten Wohngebäuden in büroartige Arbeitsstätten und von Nicht-Wohngebäuden in familiengerechte Wohnungen erreicht werden kann, dann sollten derartige Vorhaben auch dann gefördert werden, wenn deshalb bestehende Nutzungsrechte geändert werden müssen.

4.2.3 Verkehr

Der dritte Bereich umfaßt verkehrsbezogene Anregungen:

— Der größte Teil der erwerbstätigen Mütter und Väter wird auch in Zukunft Arbeitswege zurückzulegen haben.

In den Situationen, in denen die Betriebs- und/oder Siedlungsstruktur weiterhin durch großflächige Nutzungen und/oder weite Entfernungen geprägt sein wird, ist die Verkehrserschließung für den Individualverkehr und die Verkehrsbedienung durch den öffentlichen Personennahverkehr von ausschlaggebender Bedeutung für die Minimierung des Zeitaufwandes für den Arbeitsweg.

— Für die Wohnstandortentscheidungen ist von großer Bedeutung, daß die Erwerbstätigen verstärkt diejenige Unabhängigkeit gewinnen, in der sie immer mehr nach eigenen Vorstellungen über den Wohnort und den Arbeitsplatz entscheiden können. Ein in diesem Zusammenhang bedeutsamer Faktor ist neben gestiegenem Qualifikationsniveau, verfügbarem Einkommen und geringerer Arbeitszeit die umfassende individuelle Motorisierung.

Eine generelle Förderung des öffentlichen Personenverkehrs (höhere Subventionen, niedrige Fahrpreise) auf Kosten des Individualverkehrs (höhere KFZ- und Mineralölsteuern, niedrigere Pauschbeträge bei den

Werbungskosten) ginge in Gebieten mit niedrigem Verkehrsaufkommen zu Lasten der dort lebenden Verkehrsteilnehmer, also auch der erwerbstätigen Mütter und Väter. Dabei entstehen nicht nur finanzielle, sondern auch zeitliche Beanspruchungen. Wer auf den öffentlichen Verkehr angewiesen ist, muß höhere Wegezeiten und verringerte zeitliche Dispositionsmöglichkeiten, die der Fahrplan bedingt, auf sich nehmen.

— Der schienengebundene öffentliche Personennahverkehr setzt eine bestimmte Siedlungsdichte und eine bandartige Siedlungsstruktur voraus. Wo diese Voraussetzungen vorhanden sind, sollte er gefördert werden. Problematisch ist die historisch gewachsene einseitige Ausrichtung der Netze auf die Zentren. Der tatsächlichen Verteilung von Wohnungen und Arbeitsstätten würde eine Kombination von Radial- und Tangentialverbindungen besser gerecht werden.

— Der straßenbezogene öffentliche Personennahverkehr bietet die Möglichkeit einer strikten Orientierung am Prinzip der Wohnungs- und Arbeitsstättennähe. Bei der Festlegung von Liniennetzen und Haltepunkten sollte die Anpassungsfähigkeit, die der Bus bietet, genutzt werden. Dies käme nicht nur den Müttern und Vätern, sondern auch den Kindern zugute, zum Beispiel dann, wenn der Schülerverkehr in den öffentlichen Nahverkehr integriert würde. Wie die Erfahrung zeigt, ist es nicht selbstverständlich, daß der Spielraum, den der Bus bietet, tatsächlich zur Anpassung des Betriebssystems an die Wohnungsverteilung genutzt wird.

— Der Ausbau des Radwegenetzes dient den Familien, besonders den Müttern und Kindern, die häufiger als Väter Fahrräder benutzen. Radwege verbessern nicht allein die Erreichbarkeit der Wohnungen und Arbeitsstätten im Nahbereich, sondern auch von Einrichtungen der wohnungsbezogenen Infrastruktur, zum Beispiel der Kindergärten, Schulen, Spiel- und Sportanlagen und derjenigen Betriebe, die die Versorgung mit Gütern und Diensten sichern.

— Die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bedingen nicht allein finanzielle und zeitliche Beanspruchungen, sie sind außerdem mit einem erheblichen Unfallrisiko behaftet. Im Jahr 1982 waren 10 Mrd DM, das sind rund ein Viertel der Aufwendungen der Berufsgenossenschaften, Folgekosten von Wegunfällen.
Unter individuellen, familiären, betrieblichen und volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten ist der beste Berufverkehr derjenige, der gar nicht entsteht. Soweit er unvermeidbar ist, tragen alle Maßnahmen, die der Verkehrssicherheit dienen, zum Abbau des Risikos bei, das erwerbstätige Mütter und Väter tragen.

— Kinder sind, bedingt vor allem durch den Verkehr, erheblich gefährdet, wenn sie das räumliche Wohnumfeld erobern und benutzen wollen. Außerhäuslich erwerbstätige Mütter und Väter, die während der Arbeits- und Wegezeit keinen Blick- und Hörkontakt zu den Kindern haben können, sind durch die dadurch entstehende Unsicherheit besonders beansprucht.

  Verkehrsberuhigende Maßnahmen und verkehrsreduzierende Siedlungskonzepte sind daher, auch wenn alle davon profitieren, besondere Hilfen für erwerbstätige Eltern.

— Im Bereich des Nachrichtenverkehrs schaffen die modernen Übertragungs- und Speichertechniken neue Möglichkeiten der betrieblichen Dezentralisierung von Arbeit.

4.2.4 Infrastruktur

Der vierte Bereich umfaßt Anregungen zur Infrastruktur:

— In der sozialen, kulturellen und administrativen Infrastruktur vollzog sich in den vergangenen Jahren ein beispielloser Konzentrationsprozeß. Größe und fachliche Spezialisierung wurden als entscheidende Kriterien der Leistungsfähigkeit angesehen. Weite Wege der Benutzer waren die Folge. Für zahlreiche Infrastruktursektoren sind die bisherigen Mindestbetriebsgrößen und Mantelbevölkerungszahlen nicht mehr haltbar. Dies ist einerseits eine zwangsläufige Folge der demographischen Veränderungen, andererseits setzt sich in der Diskussion mehr und mehr das Prinzip der Wohnungsnähe durch. Inzwischen mehren sich politische Entscheidungen, die diesem Wandel Rechnung tragen. Zum Beispiel tritt im Schulbereich neben die große auch die kleine Schule und im Gesundheitswesen neben das große auch das kleine Krankenhaus, neben die große auch die kleine Bibliothek.

  Für erwerbstätige Mütter und Väter ist diese Entwicklung deshalb von Bedeutung, weil ein System der dezentralen Infrastruktur die Kopplung verschiedener Zwecke auf einem Weg erleichtert.

  Gelegenheit zur Weg-Zweck-Koppelung ermöglicht den erwerbstätigen Eltern eine stärkere Teilhabe an den Diensten der kulturellen und sozialen Infrastruktur und eine Verringerung des Wegeaufwands.

— Wohnungsnahe Infrastruktur bietet außerdem bessere Voraussetzungen der Benutzung durch die Kinder. Wenn Kinder zum Beispiel die Schulen zu Fuß erreichen können und nicht auf Beförderungssysteme oder Fahrten der Eltern angewiesen sind, haben Mütter und Väter vielfältigere Möglichkeiten der Anordnung ihrer Arbeitszeit im Tages- und Wochenablauf.

— Unter dem Gesichtspunkt des Entschärfens von Konflikten beim Zusammentreffen von Familien- und Erwerbstätigkeit kommt auch der zeitlichen Organisation des Dienstes der kindbezogenen Infrastruktureinrichtungen besondere Bedeutung zu. Sie betrifft zum Beispiel Kindergärten, Schulen, Schülerbeförderungssysteme und Tagesstätten. Ihre Öffnungszeiten sind sowohl für vollzeit- als auch für teilzeitbeschäftigte Eltern eine bedeutsame Voraussetzung ihrer Entlastung. Dies gilt auch für variable Zugangsbedingungen. So bietet zum Beispiel der Rückgang der Kinderzahlen die Möglichkeit, Grundschulkinder im Kindergarten in denjenigen Zeiten zu betreuen, die am Vormittag nicht Schulzeit sind.

— Eine weitere Möglichkeit, im Rahmen der Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit beizutragen, ist der Ausbau ambulanter Dienste.

  Durch die Kombination stationärer und mobiler Elemente werden die Anpassungsfähigkeit des Dienstes und die Erreichbarkeit für den Benutzer verbessert. Sozialstationen unterstützen bei der häuslichen Pflege von Kranken und Alten, Fernlehrsysteme ermöglichen Weiterbildung und verringern die Zeiten der sonst notwendigen Abwesenheit von Familie und Betrieb, um nur auf zwei Beispiele hinzuweisen.

— Die Dezentralisierung und Mobilisierung der Infrastruktur im Rahmen von Verbundsystemen erleichtert auch das Zusammenwirken von hauptberuflichen Kräften, ehrenamtlich Tätigen und Selbsthilfegruppen.

  Dies bewirkt nicht allein eine Verbesserung des Leistungsniveaus, sondern es bietet den Familienhausfrauen in vielen Bereichen den Zugang zu beruflicher Praxis, der im Fall angestrebter Erwerbstätigkeit den Wechsel erleichtert.

Der Beirat sieht in den genannten Bereichen zahlreiche Möglichkeiten zur akzentuierten Verstärkung der Wahlfreiheit zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit und im Fall der Erwerbstätigkeit zur Entschärfung von Konflikten. Die Vielfalt des möglichen Handelns ist unübersehbar groß und im einzelnen sehr von den örtlichen Gegebenheiten und Zielsetzungen geprägt. Der Beirat will deshalb mit den Anregungen zur phantasievollen Suche nach einer wirkungsvollen Ausgestaltung der verschiedenartigsten Maßnahmen beitragen. Die entscheidenden Prinzipien der Siedlungsentwicklung sollten jedoch Nähe und Vielfalt sein, nicht Distanz und Uniformität.

Auch für die Arbeitsförderung deuten sich als Konsequenz der Untersuchung der Beziehungen zwischen Arbeitsort und Wohnort Akzentuierun-

gen an: Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung, die die Annäherung von Wohnungen und Arbeitsstätten für die Lebenssituation von erwerbstätigen Müttern und Vätern hat, liegt zum Beispiel eine Überprüfung des Leitbildes der Mobilität nahe. Die Förderung der Mobilität aus arbeitsmarktpolitischen Gründen müßte sich bei Müttern und Vätern auf die berufliche Mobilität konzentrieren und nicht auf die regionale Mobilität. Regionale Mobilität sollte für diese Gruppen eine Sache des Einzelfalles sein und nicht als generelles Handlungsprinzip verstanden werden. Bei den Zumutbarkeitsregelungen, die das Arbeitsförderungsgesetz vorsieht, wären diese Zusammenhänge zu beachten.

Da die Ausgestaltung der Beziehungen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte für zahlreiche Entscheidungsbereiche Relevanz hat, empfiehlt der Beirat, vertiefende Untersuchungen der Bestimmungsgründe und Wechselwirkungen durchzuführen. Bei der Zuordnung von Wohnungen und Arbeitsstätten werden im In- und Ausland unter verschiedenen Bedingungen mit unterschiedlichen Maßnahmen Erfahrungen gesammelt. Durch vergleichende Auswertungen sollten diese Erfahrungen allgemein zugänglich gemacht werden.

IV. Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit: Vereinbarkeit und Wahlfreiheit als unverzichtbare familienpolitische Postulate

Die sozialwissenschaftliche Forschung geht heute davon aus, daß das traditionell vornehmlich von Frauen erfahrene Spannungsverhältnis von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit vermehrt auch von Männern wahrgenommen wird. Sowohl die Überlegungen zu den Anforderungen, Einstellungen und Verhaltensweisen im Hinblick auf Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit in der Gegenwart (siehe die Ausführungen im Teil II) als auch der historische Rückblick (siehe I. 3 und 4) haben gezeigt, daß die bis heute geltenden geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Anforderungen in Familie und Arbeitswelt zu verschiedenartigen Belastungskumulationen bei Männern und Frauen, insbesondere Müttern und Vätern, führen.

Mütter, die neben ihrer Familientätigkeit auch erwerbstätig sein wollen oder müssen, leiden häufig unter dieser Doppelbeanspruchung. Vornehmlich für **ihre** Erwerbsbiographie gilt zudem der Tatbestand längerfristiger zeitlicher Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Wahrnehmung der Familientätigkeit. Die Väter, die von ihren beruflichen Verpflichtungen so sehr in Anspruch genommen werden, daß sie ihren familialen Aufgaben kaum gerecht werden können, haben weitaus weniger Gelegenheit, auch die entlastenden Wirkungen von Familientätigkeit zu erfahren. Da aber die Zahl der Väter zunimmt, die der Familientätigkeit eine stärkere Bedeutung beimessen, könnte aktive Elternschaft als Möglichkeit zur Persönlichkeitsbereicherung zu einem entscheidenden Element im Wertprofil der Gesellschaft werden.

Angesichts der vielfältigen, kaum ausreichend untersuchten Veränderungen in den Einstellungen und Verhaltensweisen, die auf ein neues Verständnis der Arbeit, eine stärkere ökologische Sensibilität und eine größere Offenheit sowohl in der Typologisierung von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit als auch in der Zuordnung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale von Männern und Frauen zielen, ist die Prognose in bezug auf die weitere Entwicklung sehr schwer geworden. Einerseits könnte dieser Wandel zu einer gleichmäßigeren Anteilhabe von Männern und Frauen an Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit führen. Andererseits besteht die Gefahr, die überlieferte Rollenverteilung neuerlich zu erhärten. Es muß davor gewarnt werden, gegenwärtig anzutreffende, auch empirisch nachweisbare Rollenfixierungen festzuschreiben.

Die familiale Lebensplanung von jungen Frauen und Männern wird infolge der Umbrüche in den Wertorientierungen und häufig gleichzeitiger wirtschaftlicher Unsicherheit wesentlich erschwert. Selbstbestimmte Problemlösungen, die jungen Frauen und Männern möglich zu sein scheinen, stehen zudem häufig in Konflikt zu objektiven Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und im System der sozialen Sicherung. Offensichtlich bedarf es in dieser Situation einer erhöhten politischen Phantasie und Durchsetzungsfähigkeit, die Wahlfreiheit und Vereinbarkeit in bezug auf Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit für beide Geschlecher zu vergrößern.

Die in den Teilen I, II und III erarbeiteten Resultate zeigen unmißverständlich, daß Maßnahmen zur Entspannung des Verhältnisses von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit auf verschiedenen Ebenen ansetzen müssen: bei der Familie selbst, in der Arbeitswelt, im Gebiet der räumlichen Infrastruktur und im Bereich der Politik sozialer Sicherung. Sie müssen problemgruppenorientiert sein, individuellen Bedürfnissen entsprechen können und Vereinbarkeit zwischen den Organisationsmustern in Familien, Haushalten und Unternehmen bewirken. Größere Flexibilität im Entscheidungsbereich von Frauen und Männern zielt auf partnerschaftliche Lösungen in der Teilhabe von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit, die in den verschiedenen Phasen des Familienzyklus den jeweiligen Kompetenzen, Bedürfnissen und wirtschaftlichen Lebenslagen der betroffenen Eltern und Kinder bestmöglich entsprechen. Sie kann nur erreicht werden, wenn der Katalog von Maßnahmen für Familien mehrdimensional erweitert wird, was konkrete Umorientierungen im System der organisierten Arbeit und im System der sozialen Sicherung voraussetzt.

1. Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit in gesellschafts- und unternehmenspolitischer Perspektive

1.1 Gesellschaftspolitische Perspektive

1. Eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung schließt das gesellschaftspolitische Ziel ein, daß jeder Staatsbürger im erwerbsfähigen Alter unter bestimmten Nebenbedingungen (s. unter 3.) frei entscheiden kann, wann und in welchem Umfang er erwerbstätig ist.

2. Diese Zielsetzung beinhaltet: Es darf keine Eingriffe Dritter, auch nicht des Staates, geben, durch die die Staatsbürger in ihren Entscheidungen in bezug auf die Erwerbstätigkeit zu einem bestimmten Verhaltensmuster gezwungen werden.

Damit entfallen staatliche Zwangsmaßnahmen wie Arbeitsverpflichtungen und Arbeitsverbote.

3. Das gesellschaftliche Grundprinzip, der Staatsbürger solle frei entscheiden können, ob er erwerbstätig wird oder nicht, ist auch bei Fehlen derartiger staatlicher Zwangsmaßnahmen im Regelfall nur partiell erfüllt. Es existieren andere Faktoren, die den Entscheidungsspielraum der Staatsbürger in der einen oder andern Weise — auch kumulativ — einengen können und deshalb oft als „Zwänge" bezeichnet und auch als solche empfunden werden.

Solche Faktoren sind beispielsweise gegeben,

— wenn generell ein volkswirtschaftliches Angebotsdefizit an Arbeitsplätzen besteht;
— wenn kein Vermögenseinkommen vorhanden ist, das eine Existenzsicherung auch ohne Erwerbstätigkeit zulassen würde;
— wenn keine oder keine zureichende Ausbildung vorhanden ist;
— wenn jemand alleinstehend ist und Kinder zu versorgen hat;
— wenn das Einkommen des einen Ehepartners, gemessen an dem (aus welchen Gründen auch immer) angestrebten „realen" Lebensstandard, nicht ausreicht, um diesen Standard zu verwirklichen;
— wenn bei Ehepartnern die Entlohnung — im Regelfall die der Frau — wegen unterschiedlich qualifizierender Ausbildung oder Diskriminierung der Frau — unterschiedlich hoch ist.

4. Die genannten Einschränkungen der Entscheidungsfreiheit gelten nicht nur für Alleinstehende, sondern gleichfalls für die, die in partnerschaftlichen Beziehungen leben (im folgenden wird im Regelfall pars pro toto von Ehepartnern gesprochen). Für Ehepartner bedeutet die „freie Entscheidung" jedoch inhaltlich im allgemeinen etwas anderes als für Al-

leinstehende, da als zusätzliches Problem die Notwendigkeit auftritt, die individuellen Ziele der (Ehe-)Partner aufeinander abzustimmen. Jedenfalls lautet die Zielsetzung: Die Ehepartner sollen frei entscheiden, ob einer oder beide erwerbstätig sein wollen; wer (Mann und/oder Frau), wann (im Lebenszyklus) und in welchem Umfang (Teilzeit, Vollzeit) erwerbstätig ist.

5. In familienpolitischer Perspektive ist es eine zentrale Frage, wie sich hinsichtlich der Entscheidung, Erwerbstätigkeit auszuüben, das Vorhandensein von Kindern und die Notwendigkeit, Familienaufgaben wahrnehmen zu müssen, auswirken. Wenn Kinder vorhanden sind, wenn es sich also um die im Mittelpunkt dieses Gutachtens stehende, zusammenlebende Gruppe von Eltern und Kindern handelt, muß die Entscheidung in bezug auf die Ausübung von Erwerbstätigkeit um eine Entscheidung darüber ergänzt werden, wie die familialen Aufgaben auf beide Partner aufgeteilt werden, so daß insgesamt zu entscheiden ist, wie die Eltern sich Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit teilen.

In diesem Zusammenhang lassen sich vier familienpolitisch relevante Problemlagen unterscheiden:

— (1) Einer der Ehepartner ist wegen des Vorhandenseins von Kindern und der damit verbundenen Belastung durch Familientätigkeit nicht erwerbstätig, obwohl er erwerbstätig zu sein wünscht. Gleichzeitig kann jedoch gelten, daß die Ehepartner wegen sonst kaum vorhandener Zwänge relativ frei in der Entscheidung sind, wer von ihnen wegen der Familientätigkeit auf Erwerbstätigkeit verzichtet.

— (2) Einer der Ehepartner ist wegen des Vorhandenseins von Kindern und der damit verbundenen Belastung durch Familientätigkeit nicht erwerbstätig, obwohl er erwerbstätig zu sein wünscht. Im Gegensatz zu (1) kommen jedoch weitere Zwänge hinzu, so daß in der Tendenz festliegt, wer von den beiden Ehepartnern in diesem Fall auf Erwerbstätigkeit verzichtet; erfahrungsgemäß ist dies bei den gegenwärtigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen im Regelfall die Frau.

— (3) Beide Ehepartner sind wegen des Vorhandensein von Kindern und trotz der damit verbundenen Belastung durch Familientätigkeit erwerbstätig, weil die mit dem Vorhandensein von Kindern verbundene finanzielle Belastung sie bei gegebenen Einkommensmöglichkeiten dazu zwingt, obwohl einer der Ehepartner Nichterwerbstätigkeit vorziehen würde. Diese Problemlage ist besonders akut, wenn die Doppelbelastung durch Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit vornehmlich von einem Ehepartner getragen wird. Erfahrungsgemäß trifft dies unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen im Regelfall die Frau.

— (4) Alleinerziehende (Frau oder Mann) sind wegen des aus diesem Status vielfach resultierenden Zwangs erwerbstätig, obwohl sie wegen des Vorhandenseins von Kindern und der damit verbundenen Belastung durch Familientätigkeit eine Nichterwerbstätigkeit vorziehen würden.

6. Keine Gesellschaft wird jemals in der Lage sein, durch ihre Wirtschafts- und Sozialpolitik — und auch durch ihre Familienpolitik — alle für die Staatsbürger bei ihren Entscheidungen in bezug auf Erwerbstätigkeit und/oder Familientätigkeit geltenden Zwänge vollständig zu beseitigen. Dagegen spricht schon, daß Einkommensunterschiede und somit auch Einkommensgefälle zwischen Ehepartnern selbst dann bestehen bleiben können, wenn alle jungen Menschen die gleichen Ausbildungschancen haben und die einkommensmäßigen Diskriminierungen der Frauen durch gleiche Entlohnung gleicher Leistungen beseitigt sind. Dagegen spricht auch, daß nicht an jedem beliebigen Ort zu jedem beliebigen Zeitpunkt jeder beliebige Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Insofern gibt es aus diesen oder anderen Gründen keine familienpolitisch „optimale Lösung" in dem Sinne, daß alle vollständigen und unvollständigen Familien (Ehepaare und Alleinerziehende mit Kindern) eine „von allen Zwängen freie Entscheidung über Erwerbstätigkeit und/oder Familientätigkeit" treffen können. Versucht werden kann nur, durch familienpolitische Maßnahmen die gravierendsten Zwänge „in der richtigen Richtung" abzubauen.

Dies bedeutet konkreter gesprochen: Es muß unter Bezug auf die unter 5. genannten Problemlagen durch familienpolitische Maßnahmen versucht werden zu erreichen,

— daß die Familientätigkeit als eine der Erwerbstätigkeit gleichwertige Tätigkeit gelten kann;

— daß die in den Familien beobachtbare Tendenz, die Familientätigkeit der Frau zuzuweisen, reduziert wird;

— daß sich die Fälle, in denen allein aus finanziellen Gründen Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit kombiniert werden, vermindern lassen;

— daß die zumeist für die Frau geltende Doppelbelastung von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit, sofern beide Ehepartner erwerbstätig bleiben, zurückgenommen wird;

— daß Alleinerziehende nicht allein aus finanziellen Gründen gezwungen sind, Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit nebeneinander aufrechtzuerhalten.

1.2 Unternehmenspolitische Perspektive

Familienpolitik kann nicht als alleinige Aufabe der staatlichen Instanzen angesehen werden. Vielmehr liegt eine familienpolitische Verantwortung bei allen Institutionen, die — wie z.B. die Tarifvertragsparteien und die Unternehmungen — durch ihre Handlungen und Unterlassungen die Lebenslage von Familien beeinflussen. Es kann kein Zweifel bestehen, daß wechselseitige Beziehungen zwischen der Familie und der Arbeitswelt bestehen. Ein bedeutender Teil der Unternehmenspolitik hat familienpolitische Auswirkungen: die Personaleinsatzpolitik, die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, insbesondere die Lohnpolitik, die Ausbildungspolitik und die betriebliche Sozialpolitik.

Betriebliche Sozialpolitik war und ist nicht nur Politik zur Verbesserung der Einkommenslage der Arbeitnehmer, sondern darüber hinausgehend Politik der Lebenslageverbesserung, die sich auch auf den Familienbereich erstreckt. Historisch gesehen hatte die betriebliche Sozialpolitik für die staatliche Sozialpolitik — nicht zuletzt in bezug auf familienpolitische Maßnahmen wie Wohnungsversorgung, Siedlungsreformen und Familienbetreuung — Vorreiterfunktion. In der Gegenwart scheint ihr wegen der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eher die Funktion zuzufallen, die staatliche Sozialpolitik zu ergänzen und Lücken der staatlichen Sozialpolitik zu schließen. Ihren heutigen Stellenwert jedoch hinreichend präzis abzuschätzen, ist wegen unzureichender Datenlage äußerst schwierig.

Die Funktion betrieblicher Sozialpolitik, insbesondere betrieblicher Familienpolitik, die staatliche Sozialpolitik zu ergänzen, bleibt für die Effektivität der staatlichen Familienpolitik wichtig. Für die Entwicklung und den Ausbau rationaler familienpolitischer Konzepte ist daher die Kenntnis der familienpolitischen Maßnahmen und der familienpolitischen Effekte der Unternehmenspolitik eine wichtige Voraussetzung. Es ist nämlich nicht auszuschließen, daß hier nach wie vor Aktivitäten stattfinden, die als bedarfs- und problemorientierte familienpolitische Leistungen die staatliche Familienpolitik interessieren könnten. Bei ausreichender Kenntnis der für die staatliche Familienpolitik relevanten Maßnahmen und Wirkungen der Unternehmenspolitik ergibt sich u.U. bei den Trägern der staatlichen Politik die Möglichkeit, die Lebenslage von Familien über die Beeinflussung unternehmerischer Verhaltensweisen indirekt zu beeinflussen. Zudem hängt die Wirksamkeit auch staatlicher familienorientierter Maßnahmen davon ab, ob sie durch unternehmenspolitische Aktivitäten verstärkt, nicht berührt oder aber beeinträchtigt werden.

Eine staatliche Familienpolitik, die die familienpolitisch relevantesten Maßnahmen der Unternehmenspolitik, insbesondere der betrieblichen

Sozialpolitik, berücksichtigen möchte, stößt jedoch auf derzeit noch eng gezogene **Informationsgrenzen.** Eine Informationsgrundlage über den Komplex familienorientierter Leistungen der Unternehmen — darunter sind alle unternehmerischen Maßnahmen einzuordnen, die geeignet erscheinen, die Aufgabenerfüllung der Familie direkt oder indirekt zu unterstützen — sind zwar Veröffentlichungen der Unternehmungen über ihre Sozialleistungen in Form sog. Sozialbilanzen. Hier wird vor allem über monetäre Leistungen aller Art (wie z.B. Heiratsbeihilfen, Geburtsbeihilfen, Kinderzuschüsse, Ausbildungsbeihilfen, Mietzuschüsse), aber auch über einschlägige Sachleistungen (wie z.B. die Bereitstellung von Firmenerholungsheimen, Firmenwohnungen, Betriebskindergärten, betrieblichen Familienberatungsstellen) berichtet. Bedauerlicherweise legen jedoch bisher nur wenige deutsche Unternehmen Sozialbilanzen vor. Soweit in den veröffentlichten Sozialbilanzen über familienorientierte Leistungen Angaben vorliegen, bleiben manche Informationsbedürfnisse deswegen unbefriedigt, weil diese Sozialbilanzen eine stark aggregierte Form aufweisen.

Diese eindeutig unbefriedigende Datenlage hat den Beirat — wie schon in seinem Gutachten „Leistungen für die nachwachsende Generation" — veranlaßt, sich auch in diesem Gutachten nicht weitergehend mit den familienpolitisch relevanten und familienpolitischen Maßnahmen der Unternehmen zu beschäftigen, obwohl er der Meinung ist, daß diesem Bereich nicht-staatlicher Familienpolitik großes Gewicht zukommen sollte. Wegen der nicht zu übersehenden Bedeutung des damit verbundenen Problems würde es der Beirat sehr begrüßen, wenn Versuche unternommen und Bemühungen gefördert würden, möglichst bald zu einer Gesamtübersicht über **alle** familienorientierten Leistungen der Unternehmen zu gelangen.

Der familienpolitischen Verantwortung der Unternehmungen eröffnet sich neben dem Feld familienorientierter Geld- und Sachleistungen ein weiteres aktuelles Aktionsfeld in Gestalt der „neuen Arbeitszeitpolitik" im Sinne einer Re-Individualisierung der Arbeitsverträge. Freilich ist dieses Feld ohne eine aktive Beteiligung der Gewerkschaften nicht zu erschließen.

Unter „neuer Arbeitszeitpolitik" wird eine „optionale, individuelle Arbeitszeitverkürzung durch Flexibilisierung" verstanden, eine **Politik** also, die **individualisierte flexible Arbeitszeitregelungen** ermöglicht. Als wichtigste Aktionsfelder für diese Variante von Arbeitszeitpolitik gelten die Erweiterung der flexiblen Altersgrenze, die Teilzeitarbeit und der Langzeiturlaub. Soweit vermehrt Teilzeitarbeit gewünscht wird — und das gilt für einen erheblichen Teil der hier Nachfrage entfaltenden Personen (für ca. die

Hälfte der vollerwerbstätigen Frauen, 20% der erwerbstätigen Männer und mehr als Dreiviertel der nichterwerbstätigen Frauen mit dem Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit) —, wird häufig nicht die traditionelle Halbtagsarbeit, die sich über 20 Wochenstunden erstreckt und meist am Vormittag geleistet wird, sondern ein Arbeitszeitvolumen nachgefragt, das sich variabel zwischen der halben und vollen Wochenstundenzahl entfaltet.

Damit stellt sich ein Problem, das zwischen den Tarifpartnern sehr kontrovers erörtert wird. Es geht vor allem um die Frage, ob eine Re-Individualisierung der Arbeitsverträge gegen die Schutzinteressen der Arbeitnehmer verstößt. Es werden, insbesondere von gewerkschaftlich orientierten Autoren, Befürchtungen geäußert, die kollektive Interessenwahrnehmung könne damit unterlaufen werden. Ohne Zweifel wird eine Politik der Arbeitszeitflexibilisierung, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit — oder auch unter diesem Aspekt — Arbeitszeitwünsche zu realisieren, nur auf der Unternehmensebene abzuwickeln sein. Es zeigt sich zudem, daß nicht lediglich die „chronometrische" Dimension von Interesse ist. Zusätzlich ist die „chronologische" Dimension von Belang, da über die Lage der Arbeitszeit im täglichen Zeitmuster sowie ihre Verteilung auf die Gesamt-Arbeitszeit zu befinden ist. Was realisierbar ist, muß in den Unternehmen vor Ort festgestellt werden. Es geht darum, auszuloten, inwieweit man in der Lage und willens ist, mit neuartigen flexiblen und individualisierten Arbeitszeitregelungen zu experimentieren.

Bemühungen, den potentiellen Gegensatz zwischen „neuer" Arbeitszeitpolitik, die individualisierte, flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen soll, und der „alten", am Arbeitsschutzgedanken orientierten Arbeitszeitpolitik zu überbrücken, verweisen darauf, daß diese beiden Varianten von Arbeitszeitpolitik nicht miteinander konkurrieren, sondern sich zueinander eher komplementär verhalten. Sie betonen, daß auch für flexible Arbeitszeiten kollektive Regelungen getroffen werden können. Voraussetzung sei, daß Arbeitszeitregelungen, die individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnen, „hinsichtlich ihrer Bedingungen und ihres Rahmens, in dem sie Anwendung finden, der gleichen Gestaltungsprozedur ... wie alle konventionellen Arbeitszeitordnungen, und natürlich den gleichen Regelmechanismen zum Schutz vor Mißbrauch, Pervertierung oder selektiver Anwendung" unterliegen (Mertens, 1979). Damit würden auch flexible Arbeitszeiten tarifvertraglich regelbar.

Mit dem Begriff einer „integrierten Arbeitszeitpolitik" wird für ein arbeitszeitpolitisches Gesamtkonzept plädiert, das standardisierte **und** nicht standardisierte Arbeitszeit umfaßt. Es soll die „unter Arbeitsschutzgedanken zentrale Höchstarbeitszeit" erhalten bleiben, darunter jedoch den Arbeitnehmern „eine Bandbreite von Arbeitszeitvolumina" angeboten werden, „die sie ebenfalls in den Genuß der tarifvertraglich vereinbarten Leistungen kommen läßt". So entstünde ein **Bandbreitenmodell**, welches zum einen die Beachtung sozialpolitischer Mindeststandards (z.B. Mindestarbeitszeit gemäß Sozialversicherungsfreigrenzen) gewährleistet. Zum anderen eröffnete es die Möglichkeit, in Tarifverhandlungen **einheitliche** arbeitszeitpolitische Forderungen durchzusetzen unabhängig vom Zeitstatus der Beschäftigten, d.h. unabhängig davon, welche tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer vereinbart wurde: So wird z.B. eine prozentuale Arbeitszeitverkürzung möglich, die **alle** Arbeitszeitformen gleichermaßen erfaßt. Eine stundenweise Wochenarbeitszeitverkürzung berührt hingegen derzeit viele Teilzeitkräfte arbeitszeitmäßig überhaupt nicht: „Im Bandbreitenmodell wird also der Regelungsgegenstand Lohn analogisiert, bei dem es — auf dem Hintergrund der Lohngruppenhierarchie — ebenfalls die Möglichkeit von prozentualen und Festbetragsforderungen und von daraus kombinierten Formen gibt" (Hoff, 1982).

Aktivitäten auf dieser Ebene können ohne die Notwendigkeit ergänzender Maßnahmen der öffentlichen Hand in Gang kommen.

Der Beirat begrüßt jede Initiative, die in diesem Bereich entfaltet wird.

2. Arbeitszeitregelungen als Instrument zur Entschärfung von Konflikten beim Zusammentreffen von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit

Um die möglichen Konflikte, die beim Zusammentreffen von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit auftreten können, weitgehend zu entschärfen, lassen sich verschiedene Kategorien von Maßnahmen denken. Auf der einen Seite sind Maßnahmen zu erwägen, die außerhalb der „Arbeitswelt" ansetzen und die durch Beeinflussung des gesellschaftlichen Umfeldes, in denen Familien leben, versuchen, die Kombination von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Zu diesen Maßnahmen zählen etwa Förderungen von Kindergärten, auch Betriebskindergärten, oder von Tagesmutter-Projekten. Auf der anderen Seite handelt es sich um Maßnahmen, die den Arbeitsprozeß unmittelbar zu beeinflussen suchen, also an der Erwerbstätigkeit ansetzen. Alle Maßnahmen, die gegenwärtig unter dem Stichwort einer (weiteren) „Humanisierung der Arbeitswelt" diskutiert werden, sind hier relevant, da jede physische und psychische Erleichterung in der Ausübung von Erwerbstätigkeit tendenziell auch positive Rückwirkungen auf das „Familienklima" innerhalb der Familien erwerbstätiger Väter und Mütter erwarten läßt. Einen wesentlichen Ausschnitt aus der „Humanisierung der Arbeitswelt" stellen alle die Maßnahmen dar, die auf eine Verbesserung der Arbeitszeitregelungen abzielen. Sie sind auch familienpolitisch von besonderem Interesse, da die Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit ganz entscheidend davon abhängt, ob und wie die Zeiterfordernisse der Familientätigkeit mit denen der Erwerbstätigkeit in Übereinstimmung gebracht werden können. Im folgenden soll dieser Aspekt der Humanisierung der Arbeitswelt im Vordergrund der Analyse stehen.

2.1 Verkürzung der Wochenarbeitszeit

Der Umfang der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit ist auch aus familienpolitischer Perspektive bedeutsam, da dadurch für Eltern (Väter und/oder Mütter), die als Vollzeitbeschäftigte tätig sind, der Spielraum **möglicher** Familientätigkeit in allgemeiner, rein quantitativer Form abgesteckt wird. Dabei muß und kann zunächst offenbleiben, ob und in welchem Ausmaß dieser Spielraum auch tatsächlich für Familientätigkeit genutzt wird und genutzt werden kann.

Gegenwärtig beträgt die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in der Bundesrepublik Deutschland 40 Stunden; dieser Regelung unterliegen rund 94 % der von Arbeitnehmern eingegangenen Arbeitsverhältnisse (BMA, 1981, S. 1 ff.). Aber selbst wenn man von dem Sonderproblem der Schichtarbeit noch absieht, ist der allgemeine Spielraum der Vollzeitbeschäftigten für Familientätigkeit rein quantitativ enger, als es der Hinweis auf die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nahelegen mag. Dafür lassen sich drei Gründe anführen. Erstens ist die faktische Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten teilweise höher als die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit. In der Bundesrepublik Deutschland waren 1980 von den männlichen Beschäftigten 68 % entsprechend der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, jedoch 28 % über 40 Wochenstunden beschäftigt; von den weiblichen Beschäftigten waren 46 % entsprechend der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden, jedoch 14 % über 40 Wochenstunden beschäftigt. Zweitens wird der allgemeine Spielraum der Vollzeitbeschäftigten für Familientätigkeit quantitativ durch die Wegezeiten zum Arbeitsplatz eingeschränkt; 1980 hatten in der Bundesrepublik Deutschland 38 % der männlichen sowie 46 % der weiblichen Erwerbstätigen Wegezeiten (von der Wohnung zum Arbeitsplatz, also in einer Richtung) zwischen 16 und 30 Minuten, und 42 % der männlichen sowie 37 % der weiblichen Erwerbstätigen Wegezeiten zwischen 31 und 45 Minuten (BMA, 1981, S. 70). Und schließlich drittens wird der allgemeine Spielraum der Vollzeitbeschäftigten für Familientätigkeit — in einem allerdings kaum exakt quantifizierbaren Umfang — durch außerhäusliche „Nebentätigkeiten" eingeschränkt, die von Vollzeitbeschäftigten „nach Feierabend" oder an Samstagen übernommen werden.

Verglichen mit einer Zeit, in der die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Regelfall noch 48 Stunden betrug, kann heute für die Mehrzahl der Vollzeitbeschäftigten von einem merklich größeren Spielraum für Familientätigkeit ausgegangen werden, selbst dann wenn man unterstellt, daß im Durchschnitt die Wegezeiten (infolge einer veränderten Siedlungsstruktur) und der Umfang der Nebentätigkeiten inzwischen zugenommen haben. Andererseits ist nicht zu bestreiten, daß bei acht (oder mehr) Arbeitsstunden an fünf (oder mehr) Wochentagen und täglichen Wegezeiten zum und vom Arbeitsplatz (also in beiden Richtungen zusammen) zwischen rund 30 und 90 Minuten der allgemeine Spielraum der Vollzeitbeschäftigten für Familientätigkeit weiterhin stark beengt ist. Dies gilt vor allen Dingen auch unter dem zusätzlichen Gesichtspunkt, daß ein Vollzeitbeschäftigter, der etwa 9 oder mehr Stunden nicht zu Hause ist, eine ganze Anzahl von Arten der Familientätigkeit, die durch den spezifischen Tagesrhythmus der Familientätigkeit — vor allem bei kleineren Kindern — bestimmt sind, de facto gar nicht übernehmen kann (selbst wenn er will).

Eine allgemeine weitere Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit — beispielweise auf 35 Wochenstunden — wird in der öffentlichen Diskussion zumeist nicht mit familienpolitischen Zielsetzungen begründet. Dies ist auch verständlich, wenn man bedenkt, daß erstens ganz andere, vor allem auch arbeitsmarktpolitische Begründungen eine Rolle spielen können (wobei die Stichhaltigkeit derartiger Begründungen hier nicht erörtert werden kann), daß zweitens eine generelle Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit alle Vollzeitbeschäftigten ganz unabhängig von ihrem Familienstatus betrifft, und daß drittens eine generelle Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit in der diskutierten Größenordnung den allgemeinen, rein quantitativ definierten Spielraum der Vollzeitbeschäftigten für Familientätigkeit nur mäßig ausweitet. Gerade dieses dritte Argument hat zweifellos eine gewisse familienpolitische Ambivalenz. Denn wenn auch Übereinstimmung dahingehend bestehen mag, daß auf diesem Wege der genannte Spielraum „nur mäßig" ausweitbar ist, läßt sich doch hinzufügen, daß so viel „immerhin" erreichbar ist. Dadurch wird das dritte Argument zu einer Begründung dafür, eine allgemeine weitere Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zumindest **auch** unter familienpolitischer Perspektive zu sehen.

Somit läßt sich als allgemeine These vertreten: Eine weitere Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit erhöht den allgemeinen, rein quantitativen Spielraum der Vollzeitbeschäftigten für Familientätigkeit, sofern als Nebenbedingungen erfüllt sind, daß mit der Senkung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auch die faktische Arbeitszeit wenigstens auf Dauer und im Durchschnitt sinkt, und außerdem die Wegezeiten zum Arbeitsplatz, die Nebentätigkeiten sowie die für die Regeneration benötigte Zeit wenigstens im Durchschnitt nicht (weiter) zunehmen. Dabei ist zu bedenken, daß die Erfüllung dieser Nebenbedingungen in vielen Fällen kaum oder nur schwer durch direkte staatliche Eingriffe durchsetzbar ist, und im Falle der Durchsetzbarkeit Bedenken gegen einen entsprechenden staatlichen Eingriff auftauchen. Beispielsweise wäre es zwar „technisch" möglich, eine Erwerbstätigkeit über die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus für männliche und weibliche Vollzeitbeschäftigte mit Kindern (bis zu einem bestimmten Alter) zu verbieten. Andererseits stehen dem nicht nur grundsätzliche Bedenken, die Entscheidungsfreiheit der Vollzeitbeschäftigten nach deren Familienstatus zu differenzieren, entgegen, sondern auch ganz „pragmatische" Erwägungen wie die, daß dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Vollzeitbeschäftigten mit Kindern gegenüber den übrigen Vollzeitbeschäftigten auf dem Arbeitsmarkt tendenziell verschlechtert würde (wenn beispielsweise Überstunden von den Arbeitgebern „erwartet" werden),

und daß gegebenenfalls gerade Vollzeitbeschäftigte mit Kindern aus finanziellen Gründen an der Ableistung von Überstunden interessiert sein können.

Sind die genannten Nebenbedingungen erfüllt, läßt sich die familienpolitische Relevanz einer allgemeinen Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf beispielsweise 35 Wochenstunden für einen Vollzeitbeschäftigten, dessen faktische Arbeitszeit mit der jeweils geltenden tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit übereinstimmt, daran verdeutlichen, daß die Möglichkeiten zur Verteilung der Arbeitszeit über die Woche oder über einen größeren Zeitraum zunehmen, ohne daß die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden wesentlich überschritten wird: Neben dem „Normalfall" einer gleichmäßigen Verteilung auf 5 Arbeitstage (5x7 Stunden) ist etwa eine gleichmäßige Verteilung auf 4 Arbeitstage (4x8 Stunden 45 Minuten) oder beispielsweise auf zwei Wochen in der Weise denkbar, daß in der einen Woche 30 Arbeitsstunden, in der anderen 40 Arbeitsstunden erbracht werden. Derartige Möglichkeiten verbessern — sofern sie in den Unternehmungen realisierbar sind — zumindest in der Tendenz die Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Vollzeitbeschäftigung; der zuletzt genannte Fall kann vor allem bedeutsam sein, wenn beide Ehepartner Vollzeitbeschäftigte sind und diese sich in der schwerpunktmäßigen Belastung mit Familientätigkeit wöchentlich abwechseln wollen.

Vor dem Hintergrund derartiger „Zeitmodelle" darf jedoch die Möglichkeit, mit einer allgemeinen Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auch familienpolitische Zielsetzungen zu verfolgen, nicht überschätzt werden. Neben der Tatsache, daß die oben genannten Nebenbedingungen — parallele Verkürzung der faktischen Arbeitszeit, kein Anwachsen der durchschnittlichen Wegezeiten und Nebentätigkeiten — eben nicht notwendigerweise als erfüllt angesehen werden können, sind mehrere Sachverhalte zu bedenken.

1. Der Zuwachs der nicht durch Erwerbstätigkeit, Wegezeiten und Nebentätigkeit ausgefüllten Zeit stellt bis zu einem gewissen Grade nur dann eine potentiell für Familientätigkeit zur Verfügung stehende Zeit dar, wenn nicht gleichzeitig die zur persönlichen Regeneration des Vollzeitbeschäftigten benötigte Zeit wächst. In diesem Zusammenhang sind Maßnahmen zur weiteren „Humanisierung der Arbeitswelt", soweit darunter nicht nur eine Arbeitszeitverkürzung verstanden wird, bedeutsam, da sie geeignet sind, die zur Regeneration des Vollzeitbeschäftigten benötigte Zeit tendenziell zu senken. Im übrigen darf allerdings nicht übersehen werden, daß Regeneration auch **durch** Familientätigkeit erreichbar ist — und dies im allgemeinen um so mehr, je positiver die Familientätigkeit durch den einzelnen bewertet wird.

2. Damit ist bereits ein weiterer Gesichtspunkt angesprochen, der sich so verallgemeinern läßt: Die allgemeine Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit ist auch bei Geltung der Nebenbedingungen familienpolitisch nur relevant, wenn die Vollzeitbeschäftigten auch **bereit** sind, den quantitativ vergrößerten Spielraum für Familientätigkeit in dieser Weise zu nutzen. Hier sind drei familiale Situationen zu unterscheiden: (a) Alleinstehende Mütter oder Väter, die vollzeitbeschäftigt sind, werden im Regelfall unter dem Druck der gegebenen Umstände den durch Senkung der Wochenarbeitszeit erhöhten Spielraum auch faktisch für Familientätigkeit nutzen. In diesem Fall ist die „Bereitschaft zur zusätzlichen Familientätigkeit" eher Ausdruck einer besonderen Zwangslage als einer freien Entscheidung. (b) Einer der (Ehe-)Partner ist vollzeitbeschäftigt, und dies bedeutet bei den gegenwärtigen Verhältnissen im allgemeinen, daß der (Ehe-)Mann vollzeitbeschäftigt ist. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit läßt in diesen Situationen durchaus offen, ob der Mann zur Übernahme (zusätzlicher) Familientätigkeit bereit ist; bei der gegenwärtig offenbar noch vielfach bestehenden abwertenden Einstellung von Männern gegenüber der Familientätigkeit kann damit nicht notwendigerweise gerechnet werden. Ein Einstellungswandel gegenüber der Familientätigkeit scheint sich am ehesten bei den Männern zu vollziehen, deren Frauen ebenfalls — im Rahmen einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung — erwerbstätig sind (vgl. Schlösser, 1981, S. 105). (c) Sind beide (Ehe-)Partner vollzeitbeschäftigt und wird die Wochenarbeitszeit allgemein gesenkt, besteht bei den gegenwärtig noch eher anzunehmenden Verhaltensmustern die Gefahr, daß nur die Frau, nicht aber der Mann zur Übernahme zusätzlicher Familientätigkeit bereit ist, obwohl — wie zuvor schon erwähnt — gerade hier am ehesten mit einem entsprechenden Einstellungswandel der Männer zu rechnen ist.

3. Die familienpolitische Relevanz einer allgemeinen Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf etwa 35 Wochenstunden darf allerdings auch dann, wenn die (Ehe-)Partner die Familientätigkeit gleich hoch bewerten, nicht überschätzt werden. Denn in diesem Fall gilt weiterhin, daß der spezifische Tagesrhythmus für Familientätigkeit — vor allem, wenn die Kinder noch relativ klein sind — mit dem „Block" der Erwerbstätigkeit zuzüglich Wegezeiten nicht oder nur partiell in Einklang zu bringen ist.

4. Formal betrachtet wäre eine Entschärfung derartiger Konflikte tendenziell durch eine massive Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit — etwa auf 20 Wochenstunden — möglich. Beim gegenwärtigen Stand und bei der voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsproduktivität ist dieser Gedanke jedoch utopisch. Auch muß damit gerechnet werden; daß viele Erwerbstätige eine solche Arbeitszeit als unter-

optimal ansehen würden, so daß mit einer, wenn auch schwerlich genau bestimmbaren Grenze gerechnet werden muß, von der ab eine Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auch langfristig zu keiner weiteren Senkung der faktischen Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten mehr führen wird, und damit die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit analog einem zu niedrigen Diskontsatz „den Kontakt mit dem Markt verliert".

Diese Überlegungen zusammenfassend kann auch gesagt werden: Eine allgemeine Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit kann nur unter starken Restriktionen auch als Mittel der Familienpolitik interpretiert werden. Die Teilzeitarbeit ist hier wesentlich elastischer zu handhaben — worauf noch zurückzukommen sein wird.

2.2 Gestaltung der Schichtarbeit für Vollzeitbeschäftigte

Ein Sonderproblem der Vollzeitbeschäftigung stellt die Schichtarbeit von vollzeitbeschäftigten Vätern und/oder Müttern auch unter familienpolitischer Perspektive dar, da sowohl die Lage des Zeitraumes, in dem die Schichtarbeit zu leisten ist (insbesondere Nachtschicht, Schicht an Sonn- oder Feiertagen), als auch der Übergang von einem Zeitraum zum anderen (z. B. auch der Übergang von der Frühschicht zur Spätschicht) den Tagesablauf innerhalb einer Familie erheblich belasten kann.

In der Bundesrepublik Deutschland leisten gegenwärtig von den erwerbstätigen Männern 10 % „jeden Arbeitstag", 3 % „oft" und 1 % „gelegentlich" Schichtarbeit; insgesamt sind also 14 % der erwerbstätigen Männer Schichtarbeiter. Von den erwerbstätigen Frauen leisten 3 % „jeden Arbeitstag", 2 % „oft" und 1 % „gelegentlich" Schichtarbeit; insgesamt sind also 6 % der erwerbstätigen Frauen Schichtarbeiter (BMA, 1981, S. 42ff.). Da die Schichtarbeit von Teilzeitbeschäftigten verschwindend gering ist — nur 1 % der Teilzeitbeschäftigten leistet „täglich" oder „oft" Schichtarbeit —, können die zuvor genannten Prozentzahlen im großen und ganzen als Charakterisierung des Umfangs der Schichtarbeit von Vollzeitbeschäftigten gelten. Hinzu kommt, daß die Schichtarbeit von Vollzeitbeschäftigten teilweise sowohl mit überdurchschnittlich langen Wochenarbeitszeiten als auch mit Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit zusammenfällt: 12 % von ihnen arbeiten 42 und mehr Stunden pro Woche; 32 % von ihnen haben auch Sonn- und Feiertagsschichten (Neumann/Süßmuth, 1983).

Es ist naheliegend — und empirische Untersuchungen scheinen dies zu bestätigen (vgl. Schlösser, 1981, S. 102ff.) —, daß die Einschätzung der Schichtarbeit seitens der Schichtarbeiter und ihrer Familien unterschiedlich ausfällt.

Subjektiv wird von Familien Schichtarbeit vielfach akzeptiert. Für diese Einschätzung sind mehrere Faktoren ausschlaggebend: verfügbare Alternativen, Organisation des Familienlebens und Arbeitszufriedenheit.

Es spielt auch eine Rolle, um welche Art der Schicht es sich handelt. Die Frühschicht, die am ehesten der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten ohne Schichtarbeit entspricht, wird von den Schichtarbeitern als relativ befriedigende Arbeitszeit empfunden, und dies auch deshalb, weil dadurch eine intensivere Beschäftigung mit den Kindern an den Nachmittagen möglich wird. Hingegen wird die freie Zeit während der Spätschichtwoche überwiegend nicht als „Freizeit" oder „Zeit für Familientätigkeit", sondern als „verlorene Zeit" angesehen. In den Augen vieler Schichtarbeiter wird die Beeinträchtigung des Familienlebens in der Spätschichtwoche als das Hauptproblem betrachtet. Noch gravierender ist dies während der Nachtschichtwoche. Hier wird das Familienleben weitgehend von den (oft vergeblichen) Bemühungen des Schichtarbeiters um die eigene Regeneration bestimmt. Kaum ein Schichtarbeiter sieht sich während dieser Zeit in der Lage, am Geschehen in der Familie Anteil zu nehmen.

Insgesamt ist zweifellos die These vertretbar, daß die Schichtarbeit Vollzeitbeschäftigter zumindest aus familienpolitischer Perspektive außerordentlich problematisch ist. Dies gilt bereits, wenn einer der (Ehe-)Partner innerhalb vollständiger Familien Schichtarbeiter ist, um so mehr jedoch, wenn beide (Ehe-)Partner mit Kindern oder alleinstehende Väter oder Mütter vollzeitbeschäftigte Schichtarbeiter sind. Andererseits ist ein bestimmtes Ausmaß an Schichtarbeit innerhalb einer modernen Industriegesellschaft unausweichlich. Die wichtigsten Gründe dafür sind: (a) Schichtarbeit kann aus technologischen Gründen zwingend sein (Standardbeispiel: „Hochofen"). (b) Schichtarbeit kann zur Aufrechterhaltung eines bestimmten Mindestangebots an Waren und Dienstleistungen „rund um die Uhr" zwingend sein: Elektrizitätsversorgung, Sicherheitsbestimmungen (Polizei, Feuerwehr), Krankenversorgung, Angebot an öffentlichen Verkehrsleistungen und vieles andere mehr. (c) Schichtarbeit kann aus Gründen des nationalen und internationalen Wettbewerbs und damit letztlich auch zur Erhaltung von Arbeitsplätzen notwendig sein, sofern erst durch Schichtarbeit und entsprechend stärkere zeitliche Ausnutzung der Produktionsanlagen eine „wettbewerbsfähige" Kostendegression erreicht wird. Der negativen familienpolitischen Bewertung der Schichtarbeit Vollzeitbeschäftigter steht somit die Unabdingbarkeit eines bestimmten Ausmaßes an Schichtarbeit gegenüber, das möglicherweise mit weiterer Verbreitung automatischer Prozeßsteuerung noch zunehmen wird. Wird in einem rigorosen Verbot von Schichtarbeit vollzeitbeschäftigter Väter und Mütter (mit betreuungsbedürftigen Kindern) keine realistische Lösung des Problems gesehen, weil dadurch nicht nur die Arbeitsmarktchancen, sondern bereits bis zu einem gewissen Grade die Berufswahl dieser Personengruppe in stärkerem Maße eingeschränkt würde, bleibt nur zu fragen, welche familienpolitisch motivierten Maßnahmen denkbar sind, um die im Regelfall negativen Auswirkungen der Schichtarbeit Vollzeitbeschäftigter auf das Familienleben so weit wie möglich abzubauen. Der Gestaltungsspielraum scheint allerdings nicht groß zu sein.

Der Schichtwechsel im Dreischichtsystem mit achtstündiger Schicht findet üblicherweise um 6, 14 und 22 Uhr statt. Eine Verschiebung des Schichtwechsel um eine Stunde (mit 7 Uhr beginnend) dürfte in den meisten Fällen dem sonstigen Tagesrhythmus des Familienlebens entgegenkommen und deshalb zu befürworten sein. Dies gilt entsprechend für Zweischichtsysteme mit achtstündiger Schicht.

Sind beide (Ehe-)Partner erwerbstätig und einer von ihnen oder sogar beide vollzeitbeschäftigte Schichtarbeiter, wird das Problem der Abstimmung der Arbeitszeiten der (Ehe-)Partner, das ein wesentlicher Grund für die Unzufriedenheit vieler Schichtarbeiter mit ihrer Arbeit ist, besonders dringlich. Dieses Problem ist jedoch nicht auf überbetrieblicher Ebene, also durch allgemeine Regelungen, lösbar, weil die individuellen Vorstellungen über eine befriedigende Anpassung der betrieblichen Arbeitszeiten entsprechend den unterschiedlichen familiären Situationen zu verschieden sind. Es ist jedoch denkbar, daß auf innerbetrieblicher Ebene durch Vereinbarungen, die den individuellen Wünschen der Schichtarbeiter entgegengekommen, zumindest die krassesten Überschneidungen der betrieblichen Arbeitszeiten der (Ehe-)Partner vermieden werden könnten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß die sogenannte „Gegenschicht" — bei der Vater und Mutter vollzeitbeschäftigte Schichtarbeiter sind und im Betreib sowie in der Familie zeitlich wechselseitig tätig sind — zwar das Problem der zeitlichen Kollision löst, jedoch Probleme bestehen läßt, die aus der die partnerschaftlichen Beziehungen belastenden Tatsache erwachsen, daß beide (Ehe-)Partner überhaupt vollzeitbeschäftigte Schichtarbeiter sind.

Um die Schichtarbeit für den Schichtarbeiter unmittelbar weniger belastend zu gestalten und besser an die familiären Belange anzupassen, ist es naheliegend zu prüfen, ob die Verhältnisse nicht durch Kürzung der Schichtdauer — zunächst bei gegebener Wochenarbeitszeit von etwa 40 Stunden — verbessert werden können. Unter diesem Gesichtspunkt soll nur ein Fall mit einer merklichen Reduzierung der Schichtdauer von 8 auf 6 Stunden geprüft werden, zumal nur von einer gewissen „Merklichkeit" dieser Art auch eine spürbare Verbesserung des zeitlichen Dispositions-

spielraumes sowie eine allgemeine Abschwächung der durch die Schichtarbeit verursachten sonstigen Belastungen innerhalb der Familien erwartet werden kann.

Der rein technische Übergang zur Schichtdauer von 6 Stunden bedeutet für eine Unternehmung, die bislang im Zweischichtsystem (2 mal 8 Std.) gearbeitet hat, daß sie entweder bei Beibehaltung des Zweischichtsystems die Produktionskapazität täglich weniger auslastet (statt 16 nur noch 12 Stunden) oder zum Dreischichtsystem übergehen muß, damit nun zwei Schichtwechsel hat und die Produktionskapazität täglich länger nutzt — statt 16 Stunden (2 mal 8 Std.) nunmehr 18 Stunden (3 mal 6 Std.). Für eine Unternehmung, die bislang im Dreischichtsystem (3 mal 8 Std.) gearbeitet hat, ergibt sich ein Vierschichtsystem (4 mal 6 Std.), so daß sich bei konstanter Kapazitätsauslastung die Zahl der Schichtwechsel von drei auf vier erhöht. Eine Verringerung der Kapazitätsauslastung (bei Beibehaltung des Zweischichtsystems) oder eine Erhöhung der Zahl der Schichtwechsel bedeutet in der Tendenz unter sonst gleichen Bedingungen eine Erhöhung der Produktionskosten; dem steht gegenüber, daß jeweils die 7. und 8. Stunde einer Schicht mit der tendenziell geringsten Grenzproduktivität pro Stunde (und erhöhtem Unfallrisiko) wegfällt, so daß selbst bei gegebener Arbeitsintensität in den ersten sechs Stunden einer Schicht die durchschnittliche Arbeitsproduktivität pro Schicht steigt und insoweit die Lohnstückkosten abnehmen. Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, daß beim allgemeinen Übergang von einer Achtstunden- zur Sechsstundenschicht entgegengerichtete Kräfte auf die Produktionskosten (selbst bei gegebener Arbeitsintensität in den jeweils ersten 6 Std. einer Schicht) einwirken und somit in der Tendenz mit relativ geringen Veränderungen der Produktionskosten gerechnet werden kann. Zweifellos können durch derartige allgemeine Erwägungen nicht die Ausnahmen im Einzelfall mit merklichen positiven oder negativen Salden veränderter Produktionskosten ausgeschlossen werden. Im ganzen betrachtet dürfte es jedoch berechtigt sein, von der Annahme auszugehen, daß der allgemeine Übergang von der Achtstunden- zur Sechsstundenschicht von der Produktionskostenseite her „verkraftbar" ist und insofern nichts gegen einen solchen Übergang spricht.

Aus der Perspektive eines vollzeitbeschäftigten Schichtarbeiters ergeben sich mit dem Übergang zur Sechsstundenschicht folgende Veränderungen. Hat er bislang im Zweischicht- oder Dreischichtsystem nur von montags bis freitags 5 Schichten zu 8 Std. gearbeitet, müßte er — um die Wochenarbeitszeit annähernd konstant zu halten — nun 6 oder 7 Schichten zu 6 Std. arbeiten; dies setzt nicht nur die Bereitschaft der betreffenden Unternehmungen voraus, nunmehr auch samstags (und gegebenenfalls auch sonntags) die Tore zu öffnen, sondern bedeutet, daß die Schichtarbeiter bei einer Verkürzung der Schichtdauer zumindest einen zusätzlichen Arbeitstag haben. Damit ist der Samstag als „Familientag" nicht mehr in der bisherigen Weise realisierbar, und es ist fraglich, ob damit aus familienpolitischer Sicht etwas gewonnen wäre.

Hat der Schichtarbeiter bislang im Dreischichtsystem einer Unternehmung, die „rund um die Uhr" an allen sieben Wochentagen produziert, 5 Achtstundenschichten gearbeitet (und an zwei Tagen eine Freischicht gehabt), muß er beim Übergang zur Sechsstundenschicht zumindest auf eine Freischicht pro Woche verzichten, um mit 6 Sechsstundenschichten pro Woche die bisherige Wochenarbeitszeit in etwa aufrechtzuerhalten (statt 40 jetzt 36 Std.). Obwohl dieser Schichtarbeiter es auch bislang schon gewohnt war, wenigstens in gewissen Abständen auch samstags oder sonntags zu arbeiten, erhöht sich auch jetzt die Zahl der Wochentage, an denen er arbeiten muß. Insoweit treten hier bezüglich der Kürzung der Schichtdauer die gleichen familienpolitischen Bedenken auf wie in den zuvor diskutierten Fällen.

Derartige Bedenken werden im allgemeinen abgeschwächt, wenn die Kürzung der Schichtdauer mit einer allgemeinen Kürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit parallel geschaltet wird, und sofern die Schichtdauer im großen und ganzen eine der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entsprechende faktische Wochenarbeitszeit haben. Eine Reduzierung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden ist bei Aufrechterhaltung der Zahl der Schichten ohne weiteres mit 5 Siebenstundenschichten vereinbar. Wird jedoch in jedem Fall erst eine Sechsstundenschicht als Voraussetzung für eine merkliche Verbesserung der familiären Situation des Schichtarbeiters angesehen, gilt auch jetzt, daß erst 6 Sechsstundenschichten der neuen tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit annähernd entsprechen, so daß auch jetzt familienpolitisch noch nichts gewonnen ist. Andererseits ist nach Reduzierung dieser Wochenarbeitszeit eher das Argument vertretbar, 5 Sechsstundenschichten seien mit der neuen tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit „vereinbar", da der Abschlag von 35 auf 30 Wochenstunden ein „angemessenes Äquivalent" für die mit der Schichtarbeit verbundenen zusätzlichen Belastung darstelle. Familienpolitisch wäre diese Lösung wohl das Optimum dessen, was bei der Organisation der Schichtarbeit „herauszuholen" ist. Auch hier sollte bedacht werden, daß eine weitere (wesentliche) Senkung der Wochenstundenzahl für vollzeitbeschäftigte Schichtarbeiter die Gefahr eines „Umkippens" der Situation in sich birgt: Eine zu geringe Auslastung des Schichtarbeiters mit Arbeit kann auch zu neuen familiären Belastungen führen.

2.3 Ausweitung der gleitenden Arbeitszeit

Die Regelung der gleitenden Arbeitszeit erlaubt es den davon begünstigten Erwerbstätigen, den Zeitpunkt des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes bis zu einem gewissen Grade selbst zu bestimmen. Insofern ist die Ausnutzbarkeit gleitender Arbeitszeit eine vorzügliche Voraussetzung für den einzelnen Erwerbstätigen, Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit zeitlich besser aufeinander abstimmen zu können. Die gleitende Arbeitszeit ist deshalb familienpolitisch bedeutsam. Dies gilt selbstredend in erster Linie für die Vollzeitbeschäftigten und dies um so mehr, je höher die Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ist. Andererseits behält die gleitende Arbeitszeit als generelles flexibles Instrument der individuellen Zeitbudgetplanung auch ihre Bedeutung, sofern die Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten (weiter) abnimmt oder wenn der Erwerbstätige Teilzeitbeschäftigung vorzieht — selbst wenn zuzugeben ist, daß das Bedürfnis nach gleitender Arbeitszeit in der Tendenz unter sonst gleichen Bedingungen abnimmt, sofern die Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ihrerseits reduziert wird oder sich die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit verbessern.

Gemäß BMA (1981, S. 28) können in der Bundesrepublik Deutschland von den abhängig Beschäftigten 12 % von der Möglichkeit gleitender Arbeitszeit Gebrauch machen, wobei sich zwischen Männern und Frauen keine signifikanten Unterschiede zeigen. Dies ist jedoch der Fall, wenn nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenziert wird: 13 % der Vollzeitbeschäftigten und 6 % der Teilzeitbeschäftigten kommen in den Genuß der Regelung gleitender Arbeitszeit. Auch wenn das damit realisierte Niveau familienpolitisch noch unbefriedigend sein mag, geht wenigstens die relative Begünstigung der Vollzeitbeschäftigten in die richtige Richtung, da die gleitende Arbeitszeit für die Vollzeitbeschäftigten noch bedeutsamer ist als für die Teilzeitbeschäftigten. Andererseits haben unter den Schichtarbeitern nur 3 % die Möglichkeit, gleitende Arbeitszeiten auszunutzen. Da die Schichtarbeiter ganz überwiegend Vollzeitbeschäftigte sind, gilt, daß die übrigen Vollzeitbeschäftigten zu mehr als 13 % von der Regelung gleitender Arbeitszeit Gebrauch machen können (denn in der obigen Angabe „13 % der Vollzeitbeschäftigten" sind die vollzeitbeschäftigten Schichtarbeiter enthalten). Diese Diskrepanz in der Chance der Schichtarbeiter und der der übrigen Vollzeitbeschäftigten, gleitende Arbeitszeiten zu nutzen, ist familienpolitisch gesehen sehr unbefriedigend, da die vollzeitbeschäftigten Schichtarbeiter ohnehin schon die größeren Probleme in der Koordinierung von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit haben. Die offenbar bestehende Enge des organisatorischen Spielraumes der Unternehmungen, gleitende Arbeitszeit und Schichtarbeit zu kombinieren, die vor allem in dem relativ geringen Prozentsatz der Schichtarbeiter

mit gleitender Arbeitszeit zum Ausdruck kommt, dürfte auch einer nennenswerten Ausweitung der gleitenden Arbeitszeit für Schichtarbeiter im Wege stehen. Dies kann allerdings kein Argument gegen das familienpolitisch relevante, generelle Ziel sein, die Regelungen gleitender Arbeitszeit auszudehnen, wie und wo immer dies organisatorisch möglich ist.

Dies bedeutet einerseits, daß eine möglichst große Zahl der Vollzeitbeschäftigten (aber auch der Teilzeitbeschäftigten) die Möglichkeit haben sollte, gleitende Arbeitszeiten auszunutzen. Die gegenwärtig schwerpunktmäßige Verbreitung der Regelung gleitender Arbeitszeit — 20 % und mehr der Beamten und Angestellten, jedoch nur etwa 5 % der Arbeiter haben gleitende Arbeitszeiten (BMA, 1981, S. 29) — ist bis zu einem gewissen Grade ein Indikator dafür, wo am ehesten die Regelung der gleitenden Arbeitszeit weitere Bedeutung gewinnen könnte: im Verwaltungsbereich und den Wirtschaftssektoren im Dienstleistungsbereich. Gleichwohl sollten gerade deshalb vermehrte Anstrengungen unternommen werden zu prüfen, wie auch Arbeiter in größerem Umfang in den Genuß gleitender Arbeitszeiten kommen könnten. Hier liegt ein bisher praktisch nicht genutzter Aufgabenbereich der Tarifvertragsparteien. Es gibt keinen überzeugenden Grund, der gegen die Tarifierbarkeit von Regelungen gleitender Arbeitszeit spräche.

Das allgemeine Ziel, die Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit auszuweiten, bedeutet andererseits, das Verhältnis zwischen Gleitarbeitszeit und Kernarbeitszeit möglichst zugunsten der Gleitarbeitszeit zu verändern, obwohl nicht zu bestreiten ist, daß die Kernarbeitszeit aus organisatorischen Gründen ein bestimmtes (nicht generell fixierbares) Minimum nicht unterschreiten darf. Dadurch würde der Gesamtzeitraum an einem Tag, innerhalb dessen der Erwerbstätige seine individuelle Arbeitszeit wählen könnte, vergrößert und der Zeitraum der Kernarbeitszeit verkleinert. 1981 lag der durchschnittliche Beginn der Kernarbeitszeit für die Wochentage Montag bis Freitag bei 9.30 Uhr und das durchschnittliche Ende bei 16.00 Uhr; der durchschnittliche Umfang der Gleitarbeitszeit vor Beginn der Kernarbeitszeit beträgt 82 Minuten, nach Ende der Kernarbeitszeit 96 Minuten (BMA, 1981, S. 31). Je größer der Gesamtzeitraum vom Anfang der Gleitarbeitszeit am Vormittag bis zum Ende der Gleitarbeitszeit am Nachmittag ist und je mehr er damit die übliche Arbeitszeit pro Tag (etwa 8 Stunden) überschreitet, um so mehr Spielraum besteht prinzipiell für folgende Regelung: Der einzelne Arbeitnehmer kann innerhalb des Gesamtzeitraumes mehr als 8 Stunden „vor-" oder „abarbeiten", um an anderen Tagen weniger, gegebenenfalls gar nicht zu arbeiten (vgl. Teriet, 1980, S. 17 ff.). Dieser Spielraum ist allerdings auch erreichbar und ausdehnbar, wenn bei gegebenem Gesamtzeitraum von Anfang bis zum Ende der Gleitarbeitszeit die übliche Arbeitszeit pro Tag — in erster Linie als Folge neu-

er tarifvertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit — gesenkt wird (etwa auf 7 Stunden). Analoges gilt für Teilzeitbeschäftigte. Bei derartigen Lösungen muß allerdings bedacht werden, daß die Ausdehnung des genannten Gesamtzeitraumes pro Tag den Spielraum der individuellen Zeitbudgetplanung nur rein quantitativ beschreibt. Innerhalb der einzelnen Unternehmungen werden unterschiedliche organisatorische Restriktionen für die Ausnutzung dieses quantitativ definierten Spielraumes bestehen.

Die Einführung der gleitenden Arbeitszeit verursacht den einzelnen Unternehmungen zweifellos Kosten. Mittelfristig betrachtet stehen dem aber Vorteile gegenüber, die auch der Unternehmung zugute kommen können: Es ist mit sinkenden Fehlzeiten und weniger Arbeitszeitausfall infolge von Unpünktlichkeit der Arbeitnehmer zu rechnen; die faktischen Arbeitszeiten können reibungsloser dem tatsächlichen Arbeitsanfall angepaßt werden; Überstunden können abgebaut werden, wenn die Arbeitnehmer zusätzliche — etwa über die 8 Stunden hinausgehende — Stunden an einem Tag durch arbeitsfreie Stunden an anderen Tagen „abzubummeln" bereit sind (auch dies könnte tarifvertraglich geregelt werden); gegebenenfalls erhöht sich — als Folge der von den Arbeitnehmern positiv eingeschätzten gleitenden Arbeitszeit und insoweit „motivationsbedingt" — die Arbeitsproduktivität, und dies ist für die einzelne Unternehmung auch dann noch vorteilhaft, wenn eine dem Zuwachs an Arbeitsproduktivität proportionale Erhöhung des Lohnsatzes zugestanden wird. Die Tatsache, daß eine Arbeitszeitregelung **auch** den betreffenden Unternehmungen in verschiedener Weise zugute kommen kann, läßt sich schlechterdings nicht als Argument gegen eine derartige Arbeitszeitregelung verwenden. Im Gegenteil: Je sicherer die Existenz einer Unternehmung ist, um so sicherer sind unter sonst gleichen Umständen die Arbeitsplätze in dieser Unternehmung.

In sachlich enger Beziehung zur gleitenden Arbeitszeit steht die Gewährung eines „Kurzurlaubs", um es Müttern und Vätern betreuungsbedürftiger Kinder zu ermöglichen, zeitlich sonst nicht realisierbaren Verpflichtungen, die mit der Betreuung der Kinder erwachsen, nachzukommen; als Beispiele seien Krankenpflege eines Kindes, die Rücksprache mit Lehrern des Kindes oder Arztbesuche mit dem Kind genannt. Eine entsprechende Flexibilität der Unternehmungen bei der Gewährung solcher — unbezahlter oder mit späterem „Abarbeiten" verbundener — „Kurzurlaube" ist geboten, wo immer dies produktionstechnisch möglich ist.

2.4. Ausweitung der Teilzeitarbeit

Unter „Teilzeitarbeit" soll im folgenden in Anlehnung an die in der Literatur vorherrschende Definition ein zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig vereinbartes und unbefristetes Arbeitsverhältnis verstanden werden, in dem unter sonst gleichen Bedingungen wie bei Vollzeitarbeit eine kürzere als die tarifvertraglich vereinbarte oder beim betreffenden Arbeitgeber sonst übliche (evtl. über die tarifvertraglich vereinbarte hinausgehende) Arbeitszeit vereinbart wird. Generell soll deshalb bei einer tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 40 Stunden von „Teilzeitarbeit" gesprochen werden, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig und unbefristet vereinbarte Wochenarbeitszeit 39 oder weniger Stunden beträgt. Die Teilzeitarbeit unterscheidet sich damit von der Kurzarbeit, die eine — vor allem durch Nachfrageschwankungen bedingte — vorübergehende Unterauslastung eines Vollzeitarbeitsplatzes darstellt.

Wird dieser Begriff für „Teilzeitarbeit" zugrunde gelegt, gilt für den Umfang der Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland folgendes (vgl. BMA, 1981, S. 4). Von den männlichen Erwerbstätigen arbeitet 1 % bis zu 20 Stunden und arbeiten 3 % 21 bis 35 Stunden, so daß insgesamt 4 % der männlichen Erwerbstätigen Teilzeitbeschäftigte sind. Von den weiblichen Erwerbstätigen arbeiten 24 % bis zu 20 Stunden, 14 % zwischen 21 bis 35 Stunden und 2 % zwischen 36 und 39 Stunden, so daß insgesamt 40 % der weiblichen Erwerbstätigen Teilzeitbeschäftigte sind. Abgesehen von einer kleinen Gruppe der weiblichen Teilzeitbeschäftigten gilt deshalb, daß die Teilzeitarbeit de facto über 35 Stunden pro Woche nicht hinausgeht. Die Teilzeitarbeit bedeutet somit auch nur in einem Teil der Fälle eine Halbierung der Vollzeitarbeit, ist also gemessen am möglichen Umfang der Wochenarbeitsstunden sehr variabel. Dies ist wiederum die entscheidende Voraussetzung dafür, die Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten ganz unterschiedlich auf eine Arbeitswoche verteilen zu können, und dies um so eher, je stärker die Teilzeitarbeit umfangmäßig von der Vollzeitarbeit nach unten abweicht. So können beispielsweise 20 Wochenarbeitsstunden auf 5 Tage zu je 4 Stunden, auf 4 Tage zu je 5 Stunden oder auf 3 Tage zu je 6 Stunden und 40 Minuten verteilt werden.

Die Vielfalt der Ausgestaltungsmöglichkeiten der Teilzeitarbeit nach Umfang und Verteilung stellt aus familienpolitischer Perspektive eine besonders günstige Voraussetzung für die Kombination von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit dar. Durch sie wird eine auf die individuellen Interessen der Familien weitgehend angepaßte Arbeitszeitgestaltung ermöglicht. Diese allgemein positive Beurteilung der Teilzeitarbeit aus der Sicht der Familienpolitik bleibt auch erhalten, wenn folgendes bedacht wird.

Richtig ist sicher: Auch für die Familienpolitik ist das Institut der Teilzeitarbeit um so weniger dringlich, je kürzer einerseits die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ist und je mehr andererseits Vollzeitbeschäftigte von der Regelung der gleitenden Arbeitszeit oder von der Möglichkeit eines zur Betreuung von Kindern erforderlichen „Kurzurlaubs" Gebrauch machen können. Aber in absehbarer Zeit ist nicht mit einer solchen Senkung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zu rechnen, daß das Institut der Teilzeitarbeit damit „überflüssig" werden könnte. Eine Senkung der Wochenarbeitszeit auf 35 Wochenstunden beispielsweise würde bei den gegenwärtigen Verhältnissen nur den bei weitem kleineren Teil der Teilzeitbeschäftigten „erfassen" und de facto zu Vollzeitbeschäftigten machen.

Richtig ist sicher auch: Je mehr Teilzeitbeschäftigte es gibt, um so geringer ist im Kreis der abhängig Beschäftigten deren Interesse an einer allgemeinen Senkung der Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, da die Teilzeitbeschäftigten ihr Ziel einer relativ geringen Wochenarbeitszeit bereits erreicht haben. Es ist deshalb auch verständlich, wenn diejenigen, die eine allgemeine Senkung der Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten anstreben, an einer Ausweitung der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit insoweit wenig interessiert sind. Dies kann jedoch aus familienpolitischer Perspektive kein Argument dafür sein, auf eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit zu verzichten, zumal, wie gesagt, in absehbarer Zeit nicht mit einer solchen Senkung der Wochenarbeitszeit gerechnet werden kann, daß das familienpolitische Interesse an den Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit gegenstandslos werden könnte.

Richtig ist schließlich: Die Ausweitung der Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen seitens der Arbeitgeber kann gleichzeitig auch mit einer Reduzierung der Nachfrage nach Arbeitsstunden seitens der Arbeitgeber verbunden sein, wenngleich dies nur eine Möglichkeit unter mehreren ist. Während eine Neueinrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen unter sonst gleichen Bedingungen eine Erhöhung der Nachfrage nach Arbeitsstunden impliziert und die Teilung eines Vollzeitarbeitsplatzes in Teilzeitarbeitsplätze die Nachfrage nach Arbeitsstunden zumindest konstant hält und mehr Arbeitnehmern eine Beschäftigungsmöglichkeit bietet, schließt die Umwandlung eines Vollzeitarbeitsplatzes in einen Teilzeitarbeitsplatz unter sonst gleichen Bedingungen zweifellos einen Rückgang der Nachfrage nach Arbeitsstunden seitens der betreffenden Arbeitgeber ein. Dieser dritte Fall ist beschäftigungspolitisch unerwünscht, er kann aber als nur einer unter mehreren Möglichkeiten kein hinreichender Grund für die Familienpolitik sein, deshalb das generelle Ziel, Teilzeitarbeit zu fördern, aufzugeben. Für die Familienpolitik kann daraus vielmehr nur die Konsequenz gezogen werden, daß beschäftigungspolitisch unerwünschte Nebenwirkungen nach Möglichkeit vermieden werden sollten.

Die familienpolitische Bedeutung der Teilzeitarbeit läßt sich weiter konkretisieren, indem die alternativen Kombinationen von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit innerhalb der Familien beschrieben werden, die durch die Teilzeitarbeit begünstigt werden und die damit durch eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit eher realisierbar sind:

(1) Einer der beiden (Ehe-)Partner ist bisher vollzeitbeschäftigt, während der andere ausschließlich Familientätigkeit ausübt. Der vollzeitbeschäftigte (Ehe-)Partner — bei den gegenwärtigen Verhältnissen heißt das in dieser Konstellation fast immer: der Mann — ist am Übergang zur Teilzeitarbeit interessiert, weil er sich beispielsweise durch die Vollzeitbeschäftigung überfordert fühlt oder weil er sich verstärkt seiner Familie widmen und damit (mehr) Familientätigkeit übernehmen will. Solange der andere (Ehe-)Partner — in diesem Falle zumeist die Frau — nicht erwerbstätig wird oder werden kann, ist der in Arbeitsstunden gemessene Spielraum für den Übergang von der Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung im Regelfall jedoch relativ eng. Dies gilt vor allem dann, wenn der Übergang zur Teilzeitbeschäftigung bei konstantem Lohnsatz pro Stunde mit einer Einkommenseinbuße verbunden ist. Wegen des aus faktischen Gründen regelmäßig engen Spielraums, in dem hier die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ausnutzbar ist, kann allerdings argumentiert werden, daß das gleiche Ergebnis für den einzelnen auch durch eine allgemeine Kürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit erreichbar ist und diese darüber hinaus tendenziell eine ganz andere Breitenwirkung hat, als wenn nur einzelne auf Grund ihrer individuellen Entscheidung zur Teilzeitarbeit übergehen. Dies ist sicherlich richtig, und deshalb ist der Fall (1) auch der, der am wenigsten überzeugend zugunsten der Förderung von Teilzeitarbeit angeführt werden kann.

(2) Einer der beiden (Ehe-)Partner ist bisher vollzeitbeschäftigt, während der andere bisher entweder ausschließlich Familientätigkeit ausgeübt hat oder selbst vollzeitbeschäftigt war. Das Institut der Teilzeitarbeit begünstigt eine Änderung der Konstellation, indem der eine (Ehe-)Partner einer Vollzeitarbeit und der andere einer Teilzeitarbeit nachgeht. Dies kann im einzelnen bedeuten: (a) Die bislang nicht erwerbstätige Frau übernimmt eine Teilzeitarbeit, während der Mann vollzeitbeschäftigt bleibt. Solange und in dem Umfange, in dem der Stundenlohnsatz des Mannes höher liegt als der der Frau, werden die (Ehe-)Partner im Regelfall nur diese Kombinationsmöglichkeit wählen. (b) Spielen derartige finanzielle Gesichtspunkte keine ausschlaggebende Rolle (mehr), ist eher denkbar, daß die bisher nicht erwerbstätige Frau eine Vollzeitarbeit übernimmt und der

Mann gleichzeitig von der Vollzeitarbeit zur Teilzeitarbeit überwechselt; allerdings setzt dies auch eine entsprechende positive Einstellung des Mannes zur Familientätigkeit voraus. (c) Von den bislang vollzeitbeschäftigten (Ehe-)Partnern geht einer — Mann oder Frau — zur Teilzeitarbeit über. Sind die zuvor genannten finanziellen Gesichtspunkte bedeutsam, wird im Regelfall die Frau zur Teilzeitbeschäftigung übergehen, anderenfalls ist wiederum eher denkbar, daß auch der Mann die Kombination Teilzeitarbeit und verstärkte Familientätigkeit wählt. All diese Wege, die zu dem formal gleichen Ergebnis der Kombination von Vollzeitarbeit des einen und Teilzeitarbeit des anderen (Ehe-)Partners führen, werden durch eine Senkung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftige begünstigt. Denn je geringer diese ist und damit dem (Ehe-)Partner mehr Möglichkeiten zur Übernahme von Familientätigkeit bietet, um so größer ist der Spielraum für den anderen (Ehe-)Partner, seinerseits Teilzeitarbeit zu übernehmen. Andererseits zeigt dies aber auch, daß eine Senkung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte das Institut der Teilzeitarbeit gerade nicht überflüssig macht.

(3) Von den zuvor unter (1) und (2) angenommenen Ausgangskonstellationen aus betrachtet, bietet das Institut der Teilzeitarbeit auch die Möglichkeit, daß beide (Ehe-)Partner zur Teilzeitarbeit übergehen und somit Spielraum gewinnen, die Familientätigkeit gleichmäßiger aufzuteilen. Unter finanziellen Gesichtspunkten betrachtet wird eine solche Kombination im Regelfall allerdings nur zur Diskussion stehen, wenn das erzielbare Gesamteinkommen von beiden Ehepartnern akzeptiert wird.

(4) Alleinerziehende Mütter oder Väter können von der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit im Regelfall nur dann Gebrauch machen, wenn sie Unterhaltsansprüche besitzen und dadurch eine Vollzeitarbeit eher vermeiden können. Die Entscheidung, Teilzeitarbeit aufzunehmen, könnte auch durch Maßnahmen im Rahmen des Familienlastenausgleichs erleichtert werden.

Die in den vollständigen oder unvollständigen Familien herrschenden individuellen Vorstellungen über die Kombination von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit in Verbindung mit Teilzeitarbeit und damit die individuellen Vorstellungen über die inhaltlich „optimale" Ausgestaltung der Teilzeitarbeit können stark voneinander abweichen, und zwar sowohl hinsichtlich der Zahl der Wochenarbeitsstunden als auch hinsichtlich der zeitlichen Verteilung der Wochenarbeitsstunden auf die Woche (siehe hierzu die Ausführungen unter Punkt II. 3.2). Dies ist so, weil die Zahl der Determinanten, von denen die Bestimmung der „optimalen" Teilzeitarbeit im Einzelfall abhängt, groß ist, und die Determinanten von Fall zu Fall ein

sehr unterschiedliches Gewicht haben können. Es spielen vor allem eine Rolle, Zahl und Alter der Kinder; Öffnungszeiten der Kindergärten, Schulzeiten, Rückgriffmöglichkeiten auf Nachbarschaftshilfe, „Tagesmütter" oder Hilfe von Familienangehörigen (siehe 3.5), Wegzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, Höhe des Familieneinkommens ohne und mit einer Teilzeitarbeit und schließlich Art der vom Arbeitsplatz her verlangten Qualifikation sowie der eigenen Ausbildung.

Die Familienpolitik braucht jedoch die vorgefundene Bereitschaft, einer Teilzeitarbeit nachzugehen, nicht einfach als „gegeben" hinzunehmen. Dies gilt in erster Linie unter dem Gesichtspunkt, daß erfahrungsgemäß bislang vornehmlich Frauen Teilzeitarbeitsplätze suchen oder einnehmen. Sind beide Ehepartner erwerbstätig und darunter einer teilzeitbeschäftigt, kann deshalb für den Regelfall davon ausgegangen werden, daß der Ehemann vollzeitbeschäftigt und die Ehefrau teilzeitbeschäftigt ist. In diesem Verhaltensmuster müssen sich nicht notwendigerweise spezifische, dieses Verhalten determinierende „Zwänge" ausdrücken. Gleichwohl wirkt ein solches Verhaltensmuster gegenwärtig fort, weil

- dieses Verhaltensmuster der noch vorherrschenden Vorstellung über die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau bei Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit am ehesten entspricht,
- die Familientätigkeit vielfach noch nicht den gleichen gesellschaftlichen Rang einnimmt wie die Erwerbstätigkeit und deshalb insbesondere von Männern abgelehnt wird,
- ein Teilzeitarbeitsplatz im Vergleich zu einem Vollzeitarbeitsplatz — beispielsweise wegen der fehlenden (oder geringeren) Aufstiegsmöglichkeiten — als „minderwertig" eingestuft wird,
- bei höherer beruflicher Qualifikation und höherem Einkommen der Männer im Vergleich zu dem der Frauen das Familieneinkommen geringer ist, wenn der Mann teilzeitbeschäftigt und die Frau vollzeitbeschäftigt ist, als wenn der umgekehrte Fall gilt,
- bei gleicher beruflicher Tätigkeit von Mann und Frau, aber einkommensmäßiger Diskriminierung der Frau das Familieneinkommen wiederum geringer ist, wenn der Mann teilzeitbeschäftigt und die Frau vollzeitbeschäftigt ist, als wenn der umgekehrte Fall gilt,
- weil die Entscheidung für Teilzeitarbeit geringere Sozialleistungsansprüche zur Folge hat.

Daraus folgt unmittelbar, welche Maßnahmen auch in diesem Zusammenhang von familienpolitischer Relevanz sind:

— Maßnahmen, die die noch häufig starren Vorstellungen von der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau bei Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit abbauen;

— Maßnahmen, die geeignet sind, die Anerkennung der gesellschaftlichen Gleichwertigkeit von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit durchzusetzen;

— Maßnahmen, die Teilzeitarbeitsplätze im Vergleich zu Vollzeitarbeitsplätzen „aufwerten" (beispielsweise durch bessere Aufstiegsmöglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten);

— Maßnahmen, durch die die Ausbildungschancen der Frauen denen der Männer angepaßt werden;

— Maßnahmen, durch die die einkommensmäßigen Diskriminierungen von Frauen abgebaut werden.

Durch alle diese Maßnahmen wird zumindest innerhalb eines mittelfristigen Zeithorizonts erreicht, daß der Entscheidungsspielraum der (Ehe-)Partner bei der Entscheidung über die Kombination von Familientätigkeit, Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit vergrößert wird. Damit werden faktische und potentielle Konflikte innerhalb der Familien tendenziell entschärft und auf diese Weise die „Rahmenbedingungen" für die Betreuung und Erziehung der Kinder tendenziell verbessert. Allerdings setzt all dies voraus, daß der Suche nach Teilzeitarbeitsplätzen eine entsprechende Bereitstellung solcher Plätze gegenübersteht.

In keiner Wirtschaftsordnung kann garantiert werden, daß zu jedem beliebigen Zeitpunkt an jedem beliebigen Standort jeder beliebige, nach Arbeitsstunden und beruflicher Qualifikation definierte Teilzeitarbeitsplatz zur Verfügung steht. Mit anderen Worten: Eine einseitige und vollständige Anpassung der Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen an die — durch die individuellen Vorstellungen differenzierte — Suche nach Teilzeitarbeitsplätzen ist unmöglich, so daß auch seitens der Arbeitnehmer Konzessionen gemessen an den als optimal vorgestellten, individuellen Zielen gemacht werden müssen. Auf Seiten der Teilzeitarbeit Suchenden ist eine größere als die bisher beobachtbare Flexibilität erforderlich. Dies gilt in erster Linie für die Bereitschaft, nicht nur an Vormittagen, sondern auch an Nachmittagen einer Teilzeitarbeit nachzugehen, zumal Unternehmungen oft aus sachlichen Gründen teilbare Vollzeitarbeitsplätze nur dann faktisch in Teilzeitarbeitsplätzen aufteilen können, wenn sie die Arbeitsplätze auch an den Nachmittagen durch Teilzeitbeschäftigte besetzen können. Eine höhere Flexibilität ist aber auch bezüglich der Bereitschaft geboten, eine — im Verhältnis zu den täglichen Arbeitsstunden der Teilzeitarbeit relativ hohe — Wegezeit zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in Kauf zu nehmen, da eine auf diese Weise erhöhte regionale Mobilität die Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen tendenziell erleichtert.

Arbeitsmarktpolitisch kann nur versucht werden zu erreichen, daß möglichst viele Teilzeitarbeitsplätze in möglichst großer qualitativer Differenzierung bereitgestellt werden. Innerhalb einer Marktwirtschaft bedeutet dies, die Rahmenbedingungen so zu setzen, daß die Unternehmungen, öffentlichen Verwaltungen und Bildungseinrichtungen bereit sind, möglichst viele Teilzeitarbeitsplätze bereitzustellen und inhaltlich — nach Wochenarbeitszeit und Verteilung der Arbeitszeit über die Woche sowie nach Arbeitsarten differenziert — so auszugestalten, daß sie den Vorstellungen der Arbeitnehmer möglichst nahe kommen.

Für das gegenwärtig in der Bundesrepublik Deutschland vorhandene Potential an Teilzeitarbeitsplätzen gilt, daß es weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht der aktuellen oder potentiellen Bereitschaft, Teilzeitarbeitsplätze einzunehmen, entspricht.

Das quantitative Ungleichgewicht einer global zu geringen Zahl an Teilzeitarbeitsplätzen läßt sich bis zu einem gewissen Grade an den von der Bundesanstalt für Arbeit monatlich veröffentlichten Zahlen für die Teilzeitarbeitsplätze suchenden Erwerbspersonen und für die offenen Teilzeitarbeitsplätze ablesen. Dabei ist jedoch zusätzlich zu berücksichtigen, daß das quantitative Ungleichgewicht noch größer ist, als in diesen Zahlen zum Ausdruck kommt, weil offenbar wenigstens ein gewisser Teil der Vollzeitbeschäftigten einen Teilzeitarbeitsplatz vorziehen würde, sofern ein solcher in der von dem jeweiligen Vollzeitbeschäftigten präferierten Region und in der von ihm präferierten Qualität verfügbar wäre.

Die unzureichende qualitative Differenzierung der verfügbaren Teilzeitarbeitsplätze läßt sich an folgenden Tatbeständen ablesen:

— Teilzeitarbeitsplätze werden überwiegend für Tätigkeiten bereitgestellt, die — wenigstens bislang — als „typische Frauenerwerbstätigkeiten" gelten. So gesehen haben die männlichen Erwerbspersonen unverhältnismäßig schlechte Chancen, einen Teilzeitarbeitsplatz zu finden.

— Teilzeitarbeitsplätze werden überwiegend für Tätigkeiten bereitgestellt, die entweder keine oder nur geringfügige spezifische Qualifikationen seitens der Teilzeitbeschäftigten voraussetzen (z. B. Reinigung von Räumen und Gebäuden, Verkauf in manchen Bereichen des Einzelhandels). Dies spricht zwar nicht gegen derartige Teilzeitarbeitsplätze und kann schlechterdings auch nicht als Argument gegen eine weitere allgemeine Ausweitung der Zahl der Teilzeitarbeitsplätze verwendet werden. Daraus folgt aber, daß gerade auch die Zahl solcher

Teilzeitarbeitsplätze, die spezifische und „höhere" Qualifikationen der Teilzeitbeschäftigten voraussetzen, gesteigert werden sollte — wie es beispielsweise partiell bei Lehrer- und Sekretärinnenstellen verwirklicht ist.

Neben der unzueichenden Quantität und der unzureichenden qualitativen Differenzierung der Teilzeitarbeitsplätze wirken sich Mängel in der inhaltlichen Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung als eine faktische Beeinträchtigung der Wahl eines Teilzeitarbeitsplatzes aus. Hier ist auf folgende Sachverhalte hinzuweisen:

— Es ist zwar grundsätzlich richtig, daß bei Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung im allgemeinen ein geringerer Bedarf an gleitender Arbeitszeit besteht. Andererseits bleibt die Attraktivität von Teilzeitarbeitsplätzen hinter dem sonst möglichen Maß zurück, sofern sie nicht mit gleitender Arbeitszeit ausgestattet sind.

— Der höhere zeitliche Dispositionsspielraum, den Teilzeitbeschäftigte (mit oder ohne gleitende(r) Arbeitszeit) im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten erwarten können, wird teilweise wieder zunichte gemacht, wenn — wie dies vor allem im Einzelhandel teilweise praktiziert wird (vgl. Rudolph u.a., 1981, S. 204 ff.) — den Teilzeitbeschäftigten „Rufbereitschaften" auferlegt werden. Hier stellt sich die Möglichkeit, daß der Teilzeitbeschäftigte kurzfristig an seinen Arbeitsplatz gerufen werden kann, einen Unsicherheitsfaktor dar, der die Zeitplanung im Rahmen der Familientätigkeit in besonderem Maße erschwert; und wenn der Teilzeitbeschäftigte an seinen Arbeitsplatz gerufen wird, können kurzfristig oft schwer lösbare Probleme bei der Betreuung von Kindern auftreten, die die Rufbereitschaft zu einer besonderen psychischen Belastung werden lassen.

— Es muß damit gerechnet werden, daß im Rahmen innerbetrieblicher Arbeitsdisposition „attraktivere" Tätigkeiten eher Vollzeitbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigten zugewiesen werden, auch wenn die Teilzeitbeschäftigten über die gleiche Qualifikation wie die Vollzeitbeschäftigten verfügen.

— Teilzeitbeschäftigte haben im Regelfall geringe Möglichkeiten eines beruflichen Aufstiegs. Dies ist allerdings nur dann auf den Tatbestand „Teilzeitarbeit" zurückzuführen, wenn es sich um Teilzeitarbeitsplätze handelt, die an die Teilzeitbeschäftigten spezifische qualitative Anforderungen stellen, so daß im Rahmen dieser qualitativen Anforderungen berufliche Aufstiegsmöglichkeiten denkbar sind und diese nur den Vollzeitbeschäftigten offenstehen.

— Eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten liegt vor, wenn der Stundenlohnsatz bei gleicher Leistung unter dem Stundenlohnsatz von Vollzeitbeschäftigten liegt.

— Eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in der Entlohnung liegt auch dann vor, wenn die Arbeitsintensität — und damit unter sonst gleichen Bedingungen auch die Arbeitsproduktivität — des Teilzeitbeschäftigten über der des Vollzeitbeschäftigten liegt, die Stundenlohnsätze jedoch gleich sind.

— Die Teilzeitbeschäftigten unterliegen nicht der Versicherungspflicht, genießen dafür aber auch keinen Versicherungsschutz in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn die Zahl der Arbeitsstunden und die Einkommenshöhe eine bestimmte „Geringfügigkeitsgrenze" nicht überschreitet (15 bzw. 20 Wochenstunden; 390 DM). Dieser Tatbestand muß aus sozialpolitischen Gründen auch dann als ein Nachteil von Teilzeitarbeitsplätzen angesehen werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis interessiert sein sollten, das die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Hinzu kommt, daß derartige Teilarbeitsplätze im Regelfall für solche abhängig Erwerbstätigen kaum attraktiv sein dürften, die der Versicherungspflicht unterliegen.

— Die Teilzeitbeschäftigten genießen zwar rein formal den gleichen Kündigungsschutz wie die Vollzeitbeschäftigten. Faktisch ist das Beschäftigungsrisiko der Teilzeitbeschäftigten jedoch höher, da nach herrschender Rechtsauffassung bei der vorgeschriebenen innerbetrieblichen Härteprüfung davon ausgegangen wird, daß dem „hinzuverdienenden" Teilzeitbeschäftigten eine Kündigung eher zuzumuten ist als einem Vollzeitbeschäftigten.

— Die Teilzeitbeschäftigten sind nach der geltenden Arbeitszeitordnung de facto teilweise schlechter gestellt als die Vollzeitbeschäftigten. Nicht zur Arbeitszeit gehörende Ruhepausen sieht die Arbeitszeitordnung für männliche Arbeitnehmer nach sechs Stunden, für weibliche Arbeitnehmer nach viereinhalb Stunden vor. Dies impliziert, daß den Teilzeitbeschäftigten im Regelfall keine Ruhepause zusteht.

Es ist in erster Linie Aufgabe der Unternehmungen sowie der öffentlichen Verwaltungen und Bildungseinrichtungen, die unzureichende Zahl und die zu geringe qualitative Differenzierung der Teilzeitarbeitsplätze zu beheben. Bei den Hindernissen, die offenbar bislang einer weiteren Ausweitung der Zahl der Teilzeitarbeitsplätze entgegenstanden, kann unterschieden werden nach

— (1) Hindernissen, die darin bestehen, daß die Umstellung von Vollzeitarbeitsplätzen auf Teilzeitarbeitsplätze Kosten verursachen kann,

— (2) Hindernissen, die darin bestehen, daß die Einstellung von Teilzeitbeschäftigten mehr Kosten verursachen kann als die von Vollzeitbeschäftigten (größere Einarbeitungszeiten bei der Einstellung von Teilzeitbeschäftigten; eventuell höhere Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung),

— (3) Hindernissen, die darin bestehen, daß das Nebeneinander mehrerer Teilzeitarbeitsplätze einerseits oder das Nebeneinander von Teilzeitarbeitsplätzen und Vollzeitarbeitsplätzen andererseits organisatorisch und/oder produktionstechnisch bedingt laufend höhere Kosten verursachen, und schließlich

— (4) Hindernissen, die darin bestehen, daß die Art der Erwerbstätigkeit (z.B. Tätigkeiten mit dispositiven Funktionen, Außendiensttätigkeiten, Tätigkeiten mit langer Vorbereitungszeit) eine Teilung des Vollzeitarbeitsplatzes in Teilzeitarbeitsplätze nicht zuläßt.

In den Fällen (1) und (2) sind die mit dem Teilzeitarbeitsplatz verbundenen zusätzlichen Kosten vorübergehender Natur: Sie fallen weg, wenn die Umstellung von Vollzeitarbeitsplätzen auf Teilzeitarbeitsplätze abgeschlossen ist oder wenn die Teilzeitbeschäftigten eingearbeitet sind und treten auch bei einem Arbeitsplatzwechsel von Teilzeitbeschäftigten wiederum nur vorübergehend auf. In der öffentlichen Verwaltung und den öffentlichen Bildungseinrichtungen werden diese Zusatzkosten aus dem öffentlichen Haushalt getragen, sobald in diesen Bereichen die Entscheidung zugunsten entsprechender Teilzeitarbeitsplätze gefallen ist. Entsprechend lassen sich staatliche Zuschüsse in Form einmaliger Zahlungen zur (Teil-)Abdeckung der zusätzlichen Kosten bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen in den Unternehmungen rechtfertigen. Dies kann wenigstens dann gerechtfertigt sein, wenn Mütter und Väter mit betreuungsbedürftigen Kindern (oder betreuungsbedürftigen älteren Menschen) als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden. Eine einseitige Begünstigung dieser Personengruppe ist familienpolitisch vorzuziehen. In diese Richtung gehende staatliche Modellversuche, durch einmalige Zuschüsse an Unternehmungen die Errichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern, sind deshalb grundsätzlich zu begrüßen (vgl. für Niedersachsen Gnahs, 1982, S. 8ff.).

Es mag im Sinne des Falles (3) gelten, daß nach Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen bestimmte Kosten laufend zusätzlich anfallen, weil es Teilzeitarbeitsplätze gibt: z.B. bei der Arbeitsplatzübergabe, infolge höherer Fluktuation von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten oder weil mit der Zahl der Beschäftigten die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Unfallversicherung steigen. Andererseits ist jedoch zu bedenken, daß Teilzeitarbeitsplätze auch zu speziellen Kostenersparnissen führen können. Folgende Gründe dafür seien genannt: (a) Die Arbeitsintensität der Teilzeitbeschäftigten kann höher als die der Vollzeitbeschäftigten sein, so daß unter sonst gleichen Bedingungen die Arbeitsproduktivität (im Durchschnitt je geleisteter Stunde) steigt; dies ist für die betreffende Unternehmung selbst dann noch vorteilhaft, wenn der Lohnsatz prozentual zur gestiegenen Arbeitsproduktivität angehoben wird, um die sonst mögliche Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in der Entlohnung zu beseitigen. (b) Die Produktionskapazitäten können besser ausgelastet werden. Dies gilt vor allem in Wirtschaftsbereichen mit diskontinuierlichem Arbeitsanfall (z.B. Einzelhandel, Kreditinstitute, Verkehrswesen u.ä.), da hier mit Hilfe von Teilzeitarbeitsplätzen elastischer auf die diskontinuierliche Nachfrage reagiert werden kann. Eine bessere Ausnutzung der Produktionsanlagen kann auch dadurch erreicht werden, daß an die normale Schicht der Vollzeitbeschäftigten eine kürzere Schicht mit Teilzeitbeschäftigten (eine „Dämmerschicht") angehängt wird. (c) Der Arbeitsausfall durch Fehlzeiten wird tendenziell reduziert, da eine Anzahl von Gründen, die Fehlzeiten verursachen können (Arztbesuche, Gang zu den Behörden, Krankheit von Kindern) bei Teilzeitarbeit nicht mehr oder kaum noch wirksam werden.

Aus all diesen Überlegungen über mögliche laufende Zusatzkosten und Kostenersparnisse infolge von Teilzeitarbeitsplätzen lassen sich zweifellos keine zwingenden Schlüsse für den Einzelfall ziehen; die Situation kann von Unternehmung zu Unternehmung verschieden sein. Es ist jedoch zu vermuten, daß die Zurückhaltung der Unternehmungen — aber auch von öffentlichen Verwaltungen und Bildungseinrichtungen — gegenüber der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu einem guten Teil auf einer Unterschätzung der Möglichkeiten zur Vermeidung zusätzlicher Kosten (z.B. Senkung der Fluktuationskosten) und zur Erzielung von Kostenersparnissen beruht. Durch staatlich geförderte Modellversuche mit neuen Arbeitsmethoden und eingehenden Arbeitsplatzanalysen läßt sich hier manches Vorurteil und Hindernis abbauen, zumal, wie empirische Untersuchungen zeigen, die Unternehmungen die Teilzeitarbeit im allgemeinen offenbar günstiger beurteilen, wenn sie bereits über Erfahrungen mit Teilzeitarbeit verfügen (vgl. Friedrich u.a., 1981, S. 405ff.).

Soweit jedoch gilt oder sich nach Arbeitsplatzanalysen und Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle herausstellen sollte, daß die Produktion bestimmter Güter oder Dienstleistungen mit Hilfe von Teilzeitarbeitsplätzen höhere Kosten verursacht als mit Hilfe von Vollzeitarbeitsplätzen, sollten keine dauernden öffentlichen Zuschüsse zur (Teil-)Abdeckung dieser zu-

sätzlichen Kosten gezahlt werden. Dies sollte selbst dann nicht geschehen, wenn diese Kostendifferenz der einzige Grund dafür sein sollte, daß in der betreffenden Produktion keine (oder keine weiteren) Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Denn anderenfalls würde dies auf eine öffentliche Dauersubventionierung von Teilzeitarbeitsplätzen hinauslaufen, die innerhalb einer marktwirtschaftlichen Ordnung abgelehnt werden sollte. In diesen Fällen stößt die Arbeitsmarktpolitik an das innerhalb einer marktwirtschaftlichen Ordnung „Machbare".

Es mag im Sinne des Falles (4) gelten, daß die Art der Erwerbstätigkeit die Teilung eines Vollzeitarbeitsplatzes in Teilzeitarbeitsplätze nicht zuläßt. Andererseits scheinen die Unternehmungen (und öffentlichen Verwaltungen) die Barrieren, die einer Teilbarkeit von Vollzeitarbeitsplätzen vor allem höherer Qualifikationen entgegenstehen, im allgemeinen zu hoch einzuschätzen. Auch hier ließe sich durch staatlich geförderte Modellversuche zur Arbeitsplatzanalyse wahrscheinlich manches Vorurteil abbauen und das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen erhöhen.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die in neuerer Zeit intensiver diskutierte Arbeitsplatzteilung (Job-Sharing) hinzuweisen. Die Arbeitsplatzteilung kann als eine Sonderform der Teilzeitarbeit bezeichnet werden: Ein angebotener Vollzeitarbeitsplatz wird von mindestens zwei Arbeitnehmern durch gemeinsame Übernahme aller mit dem Arbeitsplatz verbundenen Rechte und Pflichten in eigener Regie verwaltet. Die Besonderheit dieses Arbeitsverhältnisses gegenüber einer anderen Teilzeitarbeit ist somit darin zu sehen, daß die Arbeitnehmer in der Gestaltung ihres Innenverhältnisses (Koordination der Tätigkeiten, Abgrenzung von Verantwortungsbereichen und nicht zuletzt Regelung der Arbeitszeiten) weitgehend frei sind. Dies sind Vorzüge, die gerade unter familienpolitischen Aspekten nicht gering einzuschätzen sind, da die Arbeitsplatzteilung im Vergleich zu den starren zeitlichen Begrenzungen der üblichen Teilzeitarbeit zusätzliche Spielräume für die Erfüllung von Familienaufgaben schafft und insofern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit weiter begünstigen kann. Allerdings darf nicht übersehen werden, daß die Möglichkeit, aber auch Notwendigkeit seitens der Arbeitnehmer, über die Verteilung der Arbeitszeit selbst zu entscheiden, eigene Konflikte mit sich bringen kann, die wiederum ungünstige Rückwirkungen auf die Familientätigkeit haben können.

Das Konzept des Job-Sharing hat gegenwärtig für den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland noch keine große Bedeutung, da das Job-Sharing noch wenig praktiziert wird. Die Diskussion über die bisher vorgelegten Entwürfe für einen standardisierten Job-Sharing-Arbeitsvertrag zeigt, daß wichtige Fragen noch ungelöst sind. Aus familienpolitischer

Perspektive sollte folgenden Gesichtspunkten besonders Rechnung getragen werden. Unter der Voraussetzung, daß die Arbeitnehmer der Unternehmung gegenüber jederzeit die Erfüllung der mit dem gemeinsamen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben sicherstellen, könnte die Verteilung der Arbeitszeit den Job-Sharing-Partnern autonom überlassen bleiben. Da man wohl von einer grundsätzlichen Bereitschaft der Arbeitnehmer, etwa für einen kranken Kollegen Vertretungen zu übernehmen, ausgehen kann, sollten Vertretungen stets auf freiwilliger Basis erfolgen. Diese sollten nicht auf den vertraglichen Arbeitzeitanteil angerechnet, sondern gesondert vergütet werden. Nach dem Ausscheiden des Job-Sharing-Partners aus der Unternehmung sollte der verbleibende Partner wenigstens befristet die Möglichkeit haben, einen neuen Partner zu suchen, bevor die Unternehmung das Recht auf Kündigung des verbleibenden Partners erhält; dem verbleibenden Partner sollte innerhalb der ihm zustehenden Frist zumindest ein Vorschlagsrecht für den Ersatz des früheren Partners eingeräumt werden. Arbeitnehmer, die bislang an einem Job-Sharing teilgenommen haben und wieder als Vollzeitbeschäftigte arbeiten möchten — z.B. weil sich die familiäre Situation verändert hat —, sollten innerhalb der Unternehmung bei neu zu besetzenden Vollzeitarbeitsplätzen bevorzugt behandelt werden. Dies sollte vor allem dann gelten, wenn es sich bei den betreffenden Arbeitnehmern um Mütter oder Väter mit betreuungsbedürftigen Kindern handelt.

Alle noch bestehenden aufgezeigten Mängel in der inhaltlichen Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung (in welcher Form auch immer) sollten sowohl durch Veränderung der staatlich gesetzten Rahmenbedingungen als auch innerhalb dieses Rahmens durch tarifvertragliche Absprachen und Änderungen in den Laufbahnbestimmungen des öffentlichen Dienstes soweit wie möglich abgebaut werden.

Zur notwendigen Veränderung staatlich gesetzter Rahmenbedingungen gehören einerseits Änderungen rechtlicher Regelungen: Im Rahmen der Sozialversicherung sollte — soweit dem nicht andere Gründe entgegenstehen — für Arbeitnehmer, deren Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt, ein Beitrittsrecht zur Sozialversicherung geschaffen werden. Damit entstünde die Möglichkeit, Sozialversicherungsansprüche entsprechend den erbrachten Beitragsleistungen zu erwerben. Die Arbeitszeitverordnung sollte so abgeändert werden, daß auch Teilzeitbeschäftigte in den Genuß einer eindeutigen Regelung der Arbeitspausen kommen. Andererseits müßten die staatlich gesetzten Rahmenbedingungen auch durch Erhöhung des faktischen Kündigungsschutzes der Teilzeitbeschäftigten verbessert werden, indem die generelle Interpretation, dem „hinzuverdienenden" Teilzeitbeschäftigten sei eine Kündigung eher als einem Vollzeitbeschäftigten zuzumuten, aufgegeben wird.

Innerhalb der staatlich gesetzten Rahmenbedingungen verfügen die Tarifpartner über einen relativ großen Spielraum zur vertraglichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland haben sich jedoch gegenüber einer Ausweitung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen bislang überwiegend ablehnend oder wenigstens indifferent gezeigt und sich dementsprechend gegenüber einer tarifvertraglichen Regelung der spezifischen Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten weitgehend passiv verhalten. Dadurch ist der durch die staatlichen Rahmenbedingungen zugelassene Spielraum im großen und ganzen ohne „tarifvertragliche Kontrolle" ausgenutzt worden. Es wäre jedoch denkbar, die Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten durch tarifvertragliche Regelungen zu verbessern. Durch Gespräche zwischen den Tarifpartnern über alle Fragen der Einrichtung und Ausgestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen sowie schließlich durch tarifvertragliche Regelungen könnten insbesondere eventuell bestehende Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten in der Entlohnung bei gleicher Leistung beseitigt werden, „Produktivitätszuschläge" in der Entlohnung bei höherer Arbeitsintensität von Teilzeitbeschäftigten durchgesetzt werden, gleitende Arbeitszeiten und sonstige spezifische Arbeitszeitregelungen für Teilzeitbeschäftigte festgelegt werden, „Rufbereitschaften" auf ein Mindestmaß reduziert oder verhindert werden, oder schließlich den Teilzeitbeschäftigten (und unter ihnen in erster Linie den Müttern und Vätern mit betreuungsbedürftigen Kindern) Prioritäten für den Fall eingeräumt werden, daß sie in der gleichen Unternehmung, öffentlichen Verwaltung oder Bildungseinrichtung auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren wollen.

Es kann nach alledem kein Zweifel darüber bestehen, daß die Ausweitung der Teilzeitarbeit, ihre qualitative Differenzierung sowie eine Verbesserung ihrer inhaltlichen Ausgestaltung familienpolitisch von großer Bedeutung ist, und daß die Möglichkeiten des Staates, der Tarifpartner, der Unternehmungen und der Teilzeitarbeit Suchenden selbst, in diesem Bereich im Interesse familienpolitischer Zielsetzungen aktiv zu werden und Werteinstellungen zu ändern, keineswegs schon ausgeschöpft sind.

3. Das Problem der sozialen Sicherung der nicht mehr erwerbstätigen Frau

3.1 Befund

Wenn ein Ehepartner nicht oder nicht mehr erwerbstätig ist, um stattdessen Familientätigkeit auszuüben, ändert sich nicht nur seine eigene Situation und die seiner Familie in bezug auf das Geldeinkommen, sondern es werden auch seine Ansprüche gegen das System sozialer Sicherung i.e.S., nämlich die Krankenversicherung, die Rentenversicherung, die Arbeitslosenversicherung und die Unfallversicherung, betroffen, und zwar zum Teil und unter bestimmten Bedingungen im Sinne einer erheblichen Verschlechterung des Grades seiner sozialen Sicherheit, die in bestimmten Fällen sogar als diskriminatorisch gegenüber vergleichbaren, jedoch erwerbstätigen Personen bezeichnet werden kann.

Da diese Problematik nicht gleichwertiger Behandlung von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit im Rahmen des Systems der sozialen Sicherung in der Gegenwart und wohl auch noch in der allernächsten Zukunft faktisch in erster Linie nicht mehr und/oder noch nicht wieder erwerbstätige, Familientätigkeit ausübende Frauen trifft, soll sie — in bewußt verengter Perspektive — als Problem der sozialen Sicherung der Frau behandelt werden, obwohl die gleiche Problematik prinzipiell auch den nicht mehr oder noch nicht wieder erwerbstätigen, Familientätigkeit ausübenden Mann trifft. Außerdem soll nur das Problem der sozialen Sicherung der nicht mehr und der noch nicht wieder erwerbstätigen Frau, nicht aber das Problem der sozialen Sicherung der überhaupt nicht erwerbstätigen und auch keine Familientätigkeit (Kindererziehung, Familienpflegetätigkeit) ausübenden Frau behandelt werden. Im Sinne des neuzeitlichen Leitbildes von der Ehe, das das Leitbild der Hausfrauenehe abgelöst hat, kann nämlich als überwiegend akzeptiert angesehen werden, daß eine erwerbsfähige und keine Familientätigkeit ausübende Frau in Zukunft keine beitragsunabhängigen Ansprüche gegen das System der sozialen Sicherung mehr haben soll (Sachverständigenkommission, 1971, S. 18). Wenn derartige beitragsunabhängige Ansprüche entfallen, wird eine zusätzliche Nachfrage bisher nicht erwerbstätiger Frauen nach Arbeitsplätzen auftreten. Daß die soziale Sicherung durch einen eigenständigen Rentenanspruch als ein wichtiger Grund für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gleichrangig neben und teilweise sogar vor das Erwerbseinkommen tritt, ist empirisch erwiesen. Die Befragungen im Rahmen des Modellversuchs Erziehungsgeld in Niedersachsen 1980/81 (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, 1981) und eine nachfolgende

Erhebung zur Erwerbstätigkeit junger Mütter nach der Geburt eines Kindes im Jahr 1982 zeigten, daß dem Rentenanspruch gerade in den niedrigen Einkommensgruppen eine erhebliche Bedeutung bei der Entscheidung über die Erwerbstätigkeit der Mütter zugewiesen wird.

Im folgenden werden aus der Vielzahl der in bezug auf erwerbstätige und nicht mehr erwerbstätige Frauen geltenden unterschiedlichen Regelungen des Sozialversicherungsrechtes nur die wichtigsten Regelungen behandelt. Diese behandelten Regelungen wiederum werden auf den Problemkern reduziert, also nicht in ihrer vollen Komplexität dargestellt (vgl. zur systematischen Darstellung der Problematik der sozialen Sicherung der nicht erwerbstätigen Frau und zum Quellen- und Fundstellennachweis die Darstellung von Marianne Beierl im Anhang B dieses Gutachtens sowie Tabelle 33).

Tabelle 33: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Frau in der Rentenversicherung (§§-Angaben beziehen sich auf die RVO, §§-Angaben in Klammern auf das AVG)

			erwerbstätige Frau	nicht (mehr) erwerbstätige Frau
Versicherungsverhältnis			§ 1227 ((§ 2): Versicherungs**pflicht** für alle Arbeitnehmer, die gegen Entgelt beschäftigt sind;	**grundsätzlich:** nicht pflichtversichert; Versicherungs**berechtigung:** § 1233 (§ 10): nach Vollendung des 16. Lebensjahres können freiwillige Beiträge entrichtet werden; **trotzdem** können Anwartschaften auf Versicherungsleistungen aus früherer beitragspfl. Beschäftigung bestehen;
Versicherungsfall	Versicherungsleistung			
Invalidität	**Rehabilitations-Leistungen:** medizinische Reha.-Leistungen		Bei erheblicher Minderung oder Gefährdung der Erwerbsfähigkeit infolge von Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung, § 1236 (§ 13); **Anwartschaft:** § 1236 Abs. 1a Nr. 1 (§ 13 Abs. 1a Nr. 1): in den vorangegangenen 24 Kal.mon. müssen sechs Pflichtbeiträge entrichtet worden sein; **Leistungsumfang:** § 1237 (§ 14);	**grundsätzlich:** keine Leistungen; **Anwartschaft besteht,** wenn bei vorliegender oder in absehbarer Zeit zu befürchtender BU oder EU 60 Kal.mon. Vers.zeit zurückgelegt sind (ansonsten 180 Kal.mon.), § 1236 Abs. 1a Nr. 2 (§ 13 Abs. 1a Nr. 2);
	berufliche Reha.-Leistungen		**Anwartschaft:** § 1236 Abs. 1a Nr. 2a (§ 13 Abs. 1a Nr. 2a): zurückgelegte Vers.zeit von 180 Kal.mon.; Leistungsumfang: § 1237 a (§ 14 a);	**grundsätzlich:** keine Leistungen; **Anwartschaft besteht,** wenn 180 Kal.mon. Vers.zeit zurückgelegt sind, § 1236 Abs. 1a Nr. 2a (§ 13 Abs. 1a Nr. 2a);

Invalidität	ergänzende Reha.-Leistungen	**Anwartschaft:** gemäß der Grundleistung; **Leistungsumfang:** § 1237 b (§ 14 b): a) Übergangsgeld: §§ 1240 ff. (§§ 17 ff.) b) Haushaltshilfe: § 1237 b Abs. 1 Nr. 5 (§ 14 b Abs. 1 Nr. 5);	**grundsätzlich:** keine Leistungen; **Anwartschaft besteht,** wenn die Wartezeit für die Grundleistung erfüllt wird. **Leistungsumfang:** § 1237 b (§ 14 b): a) Übergangsgeld: nur bei berufsfördernden Maßnahmen, § 1241 a (§ 18 a) b) Haushaltshilfe: § 1237 b Abs. 1 Nr. 5 (§ 14 b Abs. 1 Nr. 5);
	zusätzliche Leistungen	Zusätzliche Leistungen zur Erhaltung und Erlangung der Erwerbsfähigkeit, § 1305 (§ 84);	Zusätzliche Leistungen zur Erhaltung und Erlangung der Erwerbsfähigkeit an die **Ehefrau eines Versicherten,** § 1305 (§ 84);
	Renten: **Berufsunfähigkeitsrente**	Bei Minderung der Erwerbsfähigkeit auf weniger als die Hälfte der eines gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, § 1246 (§ 23); **Anwartschaft:** zurückgelegte Vers.zeit von 60 Kal.mon. und 36 Kal.mon. Beiträge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der letzten 60 Kal.mon. vor Eintritt der BU.	**grundsätzlich:** keine Leistungen; **Anwartschaft besteht,** § 1246 Abs. 2a und § 1247 Abs. 2a (§ 23 Abs. 2a und § 24 Abs. 2a), wenn 60 Kal.mon. Vers.zeit zurückgelegt sind und die Erwerbstätigkeit nicht länger als 2 Jahre, bei Erziehung eines Kindes nicht länger als bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes unterbrochen ist.
	Erwerbsunfähigkeitsrente	Erwerbsunfähigkeit liegt vor, wenn der Versicherte eine Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben kann und nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte erzielen kann, § 1247 (§ 24); **Anwartschaft:** zurückgelegte Vers.zeit von 60 Kal.mon. und 36 Kal.mon. Beiträge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der letzten 30 Kal.mon. vor Eintritt der EU.	

Alter	**Altersruhegelder**	1. **allgemeines Altersruhegeld:** § 1248 Abs. 5 (§ 25 Abs. 5), bei Vollendung d. 65. Lebensjahres und einer Vers.zeit von 60 Kal.mon.; 2. **flexibles Altersruhegeld:** § 1248 Abs. 1 (§ 25 Abs. 1), bei Vollendung des 63. Lebensjahres bzw. Schwerbehinderung bei Vollendung des 60. Lebensjahres; **Wartezeit:** innerhalb von 35 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren 180 Kal.mon. Vers.zeit; 3. **vorgezogenes Altersruhegeld:** § 1248 Abs. 3 (§ 25 Abs. 3), nach Vollendung des 60. Lebensjahres; **Wartezeit:** 180 Kal.mon. Vers.zeit, innerhalb der letzten 20 Jahre mindestens 121 Pflichtbeiträge; 4. **vorgezogenes Altersruhegeld bei Arbeitslosigkeit:** § 1248 Abs. 2 (§ 25 Abs. 2), nach Vollendung des 60. Lebensjahres; **Wartezeit:** 180 Kal.mon. Vers.zeit, 52 Wochen Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten 1 1/2 Jahre und 8 Jahre Rentenversicherungspflicht innerhalb der letzten 10 Jahre; 5. **Rente nach Mindesteinkommen:** Art. 2 §§ 55 a und b ArVNG bzw. Art. 2 §§ 54 b,c AnVNG; bei 25 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren (ohne Ausfallzeiten und Zeiten freiwill. Versicherung) wird für die Berechnung der Rente ein Wert von 75 % des Durchschnittsentgelts aller Versicherungen zugrunde gelegt, falls der tatsächliche Wert niedriger ist;	**grundsätzlich:** keine Leistungsgewährung; **bei Erfüllen der Wartezeit:** Leistungsgewährung **keine** Leistungen, da die Wartezeitregelungen praktisch nicht erfüllt werden können;

Tod des Mannes	**Witwenrente**	Beim Tod des Mannes besteht für die hinterbliebene Ehefrau ein abgeleiteter Anspruch auf Hinterbliebenenrente, § 1264 (§ 41); **Leistungsvoraussetzungen:** § 1263 Abs. 2 (§ 40 Abs. 2): a) dem Verstorbenen stand zur Zeit des Todes Rente zu, oder b) der Verstorbene erfüllte die Wartezeit für die Berufsunfähigkeitsrente; **„unbedingte Witwenrente":** § 1268 Abs. 1 (§ 45 Abs. 1): Die Witwe erhält Rente unabhängig von eigenen Einkünften, eigenen Renten und ihrem Alter; **„große Witwenrente":** § 1268 Abs. 2 (§ 45 Abs. 2): Die Witwe muß folgende weitere Voraussetzungen erfüllen: a) sie muß das 45. Lebensjahr vollendet haben oder b) berufs- oder erwerbsunfähig sein oder mindestens ein waisenrentenberechtigtes Kind erziehen oder für ein behindertes waisenberechtigtes Kind sorgen;
	Sterbegeld	§ 1268 Abs. 5 (§ 45 Abs. 5): Für die ersten drei Monate nach dem Tod des Versicherten wird der Hinterbliebenen Rente in voller Höhe der Versichertenrente gewährt;
	Geschiedenenwitwenrente	§ 1265 (§ 42): Gültig für Ehen, die vor dem 1.7.77 geschieden wurden: Sofern der Verstorbene Unterhalt leistete, wird der hinterbliebenen früheren und nicht wiederverheirateten Frau Witwenrente entsprechend § 1268 (§ 45) gewährt;
	Erziehungsrente	§ 1265 a (§ 42 a): Gültig für Ehen, die nach dem 30.6.77 geschieden wurden. Die frühere, nicht wiederverheiratete Frau hat beim Tode des früheren Ehemannes, wenn sie die Wartezeit von 60 Kal.mon. erfüllt, mindestens ein waisenrentenberechtigtes Kind hat und eine berufliche Tätigkeit nicht zumutbar ist, Anspruch auf Erziehungsrente: a) „kleine" Erziehungsrente: ein bis zwei waisenrentenberechtigte Kinder: Berufsunfähigkeitsrente; b) „große" Erziehungsrente: mindestens drei waisenrentenberechtigte Kinder oder zwei waisenrentenberechtigte Kinder unter 6 Jahren: Erwerbsunfähigkeitsrente.

3.1.1 Krankenversicherung

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist aus der Sicht der nicht mehr und noch nicht wieder erwerbstätigen Frau unter dem Aspekt gleichwertiger Behandlung von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit als nahezu völlig problemlose Versicherungseinrichtung anzusehen: Die nicht erwerbstätige, unterhaltsberechtigte Ehefrau erhält im Rahmen der sogenannten Familienhilfe und der Familienmutterschaftshilfe einen aus dem Versicherungsverhältnis des Mannes abgeleiteten, beitragsfreien Versicherungsschutz, der in bezug auf die Sachleistungen keinerlei Unterschiede zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen kennt (§ 205 und § 205 a RVO). Nicht erwerbstätigen Frauen werden lediglich keine Lohnersatzleistungen, wie Krankengeld und Kinderbetreuungskrankengeld, gewährt. Aber da im Falle der Krankheit oder der Mutterschaft nicht erwerbstätiger Frauen kein Lohnausfall entsteht, wären Lohnersatzleistungen auch sachlich nicht zu rechtfertigen.

Anders zu beurteilen ist der Fall des Mutterschaftsgeldes bei Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubes für die Zeit zwischen dem dritten und sechsten Monat nach der Geburt eines Kindes (§ 200, Abs. 4 RVO). Dieses Mutterschaftsgeld steht nach geltendem Recht nur erwerbstätigen Frauen zu. Da dieser Lohnausfall während des verlängerten Mutterschaftsurlaubes nicht durch Krankheit bedingt ist, sondern sich aus der Entscheidung der jungen Mutter ergibt, die frühkindliche Erziehung selbst wahrzunehmen, erscheint der Ausschluß nicht erwerbstätiger Mütter vom Mutterschaftsgeld sachlich ungerechtfertigt.

3.1.2 Arbeitsförderung und Arbeitslosenversicherung

Hinsichtlich der Inanspruchnahme der für nicht erwerbstätige Frauen relevanten Leistungen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), nämlich der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung, existiert eine prinzipielle Gleichstellung zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen (§ 36 AFG). Allerdings hat die nicht mehr erwerbstätige Frau im Falle der Teilnahme an Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen nur dann Anspruch auf Unterhaltsgeld, wenn sie nicht länger als maximal 4 Jahre pro Kind aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden war und wenn sie zusätzlich innerhalb der letzten 3 Jahre vor dem Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit eine zweijährige beitragspflichtige Tätigkeit ausgeübt hat (§ 46, Abs. 1 AFG).

Im Gegensatz zur erwerbstätigen Frau hat die aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Frau keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld, sofern sie nicht

mehr der Mindestbedingung genügt, innerhalb der letzten 3 Jahre vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 360 Tage erwerbstätig gewesen zu sein (§ 104 und § 106 AFG).

3.1.3 Unfallversicherung

Nicht mehr und noch nicht wieder erwerbstätige Frauen haben grundsätzlich keine eigenständigen Ansprüche gegen die gesetzliche Unfallversicherung, da diese eine spezifische Haftpflichtversicherung der Unternehmen zugunsten der Beschäftigten ist. Allerdings haben nicht erwerbstätige Frauen im Falle des Todes ihres erwerbstätigen Ehemannes Anspruch auf Witwenrente.

Das Problem eines Verlustes der Arbeitsfähigkeit, der Berufsfähigkeit und der Erwerbsfähigkeit familientätiger Frauen ist ungelöst. Es ist jedoch nicht als Problem der Gleichwertigkeit von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit anzusehen, da auch die erwerbstätige Frau, die ihre Berufsfähigkeit oder Erwerbsfähigkeit durch einen bei der Ausübung von Familientätigkeit erlittenen Unfall verliert, durch die Unfallversicherung nicht gesichert ist. Eine Lösung dieses Problems von „Hausfrauenunfällen" ist allerdings dringend erforderlich. Lösungsvorschläge hat in jüngster Zeit Willi Albers vorgelegt (Albers, 1982, S. 172-184).

3.1.4 Versicherung gegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Alter und Tod des Ernährers

Gravierende und daher änderungsbedürftige Unterschiede bestehen zwischen der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau im Rahmen der Rentenversicherung. Die wesentlichen Unterschiede sind die folgenden:

1. Ansprüche auf die Hauptleistungen der Rentenversicherung, nämlich Rehabilitationsleistungen und die Zahlung einer Rente wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Alter können nur durch die Erfüllung von Wartezeiten erworben werden. Für die Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit besteht neuerdings (seit dem 1.1.1984) neben der Wartezeit von 60 Kalendermonaten noch eine weitere Anspruchsvoraussetzung: Innerhalb der letzten 60 Kalendermonate vor Eintritt der Invalidität müssen mindestens 36 Kalendermonate mit Beiträgen aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung belegt sein. Die Rahmenfrist von 60 Monaten verlängert sich um Zeiten der Erziehung eines Kindes, längstens jedoch bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes.

Für die beruflichen Rehabilitationsleistungen beträgt die sog. Wartezeit 180 Kalendermonate und für das allgemeine Altersruhegeld 60 Kalendermonate, in denen der Anspruchsberechtigte erwerbstätig gewesen sein oder — als freiwillig Versicherter — Beiträge entrichtet haben muß. Aus diesen Anspruchsvoraussetzungen ergibt sich:

a) Familientätige Frauen können aufgrund früherer Erwerbstätigkeit und der Anrechnung von Kindererziehungszeiten Ansprüche auf Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten erwerben, wenn sie die Erwerbstätigkeit längstens zwei Jahre oder bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes unterbrechen. In diesem Fall werden die Renten aber — vor allem wegen ihrer Abhängigkeit von der Höhe der Beiträge und der Zahl der anrechnungsfähigen Versicherungsjahre — sehr niedrig sein.

b) Zwar können familientätige Frauen aufgrund früherer Erwerbstätigkeit oder freiwilliger Beitragszahlung die zum 1.1.1984 von 15 auf 5 Jahre herabgesetzte Wartezeit für das allgemeine Altersruhegeld erfüllen. Diese eigenen Altersrenten werden aber niedrig sein,

   — weil die Zahl der anrechnungsfähigen Versicherungsjahre — sofern keine freiwilligen Beiträge entrichtet werden — sehr gering ist,

   — weil die Entrichtung freiwilliger Beiträge — insbesondere in angemessener Höhe — entsprechende finanzielle Mittel voraussetzt.

Während Ansprüche auf das allgemeine Altersruhegeld in der Regel realisierbar sind, erscheint es nahezu ausgeschlossen, im Falle von Familientätigkeit Ansprüche auf das mit Vollendung des 63. Lebensjahres einsetzende flexible Altersruhegeld, auf das vorgezogene Altersruhegeld und auf eine Rente nach Mindesteinkommen zu erwerben. Denn im erstgenannten Fall muß eine Versicherungszeit von 180 Monaten **innerhalb von 35 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren** vorliegen, im Falle des vorgezogenen Altersruhegeldes müssen **innerhalb der letzten 20 Jahre wenigstens 121 Pflichtbeiträge** entrichtet worden sein, und für die Rente nach Mindesteinkommen müssen **25 Pflichtversicherungsjahre** vorliegen. Diese Rentenarten sind daher Frauen vorbehalten, die fast durchweg ohne längere Unterbrechungen erwerbstätig waren.

2. Selbst wenn eine Familie, in der die Ehefrau zur Ausübung von Familientätigkeit die Erwerbstätigkeit unterbrochen hat, durch freiwillige Beitragsleistungen Versicherungslücken in der eigenständigen sozia-

len Sicherung der Frau zu schließen sucht, ist sie gegenüber der Familie mit zwei voll erwerbstätigen Ehepartnern benachteiligt,

a) weil die Familie mit nur einem erwerbstätigen Ehepartner die Beitragsleistung für den anderen Ehepartner aus einem vergleichsweise niedrigeren Familieneinkommen bestreiten muß,

b) weil diese Beitragsleistung nicht — wie im Falle der erwerbstätigen Frau — zur Hälfte durch einen Arbeitgeberbeitrag finanziert wird[1],

c) weil freiwillige Beitragsleistungen zur Sicherung von Ansprüchen bei Invalidität nicht ausreichen.

3. Wenn eine Familie, in der ein Partner sich vorübergehend aus der Erwerbstätigkeit zurückzieht, die Versicherungsbeiträge für den familientätigen Partner nicht aufbringen kann, „kostet" dies pro Jahr der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei Erreichung des Rentenbezugsalters 1,5 %-Punkte der ansonsten möglichen Rente[2].

4. Da bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit die berufliche Entwicklung und die berufliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigt werden, ist mit aller Wahrscheinlichkeit auch das durchschnittliche Arbeitseinkommen von Frauen mit unterbrochener Erwerbstätigkeit unter sonst gleichen Umständen niedriger als das von ständig erwerbstätigen Frauen. Dies führt zu einer vergleichsweise niedrigeren persönlichen Bemessungsgrundlage und damit auch zu einer vergleichsweise niedrigeren Rente.

1) Unterstellt man, um eine realitätsnahe Vorstellung von den möglichen Unterschieden zu erhalten, für eine Familie mit zwei Kindern eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit der Frau von 12 Jahren und ein Durchschnittseinkommen für weibliche Erwerbstätige von nur 3/5 der durchschnittlichen Arbeitsentgelte der Versicherungspflichtigen, die sich 1982 auf 32198 DM beliefen, und nimmt man ferner an, daß dieses Bruttoarbeitseinkommen um jährlich 3 % steigt, dann ergibt sich folgendes: Die Modellfamilie, in der die Frau die Erwerbstätigkeit für 12 Jahre unterbricht, verzichtet auf ein Arbeitseinkommen in Höhe von 274178 DM zuzüglich 24676 DM Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung (unterstellter Beitragssatz insgesamt 18 %). Die Familie selbst muß, wenn sie eine vollwertige eigenständige Rentenversicherung für die Frau aufbauen will, 49352 DM aufwenden. Ihre „Opportunitätskosten" des Verzichtes auf die Erwerbstätigkeit eines Ehepartners für 12 Jahre betragen also 348206 DM. Zieht man zum Vergleich ein kinderloses Ehepaar heran und berücksichtigt man die finanziellen Aufwendungen für zwei Kinder nur für einen 12-Jahreszeitraum, dann werden die Unterschiede in der ökonomischen Situation zwischen einem kinderlosen Ehepaar und einer Zweikind-Familie ohne Erwerbstätigkeit augenfällig.

2) Ein Ehepartner, der bei einer persönlichen Bemessungsgrundlage von 100 % der allgemeinen Bemessungsgrundlage von 40 Versicherungsjahren im Jahre 1983 erstmals ein Altersruhegeld bezöge, würde eine Jahresrente von $R_1 = 25445 \times 40 \times 1{,}5\% = 15267$ DM beziehen. Bei 12 Jahren weniger Erwerbstätigkeit würde sich die Jahresrente auf $R_2 = 25445 \times 28 \times 1{,}5\% = 10687$ DM belaufen, also 4580 DM jährlich weniger betragen. Das ergibt bei einer Rentenbezugsdauer von 15 Jahren einen Unterschied von 68700 DM, bei einer Rentenbezugsdauer von 20 Jahren einen Unterschied von 91600 DM.

5. Eine nicht erwerbstätige Frau bzw. eine Frau, die zwar eigene Altersrentenansprüche hat, aber wegen der Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit nur vergleichsweise geringe Rentenansprüche erwerben kann, hat zwar im Alter Anspruch auf die „große" Witwenrente, die 60 % der Altersrente ihres verstorbenen Mannes ausmacht. Diese Rente kann jedoch relativ niedrig sein. Dagegen hat die voll erwerbstätige Frau Anspruch auf ihre eigene Altersrente und auf die (ungeschmälerte) „große" Witwenrente.

6. In einer besonderen Zwangslage steht eine alleinerziehende Frau und ein alleinerziehender Vater, weil Alleinerziehende, sofern sie nicht gegenüber früheren Ehepartnern Versorgungsansprüche haben, keine abgeleiteten Ansprüche gegen das System sozialer Sicherung haben, also — wenn sie nicht vermögend sind — im Grunde unter Arbeitsangebotszwang stehen, und zum Erwerb ausreichender Rentenansprüche nahezu permanent erwerbstätig bleiben müssen.

3.2 Maßnahmen

Bei den Maßnahmen zur Lösung bzw. Entschärfung von Problemen der sozialen Sicherung der nicht erwerbstätigen Frau geht es darum, das System der sozialen Sicherung i. e. S. so auszugestalten, daß dieses System zwei Kriterien genügt: Einerseits sollen Personen, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben für immer oder vorübergehend ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, in bezug auf den Grad ihrer sozialen Absicherung keine Nachteile in Kauf nehmen müssen, die so groß sind, daß die Übernahme von Familientätigkeit wegen ihrer Verknüpfung mit Verlusten an sozialer Sicherheit keine in etwa gleichwertige Alternative zur Beibehaltung der Erwerbstätigkeit ist. Andererseits sollen diejenigen, die sich trotz des Bedarfs an Familientätigkeit für die Beibehaltung oder Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit entscheiden (müssen), nicht unbillig durch die Maßnahmen der sozialen Sicherung zugunsten nicht mehr Erwerbstätiger belastet werden.

Es ist offensichtlich, daß diese Kriterien nicht objektivierbar sind, sondern durch wertende, d.h. politische Entscheidungen konkretisiert werden müssen. Dennoch ist es — jedenfalls in bezug auf einige wesentliche sozialpolitische Regelungen — möglich, aus wissenschaftlicher Sicht die Änderungsbedürftigkeit geltender Normen nachzuweisen, nicht zuletzt weil zahlreiche Maßnahmen des Staates in der jüngsten Vergangenheit vorwiegend auf eine Förderung von Familien mit erwerbstätigen Müttern ausgerichtet waren (vgl. dazu Albers, 1982, S. 87), und die Richtung aufzuzeigen, in der Problemlösungen gesucht werden müssen, wenn es möglich sein soll, Familientätigkeit bestimmter Art und bestimmten Umfanges

und Erwerbstätigkeit — vor allem auch im Urteil Betroffener — als in etwa gleichwertig anzusehen.

Da das Fehlen einer gesetzlichen Unfallversicherung — wie oben gezeigt — keine Frage der gleichwertigen Behandlung von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit ist, geht es im folgenden nur um die Bereiche der GKV, der Arbeitsförderung einschließlich der Arbeitslosenversicherung und der Rentenversicherung.

3.2.1 Krankenversicherung

In der GKV gibt es eine ungerechtfertigt erscheinende Ungleichbehandlung zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen nur in bezug auf das Mutterschaftsgeld im Falle des verlängerten Mutterschaftsurlaubes, auf das für die Zeit vom Beginn des 3. Monats nach der Geburt eines Kindes bis zum Ende des 6. Monats versicherte Mütter Anspruch haben, und zwar in Höhe ihres Nettoarbeitsentgeltes bis zu einem Maximum von 510 DM monatlich. Da der durch die Inanspruchnahme des verlängerten Mutterschaftsurlaubes entstehende Lohnausfall entgegen der fragwürdigen Begründung, die bei der Einbringung des Gesetzes gegeben wurde, nicht durch die Notwendigkeit der Schonung der Gesundheit einer jungen Mutter bedingt ist, sondern im Grunde der Wahrnehmung der frühkindlichen Erziehung dienen soll, und da eben dieser Wunsch der Erziehung des eigenen Kindes der Grund für die Entscheidung anderer junger Mütter ist, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben oder zu unterbrechen, erscheint der Ausschluß nicht erwerbstätiger Mütter vom Mutterschaftsgeld sachlich nicht gerechtfertigt. Daher ist es geboten anzustreben, daß entweder nicht erwerbstätigen Müttern für eine gleich lange Periode eine vergleichbare Transferleistung — etwa in Höhe des durchschnittlichen monatlichen Nettoentgeltes aller erwerbstätigen Frauen — gewährt wird, oder daß für den Fall der Einführung eines Erziehungsgeldes erwerbstätige Frauen für die Zeit des verlängerten Mutterschaftsurlaubes statt eines Mutterschaftsgeldes dieses Erziehungsgeld erhalten.

3.2.2 Arbeitsförderung und Arbeitslosenversicherung

Im Zusammenhang mit dem AFG existieren zwei hier zu beachtende Probleme, nämlich erstens der Verfall des durch Erwerbstätigkeit erworbenen Anspruches auf Unterhaltsgeld bei einer Teilnahme an beruflichen Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen, wenn eine Frau länger als vier Jahre pro Kind aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden ist, und zweitens der Verfall der Ansprüche auf Arbeitslosengeld unmittelbar mit dem Ausscheiden aus einer Erwerbstätigkeit.

Warum einer aus dem Erwerbsleben zur Wahrnehmung von Familientätigkeit ausscheidenden Frau der durch Erwerbstätigkeit, d.h. durch Beitragsleistungen zur Arbeitslosenversicherung, erworbene Anspruch auf Unterhaltsgeld im Falle der Teilnahme an beruflichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nur zusteht, wenn sie eine Erwerbstätigkeit vor Ablauf einer Frist von vier Jahren pro Kind wieder aufnimmt (§ 46, Abs. 1 AFG), ist nicht einzusehen. Denn diese Regelung bedeutet, daß eine Frau, die sich — vermutlich aus wohlerwogenen Gründen — entschließt, Familientätigkeit, insbesondere die Aufgabe der Betreuung und Erziehung von Kindern, länger als vier Jahre pro Kind zu übernehmen, schlechter gestellt wird als eine Frau, die früher in die Erwerbstätigkeit zurückkehrt. Diese Regelung erscheint, abgesehen von der offensichtlichen Ungleichbehandlung, um so weniger gerechtfertigt, als der Umschulungs- und Fortbildungsbedarf um so dringender wird, je länger jemand aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden war. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Wahrnehmung von Familienaufgaben längere Zeit unterbrochen haben, müssen also auch noch jene Verzögerung des Erwerbs eines eigenen Einkommens in Kauf nehmen, die durch die Umschulungs- bzw. Fortbildungszeit bedingt ist. Aus den angegebenen Gründen empfiehlt es sich, einen durch regelmäßige Beitragszahlung über eine bestimmte Zeit hinweg erworbenen Anspruch auf Unterhaltsgeld im Rahmen des AFG nicht schon nach vier Jahren pro Kind verfallen zu lassen, sondern etwa erst nach sechs bis acht Jahren nach der Geburt des jeweils jüngsten Kindes. Dies ist um so mehr geboten, als auch die Übernahme der Kosten für die Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen an die Zahlung von Unterhaltsgeld — das nur als Kann-Leistung gewährt wird — gebunden ist (§ 44, Abs. 2a AFG), wenn es sich nicht um eine arbeitsmarktpolitisch **notwendige** Maßnahme handelt, sondern „nur" um eine arbeitsmarktpolitisch **zweckmäßige** Maßnahme.
Im Zusammenhang mit dem Verfall des Anspruches auf Arbeitslosengeld beim Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit wäre zu prüfen, ob man nicht in einer Erwerbslosigkeit aufgrund der Übernahme von Familientätigkeit nur eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sehen sollte, die konsequenterweise nicht zum Verfall erworbener Sozialleistungsansprüche führt, sondern nur zu einer Unterbrechung des Fristablaufes. Dabei müßten freilich Verfallfristen eingeführt werden, weil jemand, der z.B. 15 und mehr Jahre nicht mehr berufstätig war und eine bestimmte Altersgrenze, etwa das 50. Lebensjahr, überschritten hat, nur noch sehr begrenzt — ohne Teilnahme an Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen wahrscheinlich überhaupt nicht — vermittelbar ist. Wenn eine Person aber an einer Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme teilnimmt, erwirbt sie dadurch sowieso einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, falls im Anschluß an die Berufsbildungsmaßnahme eine Vermittlung nicht gelingt.

3.2.3 Rentenversicherung

In der Rentenversicherung ist der Reformbedarf unter familienpolitischen Aspekten am dringendsten. Anzustreben sind hier insbesondere

1. die Vergrößerung der Chance für Familientätigkeit ausübende Personen, eine eigenständige Alterssicherung mindestens in Höhe des sozio-kulturellen Existenzminimums zu erreichen,
2. eine direkte oder indirekte finanzielle Anerkennung des Beitrags von Familien mit Kindern zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit des Systems sozialer Sicherung, insbesondere der Alterssicherung, durch die Geburt, den Unterhalt und die Erziehung von Kindern.

Beide Ziele sind dadurch erreichbar, daß in die Rentenbiographie eines Ehepartners, der zur Erziehung von Kindern die Erwerbstätigkeit unterbricht, pro Kind eine bestimmte Anzahl von beitragsfreien Versicherungsjahren eingeht, die mit einem einheitlichen, politisch festzulegenden Bruttoarbeitsentgelt bewertet werden. Da die Verträglichkeit von betreuender und erziehender Familientätigkeit mit einer Erwerbstätigkeit um so geringer wird, je mehr Kinder ein Ehepaar hat, erschiene auch eine Staffelung der anrechenbaren Jahre nach der Kinderzahl gerechtfertigt; als Alternative zu einer gleichen Zahl anrechenbarer Jahre pro Kind könnte eine Staffelung dergestalt erwogen werden, für das erste Kind drei beitragsfreie Versicherungsjahre anzurechnen, für das zweite Kind vier oder fünf Jahre und für das dritte und jedes weitere Kind fünf bis sieben Jahre (vgl. dazu auch die einschlägigen Regelungen in der DDR, dargestellt bei Lampert, 1983, S. 80f.).

Berücksichtigt man, daß der Gesetzgeber im Laufe der Zeit sowieso um eine Reform des Rechts der Hinterbliebenenrenten besorgt sein muß, und daß diese Reform — jedenfalls auf lange Frist gesehen — sehr wahrscheinlich auf ein Teilhabemodell hinauslaufen wird (vgl. Sachverständigenkommission, 1971), dann wäre eine solche Anrechnung von Zeiten der Geburt und Erziehung von Kindern ein großer Schritt vorwärts. Denn dann würden auch jene Frauen über eine eigenständig erworbene, durch Erwerbstätigkeit oder durch freiwillige Beiträge aufgestockte Alterssicherung verfügen, die, um Familientätigkeit erfüllen zu können, ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen oder aufgegeben haben. Im Falle der Witwenschaft würden derartige eigenständige Ansprüche durch einen Teil der Rentenansprüche des verstorbenen Mannes aufgebessert werden.

Die finanzielle Belastung der Solidargemeinschaft durch beitragsfreie Versicherungsjahre für nicht erwerbstätige Mütter erscheint keineswegs als unangemessen hoch: pro Kind, d.h. pro künftigem Beitragszahler, hat die Versichertengemeinschaft — unterstellt man mit steigender Kinderzahl anrechnungsfähige Jahre von drei, fünf und sieben Jahre — eine Altersrente zu zahlen, die im Durchschnitt maximal um 5 x 1,5 % ($\Delta J \cdot St$ in der Rentenformel) = 7,5 %-Punkte höher ist als sie es ohne „Kinderbetreuungsjahre" wäre.

Finanzierbar erscheint dieser Vorschlag[1] vor allem dann, wenn im Zuge einer Reform des Rechts der Hinterbliebenenrechte für die Zukunft die völlig beitragsfreie, „kleine" und „große" Witwenrente für die lebenslang nicht erwerbstätige, kinderlose Ehefrau entfällt.[2]

Eine Alternative zur Einführung von „Kinderbetreuungsjahren" kann man in einer Differenzierung der Beiträge zur Rentenversicherung nach der Kinderzahl sehen[3]. Würde in Familien mit Kindern pro Kind ein Beitragszahler 16 oder 18 Jahre lang — bezogen auf einen Ehepartner — um 20 % niedrigere Beitragssätze zu zahlen haben als Versicherte ohne Kinder[4], dann wären solche Arbeitnehmer pro Kind um 40 % des von ihnen zu tragenden Beitragsanteils entlastet, also — bei einem Beitragssatz von 18 % — um 3,6 %-Punkte von 9 %. Diese individuellen Beitragseinsparungen könnten dem Aufbau der Rentenversicherung des kindererziehenden Ehegatten dienen. Wertmäßig entspräche eine solche Beitragsentlastung für 16 Jahre den vollen Beiträgen für 3,2 Jahren, also etwa dem Wert von 3 beitragsfreien „Kinderbetreuungsjahren".

Ein nicht unwesentlicher Unterschied zwischen beiden Maßnahmen — Kinderbetreuungsjahre und Beitragsdifferenzierung — besteht darin, daß im Falle der Kinderbetreuungsjahre kein zusätzlicher Anreiz dafür gesetzt wird, daß trotz der Geburt und Erziehung von Kindern beide Ehegatten möglichst ununterbrochen erwerbstätig bleiben. Unter dem Aspekt der Gleichwertigkeit verdient also das Instrument Kinderbetreuungsjahre — vor allem in Verbindung mit einem Familiensplitting — den Vorzug vor dem Instrument Beitragssatzdifferenzierung.

Denkbar ist aber auch eine Kombination beider Instrumente: Beitragsfreie Versicherungsjahre, jedoch nur bewertet zum halben durchschnittli-

1) Dieser Vorschlag wird in ähnlicher Form von W. Albers gemacht (vgl. Albers, 1982, S. 91ff).

2) Die Solidargemeinschaft ist vermutlich mehrheitlich nicht mehr bereit, der nicht erwerbstätigen, arbeitsfähigen, nicht kindererziehenden Ehefrau ohne entsprechende Beitragsleistung Sozialeinkommen („Hausfrauenrente") zuzuteilen, das nicht anderweitig durch gesellschaftlich relevante Leistungen begründbar ist.

3) Auf die Notwendigkeit einer solchen Differenzierung für ein langfristig funktionsfähiges Alterssicherungssystem weist O. v. Nell-Breuning seit langem immer wieder hin (vgl. Nell-Breuning, 1981, S. 27ff.).

4) Dabei dürften die Arbeitgeber nicht entlastet werden, weil sonst arbeitsmarktpolitisch die Chancen Kinderloser erheblich verschlechtert werden würden.

chen Bruttoarbeitsentgelt aller Versicherten, könnten mit einer Beitragssatzermäßigung von 10 % pro Kind, also von 1,8 %-Punkten von 9 % kombiniert werden. Eine derartige Instrumentenkombination hätte vor allem den Vorzug, die spezifischen Effekte beider Instrumente zur Geltung zu bringen: Einerseits würde von den beitragsfreien Versicherungsjahren ein Anreiz gesetzt, befristet die Erziehungsaufgabe durch einen Elternteil wahrzunehmen, andererseits würden auch Ehepartner, die sich für die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit entscheiden (müssen), ebenso wie alleinerziehende Erwerbstätige entsprechend ihrem Beitrag zur Sicherung der Solidargemeinschaft bessergestellt als Gesellschaftsmitglieder, die keinen derartigen (realen) Beitrag leisten.

Im Falle einer kinderzahlorientierten Beitragsdifferenzierung müssen — um die angesichts der voraussichtlichen Entwicklung der Rentenversicherung erforderliche Kostenneutralität dieser Maßnahmen zu sichern — die Beitragssätze für Ledige und kinderlos Verheiratete so angehoben werden, daß das gesamte Beitragsaufkommen der Rentenversicherung unverändert bleibt.

4. Die Erleichterung der Rückkehr aus einer Familientätigkeit in die Erwerbstätigkeit — ein notwendiges Programm

Arbeitnehmer, die mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden, um sich der Familientätigkeit zu widmen, werden mit schwer zu bewältigenden Problemen konfrontiert, wenn sie wieder erwerbstätig werden wollen. Diese Probleme werden um so größer und um so schwerer lösbar, je größer die Arbeitslosigkeit ist. Denn zum einen müssen mit steigender Arbeitslosigkeit steigende Anteile des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit für das Arbeitslosengeld verwendet werden. Die Mittel für die „generativen" Leistungen — Umschulung, Mobilitätsförderung, Einarbeitungszuschüsse, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen — werden relativ und absolut geringer. Zum anderen verschlechtern sich die Arbeitsmarktchancen von Frauen erwiesenermaßen mehr als die der Männer. Besondere Schwierigkeiten ergeben sich für arbeitsplatzsuchende Frauen von erwerbstätigen Männern, wenn bei der Entscheidung über ihre Einstellung die Erwerbstätigkeit ihres Mannes negativ zu Buch schlägt. Die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit solcher Personen kann insbesondere erschwert werden:

— durch einen während der Zeit der Familientätigkeit eingetretenen Verlust an beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen; dieser Verlust wird bei Berufen, in denen der technische Fortschritt beschleunigt abläuft, besonders groß sein und um so größer sein, je höher das Qualifikationsniveau eines bestimmten Berufes ist;

— durch eine Entfremdung gegenüber dem Bereich der Erwerbstätigkeit; diese Entfremdung ist mit Informations- und Kontaktverlusten verbunden, die ihrerseits die Entfremdung verstärken;

— durch ihre Zugehörigkeit zur Gruppe schwer zu vermittelnder „älterer" Arbeitnehmer, wenn die Phase der Familientätigkeit lang ist.

Es erscheint daher zur Bewältigung dieser Schwierigkeiten und zur Herstellung der Chancengleichheit auf den Arbeitsmärkten geboten, Maßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr Erwerbsfähiger und Erwerbswilliger aus einer Familientätigkeit in die Erwerbstätigkeit zu ergreifen. Nach Meinung des Beirates kommen dafür die folgenden Maßnahmenkomplexe in Frage:

1. Maßnahmen zur Vermeidung von Isolierung und Entfremdung gegenüber dem Erwerbsleben;

2. Maßnahmen zur Erhöhung der Effektivität der Arbeitsberatung und der Arbeitsvermittlung;
3. gruppenspezifische Maßnahmen der Mobilitätsförderung;
4. gruppenspezifische Wiedereingliederungshilfen;
5. Maßnahmen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes beim bisherigen Arbeitgeber.

4.1 Maßnahmen zur Vermeidung von Isolierung und Entfremdung gegenüber dem Erwerbsleben

Schwierigkeiten, die auch den Wiedereintritt in das Erwerbsleben erschweren, ergeben sich für diejenigen, die aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden, um Familienaufgaben zu erfüllen, aus der Auflösung berufsbedingter persönlicher und sozialer Beziehungen, aus dem Verlust von Informationen über das Erwerbs- und Arbeitsleben und aus einer mentalen Umorientierung. Die nahezu völlige Herauslösung aus einem bestimmten sozialen, d.h. auch Informations- und Kommunikationsgefüge, kann bis zur Isolierung von und zur Entfremdung gegenüber der Erwerbswelt führen. Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduzierung dieser Isolierung und Entfremdung, durch die sich auch eine „Schwellenangst" vor dem Wiedereintritt in das Erwerbsleben aufbauen kann, sind:

1. die unten (unter 4.5) beschriebene Aufrechterhaltung der Kontakte zwischen Unternehmen und ausgeschiedenem Arbeitnehmer;
2. die im nächsten Abschnitt (4.2, Ziffer 2) erläuterte systematische und regelmäßige Information für die in Familien Tätigen;
3. eine ebenfalls im nächsten Abschnitt (Ziffer 3) angeführte spezielle Beratung der in Familien Tätigen;
4. die Wahrnehmung folgender Aufgaben durch Erwachsenenbildungseinrichtungen:
   - Vermittlung der Fähigkeit, sich erfolgreich zu bewerben und Vorstellungsgespräche zu führen,
   - geistig-psychische Vorbereitung auf außerfamiliäre Arbeitssituationen,
   - Förderung von Selbstbewußtsein, Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl;

5. die Schaffung von Möglichkeiten zur Orientierung über bestimmte Erwerbstätigkeiten im Wege der Hospitation oder der Übernahme von Urlaubsvertretungen;
6. die Übernahme von Patenschaften durch Betriebsangehörige, die die Kontakte zu den ausgeschiedenen Mitarbeitern unterhalten und bei der Einarbeitung behilflich sind.

4.2 Maßnahmen zur Erhöhung der Effektivität der Arbeitsberatung und der Arbeitsvermittlung

Von ganz besonderer Bedeutung für die Erleichterung und Verwirklichung des Überganges von einer Familientätigkeit in eine Erwerbstätigkeit ist sicherlich die Effektivität der Arbeitsberatung, d.h. die Verpflichtung der Arbeitsämter, „Arbeitnehmer und Arbeitgeber ... über die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Entwicklung in den Berufen, die Notwendigkeit und Möglichkeiten der beruflichen Bildung und deren Förderung sowie über die Förderung der Arbeitsaufnahme zu unterrichten und in Fragen der Wahl oder Besetzung von Arbeitsplätzen zu beraten" (§ 15 AFG). Von der Effektivität der Beratung wiederum hängt die Effektivität der Arbeitsvermittlung, also die Zusammenführung von Arbeitsuchenden mit Arbeitgebern zum Zwecke der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, ab. Der Erhöhung der Effektivität der Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung können folgende Instrumente dienen:

1. Eine Sensibilisierung vor allem der Arbeitsberater und der Arbeitsvermittler, aber auch der Tarifvertragsparteien und der Medien für die **Bedeutung** einer Förderung des Übergangs von einer Familien- in eine Erwerbstätigkeit und die Verbesserung des Informationsstandes der genannten Funktionsträger in bezug auf
   - die gesellschafts- und sozialpolitische Bedeutung der Möglichkeit einer Rückkehr in das Erwerbsleben,
   - die besonderen Qualitäten von Erwerbstätigen mit Erfahrungen, die durch Familientätigkeiten gewonnen sind, insbesondere für Tätigkeiten, die enge Bezüge zu Familientätigkeiten aufweisen (z.B. Kinder- und Krankenbetreuung),
   - das Angebot und den Bedarf an Erwerbstätigen mit beruflichen Qualifikationen, die in enger Beziehung zu Familientätigkeiten stehen.
2. Die systematische und kontinuierliche allgemeine Information der in Familien Tätigen, insbesondere durch die Arbeitsverwaltung,

— über die Arbeitsmarktentwicklung,

— über Möglichkeiten der beruflichen Umschulung und Fortbildung unter besonderer Berücksichtigung der Verwertung von Qualifikationen, die auf Familientätigkeit bezogen sind,

— über Beratungsinstitutionen,

— über bestehende Hilfen zur Vorbereitung und Förderung der Reintegration in das Erwerbsleben.

Diese Informationen könnten über eine periodisch erscheinende Zeitschrift („Familie und Beruf"), aber auch über entsprechend ausgestaltete Rundfunk- und Fernsehsendungen erfolgen.

3. Eine spezielle Beratung der in Familien Tätigen in bezug

— auf die Vorbereitung ihrer beruflichen Reintegration,

— auf die für sie vorgesehenen und beanspruchbaren Instrumente und Hilfen zur beruflichen Integration,

— auf Tätigkeitsfelder, für die familienbezogene Qualifikationen wichtig sind,

durch die Arbeitsämter und durch Institutionen, die — wie z. B. Wohlfahrtsverbände — sowohl besondere Kenntnisse über die Lebenslagen von Familien haben, als auch den Bedarf an familienbezogenen Qualifikationen besonders gut kennen. Eine solche Beratung sollte in engster Kooperation mit der Arbeitsverwaltung erfolgen.

Es ist zu erwägen, ob nicht das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit partiell für bestimmte Tätigkeitsfelder aufgehoben und das Recht auf Vermittlung auch an andere, für die Beratung und Vermittlung besser geeignete Institutionen übertragen wird. In diesem Zusammenhang verdient auch Erwähnung, daß die Vermittlung in **ehrenamtliche** Tätigkeiten als Übergangsstufe in eine Berufstätigkeit nicht weniger wichtig sein kann als eine Vermittlung in Erwerbstätigkeit. Denn ehrenamtliche Tätigkeit verbessert die Marktzugangsmöglichkeiten zu anderen Arbeitsverhältnissen und läßt verwertungsrelevante Kenntnisse nicht veralten sowie berufliche Fähigkeiten nicht verkümmern.

4.3 Maßnahmen der Mobilitätsförderung

Weitere wichtige Instrumente der Reintegration von Personen in das Erwerbsleben sind Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und der regionalen Mobilität.

Die Förderung der beruflichen Mobilität im Sinne der öffentlichen Hilfen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung verdient dabei den Vorzug vor der Förderung der regionalen Mobilität, weil und soweit regionale Mobilität (i.S. von Wohnortwechsel) hohe Anpassungskosten und Anpassungsverluste, insbesondere der Kinder, nach sich zieht, die aus einer gewohnten sozialen und räumlichen Umwelt gerissen werden, sich Plätze in anderen sozialen Gefügen erwerben und schulische Umstellungsschwierigkeiten auf sich nehmen müssen. Regionale Mobilität kann auch die Eltern vor schwer oder nicht zu lösende Konflikte stellen, wenn nicht an einem neuen Wohn- und Arbeitsort für beide Ehepartner befriedigende Erwerbsmöglichkeiten bestehen.

Als Maßnahmen der Förderung kommen in Frage:

1. die im AFG enthaltenen Instrumente der individuellen Förderung der beruflichen Bildung (berufliche Fortbildung und Umschulung). Insbesondere die Förderung der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung durch die Zahlung von Unterhaltsgeld (§ 44 AFG) unter bestimmten Bedingungen, Kostentragung (§ 45 AFG) und Einarbeitungszuschüsse an die Arbeitgeber (§ 49 AFG) rechtfertigt sich aus der Tatsache, daß durch die Ausübung von Familientätigkeit früher erworbene berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten veralten und — aufgrund technischer Weiterentwicklungen — eine berufliche Dequalifizierung eintreten kann.
2. die Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft und der Fähigkeit zur intellektuellen und emotionalen Bewältigung der Mobilitätsprobleme durch Information und Beratung.

4.4 Betriebliche Wiedereingliederungshilfen

Gruppenspezifische Wiedereingliederungshilfen, d.h. Wiedereingliederungshilfen für Personen, die aus einer Familientätigkeit in die Erwerbstätigkeit übergehen wollen, können erstens öffentliche und zweitens betriebliche Hilfen sein.

Betriebe können die Wiedereingliederung erleichtern, indem sie

1. durch flexible Arbeitszeitregelungen eine partielle (Teilzeitarbeit) bzw. eine schrittweise Reintegration (sukzessiver Übergang von Teilzeitarbeit zur Vollzeitarbeit) ermöglichen;
2. die Einarbeitungsspielräume erweitern, sei es durch ausreichend lange Probezeiten, sei es durch die Erprobung der Fähigkeiten auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen;

3. die Arbeitnehmer während der Einarbeitungszeit beraten und ihnen Hilfen geben;
4. die Möglichkeiten der Einarbeitungszuschüsse nutzen.

4.5 Maßnahmen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes beim bisherigen Arbeitgeber

In einer nicht verwaltungswirtschaftlich organisierten Wirtschaftsgesellschaft ist das Instrument der direkten Arbeitskräftelenkung systemwidrig. Daher kann es in einer solchen Volkswirtschaft keine gesetzlich abgesicherte Arbeitsplatzsicherung geben, auch nicht für Personen, die auf längere und nicht absehbare Zeit aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. Die Einführung von Sonderrechten für **bestimmte** Arbeitnehmergruppen führt in einer im Prinzip marktwirtschaftlich organisierten Gesellschaft notwendig und folgerichtig im Endeffekt zu einer faktischen Benachteiligung und zu einer Gefährdung der Arbeitsmarktchancen der Gruppen, die der Absicht nach geschützt werden sollen, weil derartige Arbeitskräfte unverhältnismäßig „teuer" werden.

Dennoch kann die Wiedereinstellung von Arbeitnehmern in ihren früheren Unternehmen gefördert werden. Mittel dazu können sein:

1. Informationen der Öffentlichkeit und insbesondere der privaten sowie der öffentlichen Arbeitgeber über die gesellschafts- und sozialpolitische Bedeutung der Vermeidung von Benachteiligungen solcher Personen im Erwerbsleben, die bereit sind, zugunsten der Wahrnehmung familialer Erziehungs- und Sozialisationsfunktionen vorübergehend auf Erwerbseinkommen zu verzichten, um für die Gesellschaft unentbehrliche Aufgaben in einer für die Gesellschaft bestmöglichen Weise wahrzunehmen. Daher sollte — u.a. durch moral suasion — ein Meinungsklima geschaffen werden, welches das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber zugunsten der beruflichen Wiedereingliederung beeinflußt;
2. die Aufrechterhaltung der Kontakte zwischen Unternehmen und ausgeschiedenem Arbeitnehmer, z.B. durch Zusendung der Werkszeitschrift, die Einladung zu Betriebsversammlungen und Betriebsfesten, das Angebot zur Übernahme von Urlaubsvertretungen und die Förderung der Übernahme von Patenschaften durch Betriebsangehörige für ausgeschiedene Arbeitnehmer zur Kontaktpflege;
3. „Wiedereinstellungsklauseln" in Firmentarifverträgen bzw. — für große und mittlere Unternehmen — in Branchentarifverträgen, die vorsehen, daß die Wiedereinstellung von „Rückkehrern" aus einer Familientätigkeit erwogen und bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen qualitativer Art vollzogen wird, soweit ein Unternehmen Arbeitskräftebedarf hat;
4. Maßnahmen der Förderung der beruflichen Bildung weil sie die Verwendbarkeit und die Arbeitsproduktivität für längere Zeit aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedener erhöhen und die „Gleichwertigkeit" mit konkurrierenden Arbeitnehmern herstellen können.

V. Schlußbemerkung

Die Wechselwirkungen zwischen der Familie und der Erwerbsarbeit sind Thema dieses Gutachtens. Es zeigte sich in der Analyse, daß der Erwerbsbereich eine Familienorientierung vermissen läßt. Die Familie steht somit unter dem Zwang, sich den Erfordernissen des Beschäftigungssystems anpassen zu müssen.

Die Argumentation des Gutachtens zielt auf die Schaffung von Rahmenbedingungen, die für die Familien einen hohen Grad von Wahlfreiheit hinsichtlich ihrer zeitlichen Dispositionen, vornehmlich ihrer Entscheidungen in bezug auf Familien- **und** Erwerbszeit, begründen. „Wahlfreiheit" bezüglich der zeitlichen Dispositionen im Lebenslauf und zeitlicher Flexibilität und „Vereinbarkeit" von Familientätigkeit sowie Erwerbstätigkeit stellen sich dem Beirat nicht als sich gegenseitig ausschließende familienpolitische Ziele dar. Die Absicht des Gutachtens ist es folglich, Arbeitsergebnisse des Beirats über notwendige Verhaltensänderungen **und** (derartige Verhaltensänderungen unterstützende) Maßnahmen darzustellen, die der familienpolitischen Initiative bedürfen.

Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit in dem Sinne, daß beide Tätigkeiten nebeneinander ausgeübt werden können, ist eine von mehreren denkmöglichen Alternativen. Prinzipiell soll Wahlfreiheit jedoch bedeuten, daß jede Familie und jedes ihrer individuellen Mitglieder bei der Wahl ihrer je spezifischen Kombination von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit im lebenszyklischen Nacheinander und Nebeneinander einen möglichst großen Handlungsspielraum haben sollen. Da sich im Verlauf eines Lebens- und Familienzyklus in Familien sehr unterschiedliche Bedarfskombinationen von Familien- und Erwerbszeit ergeben können, sind alle jene Maßnahmen von besonderer familienpolitischer Bedeutung, die vor allem Müttern und Vätern den Wechsel zwischen Familientätigkeit und außerhäuslicher Erwerbstätigkeit erleichtern. Erleichterung des Übergangs bedeutet sowohl Erleichterung des Übergangs von Familientätigkeit in die außerfamiliäre Erwerbstätigkeit als auch des Übergangs von Erwerbstätigkeit zur Familientätigkeit oder des Übergangs von einer einseitigen Beschäftigung in einem der Bereiche zu einer Doppeltätigkeit, welche die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit voraussetzt. Die Prämisse der Wahlfreiheit hinsichtlich der individuellen Kombination von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit steht somit im Zentrum der Aussagen dieses Gutachtens. Sie bestimmt damit nicht nur die Art der Fragestellung, sondern zugleich den Tenor der Maßnahmenempfehlungen. Vereinbarkeit **und** Wahlfreiheit gelten beide dem Beirat als unverzichtbare familienpolitische Postulate.

Die Argumentation dieses Gutachtens zeigt, daß Maßnahmen zur Entspannung des Verhältnisses von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit auf verschiedenen Ebenen ansetzen müssen und können: bei der Familie selbst, in der Arbeitswelt, im Bereich der räumlichen Infrastruktur und im Bereich der Politik sozialer Sicherung. Sie müssen problemgruppenorientiert sein, individuellen Bedürfnissen entsprechen und Vereinbarkeit zwischen den Organisationsmustern in Familien, Haushalten und Unternehmen bewirken.

Die Vorschläge des Wissenschaftlichen Beirats für Maßnahmen zur Verbesserung der Wahlfreiheit zwischen Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit und der Vereinbarkeit zwischen beiden gehen von der Vorstellung aus, daß Strategien in der Politik zunächst unabhängig von Zuständigkeiten von Ressorts und politischen Ebenen entwickelt und begründet werden müssen. Für das politische Handeln allerdings sind die Zuständigkeiten von großer Bedeutung. Daher bedarf es der Entwicklung einer familienpolitischen Strategie, die nicht daran scheitert, daß unterschiedliche Ressort-Zuständigkeiten berührt werden. Das aber ist bis zur Gegenwart ein entscheidender Mangel familienpolitischen Gestaltungspotentials.

Familienpolitik kann auf Bundesebene nur in dem Maße überhaupt eine Bedeutung haben, in dem sie

- klare familienpolitische Zielkonzeptionen in einem übergeordneten gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang entwickelt,
- mittel- und langfristige ressortübergreifende Strategien zur Zielerreichung in die politische Diskussion einbringt, und
- Kompetenzen für Federführung oder Mitspracherechte auch für jene Aufgaben beansprucht, die nur in Zusammenarbeit der Ressorts wahrgenommen werden können und die primär oder in großem Umfang Folgen speziell für die Familien haben.

Eine in solcher Weise „kompetente" und „zuständige" Familienpolitik auf Bundesebene würde ohne Frage zudem auf die Familienpolitik in den Ländern und Kommunen Einfluß nehmen können.

Maßnahmen zum Beispiel in den Bereichen der Neuregelung der sozialen Sicherung für Familienhausfrauen, der Qualifikation und Freistellung eines Mannes für Haushalts- und Familienführung, der flexibleren Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, der familiengerechteren Planung von Wohnumwelten und des Verkehrsnetzes verlangen gemeinsames Engagement aller zuständigen Ressorts aus einer übergreifenden familienpoli-

tischen Perspektive und Zielkonzeption. Ohne klare, auf politischem Konsens beruhende Zielkonzeption für eine Familienpolitik ist dies jedoch nicht zu leisten.

Aus diesem Grund hat der Beirat in diesem Gutachten zur familienorientierten Arbeitswelt konsequent seine familienpolitischen Voraussetzungen oder Zielvorgaben immer wieder herausgestellt, obwohl er sieht, daß diese Zielvorgaben natürlich längerfristig angesetzt sind, die Tagespolitik jedoch stets von Legislaturperioden kurzfristig bestimmt wird. Das vorliegende Gutachten kann und will mit seinen Vorschlägen für Maßnahmen keine Prioritäten setzen. Es möchte aber entscheidend dazu beitragen, daß in der Tagespolitik familienpolitische Zielkonzeptionen rascher und entschiedener eingebracht und besser begründet werden können.

Für den Beirat steht die Zuständigkeit des Familienministeriums für die Entfaltung von Initiativen außer Diskussion. Gleichwohl darf dies nicht bedeuten, daß deshalb nur von dort Anregungen und Impulse zu erwarten sind. Der Hinweis des Beirats darauf, daß Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ansetzen müssen, zeigt gerade die besonderen Chancen für die Durchsetzung der hier vorgegebenen Empfehlungen auf. Die Möglichkeiten zur Verwirklichung dieser Anregungen hängen jedoch entscheidend davon ab, ob es gelingt, ein Strategiekonzept zu entwickeln, welches allen Bürgern die Überzeugung vermittelt, daß ihr Staat und ihre Gesellschaft gewillt sind, familienpolitische Prioritäten zu setzen. Damit ließen sich Aktionsspielräume eröffnen, die in alle Felder von Wirtschaft und Gesellschaft hineinwirken könnten.

Die Aufgabe, Entwicklungen zu ermutigen, die das Wohl der Familie fördern, begründet für das Familienministerium zumindest eine appellative Verantwortlichkeit, deren Bedeutung nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Die Verantwortungskompetenz dieses Ressorts muß jedoch permanent gesteigert werden. Wann immer ministerielle Koordinationsaufgaben in diesem Feld zu leisten sind, sollte die Zuständigkeit beim Familienminister liegen. Sein Budget sollte so ausgestattet sein, daß Modellversuche auf verschiedenen Ebenen gestartet und finanziell gefördert werden können.

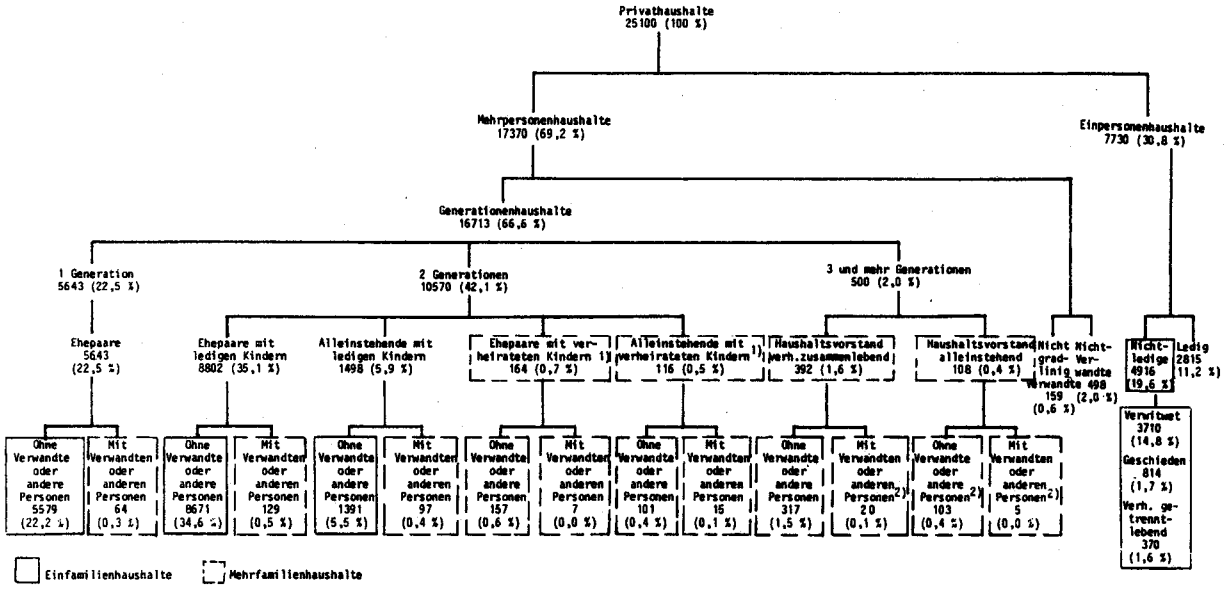
Dieses Gutachten plädiert für eine engagierte, problemorientierte Änderung des familienpolitischen Status quo. Familienpolitik hat aus der Sicht des Beirats in der Bundesrepublik Deutschland einen erheblichen Nachholbedarf.

Anhang A:
Übersicht über Mikrozensusergebnisse

Stand: April 1981

Übersicht 1: Privathaushalte im Mai 1981 nach ihrer Zusammensetzung *)

1000



1) Haushalte, die aus der Elterngeneration und verheirateten, verwitweten und/oder geschiedenen Kindern (ohne Enkel) und ledigen Kindern (ohne Enkel) bestehen, sowie Haushalte, in denen neben der Elterngeneration nur verheiratete, verwitwete und/oder geschiedene Enkel (ohne Urenkel) und ledige Enkel, aber keine Kinder der Elterngeneration leben.

2) Außerhalb der Generationenfolge

*) Ergebnis des Mikrozensus. = Bevölkerung in Privathaushalten

Übersicht 2: Anzahl der familientätigen 1) und erwerbstätigen 2) Frauen in jüngeren bzw. älteren vollständigen Familien mit mindestens einem ledigen Kind nach Stellung des Ehemannes in Beruf und seinem monatlichen Nettoeinkommen

(erste Zeile jeweils in 1000, zweite Zeile - in Klammern - in %)

Merkmale:
Ehedauer
Tätigkeit der Frau
Stellung des Mannes im Beruf
Sein monatliches Nettoeinkommen

VOLLSTÄNDIGE FAMILIEN 3)
(mit mindestens einem ledigen Kind)
8326
(100 %)

	JUNGE FAMILIEN 4) 1923 (23 %, im folgenden gleich 100% gesetzt)								ÄLTERE FAMILIEN 5) 6403 (77 %, im folgenden gleich 100% gesetzt)							
	Frau familientätig 1) 1160 (60 %)				Frau erwerbstätig 2) 763 (40 %)				Frau familientätig 1) 3713 (58 %)				Frau erwerbstätig 2) 2690 (42 %)			
	Ehemann				Ehemann				Ehemann				Ehemann			
	Selbständ. 6)	Beamt.,Angestellt.,Soldat 7)	Arbeiter 7)	Sonst.u. Nichterw.	Selbständ. 6)	Beamt.,Angestellt.,Soldat 7)	Arbeiter 7)	Sonst.u. Nichterw.	Selbständ. 6)	Beamt.,Angestellt.,Soldat 7)	Arbeiter 7)	Sonst.u. Nichterw.	Selbständ. 6)	Beamt.,Angestellt.,Soldat 7)	Arbeiter 7)	Sonst.u. Nichterw.
	[54] [3%]	538 (28%)	518 (27%)	50 (2%)	[134] [7%]	297 (15%)	297 (16%)	35 (2%)	236 (4%)	1544 (24%)	1409 (22%)	524 (8%)	653 (10%)	885 (14%)	994 (16%)	158 (2%)
Monatl. Nettoeinkommen 8) (in DM)																
unter 1800	[11] [1%]	71 (4%)	245 (13%)	40 (2%)	[16] [1%]	77 (4%)	183 (10%)	18 (1%)	25 (0%)	118 (2%)	639 (10%)	340 (5%)	67 (1%)	140 (2%)	562 (9%)	103 (2%)
1800-2500	[14] [1%]	232 (12%)	235 (12%)	5 (0%)	[24] [1%]	124 (6%)	99 (5%)	[2] [0%]	51 (1%)	542 (8%)	663 (11%)	106 (2%)	97 (2%)	369 (6%)	375 (6%)	16 (0%)
2500 u.m.	24 (1%)	225 (12%)	33 (2%)	3 (0%)	45 (2%)	91 (5%)	[9] [1%]	/	119 (2%)	846 (13%)	86 (1%)	56 (1%)	222 (3%)	354 (6%)	39 (1%)	6 (0%)
Sonst.u. Nichterw.	[10] [0%]	[11] [0%]	[7] [0%]	3 (0%)	[49] [3%]	[5] [0%]	[6] [0%]	[15] [1%]	42 (0%)	38 (1%)	21 (0%)	22 (0%)	267 (4%)	22 (0%)	[21] [0%]	33 (0%)

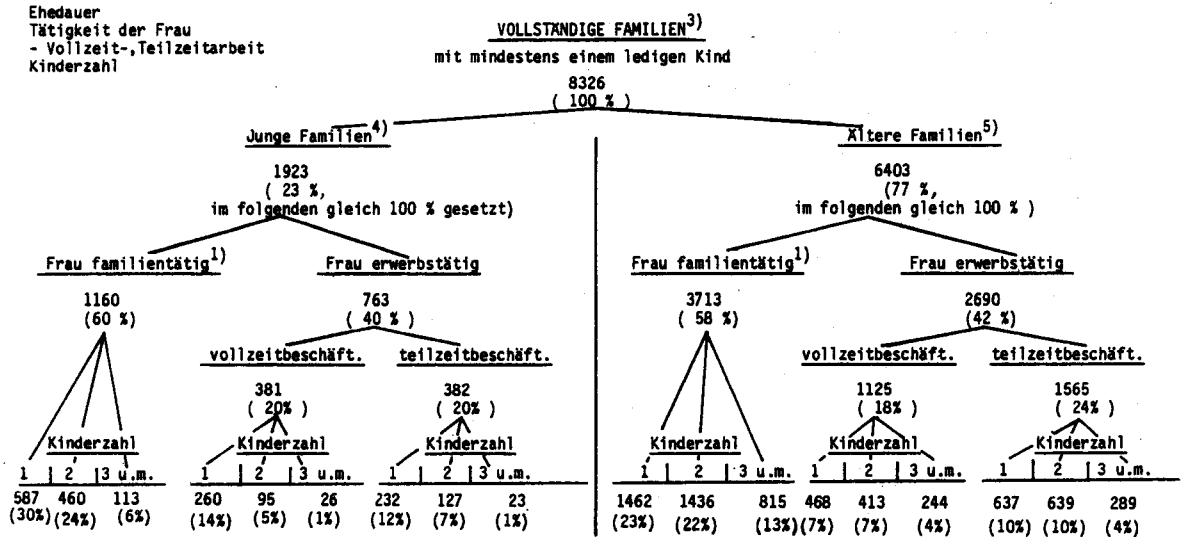
1) Familientätig ist definiert als nichterwerbstätig. - 2) Sowohl teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigte Frauen. - 3) Es handelt sich um Ehen deutscher Frauen, der Mann kann Ausländer sein; verheiratet getrenntlebende sind nicht berücksichtigt. - 4) Ehedauer bis 10 Jahre. - 5) Ehedauer über 10 Jahre. - 6) Selbständige in der Land-und Forstwirtschaft sowie anderen Wirtschaftsbereichen. - 7) Einschließlich Auszubildende. - 8) Es handelt sich um das gesamte Netto-Einkommen (nicht nur Nettoerwerbseinkommen);Einkommensangaben von selbständigen Landwirten und mithelfenden Familienangehörigen werden im Mikrozensus nicht erhoben.
Zahlen in eckigem Klammern sind bereinigte Daten, die Ungenauigkeiten enthalten können, weil sie aus rechnerisch ermittelten Ergebnissen unter Berücksichtigung nicht ausgewiesener Fälle ermittelt wurden.

Quelle: Mikrozensus 1981, Tabelle 3, S. 0001, 0002

Übersicht 3: Anzahl der familientätigen[1] und erwerbstätigen[2] Frauen in jüngeren bzw. älteren vollständigen Familien mit mindestens einem ledigen Kind nach Zahl der Kinder

Merkmale:
Ehedauer
Tätigkeit der Frau
- Vollzeit-,Teilzeitarbeit
Kinderzahl

(erste Zeile jeweils in 1000, zweite Zeile - in Klammern - in %)



1) Familientätig ist definiert als nicht erwerbstätig. - 2) Sowohl teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigte Frauen. - 3) Es handelt sich um Ehen deutscher Frauen, der Ehemann kann Ausländer sein; verheiratet getrenntlebende Frauen sind nicht berücksichtigt. - 4) Ehedauer bis 10 Jahre . - 5) Ehedauer über 10 Jahre.

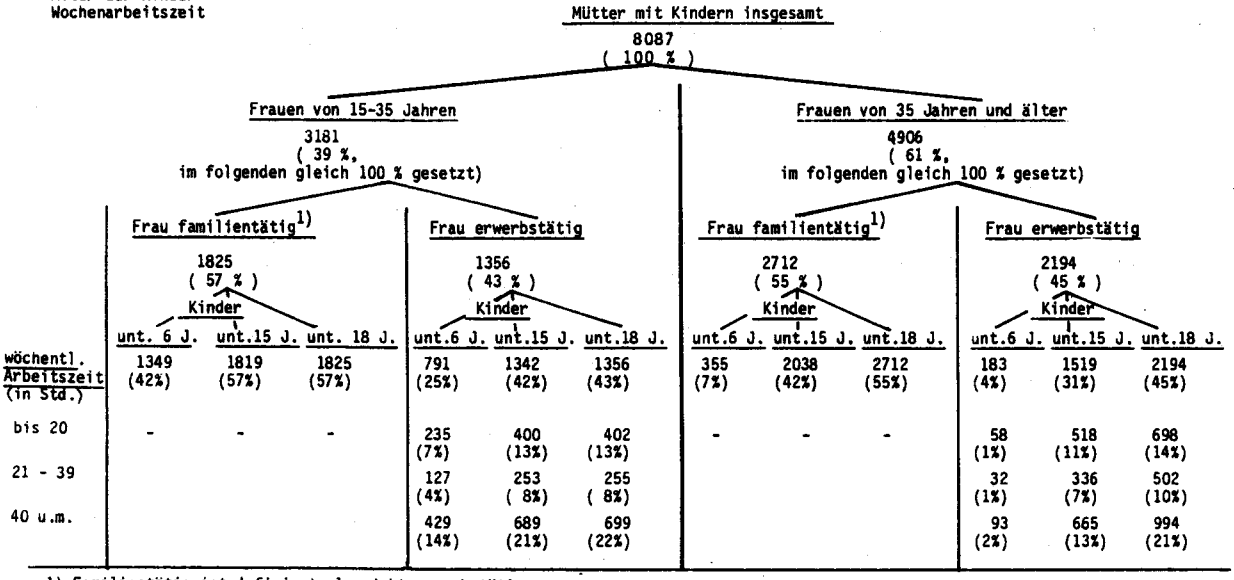
Quelle: Mikrozensus April 1981, Tabelle 3, S. 0001-0012

Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts
und Verbrauchsforschung der JLU Gießen

Übersicht 4: Anzahl der Mütter mit Kindern unter 18 Jahren in vollständigen und unvollständigen Familien nach dem Alter der Frau, Beteiligung am Erwerbsleben, Alter der Kinder sowie normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit

Merkmale:
Alter der Frau
Tätigkeit der Frau
Alter der Kinder
Wochenarbeitszeit

(erste Zeile jeweils in 1000, zweite Zeile - in Klammern - in %)



1) Familientätig ist definiert als nicht erwerbstätig

Quelle: Mikrozensus April 1981, Tabelle 4 (HF 3.1, Blatt 3.1)

Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts
und Verbrauchsforschung der JLU Gießen

Übersicht 5: Anzahl der alleinstehenden Frauen[1] mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren nach Alter, Beteiligung am Erwerbsleben, Familienstand und normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit

(erste Zeile jeweils in 1000, zweite Zeile - in Klammern - in %)

Merkmale:
Alter der Frauen
Tätigkeit der Frau
Familienstand
Wochenarbeitszeit

UNVOLLSTÄNDIGE FAMILIEN
(alleinerziehende Mütter mit Kindern unter 18 Jahren)

764 (100 %)

	Frauen von 15-35 Jahren: 279 (37 %, im folgenden gleich 100 % gesetzt)								Frauen von 35 Jahren und älter: 485 (63 %, im folgenden gleich 100 % gesetzt)							
	Frau familientätig[2]: 109 (39 %)				Frau erwerbstätig: 170 (61 %)				Frau familientätig[2]: 190 (39 %)				Frau erwerbstätig: 295 (61 %)			
	Familienstand[3]				Familienstand[3]				Familienstand[3]				Familienstand[3]			
	led.	verh.g.	verw.	gesch.	ledig	verh.g.	verw.	gesch.	ledig	verh.g.	verw.	gesch.	ledig	verh.g.	verw.	gesch.
wöchentl. Arbeitszeit (in Std.)	-	-	-	-	46 (16%)	31 (12%)	11 (4%)	82 (29%)	-	-	-	-	28 (6%)	37 (8%)	76 (16%)	153 (31%)
bis 20					4 (1%)	7 (3%)	3 (1%)	12 (4%)					2 (0%)	8 (2%)	20 (4%)	18 (4%)
21-39					7 (2%)	6 (2%)	2 (1%)	15 (5%)					4 (1%)	8 (2%)	19 (4%)	29 (6%)
40 u.m.					35 (13%)	18 (7%)	6 (2%)	55 (20%)					22 (5%)	21 (4%)	37 (8%)	106 (21%)

1) Im Alter von 15 und mehr Jahren; ohne Anstaltsbevölkerung. - 2) Familientätig ist definiert als nicht erwerbstätig. - 3) Abkürzungen: verh. g.= verheiratet getrenntlebend, verw. = verwitwet, gesch. = geschieden.

Quelle: Mikrozensus April 1981, Tabelle 4 (HF 3.1, Blatt 3 u. Spalte 39, 56, 73)

Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts
und Verbrauchsforschung der JLU Gießen

Übersicht 6: Anzahl der familientätigen[1] und erwerbstätigen alleinstehenden Frauen[2] mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren nach Alter der Frauen und der Kinder sowie der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit

(erste Zeile jeweils in 1000, zweite Zeile - in Klammern - in %)

Merkmale:
Alter der Frauen (Mütter)
Tätigkeit der Frau
Alter der Kinder
Wochenarbeitszeit

UNVOLLSTÄNDIGE FAMILIEN
(alleinerziehende Mütter mit Kindern unter 18 Jahren)

764 (100 %)

	Frauen von 15-35 Jahren: 279 (37 %, im folgenden gleich 100% gesetzt)						Frauen von 35 Jahren und älter: 485 (63 %, im folgenden gleich 100% gesetzt)					
	Frau familientätig[1]: 109 (39 %)			Frau erwerbstätig: 170 (61 %)			Frau familientätig[1]: 190 (39 %)			Frau erwerbstätig: 295 (61 %)		
	Kinder			Kinder			Kinder			Kinder		
	unt. 6 J.	unt. 15 J.	unt. 18 J.	unt. 6 J.	unt. 15 J.	unt. 18 J.	unt. 6 J.	unt. 15 J.	unt. 18 J.	unt. 6 J.	unt. 15 J.	unt. 18 J.
wöchentl. Arbeitszeit (in Std.)	74 (27 %)	108 (39 %)	109 (39 %)	71 (25 %)	167 (60 %)	170 (61 %)	18 (4 %)	129 (26 %)	190 (39 %)	12 (3 %)	180 (37 %)	295 (61 %)
bis 20	-	-	-	13 (4 %)	25 (9 %)	25 (9 %)	-	-	-	2 (0 %)	33 (7 %)	48 (10 %)
21 - 39				11 (4 %)	29 (10 %)	30 (11 %)				3 (1 %)	39 (8 %)	60 (12 %)
40 u.m.				47 (17 %)	113 (41 %)	115 (41 %)				7 (2 %)	108 (22 %)	187 (39 %)

1) Familientätig ist definiert als nicht erwerbstätig. - 2) Im Alter von 15 und mehr Jahren; ohne Anstaltsbevölkerung.

Quelle: Mikrozensus April 1981, Tabelle 4 (HF 3.1, Blatt 3)

Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts
und Verbrauchsforschung der JLU Gießen

Übersicht 7: Anzahl der Ehen[1] deutscher Frauen[2] mit mindestens einem in der Familie lebenden ledigen Kind nach Ehedauer sowie nach dem monatlichen Nettoeinkommen von Mann und Frau

Ehedauer / Monatl. Nettoeinkommen d. Mannes von .... bis unter .... DM	Monatliches Nettoeinkommen der Frau von ... bis unter ... DM						
	keines	unter 600	600-1200	1200-1800	1800 u.m.	Sonstige	Zusammen
	— in 1000 —						
	Ehedauer bis 10 Jahre						
unter 1200	27	15	25	8	6	(4)	85
1200—1800	297	72	114	63	11	17	574
1800—2500	457	74	115	44	24	18	732
2500 und mehr	272	34	58	25	27	13	429
keines und sonstige	24	(2)	8	6	7	55	102
insgesamt	1077	197	320	147	74	108	1923
	Ehedauer über 10 Jahren						
unter 1200	144	65	66	21	9	32	337
1200—1800	849	268	296	126	18	101	1658
1800—2500	1300	318	366	107	46	81	2218
2500 und mehr	1066	168	237	80	84	91	1726
keines und sonstige	113	9	13	9	8	312	464
insgesamt	3473	828	978	342	166	616	6403

Ehedauer / Monatl. Nettoeinkommen d. Mannes von .... bis unter .... DM	Monatliches Nettoeinkommen der Frau von ... bis unter ... DM						
	keines	unter 600	600-1200	1200-1800	1800 u.m.	Sonstige	Zusammen
	— in % —						
	Ehedauer bis 10 Jahre						
unter 1200	32	17	29	10	6	(5)	100
1200—1800	52	12	20	11	2	3	100
1800—2500	62	10	16	6	3	2	100
2500 und mehr	63	8	14	6	6	3	100
keines und sonstige	23	(2)	7	6	7	54	100
insgesamt	56	10	17	8	4	6	100
	Ehedauer über 10 Jahren						
unter 1200	43	19	20	6	3	9	100
1200—1800	51	16	18	8	1	6	100
1800—2500	59	14	16	5	2	4	100
2500 und mehr	62	10	13	5	5	5	100
keines und sonstige	24	2	3	2	2	67	100
insgesamt	54	13	15	5	3	10	100

1) Ohne verheiratet getrenntlebend. — 2) Der Ehemann kann Ausländer sein.
Zahlen in Klammern wurden als Differenz zwischen 'Zusammen' und der Summe aller übrigen Angaben der betreffenden Zeile gebildet.

Quelle: Mikrozensus April 1981, Tabelle 1

272

Übersicht 8: Anzahl der Ehen[1] deutscher Frauen[2] mit mindestens einem in der Familie lebenden ledigen Kind nach Ehedauer sowie Stellung des Mannes und der Frau im Beruf

Ehedauer / Stellung des Ehemannes im Beruf	Stellung der Frau im Beruf					
	Nicht-Erw.Tätig.	Selbständige[3]	Beamtin/ Angestellte[4]	Arbeiterin[4]	Sonstige	Zusammen
	— in 1000 —					
	Ehedauer bis 10 Jahre					
Selbständiger[3]	(53)	(8)	(66)	(7)	53	187
Beamter, Angest., Soldat[4]	538	18	245	31	(3)	835
Arbeiter[4]	518	(8)	139	133	(17)	815
Sonstige und Nichterwerbstätige	51	(5)	21	9	/	86
insgesamt	1159	38	469	182	75	1923
	Ehedauer über 10 Jahre					
Selbständiger[3]	236	(40)	(235)	(45)	333	889
Beamter, Angest., Soldat[4]	1544	68	618	183	16	2429
Arbeiter[4]	1409	41	288	562	103	2403
Sonstige und Nichterwerbstätige	524	16	54	69	19	682
insgesamt	3713	164	1197	857	472	6403

Ehedauer / Stellung des Ehemannes im Beruf	Stellung der Frau im Beruf					
	Nicht-Erw.Tätig.	Selbständige[3]	Beamtin/ Angestellte[4]	Arbeiterin[4]	Sonstige	Zusammen
	— in % —					
	Ehedauer bis 10 Jahre					
Selbständiger[3]	(29)	(4)	(35)	(4)	(28)	100
Beamter, Angest., Soldat[4]	65	2	29	4	0	100
Arbeiter[4]	64	1	17	16	2	100
Sonstige und Nichterwerbstätige	58	6	25	11	/	100
insgesamt	61	2	24	9	4	100
	Ehedauer über 10 Jahre					
Selbständiger[3]	27	(4)	(26)	(5)	38	100
Beamter, Angest., Soldat[4]	63	3	25	8	1	100
Arbeiter[4]	59	2	12	23	4	100
Sonstige und Nichterwerbstätige	77	2	8	10	3	100
insgesamt	58	3	19	13	7	100

1) Ohne verheiratet getrenntlebend. — 2) Der Ehemann kann Ausländer sein. — 3) Selbständige in der Land- und Forstwirtschaft und in anderen Wirtschaftsbereichen. — 4) Einschl. Auszubildende

/ = Fälle von weniger als 30 erfaßte Ehen.

Zahlen in Klammern sind bereinigte Daten, die Ungenauigkeiten enthalten können, weil sie aus rechnerisch ermittelten Ergebnissen unter Berücksichtigung nicht ausgewiesener Fälle ermittelt wurden.

Quelle: Mikrozensus April 1981, Tabelle 2

273

Anhang B:
Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau — ein systematischer Vergleich (Stand Jan. 1984)

(verfaßt von Dipl. oec. Marianne Beierl)

Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau — ein systematischer Vergleich

1. Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstägigen Frau in der Rentenversicherung
   - 1.1. Vorbemerkung zur Rentenversicherung
   - 1.2. Kreis der versicherten Personen
   - 1.3. Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung
     - 1.3.1. Leistungen zur Rehabilitation
     - 1.3.2. Renten an Versicherte
       - 1.3.2.1. Renten an Versicherte wegen Invalidität
       - 1.3.2.2. Altersruhegelder
     - 1.3.3. Renten an Hinterbliebene

2. Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der gesetzlichen Unfallversicherung
   - 2.1. Vorbemerkung zur gesetzlichen Unfallversicherung
   - 2.2. Kreis der versicherten Personen
   - 2.3. Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung
     - 2.3.1. Leistungen zur Rehabilitation
     - 2.3.2. Renten an Verletzte
     - 2.3.3. Renten an Hinterbliebene

3. Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der gesetzlichen Krankenversicherung
   - 3.1. Vorbemerkung zur gesetzlichen Krankenversicherung
   - 3.2. Kreis der versicherten Personen
   - 3.3. Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung
     - 3.3.1. Leistungen bei Krankheit
     - 3.3.2. Leistungen bei Mutterschaft
     - 3.3.3. Sonstige Leistungen
     - 3.3.4. Leistungen bei Tod

4. Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der Arbeitslosenversicherung
   - 4.1. Vorbemerkung zur Arbeitslosenversicherung
   - 4.2. Kreis der versicherten Personen
   - 4.3. Leistungen bei Arbeitslosigkeit
     - 4.3.1. Das Arbeitslosengeld
     - 4.3.2. Die Arbeitslosenhilfe
     - 4.3.3. Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung

Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
AnVNG	Angestelltenversicherungsneuregelungsgesetz
ArVNG	Arbeiterrentenversicherungsneuregelungsgesetz
AVG	Angestelltenversicherungsgesetz
BGBl.	Bundesgesetzblatt
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter
Reha.G	Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation
RVO	Reichsversicherungsordnung
SGB	Sozialgesetzbuch

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der Rentenversicherung

Tabelle 2: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der Unfallversicherung

Tabelle 3: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der gesetzlichen Krankenversicherung

Tabelle 4: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der Arbeitslosenversicherung

Tabelle 5: Fundstellen zur sozialen Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau

Tabelle 1: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Frau in der Rentenversicherung (§§-Angaben beziehen sich auf die RVO, §§-Angaben in Klammern auf das AVG)

			erwerbstätige Frau	nicht (mehr) erwerbstätige Frau
Versicherungsverhältnis			§ 1227 ((§ 2): **Versicherungspflicht** für alle Arbeitnehmer, die gegen Entgelt beschäftigt sind;	**grundsätzlich:** nicht pflichtversichert; **Versicherungsberechtigung:** § 1233 (§ 10): nach Vollendung des 16. Lebensjahres können freiwillige Beiträge entrichtet werden; **trotzdem** können Anwartschaften auf Versicherungsleistungen aus früherer beitragspfl. Beschäftigung bestehen;
Versicherungsfall	Versicherungsleistung			
		Rehabilitations-Leistungen: medizinische Reha.-Leistungen	Bei erheblicher Minderung oder Gefährdung der Erwerbsfähigkeit infolge von Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung, § 1236 (§ 13); **Anwartschaft:** § 1236 Abs. 1a Nr. 1 (§ 13 Abs. 1a Nr. 1): in den vorangegangenen 24 Kal.mon. müssen sechs Pflichtbeiträge entrichtet worden sein; **Leistungsumfang:** § 1237 (§ 14);	**grundsätzlich:** keine Leistungen; **Anwartschaft besteht,** wenn bei vorliegender oder in absehbarer Zeit zu befürchtender BU oder EU 60 Kal.mon. Vers.zeit zurückgelegt sind (ansonsten 180 Kal.mon.), § 1236 Abs. 1a Nr. 2 (§ 13 Abs. 1a Nr. 2);
	Invalidität	berufliche Reha.-Leistungen	**Anwartschaft:** § 1236 Abs. 1a Nr. 2a (§ 13 Abs. 1a Nr. 2a): zurückgelegte Vers.zeit von 180 Kal.mon.; Leistungsumfang: § 1237 a (§ 14 a);	**grundsätzlich:** keine Leistungen; **Anwartschaft besteht,** wenn 180 Kal.mon. Vers.zeit zurückgelegt sind, § 1236 Abs. 1a Nr. 2a (§ 13 Abs. 1a Nr. 2a);

Invalidität	ergänzende Reha.-Leistungen	**Anwartschaft:** gemäß der Grundleistung; **Leistungsumfang:** § 1237 b (§ 14 b): a) Übergangsgeld: §§ 1240 ff. (§§ 17 ff.) b) Haushaltshilfe: § 1237 b Abs. 1 Nr. 5 (§ 14 b Abs. 1 Nr. 5);	**grundsätzlich:** keine Leistungen; **Anwartschaft besteht,** wenn die Wartezeit für die Grundleistung erfüllt wird. **Leistungsumfang:** § 1237 b (§ 14 b): a) Übergangsgeld: nur bei berufsfördernden Maßnahmen, § 1241 a (§ 18 a) b) Haushaltshilfe: § 1237 b Abs. 1 Nr. 5 (§ 14 b Abs. 1 Nr. 5);
	zusätzliche Leistungen	Zusätzliche Leistungen zur Erhaltung und Erlangung der Erwerbsfähigkeit, § 1305 (§ 84);	Zusätzliche Leistungen zur Erhaltung und Erlangung der Erwerbsfähigkeit an die **Ehefrau eines Versicherten,** § 1305 (§ 84);
	Renten: **Berufsunfähigkeitsrente**	Bei Minderung der Erwerbsfähigkeit auf weniger als die Hälfte der eines gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, § 1246 (§ 23); **Anwartschaft:** zurückgelegte Vers.zeit von 60 Kal.mon. und 36 Kal.mon. Beiträge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der letzten 60 Kal.mon. vor Eintritt der BU.	**grundsätzlich:** keine Leistungen; **Anwartschaft besteht,** § 1246 Abs. 2a und § 1247 Abs. 2a (§ 23 Abs. 2a und § 24 Abs. 2a), wenn 60 Kal.mon. Vers.zeit zurückgelegt sind und die Erwerbstätigkeit nicht länger als 2 Jahre, bei Erziehung eines Kindes nicht länger als bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes unterbrochen ist.
	Erwerbsunfähigkeitsrente	Erwerbsunfähigkeit liegt vor, wenn der Versicherte eine Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben kann und nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte erzielen kann, § 1247 (§ 24); **Anwartschaft:** zurückgelegte Vers.zeit von 60 Kal.mon. und 36 Kal.mon. Beiträge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der letzten 30 Kal.mon. vor Eintritt der EU.	

Alter	**Altersruhegelder**	1. **allgemeines Altersruhegeld:** § 1248 Abs. 5 (§ 25 Abs. 5), bei Vollendung d. 65. Lebensjahres und einer Vers.zeit von 60 Kal.mon.;	**grundsätzlich:** keine Leistungsgewährung; **bei Erfüllen der Wartezeit:** Leistungsgewährung
		2. **flexibles Altersruhegeld:** § 1248 Abs. 1 (§ 25 Abs. 1), bei Vollendung des 63. Lebensjahres bzw. Schwerbehinderung bei Vollendung des 60. Lebensjahres; **Wartezeit:** innerhalb von 35 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren 180 Kal.mon. Vers.zeit;	
		3. **vorgezogenes Altersruhegeld:** § 1248 Abs. 3 (§ 25 Abs. 3), nach Vollendung des 60. Lebensjahres; **Wartezeit:** 180 Kal.mon. Vers.zeit, innerhalb der letzten 20 Jahre mindestens 121 Pflichtbeiträge;	**keine** Leistungen, da die Wartezeitregelungen praktisch nicht erfüllt werden können;
		4. **vorgezogenes Altersruhegeld bei Arbeitslosigkeit:** § 1248 Abs. 2 (§ 25 Abs. 2), nach Vollendung des 60. Lebensjahres; **Wartezeit:** 180 Kal.mon. Vers.zeit, 52 Wochen Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten 1 1/2 Jahre und 8 Jahre Rentenversicherungspflicht innerhalb der letzten 10 Jahre;	
		5. **Rente nach Mindesteinkommen:** Art. 2 §§ 55 a und b ArVNG bzw. Art. 2 §§ 54 b,c AnVNG; bei 25 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren (ohne Ausfallzeiten und Zeiten freiwill. Versicherung) wird für die Berechnung der Rente ein Wert von 75 % des Durchschnittsentgelts aller Versicherungen zugrunde gelegt, falls der tatsächliche Wert niedriger ist;	

Tod des Mannes	**Witwenrente**	Beim Tod des Mannes besteht für die hinterbliebene Ehefrau ein abgeleiteter Anspruch auf Hinterbliebenenrente, § 1264 (§ 41); **Leistungsvoraussetzungen:** § 1263 Abs. 2 (§ 40 Abs. 2): a) dem Verstorbenen stand zur Zeit des Todes Rente zu, oder b) der Verstorbene erfüllte die Wartezeit für die Berufsunfähigkeitsrente; **„unbedingte Witwenrente":** § 1268 Abs. 1 (§ 45 Abs. 1): Die Witwe erhält Rente unabhängig von eigenen Einkünften, eigenen Renten und ihrem Alter; **„große Witwenrente":** § 1268 Abs. 2 (§ 45 Abs. 2): Die Witwe muß folgende weitere Voraussetzungen erfüllen: a) sie muß das 45. Lebensjahr vollendet haben oder b) berufs- oder erwerbsunfähig sein oder mindestens ein waisenrentenberechtigtes Kind erziehen oder für ein behindertes waisenberechtigtes Kind sorgen;
	Sterbegeld	§ 1268 Abs. 5 (§ 45 Abs. 5): Für die ersten drei Monate nach dem Tod des Versicherten wird der Hinterbliebenen Rente in voller Höhe der Versichertenrente gewährt;
	Geschiedenenwitwenrente	§ 1265 (§ 42): Gültig für Ehen, die vor dem 1.7.77 geschieden wurden: Sofern der Verstorbene Unterhalt leistete, wird der hinterbliebenen früheren und nicht wiederverheirateten Frau Witwenrente entsprechend § 1268 (§ 45) gewährt;
	Erziehungsrente	§ 1265 a (§ 42 a): Gültig für Ehen, die nach dem 30.6.77 geschieden wurden. Die frühere, nicht wiederverheiratete Frau hat beim Tode des früheren Ehemannes, wenn sie die Wartezeit von 60 Kal.mon. erfüllt, mindestens ein waisenrentenberechtigtes Kind hat und eine berufliche Tätigkeit nicht zumutbar ist, Anspruch auf Erziehungsrente: a) „kleine" Erziehungsrente: ein bis zwei waisenrentenberechtigte Kinder: Berufsunfähigkeitsrente; b) „große" Erziehungsrente: mindestens drei waisenrentenberechtigte Kinder oder zwei waisenrentenberechtigte Kinder unter 6 Jahren: Erwerbsunfähigkeitsrente.

1. Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der Rentenversicherung

1.1. Vorbemerkung zur Rentenversicherung

Der folgende Vergleich der sozialen Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der Rentenversicherung beschränkt sich auf die Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte (RV)[1].

Die RV der Arbeiter und der Angestellten werden gemeinsam dargestellt, da die einschlägigen Bestimmungen in beiden Gesetzen in der Regel wörtlich übereinstimmen.

1.2. Kreis der versicherten Personen

Versicherungspflichtig sind alle Arbeitnehmer, die gegen Entgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind[2]. Neben den Arbeitnehmern unterliegen auch einige Gruppen von arbeitnehmerähnlichen Personen, wie z. B. die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, der Versicherungspflicht[3]. Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigungsverhältnis wegen Mutterschaft unterbrochen wird, bleiben für die Zeit der Mutterschutzfristen rentenversicherungspflichtig[4].

Versicherungsfrei sind alle Personen, die eine geringfügige Beschäftigung mit einem monatlichen Einkommen von derzeit nicht mehr als 390,— DM oder eine selbständige Tätigkeit ausüben oder dem Bundesversorgungsgesetz unterliegen[5].

Seit dem Rentenreformgesetz vom 16. 10. 1972[6] besteht wieder die Berechtigung für jeden Deutschen, der das 16. Lebensjahr vollendet und seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat, sich freiwillig in der RV zu

1) Nicht in den Vergleich einbezogen sind die knappschaftliche Rentenversicherung, die Beamtenversorgung und die Altershilfe für Landwirte.
2) § 1227 Abs. 1 Nr. 1 RVO bzw. § 2 Abs. 1 Nr. 1 AVG.
3) § 1227 Abs. 1 Nr. 3 und 4 RVO bzw. § 2 Abs. 1 Nr. 3 bis 6a AVG.
4) Bis zum Inkrafttreten des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 vom 22. 12. 1983 (BGBl. I. S. 1532) waren auch Mütter, die Mutterschaftsgeld während des Mutterschaftsurlaubes bezogen, in der RV pflichtversichert. Ab dem 1. 1. 84 sind diese Zeiten Ausfallzeiten gemäß § 1259 Abs. 1 Nr. 2 RVO bzw. § 36 Abs. 1 Nr. 2 AVG.
Arbeitslose sind seit dem 1. 1. 84 gemäß Haushaltsbegleitgesetz 1983 vom 20. 12. 1983 (BGBl. I S. 1857) von der Versicherungspflicht ausgenommen. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen vor dem 21. Rentenanpassungsgesetz vom 25. 7. 1978 (BGBl. I S. 1089) zählen Zeiten der Arbeitslosigkeit wieder zu den Ausfallzeiten gemäß § 1259 RVO bzw. § 36 AVG.
5) §§ 1228 f. RVO bzw. §§ 5 f. AVG in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Nr. 1 4. Buch SGB.
6) Bundesgesetzblatt Teil I, 1972, S. 1965 ff.

versichern[7]. **Von besonderer Bedeutung ist diese Versicherungsberechtigung für die nicht erwerbstätigen Hausfrauen,** die so eine eigenständige Altersversicherung aufbauen können[8]. Allerdings muß die nicht erwerbstätige Frau die monatlichen Beiträge in voller Höhe leisten. Demgegenüber kann die erwerbstätige Frau ihren Beitrag aus dem Arbeitseinkommen aufbringen und hat Anspruch darauf, daß der Arbeitgeber die Hälfte des Beitrages übernimmt. Zur Sicherung einer **durchschnittlichen Altersrente** müßte eine nicht erwerbstätige Frau derzeit 496,— DM monatlich in die RV einbezahlen[9]. Dagegen beträgt der monatliche **Arbeitnehmerbeitrag** einer erwerbstätigen Frau zur Sicherung der **Höchstrente** nur 481,— DM.

Zu beachten ist ferner, daß freiwillige Beiträge zwar bei der Berechnung der anrechnungsfähigen Versicherungs**zeiten**[10] den Pflichtbeiträgen gleichgestellt sind und somit für die Erfüllung der **Wartezeit** keine Benachteiligungen für die freiwillig Versicherten entstehen, daß aber für die Ermittlung der persönlichen Bemessungsgrundlage die anrechnungsfähigen Versicherungsjahre[11] maßgebend sind, für die freiwillige Beiträge nur unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden können[12].

1.3. Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung

Die Leistungen der RV umfassen in der Hauptsache Renten an Versicherte und deren Hinterbliebene und Maßnahmen zur Rehabilitation.

7) §1233 RVO bzw. §10 AVG.
8) Bis zum 31.12.1983 konnten nicht erwerbstätige Frauen durch freiwillige Versicherung auch einen Invaliditätsschutz erwerben. Aufgrund des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 ist für zukünftige Invaliditätsfälle die Erfüllung der Wartezeit mit freiwilligen Beiträgen nicht mehr ausreichend. Vielmehr müssen Beiträge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung vor Eintritt des Versicherungsfalles nachgewiesen werden (näheres dazu unter den Ausführungen zu Punkt 1.3.2.1).
9) Dies entspricht dem Mittelbeitrag für 1984, der sich aus 18,5% des monatlichen durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgeltes errechnet.
10) Versicherungszeiten sind Beitrags- und Ersatzzeiten.
11) Versicherungsjahre sind Beitrags-, Ersatz-, Ausfall- und Zurechnungszeiten.
12) Die freiwilligen Beiträge werden (ab 1979) gemäß §1255b RVO bzw. §32b AVG für die Dynamisierung der Rente nur berücksichtigt, wenn sie für einen Zeitraum von mindestens drei zusammenhängenden Kalenderjahren entrichtet wurden und ihr Gesamtbetrag pro Kalenderjahr wenigstens der Höhe von zwölf Mindestbeiträgen entspricht. Des weiteren werden Ausfallzeiten gemäß §1259 Abs. 3 RVO bzw. §36 Abs. 3 AVG und Zurechnungszeiten gemäß §1260 Abs. 1 RVO bzw. §37 Abs. 1 AVG nur angerechnet, wenn die Zeit vom Eintritt in die Versicherung bis zum Eintritt des Versicherungsfalles mindestens zur Hälfte (sog. Halbdeckung), aber nicht unter sechzig Monaten, mit Pflichtbeiträgen belegt ist.
Liegt die sog. Dreivierteldeckung vor — d.h. die Zeit vom 1.1.68 bis zum Monat des Versicherungsfalles ist zu drei Viertel mit Mittelbeiträgen belegt —, so werden **alle** freiwilligen Beiträge für die Halbdeckung wie Pflichtbeiträge behandelt.

Leistungsansprüche eines Versicherten entstehen, wenn

1. ein beitragspflichtiges Versicherungsverhältnis begründet wurde,
2. ein Versicherungsfall eintritt und
3. je nach Versicherungsfall unterschiedlich geregelte Wartezeiten erfüllt sind.

Während erwerbstätige Frauen aufgrund der gesetzlichen Pflicht zur Versicherung die erste Bedingung immer erfüllen, erfüllen nicht erwerbstätige Frauen sie nur, wenn sie entweder früher versicherungspflichtig beschäftigt waren oder aufgrund der Berechtigung zum freiwilligen Eintritt in die RV ein Versicherungskonto aufgebaut haben.

Das Rentenversicherungsverhältnis der durch die Leistung begünstigten Frau ist jedoch unmaßgeblich im Fall der Witwenschaft: Dann nämlich hat die Ehefrau bzw. die frühere Ehefrau einen (aus dem Versicherungsverhältnis des Mannes **abgeleiteten**) Anspruch auf Hinterbliebenenrente, unabhängig von ihrer eigenen versicherungsrechtlichen Stellung[13].

1.3.1. Leistungen zur Rehabilitation

Ein Rentenversicherungsträger kann Leistungen zur Rehabilitation erbringen, wenn die Erwerbsfähigkeit eines Versicherten wegen Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung erheblich gefährdet oder gemindert ist und die Rehabilitationsmaßnahmen die Erwerbsfähigkeit wesentlich bessern oder wiederherstellen bzw. wenn eine bereits geminderte Erwerbsfähigkeit dadurch abgewendet werden kann[14].

Das Gesetz untergliedert die Maßnahmen zur Rehabilitation in medizinische, berufsfördernde und ergänzende Leistungen[15].

Medizinische Leistungen zur Rehabilitation[16] werden erwerbstätigen Versicherten gewährt, die in den der Antragstellung vorausgegangenen

13) Vor Inkrafttreten des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 gewährten die Rentenversicherungsträger eine weitere Leistung — nämlich die Tuberkulosehilfe — unabhängig vom Versicherungsverhältnis: Ehefrauen von Versicherten wurde ohne weitere Voraussetzungen Heilbehandlung gemäß §1244a RVO bzw. §21a AVG finanziert. De facto entfällt der Anspruch auf Heilbehandlung bei Tuberkulose für nicht erwerbstätige Ehefrauen jedoch nicht, vielmehr erbringen zukünftig gemäß §5b ArVNG bzw. §6b AnVNG die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung diese Leistung.
14) §1236 Abs. 1 RVO bzw. §13 Abs. 1 AVG.
15) §1235 Nr. 1 RVO bzw. §12 Nr. 1 AVG.
16) Gemäß §1237 RVO bzw. §14 AVG zählen zu diesen Leistungen die ärztliche Behandlung, die Versorgung mit Arznei-, Verbands- und Heilmitteln, die Ausstattung mit Körperersatzstücken und anderen Hilfsmitteln sowie Maßnahmen zur Belastungserprobung und die Arbeitstherapie.

24 Kalendermonaten mindestens für sechs Kalendermonate Beiträge aufgrund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet haben[17]. Nicht erwerbstätige Versicherte erhalten medizinische Rehabilitationsleistungen, wenn sie eine Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten oder — sofern eine Erwerbsunfähigkeit bereits vorliegt oder in absehbarer Zeit zu befürchten ist — eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten zurückgelegt haben[18].

Die Leistungen zu **berufsfördernden Maßnahmen**[19] werden nur Personen gewährt, die eine Wartezeit von 180 Kalendermonaten erreicht haben[20].

Aus dem umfangreichen Maßnahmenkatalog, der die medizinischen und berufsfördernden Rehabilitationsleistungen ergänzt, ragen die Gewährung einer Haushaltshilfe und das Übergangsgeld hervor[21], das für erwerbstätige Frauen mit einem Kind 90 %, ansonsten 75 % des sog. Regellohnes bei medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen und 70 bzw. 65 % bei berufsfördernden Maßnahmen zur Rehabilitation beträgt[22].

Nicht erwerbstätige, arbeitsunfähige Frauen, die die Wartezeit entweder aufgrund freiwilliger Versicherung oder früherer beitragspflichtiger Beschäftigung erfüllt haben, erhalten nur bei berufsfördernden Rehabilitationsmaßnahmen Übergangsgeld[23].

Aus den Voraussetzungen der Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen kann gefolgert werden, daß nur wenigen nicht erwerbstätigen Frauen diese Hilfen gewährt werden können. Denn kindererziehende Hausfrauen werden eine Versicherungszeit von 15 Jahren in einem Lebensalter (30 bzw. 35 Jahre und älter), von dem ab die Gewährung von Rehabilitationsleistungen besonders wichtig wird, nur selten erreichen[24].

17) §1236 Abs. 1a Nr. 1 RVO bzw. §13 Abs. 1a Nr. 1 AVG.
18) §1236 Abs. 1a Nr. 2a und b RVO bzw. §13 Abs. 1a Nr. 2a und b AVG.
19) Gemäß §1237a RVO bzw. §14a AVG sind berufsfördernde Leistungen Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes, die Berufsfindung und die Arbeitserprobung sowie berufliche Anpassungs-, Fortbildungs-, Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.
20) §1236 Abs. 1a Nr. 2a RVO bzw. §13 Abs. 1a Nr. 2a AVG.
21) §1237b Abs. 1 RVO bzw. §14b Abs. 1 AVG. Weitere ergänzende Leistungen sind die Übernahme von Reisekosten und andere Kosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit berufsfördernden Maßnahmen stehen, sowie der Behindertensport.
22) §1241 Abs. 1 RVO bzw. §18 Abs. 1 AVG in Verbindung mit §1241b RVO bzw. §18b AVG.
23) Liegt eine Erwerbstätigkeit vor Beginn der Maßnahme länger als drei Jahre zurück, so wird das Übergangsgeld gemäß §1241a Abs. 2 RVO bzw. §18a Abs. 2 aus 65 % des ortsüblichen Arbeitsentgelts berechnet. In allen anderen Fällen ist die Höhe des Übergangsgeldes entsprechend den Regelungen für Erwerbstätige festzulegen.
24) So auch Verband deutscher Rentenversicherungsträger, Kommentar zum vierten Buch der Reichsversicherungsordnung, §1236 RVO bzw. §13 AVG, Anmerkung 13.

Im Rahmen der zusätzlichen Leistungen hat der Gesetzgeber, um besondere Härten zu vermeiden, eine Ausnahmeregelung geschaffen, die es ermöglicht, nicht erwerbstätigen und nicht anspruchsberechtigten Frauen als Angehörigen eines Versicherten dann, wenn kein anderer Sozialversicherungsträger Leistungen erbringen kann, Maßnahmen zur Rehabilitation zu gewähren[25].

1.3.2. Renten an Versicherte

Als Renten an Versicherte werden in der RV Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten und Altersruhegelder gewährt. Alle Leistungen setzen den Eintritt eines Versicherungsfalles, nämlich Invalidität oder das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze und das Erfüllen der jeweils erforderlichen Wartezeit voraus..

1.3.2.1. Renten an Versicherte wegen Invalidität

Die Rentenversicherungsträger gewähren Invaliditätsrente, wenn die Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit durch Rehabilitationsmaßnahmen nicht wiederhergestellt werden kann[26].

Ein Angestellter gilt dann als **berufsunfähig**, wenn seine Erwerbsfähigkeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist[27].

Erwerbsunfähigkeit liegt vor, wenn eine Erwerbstätigkeit nicht mehr in gewisser Regelmäßigkeit ausgeübt werden kann oder nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte erzielt werden können[28].

Ein Antragsteller hat mit Wirkung des Haushaltsbegleitgesetzes zum 1.1.84 Anspruch auf eine Berufsunfähigkeits- bzw. eine Erwerbsunfähigkeitsrente, wenn Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit vorliegt, zuletzt vor Ein-

25) §1305 RVO bzw. §84 AVG.
26) §7 Reha.G. bestimmt den Vorrang der Rehabilitation vor einer Rente.
27) §1246 Abs. 2 RVO bzw. §23 Abs. 2 AVG.
Die Feststellung der Berufsunfähigkeit bereitet bei den nicht erwerbstätigen Hausfrauen Schwierigkeiten, da neben anderen Indikatoren der Berufsunfähigkeit auf den „bisherigen Beruf" abgestellt wird. Je nachdem, ob auf den Beruf zur Zeit der Pflichtversicherung zurückgegriffen wird, wird sich für die Hausfrau eine enge bzw. weite Auslegung ihrer Berufsunfähigkeit ergeben. Vgl. dazu Verband deutscher Rentenversicherungsträger, Kommentar zum vierten Buch der Reichsversicherungsordnung §1246 Anmerkung 12.
28) §1247 Abs. 2 FVO bzw. §24 Abs. 2 AVC. Geringfügige Einkünfte sind Einkünfte in Höhe eines Siebtels der monatlichen Bezugsgröße (d.h. der individuellen monatl. Rente), max. bis zu dem Grenzwert von 390,— DM im Jahr 1984.

tritt der Invalidität eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt wurde und die Wartezeit von 60 Kalendermonaten erfüllt ist[29].

Eine versicherungspflichtige Beschäftigung gilt dann als nachgewiesen, wenn in den letzten 60 Kalendermonaten vor Eintritt der Invalidität mindestens 36 Kalendermonate mit Beiträgen aus einer versicherungspflichtigen Tätigkeit belegt sind[30]. Die Frist von 60 Kalendermonaten verlängert sich um Ersatzzeiten, Ausfallzeiten, Rentenbezugszeiten und Zeiten der Erziehung eines Kindes, längstens jedoch bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes[31].

Diese Anspruchsvoraussetzungen haben zur Folge, daß zukünftig Frauen, auch wenn sie sich freiwillig weiterversichern, dann keinen Invaliditätsschutz mehr besitzen, wenn sie die Erwerbstätigkeit länger als zwei Jahre oder über das vollendete 5. Lebensjahr des Kindes hinaus unterbrechen[32].

29) § 1246 Abs. 1 und § 1247 Abs. 1 RVO bzw. § 23 Abs. 1 und § 24 Abs. 1 AVG. In der bis zum 31. 12. 1983 geltenden Fassung der oben angeführten §§ hatte jeder Versicherte bei Eintritt des Versicherungsfalles Anspruch auf eine der Invaliditätsrenten, wenn er die Wartezeit von 60 Kalendermonaten erfüllte.
Übergangsregelungen sind gemäß Artikel 4 Nr. 4 und Artikel 5 Nr. 5 des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 in den §§ 6 Abs. 2 ArVNG bzw. 7 b Abs. 1 AnVNG festgelegt: Mit Ausnahme von Begünstigungen, die für Versicherungsfälle des Kalenderjahres 1984 vorgesehen sind, bleibt für diejenigen Versicherten der Versicherungsschutz bei Invalidität erhalten, die bis zum 1. 1. 84 die Wartezeit von 60 Kalendermonaten entsprechend der gesetzlichen Regelungen bis zum 31. 12. 1983 zurückgelegt haben **und** bis zum Eintritt des Versicherungsfalles jeden Monat wenigstens mit Mindestbeiträgen — für 1984 84,— DM — belegen. Alle übrigen bereits heute bzw. in Zukunft **freiwillig** Versicherten können keine Anwartschaft mehr auf eine Invaliditätsrente erwerben.

30) § 1246 Abs. 2 a Nr. 1 und § 1247 Abs. 2 a RVO bzw. § 23 Abs. 2 a Nr. 1 und § 24 Abs. 2 a AVG. Zuletzt vor Eintritt der Invalidität ist auch dann eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt worden, wenn gemäß § 1246 Abs. 2 a Nr. 2 und § 1247 Abs. 2 a RVO bzw. § 23 Abs. 2 a AVG die Tatbestände des § 1252 RVO bzw. des § 29 AVG erfüllt sind, z. B. Invalidität aufgrund eines Unfalles kurz nach Beendigung der Ausbildung.

31) § 1246 Abs. 2 a Satz 2 und § 1247 Abs. 2 a RVO bzw. § 23 Abs. 2 a Satz 2 und § 24 Abs. 2 a AVG.

32) Die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten, die noch gemäß der §§ 1246 f. RVO bzw. 23 f. AVG in der bis zum 31. 12. 83 geltenden Fassung bzw. gemäß den Übergangsregelungen (§ 6 Abs. 2 ArVNG bzw. § 7 b Abs. 1 AnVNG) an Hausfrauen mit kurzen und unterbrochenen Versicherungszeiten bzw. geringen freiwilligen Versicherungsbeiträgen gezahlt werden, sind in der Regel im Vergleich zu den Invaliditätsrenten an durchgängig erwerbstätige Frauen sehr niedrig, da die Rentenleistungen stark von der Höhe der Beiträge und von der Dauer der Beitragszahlung abhängig sind und Zurechnungszeiten und Ausfallzeiten bei freiwilliger Versicherung nur bei Halbdeckung mit Pflichtbeiträgen Anrechnung finden (1260 RVO bzw. § 37 AVG und § 1259 RVO bzw. 36 AVG).

1.3.2.2. Altersruhegelder

Anspruch auf Altersruhegeld besteht, wenn der Versicherte eine bestimmte Altersgrenze erreicht und die — je nach Altersgrenze unterschiedliche — Wartezeit erfüllt hat.

Eine Versicherte, die das **allgemeine** Altersruhegeld beanspruchen will, muß das 65. Lebensjahr vollendet und eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten zurückgelegt haben[33].

Für das **flexible** Altersruhegeld muß sie das 63. Lebensjahr (bei Schwerbehinderung das 60. Lebensjahr) vollendet und innerhalb von 35 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren eine Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten zurückgelegt haben[34].

Aus diesen Wartezeitregelungen ist abzuleiten, daß sowohl die erwerbstätige und pflichtversicherte Frau als auch die nicht mehr erwerbstätige Hausfrau auf das allgemeine Altersruhegeld und, sofern sich die nicht mehr erwerbstätige Frau in gewissem Umfang freiwillig versichert, auch auf das flexible Altersruhegeld Anspruch hat.

Anders verhält es sich beim **vorgezogenen** Altersruhegeld[35], beim **vorgezogenen** Altersruhegeld im Falle der **Arbeitslosigkeit**[36] und bei der **Rente nach Mindesteinkommen**[37]. Die ersten beiden Formen von Altersruhegeldern erfordern neben 180 Kalendermonaten Versicherungszeit für die letzten zwanzig bzw. zehn Jahre vor der Antragstellung die Belegung mit Pflichtbeiträgen. Aus diesem Grund können diese Renten in der Regel nur den Frauen gewährt werden, die nahezu bis zur Erreichung der Altersgrenze erwerbstätig waren.

Die Rente nach Mindesteinkommen kommt ebenfalls in der Hauptsache nur den fast durchgängig erwerbstätigen Frauen zugute. Sofern diese 25

33) § 1248 Abs. 5 RVO bzw. § 25 Abs. 5 AVG. In der bis zum 31. 12. 83 geltenden Fassung mußten 180 Kalendermonate Versicherungszeit als Anspruchsvoraussetzung für das allgemeine Altersruhegeld nachgewiesen werden.

34) § 1248 Abs. 1 RVO bzw. § 25 Abs. 1 AVG.

35) § 1248 Abs. 3 RVO bzw. § 25 Abs. 3 AVG. Die Wartezeit beträgt 180 Kalendermonate Versicherungszeit, bei wenigstens 121 Pflichtbeiträgen innerhalb der letzten zwanzig Jahre.

36) § 1248 Abs. 2 RVO bzw. § 25 Abs. 2 AVG. Die Wartezeit beträgt 180 Kalendermonate Versicherungszeit. Innerhalb der letzten zehn Jahre müssen mindestens acht Jahre mit Pflichtbeiträgen belegt sein und 52 Wochen Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten 1½ Jahre bestanden haben.

37) Art. 2 § 55 a und b ArVNG bzw. Art. 2 §§ 54 b und c AnVNG, gültig für Versicherungsfälle ab dem 31. 12. 1972.

Pflichtversicherungsjahre zurückgelegt haben, wird ihrer Rentenberechnung ein Wert von 75 % des Durchschnittsentgeltes aller Versicherten zugrunde gelegt, falls der tatsächliche persönliche Wert niedriger ist[38].

1.3.3 Renten an Hinterbliebene

Neben eigenen Einkünften oder dem Anspruch auf eine eigene Versicherungsrente sind für Ehefrauen die aus dem Versicherungsverhältnis des Mannes abgeleiteten Ansprüche auf Hinterbliebenenrente von besonderer Bedeutung. Sie entstehen beim Tod des Ehemannes, sofern der Verstorbene die Wartezeit für eine Berufsunfähigkeitsrente erfüllte oder ihm selbst bereits Rente zustand[39]. Die Witwe erhält Witwenrente unabhängig von ihren eigenen Einkünften, eigenen Renten und von ihrem Alter. Für die sog. **„unbedingte"** oder **„kleine Witwenrente"** genügt es nämlich, Witwe eines rentenanspruchsberechtigten Mannes zu sein[40]. Die Gewährung der „großen Witwenrente" ist dagegen von weiteren Voraussetzungen, die in der Person der Witwe liegen, abhängig. Ein Anspruch auf die **„große Witwenrente"** besteht nur, wenn die Berechtigte das 45. Lebensjahr vollendet hat oder erwerbs- oder berufsunfähig ist oder mindestens ein waisenrentenberechtigtes Kind erzieht oder für ein Kind sorgt, das wegen körperlicher oder geistiger Behinderung Waisenrente erhält[41].

Die „unbedingte Witwenrente" beträgt 6/10 der Berufsunfähigkeitsrente ohne Berücksichtigung von Zurechnungszeiten und ohne Kinderzuschuß[42], die „große Witwenrente" 6/10 der Erwerbsunfähigkeitsrente mit Berücksichtigung von Zurechnungszeiten, aber ohne Kinderzuschuß[43]. Die „große Witwenrente" ist also wegen des für sie geltenden Steigerungssatzes von 1½ % (im Vergleich zu 1 % für die Berufsunfähigkeitsrente) um mindestens die Hälfte höher als die „kleine Witwenrente".

Für die ersten drei Monate nach dem Tod des Versicherten leisten die Rentenversicherungsträger zur Umstellung auf veränderte Lebensverhältnisse die volle Höhe der Versichertenrente an die Hinterbliebene als sog. Sterbegeld[44].

Aus der Tatsache, daß die Hinterbliebenenrente höchstens 6/10 der Versichertenrente beträgt, ergibt sich für nicht erwerbstätig gewesene Frauen dann, wenn sie keine sonstigen Einkommen haben oder das Einkommen des Mannes nicht hoch oder seine Versicherungszeit relativ kurz war, das Problem der Unterversorgung[45].

Einen Anspruch auf Rente nach dem Tod eines Versicherten kann auch eine „frühere Ehefrau" haben, deren Ehe mit dem Versicherten vor dem 1. Juli 1977 geschieden, für nichtig erklärt oder aufgehoben wurde, sofern der Verstorbene zur Zeit seines Todes Unterhalt an sie leistete[46]. Diese **Geschiedenenwitwenrente** berechnet sich entsprechend der Witwenrente.

Für Ehen, die nach dem 30. Juni 1977 geschieden wurden bzw. werden, werden die von den Partnern erworbenen Versicherungsanwartschaften gemäß dem Anwartschaftssplitting aufgeteilt. Für die Zeit nach der Ehe sind damit die geschiedenen Ehegatten auf den Ausbau von eigenen Versorgungsansprüchen angewiesen[47]. Durch diese Regelung ergeben sich für Frauen, die nach der Scheidung Witwe geworden sind und wegen der Erziehung von waisenrentenberechtigten Kindern keine Erwerbstätigkeit aufnehmen können, Probleme der Unterhaltungssicherung. Daher wird in diesen Fällen der nicht wiederverheirateten Ehefrau die sog. **Erziehungsrente** gewährt.

Die überlebende frühere Ehefrau hat Anspruch auf Erziehungsrente, wenn sie, neben anderen Bedingungen, die Wartezeit von 60 Kalendermonaten — zu deren Erfüllung die eigenen sowie die durch Versorgungsausgleich

38) Bei der Berechnung von 25 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren zählen Ausfallzeiten und Zeiten **freiwilliger** Versicherung **nicht** mit.
39) § 1263 Abs. 2 RVO bzw. § 40 Abs. 2 AVG.
40) § 1264 RVO bzw. § 41 AVG. Witwe ist, wer zum Zeitpunkt des Todes mit dem Verstorbenen verheiratet war.
41) § 1268 Abs. 2 RVO bzw. § 45 Abs. 2 AVG.
42) § 1268 Abs. 1 RVO bzw. § 45 Abs. 1 AVG. Einen Kinderzuschuß erhalten nur Rentenberechtigte, die bereits vor dem 1.1.84 Anspruch auf Kinderzuschuß gemäß § 1262 RVO bzw. § 39 AVG halten. Für zukünftigte Rentenversicherungsfälle wird der Zuschuß durch das Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz ersetzt.
43) § 1268 Abs. 2 RVO bzw. § 45 Abs. 2 AVG (zum Kinderzuschuß vgl. die Ausführungen in Fußnote 42).
44) § 1268 Abs. 5 RVO bzw. § 45 Abs. 5 AVG.
45) Vgl. dazu: Transfer-Enquête-Kommision, Zur Einkommenslage der Rentner, Zwischenbericht der Kommission, Bonn 1979. Dort wird festgestellt, daß fast die Hälfte der Armutsbevölkerung (oder 0,8 % aller Haushalte der Bundesrepublik Deutschland) alte und alleinstehende Frauen sind (S. 100). Als Ursachen des Versorgungsdefizites dieses Personenkreises werden die Höhe der Hinterbliebenenrente, die fehlende eigenständige Sicherung und die zu kurze Versicherungsdauer bei eigenen Rentenansprüchen genannt (S. 176).
46) § 1265 RVO bzw. § 42 AVG.
47) Das Rentensplitting erfolgt gemäß der §§ 1304 ff. RVO bzw. der §§ 83 ff. AVG. Für den Ehegatten, der bisher kein Versicherungskonto bei einem Rentenversicherungsträger hatte, erfolgt eine Neubegründung.

übertragenen Rentenanwartschaften aktiviert werden — zurückgelegt hat[48].

Je nach Anzahl der waisenrentenberechtigten Kinder leisten die Träger der RV die „kleine" bzw. die „große" Erziehungsrente, die sich entsprechend der Berufs- bzw. der Erwerbsunfähigkeit berechnet[49]. Der Anspruch auf diese Rente endet mit dem Ablauf des Monats, in dem eine ihrer Voraussetzungen, z. B. Beendigung der Kindererziehung wegen Volljährigkeit der Waisen, entfällt[50].

Mit der Einführung der Erziehungsrente ist zwar die durch das Rentensplitting entstandene Sicherungslücke im wesentlichen geschlossen worden, trotzdem bleibt ein Versorgungsdefizit für die Frauen, die nach einer längeren Hausfrauenehe im vorgerückten Alter geschieden werden. Diese Frauen haben in der Regel keine Kinder mehr zu erziehen, sind weder berufs- noch erwerbsunfähig, können aber aufgrund ihres Alters kaum mehr ins Berufsleben wiedereingegliedert werden. Das bedeutet, daß sie weder Ansprüche auf Erziehungsrente noch auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente haben und kein Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit erzielen können. Während diese Frauen zwar bedürftig, aber in keiner Weise anspruchsberechtigt auf Unterhaltsleistungen sind, können andererseits Frauen, für die der geschiedene verstorbene Ehemann keinen Unterhalt leistete, weil die Frau selber Einkünfte erzielte, durchaus Erziehungsrente erhalten. Sie brauchen nur ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben.

48) Für die Erziehungsrente müssen gemäß § 1265 a RVO bzw. § 42 a AVG folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein:
a) Tod des früheren Ehegatten,
b) Erziehung mindestens eines waisenrentenberechtigten Kindes,
c) Nichtausübung und Unzumutbarkeit einer beruflichen Tätigkeit des überlebenden früheren (und nicht wiederverheirateten) Ehegatten,
d) Mindestversicherungszeit von 60 Kalendermonaten für den überlebenden Ehegatten.

49) Sobald zwei waisenrentenberechtigte Kinder unter sechs Jahren oder drei waisenrentenberechtigte Kinder zu erziehen sind und eine Nichtausübung und Unzumutbarkeit einer beruflichen Tätigkeit des überlebenden Ehegatten vorliegt, besteht Anspruch auf die „große" Erziehungsrente.

50) § 1265 a Abs. 3 RVO bzw. § 42 a Abs. 3 AVG.

Tabelle 2: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Frau in der Unfallversicherung

Versicherungsverhältnis		erwerbstätige Frau	nicht erwerbstätige Frau
Versicherungsfall	Leistungen		
Invalidität	Heilbehandlung	§§ 556 und 557 RVO;	—
	Pflege	§ 557 Abs. 1 Ziff. 6 RVO und § 558 RVO: Haus- oder Anstaltspflege oder Pflegegeld;	—
	Berufshilfe	§ 556 RVO und § 567 RVO;	—
	Verletztengeld	§ 560 f. RVO;	—
	Übergangsgeld	§ 568 RVO;	—
	ergänzende Reha.-Leistungen	§ 569 a RVO: Gewährung einer **Haushaltshilfe;**	—
	besondere Unterstützung	§ 563 RVO: zum Ausgleich einer unbilligen Härte;	§ 563 RVO: Anspruchsberechtigt auf besondere Unterstützung ist auch die Ehefrau des Verletzten. Sie kann also im eigenen Namen besondere Unterstützung beantragen.
	Verletztenrente	§§ 580—588 RVO;	—
Tod des Mannes	Sterbegeld	§ 589 Abs. 1 Nr. 1 RVO;	
	Überbrückungshilfe	§ 589 Abs. 1 Nr. 4 RVO und § 591 RVO;	
	Witwenrente	§ 589 Abs. 1 Nr. 3 RVO und § 590 RVO: a) „unbedingte Witwenrente" b) „erhöhte Witwenrente";	
	Rente an die frühere Ehefrau	§ 592 RVO.	

2. Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der gesetzlichen Unfallversicherung

2.1 Vorbemerkung zur gesetzlichen Unfallversicherung

Der folgende Vergleich der sozialen Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau beschränkt sich auf die allgemeine Unfallversicherung (UV)[51].

2.2 Kreis der versicherten Personen

Versicherungspflichtig sind alle aufgrund eines Arbeits-, Dienst- oder Lehrverhältnisses Beschäftigten[52]. Daneben schützt das Gesetz eine Reihe von anderen arbeitnehmerähnlichen Personen, wie z. B. Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende sowie ihre im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten[53] — in der Regel die Ehefrau —, und Unternehmer und ihre mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, solange sie Mitglieder einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft sind[54].

Die Satzung eines Trägers der UV kann den Versicherungsschutz auf Unternehmer, die nicht schon Kraft Gesetzes gesichert sind, und ihre im Unternehmen tätigen Ehegatten erstrecken[55]. Da von dieser Ermächtigung in weitem Umfang Gebrauch gemacht worden ist, kann heute davon ausgegangen werden, daß die in gewerblichen Klein- und Mittelbetrieben mitarbeitenden Ehefrauen zum großen Teil den Schutz der Versicherung genießen[56].

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die abhängig und die unabhängig erwerbstätigen Frauen sowie die im Unternehmen des Mannes mitarbeitenden Frauen Leistungen aus der UV beanspruchen können. Die nicht erwerbstätigen Frauen sind jedoch, mit Ausnahme von

51) Die landwirtschaftliche Unfallversicherung (§§ 776 ff. RVO) und die See-Unfallversicherung (§§ 835 ff. RVO) bleiben ausgeklammert.

52) § 539 Abs. 1 Nr. 1 RVO. Das Gesetz schützt darüber hinaus eine Reihe anderer Personen, z. B. Kinder, Schüler und Studenten, oder auch Personen, die im Interesse des Gemeinwohls tätig sind (§ 539 RVO).

53) § 539 Abs. 1 Nr. 2 RVO.

54) § 539 Abs. 1 Nr. 5 RVO.

55) § 543 RVO. Darüber hinaus besteht gemäß § 545 RVO für Unternehmer und ihre im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung bei einem Träger der UV.

56) Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen im Beruf, Familie und Gesellschaft, Bundestagsdrucksache V/903, S. 130.

Landwirtsfrauen, nicht versichert. Für nicht erwerbstätige Frauen kommen dementsprechend nur abgeleitete Leistungen, nämlich Leistungen zur Sicherung der Hinterbliebenen im Fall des Todes des versicherten Ehemann in Betracht.

2.3 Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Träger der UV ersetzen Schäden, die einem Versicherten durch einen Arbeitsunfall, durch einen Wegeunfall von und zur Arbeitsstätte oder durch eine Berufskrankheit entstanden sind, sofern zwischen der Tätigkeit und dem Unfall oder der Krankheit eine kausale Beziehung besteht. Dementsprechend umfaßt der Leistungskatalog der UV Leistungen zur Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit (Rehabilitation), Geldleistungen oder Renten an Verletzte und Renten an Hinterbliebene.

2.3.1 Leistungen zur Rehabilitation

Auf Rehabilitationsleistungen, die Heilbehandlung[57], Pflege[58], Pflegegeld[59], Berufshilfe[60], Verletztengeld[61] oder Übergangsgeld[62] und ergänzende Leistungen[63], wie z. B. Haushaltshilfe, umfassen, haben in der Regel nur die abhängig und die unabhängig erwerbstätigen Frauen und die Landwirtschaftsfrauen Anspruch.

Im Rahmen der Rehabilitationshilfen kann die Unfallversicherung in Einzelfällen eine besondere Unterstützung zum Ausgleich einer unbilligen Härte auch den Angehörigen des Verletzten für die Dauer der Heilbehandlung gewähren[64]. Es liegt im Ermessen des Versicherungsträgers, womit und in welchem Umfang diese besondere Unterstützung geleistet wird[65].

57) § 556 f. RVO. Der Leistungskatalog der Heilbehandlung entspricht im wesentlichen dem der Krankenversicherung.

58) § 558 RVO. Einem Verletzten, der hilflos ist und Wartung und Pflege benötigt, ist möglichst Hauspflege, ansonsten Anstaltspflege oder Pflegegeld zu gewähren.

59) § 558 Abs. 3 RVO.

60) § 556 f. RVO. Der Verletzte erhält Berufshilfe, damit er möglichst auf Dauer wieder eine seiner Eignung und seinen Neigungen entsprechende berufliche Tätigkeit ausüben kann.

61) § 560 f. RVO. Das Verletztengeld entspricht dem Krankengeld. Es berechnet sich aus 80 % des Regellohns und wird dem Verletzten für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

62) § 568 RVO. Ein Verletzter erhält während einer berufsbildenden Maßnahme Übergangsgeld, das nach dem Familienstand gestaffelt ist und für einen Verletzten mit einem Kind und einem Ehegatten, der eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben kann, 75 % des Regellohns, ansonsten 65 % beträgt.

63) § 569 a RVO.

64) § 563 RVO. Es handelt sich hier um eine sog. abgeleitete Leistung. Die Angehörigen können im eigenen Namen eine Unterstützung beantragen.

65) Lauterbach/Watermann: Kommentar zur gesetzlichen Unfallversicherung, § 563 RVO, Anmerkung 8.

Neben anderen Leistungen kommt häufig die Hilfe zur Weiterführung eines Haushalts in Betracht, wenn die Hausfrau selbst verletzt ist oder durch die Pflege eines verletzten Familienangehörigen den Haushalt ganz oder teilweise nicht führen kann[66].

2.3.2 Renten an Verletzte

Eine unfallversicherte Verletzte erhält eine Rente, wenn der Arbeitsunfall zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 20 % geführt hat und über die 13. Woche nach dem Arbeitsunfall hinaus andauert[67]. Die Höhe der Rente bemißt sich nach dem Grad der Erwerbsunfähigkeit[68]. Bei vollständigem Verlust der Erwerbsfähigkeit gewähren die Unfallversicherungsträger Vollrente in Höhe von zwei Dritteln des Jahresarbeitsverdienstes[69]. Die Verletztenrente eines Schwerverletzten erhöht sich um eine Zulage von 10 %, wenn sonst kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt oder keine Rente aus der RV geleistet wird[70].

2.3.3 Renten an Hinterbliebene

Eigene Ansprüche aus dem Versicherungsverhältnis des Ehemannes hat die erwerbstätige wie die nicht erwerbstätige Ehefrau nur im Fall des Todes des Versicherten aufgrund eines Arbeits- oder Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit.

Neben dem Sterbegeld[71], dem Ersatz der Kosten für eine Überführung des Verstorbenen[72] und einer Überbrückungsbeihilfe[73] wird vor allem Witwenrente[74] gewährt.

Die „unbedinge Witwenrente" ist an keine weiteren Voraussetzungen als an den Tod des Versicherten geknüpft. Sie beträgt 30 % des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen[75]. Die „erhöhte Witwenrente", die immer dann gewährt wird, wenn die Witwe das 45. Lebensjahr vollendet hat oder mindestens ein waisenrentenberechtigtes Kind erzieht oder berufs- oder erwerbsunfähig ist, beträgt 40 % des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen[76].

Der früheren Ehefrau des durch einen Arbeitsunfall Verstorbenen wird auf Antrag ebenfalls Rente entsprechend den Regelungen zur Witwenrente gewährt, wenn dieser zur Zeit seines Todes Unterhalt an sie zu leisten hatte[77].

66) Brackmann, H.: Handbuch der Sozialversicherung, Band II, S. 565.
67) § 580 Abs. 1 RVO und § 581 Abs. 1 Nr. 2 RVO.
68) § 581 RVO.
69) § 581 Abs. 1 Nr. 1 RVO.
70) § 582 RVO. In der landwirtschaftlichen Unfallversicherung wird dagegen die Rente an einen Verletzten nach dem Familienstand gestaffelt (§§ 780 ff. RVO). Rentner, die bis zum 31. 12. 83 Anspruch auf Kinderzulage in Höhe von 10 % der Rente pro Kind gemäß § 583 Abs. 1 RVO hatten, erhalten diese Zulage weiterhin. Allen Beziehern einer Unfallrente ab dem 1. 1. 84 wird statt der Kinderzulage Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz gezahlt.
71) § 589 Abs. 1 Nr. 1 RVO. Als Sterbegeld ist der zwölfte Teil des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen, mindestens aber 400,— DM, zu gewähren.
72) § 589 Abs. 1 Nr. 2 RVO.
73) § 589 Abs. 1 Nr. 4 RVO und § 591 RVO. Eine Witwe erhält für die ersten drei Monate nach dem Tod des Verstorbenen eine Überbrückungshilfe in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der Witwenrente und der Vollrente.
74) § 589 Abs. 1 Nr. 3 RVO.
75) § 590 Abs. 1 RVO.
76) § 590 Abs. 2 RVO.
77) § 592 RVO. Bei mehreren rentenberechtigten Witwen erhält gemäß Abs. 2 jede von ihnen nur den Teil der nach § 590 RVO berechneten Witwenrente, der der Dauer der Ehe mit dem Verstorbenen entspricht.

Tabelle 3: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Frau in der gesetzlichen Krankenversicherung

		erwerbstätige Frau	nicht erwerbstätige Frau
Versicherungsverhältnis		Arbeiter, Angestellte (sofern ihr Jahresarbeitsverdienst 75 % der für die Jahresbezüge der RV geltenden Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt) und andere Personen, § 165 RVO; Selbständige, § 166 RVO; Landwirte und ihre Ehefrauen, § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 3, Abs. 3 und 4 KVLG;	**grundsätzlich:** nicht versichert; **Beitrittsberechtigung:** für die überlebende bzw. geschiedene Frau oder für die Frau, für die die Familienhilfe erlischt, § 176 b Abs. 1 Nr. 1 und 2 RVO; **Weiterversicherung:** möglich, sofern eine Frau vorher für einen bestimmten Zeitraum Mitglied in der KV war, § 313 RVO;
Versicherungsfall	**Leistungen**	Die Anspruchsberechtigung auf Leistungen ist an die Mitgliedschaft geknüpft.	Die nicht erwerbstätige **unterhaltsberechtigte Frau** genießt im Rahmen der Familienhilfe (§ 205 RVO) und der Familienmutterschaftshilfe (§ 205 a RVO) einen aus dem Versicherungsverhältnis des Mannes **abgeleiteten Versicherungsschutz.**
Krankheit	**Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten**	Krebsvorsorgeuntersuchung, §§ 181 f. RVO;	Die nicht erwerbstätige unterhaltsberechtigte Ehefrau hat einen **abgeleiteten** Anspruch auf diese Leistungen.
	Krankenpflege	Krankenpflege gemäß § 182 Abs. 1 Nr. 1 RVO;	
	Krankengeld	Krankengeld in Höhe von 80 % des Regellohns, § 182 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 4 ff. RVO;	—
	Kinderbetreuungskrankengeld	Krankengeld wird für max. 5 Tage im Jahr pro Kind gewährt, wenn die Versicherte wegen der Pflege ihres erkrankten Kindes von der Arbeit fernbleibt, § 185 c RVO.	—
Mutterschaft	**Mutterschaftshilfe**	Mutterschaftshilfe gemäß § 195 RVO;	Die nicht erwerbstätige unterhaltsberechtigte Ehefrau hat einen aus der Familienmutterschaftshilfe (§ 205 a Abs. 1 RVO) **abgeleiteten** Anspruch auf alle Leistungen der Mutterschaftshilfe gemäß § 195 RVO.
	Mutterschaftsgeld	a) Mutterschaftsgeld **bei Arbeitsverhältnis,** § 200 RVO (bis max. 750,— DM); b) Mutterschaftsgeld **bei Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit,** § 200 a RVO (bis max. 750,— DM); c) Mutterschaftsgeld in **anderen Fällen,** § 200 b RVO; Versicherte, die keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld gemäß § 200 RVO oder § 200 a RVO haben, erhalten als einmaligen Betrag 150,— DM; Mutterschaftsgeld **während des Mutterschaftsurlaubs:** Für Frauen, die Mutterschaftsgeld gemäß § 200 oder § 200 a RVO erhalten, wird für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs das Mutterschaftsgeld allerdings nur bis höchstens 510,— DM im Monat weitergezahlt;	— — **Familienmutterschaftsgeld,** § 205 a Abs. 2 RVO: Versicherte erhalten für ihre unterhaltsberechtigte Ehefrau einen einmaligen Betrag von 35,— DM; —
	sonstige Hilfen	a) Familienplanung, § 200 e RVO; b) Hilfe bei einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder einem nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch, § 200 f. RVO;	Die nicht erwerbstätige unterhaltspflichtige Ehefrau hat einen **abgeleiteten** Anspruch auf diese Leistungen.
Tod	**Sterbegeld**	Sterbegeld, §§ 201 ff. RVO;	Familiensterbegeld, § 205 b RVO

3. Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der gesetzlichen Krankenversicherung

3.1 Vorbemerkung zur gesetzlichen Krankenversicherung

Auch in der Krankenversicherung (KV) ist die Mitgliedschaft und damit der materielle Versicherungsschutz direkt an eine Erwerbstätigkeit geknüpft.

3.2 Kreis der versicherten Personen

Versicherungspflichtig sind alle Frauen, die als Arbeiterin[78], als Angestellte[79], als Landwirtin oder als in der Landwirtschaft mitarbeitende Ehefrau[80] erwerbstätig sind, sowie einige selbständig erwerbstätige Frauen[81], die Rentnerinnen[82], die Studentinnen[83] und die arbeitslosen Frauen[84].

Die nicht erwerbstätige Frau kann auf verschiedene Weise einen **abgeleiteten** oder **eigenständigen** Versicherungsschutz genießen.

Für die **verheiratete**, nicht erwerbstätige Ehefrau erhält der versicherte Ehemann im Rahmen der Familienhilfe und der Familienmutterschaftshilfe Leistungen zum Ausgleich der finanziellen Belastungen, die ihm durch eine Erkrankung oder eine Mutterschaft der Ehefrau entstehen[85]. Der Umfang der Sachleistungen ist vollkommen identisch mit den Leistungen an den Versicherten selbst, jedoch ist die begünstigte Ehefrau **nicht eigenständig** anspruchsberechtigt[86]. Daraus ergeben sich beim Tod des Ehemannes oder bei einer Ehescheidung Nachteile für die nicht erwerbstätige Ehefrau, da dann der Anspruch auf Familienkrankenhilfe

78) § 165 Abs. 1 Nr. 1 RVO.
79) Sofern gemäß § 165 Abs. 1 Nr. 2 RVO ihr regelmäßiger Jahresarbeitsverdienst 75 % der für die Jahresbezüge in der Rentenversicherung der Arbeiter geltenden Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt.
80) § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 3 und Abs. 3 und 4 KVLG.
81) § 166 RVO.
82) § 165 Abs. 1 Nr. 3 RVO.
83) § 165 Abs. 1 Nr. 5 RVO.
84) Gemäß § 155 Abs. 1 AFG bleibt der Krankenversicherungsschutz für Personen, die Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld, gemäß § 162 Abs. 1 AFG auch für Personen, die Kurzarbeiter- oder Schlechtwettergeld beziehen, erhalten.
85) § 205 RVO und § 205a RVO.
86) Ebenda.

erlischt[87]. Daher hat der Gesetzgeber den **überlebenden und geschiedenen Frauen** die Berechtigung zum Beitritt zur KV durch freiwillige Mitgliedschaft eingeräumt[88].

Für **nicht mehr erwerbstätige** Frauen besteht die Möglichkeit, ihre Mitgliedschaft in der KV fortzusetzen, wenn sie innerhalb eines gesetzlich festgelegten Zeitraums aufgrund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Mitglied der KV waren[89].

Eine Gruppe von nicht erwerbstätigen Frauen genießt **keinerlei** Versicherungsschutz, nämlich die ledigen, nicht erwerbstätigen Frauen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben[90].

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß im Gegensatz zur Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung neben den erwerbstätigen Frauen nahezu alle Gruppen von nicht erwerbstätigen Frauen einen eigenständigen oder einen aus dem Versicherungsverhältnis des Mannes abgeleiteten Krankenversicherungsschutz genießen.

3.3 Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung

Der Leistungskatalog der KV umfaßt Maßnahmen zur Früherkennung, Kranken- und Mutterschaftshilfe, sonstige Hilfen, Sterbegeld und Familienhilfe[91].

Die Sachleistungen gelten für Versicherte und aufgrund der Familienhilfe für unterhaltsberechtigte, nicht erwerbstätige Frauen in gleicher Weise. Leistungsbeschränkungen bestehen nur im Hinblick auf Geldleistungen (Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Sterbegeld) für die über die Familienhilfe begünstigten Frauen[92] sowie in der Regel für die Frauen, die freiwillig über die Beitrittsberechtigung oder die Möglichkeit der Weiterversicherung Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind[93].

87) Ebenda.
88) § 176b Abs. 1 RVO.
89) § 313 RVO. Eine nicht mehr erwerbstätige Frau kann Mitglied in der KV bleiben, sofern sie in den vorausgegangenen zwölf Monaten mindestens 26 Wochen oder unmittelbar vorher mindestens sechs Wochen versicherungspflichtig beschäftigt war.
90) Für diese Gruppe von Frauen ist gemäß § 205 Abs. 3 RVO auch der Anspruch auf Familienkrankenhilfe, sofern sie sich nicht in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder behindert sind, erloschen.
91) § 179 Abs. 1 RVO.
92) § 205 Abs. 1 Satz 1 RVO.
93) Gemäß § 215 Abs. 2 RVO haben die Krankenkassen das Recht, durch Satzung den Anspruch auf Krankengeld bei gleichzeitiger Ermäßigung des Beitrages auszuschließen.

3.3.1 Leistungen bei Krankheit

Der wichtigste Leistungskatalog der Krankenversicherung ist die Krankenhilfe, die sich in die Krankenpflege und das Krankengeld gliedert.

Wie erwähnt, werden alle Sachleistungen bei Krankheit (Vorsorgeuntersuchungen[94]), ärztliche und zahnärztliche Behandlung[95]), die Versorgung mit Arznei-, Heil-, Verbandsmitteln und Brillen[96]) sowie mit Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln[97]), Krankenhauspflege[98]), Behandlung in einer Kur- oder Spezialeinrichtung[99]), häusliche Krankenpflege[100]) und Haushaltshilfe[101]) unterschiedslos an versicherte Frauen und Frauen, die Anspruch auf Familienhilfe haben, gewährt.

Subsidiär gegenüber anderen Trägern der Sozialversicherung gewährt die KV medizinische Rehabilitationsleistungen[102]). Besondere Bedeutung erlangen diese Leistungen für die nicht erwerbstätigen Frauen, die ja in den meisten Fällen keine Ansprüche auf Leistungen aus der RV oder UV haben.

Um den Unterhalt einer wegen Krankheit arbeitsunfähigen, versicherten Frau und gegebenenfalls auch ihrer Familie sicherzustellen, gewähren die Träger der Krankenkassen Krankengeld ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit in Höhe von 80 % des Regellohns[103]). Krankengeld wird nur an erwerbstätige Versicherte geleistet[104]). Nicht erwerbstätige Frauen, die Mitglied einer Krankenkasse aufgrund einer Versicherungsberechtigung sind, haben in der Regel wegen des Rechts der Krankenkassen, für freiwillige Mitglieder die Leistungen zu beschränken, keinen Anspruch auf Krankengeld. Auch auf das Kinderbetreuungs-Krankengeld hat nur die erwerbstätige, versicherte Frau Anspruch, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes bis zu maximal fünf Tagen im Kalenderjahr pro Kind von der Arbeit fernbleibt[105]).

94) §§ 181 f. RVO.
95) § 182 Abs. 1a und d RVO und §§ 182 a, c und e RVO.
96) § 182 Abs. 1 Nr. 1b RVO.
97) § 183 Abs. 1 Nr. 1c RVO und § 182b RVO.
98) § 184 RVO.
99) § 184a RVO.
100) Wenn eine im Haushalt lebende Person die Krankenpflege nicht durchführen kann, wird gemäß § 182 Abs. 1 Nr. f RVO und § 185 RVO häusliche Krankenpflege gewährt.
101) § 185b RVO.
102) § 182 Abs. 1 Nr. 1e RVO, § 182d RVO und § 193 RVO.
103) § 182 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 4 ff. RVO.
104) Eine Ausnahme bilden Frauen, die Arbeitslosengeld oder -hilfe oder Unterhaltsgeld beziehen. Sie erhalten Krankengeld gemäß § 158 Abs. 1 AFG.
105) § 185c RVO. Kinderbetreuungs-Krankengeld wird nur gewährt, wenn keine andere im Haushalt lebende Person die Pflege übernehmen kann und das Kind jünger als acht Jahre ist.

3.3.2 Leistungen bei Mutterschaft

Die Leistungen bei Mutterschaft gliedern sich in die Sachleistungen der Mutterschaftshilfe (ärztliche Betreuung und Hilfe sowie Hebammenhilfe[106]), Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln[107]) und Hauspflege oder Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt[108]) und in das Mutterschaftsgeld[109]).

Auch im Fall der Mutterschaft sind sowohl für erwerbstätige Frauen als auch für nicht erwerbstätige Frauen, die entweder einen abgeleiteten Anspruch gegenüber der KV haben oder freiwilliges Mitglied einer Krankenkasse sind, alle **Sachleistungen** gleich.

Hinsichtlich des Mutterschaftsgeldes unterscheidet der Gesetzgeber die Leistungsverpflichtungen der KV einerseits danach, ob die werdende Mutter in einem Arbeitsverhältnis steht oder nicht, andererseits danach, ob sie pflicht- oder freiwillig versichert ist oder als Familienangehörige durch die Familienmutterschaftshilfe begünstigt wird.

Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist **in einem Arbeitsverhältnis** stehen, erhalten Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO[110]). Es wird für sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung[111]) in Höhe des durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgeltes gewährt, muß aber mindestens 3,50 DM und darf höchsten 25,— DM pro Tag betragen[112]).

Arbeitslose, die einen Anspruch auf eine Arbeitslosenunterstützung und **Arbeitsunfähige** sowie **freiwillig Versicherte,** die einen Anspruch auf Krankengeld haben, erhalten Mutterrschaftsgeld nach § 200 a RVO[113]). Da aber die freiwillig krankenversicherten Frauen in der Regel aufgrund der Satzung ihrer Kasse keinen Anspruch auf Krankengeld haben, erhalten sie auch kein Mutterschaftsgeld gemäß § 200a RVO. Ihnen wird gemäß § 200b ein einmaliger Betrag zur Mutterschaftshilfe in Höhe von 150,— DM gewährt.

106) § 195 Nr. 1 RVO und § 196 RVO.
107) § 195 Nr. 2 RVO und § 197 RVO.
108) § 195 Nr. 4 RVO und § 199 RVO.
109) § 195 Nr. 5 RVO und §§ 200 ff. RVO.
110) Gemäß § 200 Abs. 1 RVO ist Voraussetzung für das Mutterschaftsgeld, daß in der Zeit zwischen dem zehnten und dem vierten Monat vor der Entbindung für mindestens zwölf Wochen Versicherungspflicht oder ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
111) § 200 Abs. 3 RVO in Verbindung mit § 3 Abs. 2 MuSchG und § 6 Abs. 1 MuSchG.
112) § 200 Abs. 2 RVO.
113) Gemäß § 200a Abs. 1 und 3 RVO haben Frauen, die Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld nach dem AFG beziehen, Anspruch auf diese Leistung. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes entspricht der Höhe des Krankengeldes.

Ebenfalls nur eine einmalige Leistung erhält ein Versicherter für seine **nicht erwerbstätige Ehefrau** im Rahmen der Familienmutterschaftshilfe. Das Mutterschaftsgeld beträgt in diesen Fällen 35,— DM; durch Satzung kann es auf 150,— DM erhöht werden[114].

Frauen, die Mutterschaftsgeld gemäß § 200 RVO oder § 200a RVO beziehen, wird für die Zeit des Mutterschaftsurlaubes[115] das Mutterschaftsgeld bis maximal 510,— DM monatlich weiterbezahlt[116]. Wie oben bereits dargestellt, handelt es sich bei dieser Gruppe von Frauen durchweg um erwerbstätige oder arbeitslose Frauen.

3.3.3 Sonstige Leistungen

Unter „sonstige Hilfe" subsumiert der Gesetzgeber die Hilfen bei der Familienplanung[117] (ärztliche Beratung der Empfängnisregelung und dazu erforderliche Untersuchungen und Verordnungen) und Hilfen bei Sterilisation und Schwangerschaftsabbruch[118].

Diese Leistungen können nicht nur erwerbstätige und versicherte Frauen, sondern auch durch die Familienhilfe begünstigte, nicht erwerbstätige Ehefrauen beanspruchen.

3.3.4 Leistungen bei Tod

Beim Tod eines Versicherten gewähren die Kassen Sterbegeld in Höhe des zwanzigfachen Grundlohnes[119].

Bei Tod der Ehefrau erhält der Versicherte Familiensterbegeld. Es beträgt die Hälfte des satzungsmäßigen Mitgliedersterbegeldes[120].

114) § 205a Abs. 2 RVO.
115) Mütter haben gemäß § 8a Abs. 1 MuSchG im Anschluß an die Schutzfrist Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bis zu dem Tage, an dem das Kind sechs Monate alt wird.
116) § 200 Abs. 4 RVO und § 200a Abs. 2 RVO. Mütter erhalten nur dann Mutterschaftsgeld während des Mutterschaftsurlaubes, wenn ein Arbeitsverhältnis in den letzten zwölf Monaten vor der Entbindung für mindestens neun Monate, bei Frühgeburten für mindestens sieben Monate, oder ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld nach dem AFG bestanden hat (vgl. § 8a Abs. 1 MuSchG).
117) § 200e RVO.
118) § 200f RVO.
119) §§ 201 ff. RVO.
120) § 205b RVO.

Tabelle 4: Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der Arbeitslosenversicherung

		erwerbstätige Frau	nicht erwerbstätige Frau
Beitragspflichtige Personen		Alle Arbeiter und Angestellten, alle Personen, die gegen Entgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, § 168 AFG;	—
Versicherungsfall	**Versicherungsleistung**		
Arbeitslosigkeit	**Arbeitslosengeld** (§§ 100 ff. AFG)	**Anspruchsberechtigt ist:** a) wer arbeitslos ist, b) wer der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, c) wer die Anwartschaftszeit von 360 Kalendertagen innerhalb der Rahmenfrist erfüllt (für den also auch ein Versicherungsverhältnis besteht), d) wer arbeitslos gemeldet ist und Arbeitslosengeld beantragt hat. Höhe des Arbeitslosengeldes: — 68 % des Nettoentgeltes für Arbeitslose mit mindestens einem Kind, — 63 % für die übrigen Arbeitslosen (§ 111 Abs. 1 AFG); Dauer des Anspruchs: befristet (§ 106 AFG);	—
	Arbeitslosenhilfe (§§ 134 ff. AFG)	**Anspruchsvoraussetzungen** wie a, b, c beim Arbeitslosengeld, Antragsteller muß bedürftig sein (§§ 137 f. AFG); a) **Anschluß-Arbeitslosenhilfe:** wegen Überschreitung der Höchstdauer der Leistung von Arbeitslosengeld (§ 134 Abs. 1 Nr. 4a AFG); b) **originäre Arbeitslosenhilfe:** wenn der Antragsteller die kleine Anwartschaftszeit von 150 Kalendertagen einer beitragspflichtigen Beschäftigung erfüllt (§ 134 Abs. 1 Nr. 4b AFG);	—

Arbeitslosigkeit		Höhe der Arbeitslosenhilfe: — 58 % des Nettoentgeltes für Arbeitslose mit mindestens einem Kind, — 56 % für die übrigen Arbeitslosen (§ 136 Abs. 1 AFG); Dauer des Anspruchs: zeitlich unbeschränkt (§ 139 a AFG);	
	Berufliche Fortbildung und Umschulung	**Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen:** a) Absicht, nach Abschluß der Maßnahme eine beitragspflichtige Tätigkeit aufzunehmen (§ 36 Nr. 1 AFG), b) Eignung des Antragstellers und der voraussichtliche Erfolg der Teilnahme (§ 36 Nr. 2 AFG), c) Zweckmäßigkeit der Maßnahme (§ 36 Nr. 3 AFG), d) Sechsjährige berufliche Tätigkeit oder Hausfrauentätigkeit (§ 42 Abs. 1 AFG);	
	Unterhaltsgeld	**Anspruchsvoraussetzung:** zweijährige beitragspflichtige Tätigkeit innerhalb der letzten drei Jahre (§ 46 Abs. 1 S. 1 AFG); a) Unterhaltsgeld bei arbeitsmarktpolitisch **notwendigen** Maßnahmen (§ 44 Abs. 2 AFG); — 70 v.H. des Nettoentgeltes mit einem Kind und einem Ehegatten, der eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben kann; — ansonsten 63 v.H. des Nettoentgeltes; b) Unterhaltsgeld bei arbeitsmarktpolitisch **zweckmäßigen** Maßnahmen (§ 44 Abs. 2a AFG) **kann** in Höhe vonn 58 v.H. des Nettoentgeltes als Darlehen gewährt werden.	Die **nicht mehr erwerbstätige** Frau hat Anspruch auf Unterhaltsgeld, wenn sie die zweijährige Beitragspflicht innerhalb der letzten drei Jahre, verlängert um Zeiten der Kindererziehung für max. vier Jahre pro Kind erfüllt (§ 46 Abs. 1 S. 2 AFG). Die **nie** erwerbstätig gewesene Frau erhält **kein** Unterhaltsgeld.
	Erstattung notwendiger Kosten	Erstattung von Kosten, die unmittelbar aus der Teilnahme entstehen (§ 45 AFG);	Sofern die **nicht mehr** erwerbstätige Frau Unterhaltsgeld erhält, werden ihr auch sonstige Kosten erstattet. Die **nie** erwerbstätig gewesene Frau erhält die sonstigen Kosten erstattet, wenn sie an einer arbeitsmarktpolitisch notwendigen Maßnahme teilnimmt.

4. Die soziale Sicherung der erwerbstätigen und der nicht erwerbstätigen Frau in der Arbeitslosenversicherung

4.1 Vorbemerkung zur Arbeitslosenversicherung

Die Bundesanstalt für Arbeit gewährt aus der Arbeitslosenversicherung (Alv) unter noch näher zu beschreibenden Bedingungen Lohnersatzleistungen in Form von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe.

Ein weiteres für die soziale Sicherung der Frau bedeutendes arbeitsmarktpolitisches Instrument ist die finanzielle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung. Diese Maßnahmen sollen nämlich insbesondere Frauen, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist, weil sie verheiratet oder aus anderen Gründen durch häusliche Pflichten gebunden sind oder waren, eine berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung ermöglichen[121].

4.2 Kreis der versicherten Personen

In der Alv geht der Kreis der anspruchsberechtigten Personen — im Gegensatz zu den anderen Sozialversicherungszweigen — bei verschiedenen Leistungen über den Kreis **der** Personen hinaus, die in einem Sozialversicherungsverhältnis zur Alv stehen[122].

Bestimmte Hilfen, z.B. die finanzielle Förderung der beruflichen Fortbildung, können auch an Personen gewährt werden, die weder eigenständig noch „abgeleitet" versichert sind.

Daher spricht das Arbeitsförderungsgesetz von beitragspflichtigen und beitragsfreien Personen. Beitragspflichtig sind alle Arbeiter und Angestellten sowie Personen, die gegen Entgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind[123].

Beitragsfrei sind all diejenigen Personen, die auch in der KV wegen geringfügiger Beschäftigung mit einem monatlichen Einkommen bis zu 390,— DM oder wegen Gewährleistung einer anderen Versorgung versicherungsfrei sind[124].

121) §2 Nr.5 AFG und §43 Abs.1 Nr.3 AFG.
122) Schulin, B.: Sozialversicherungsrecht, Düsseldorf 1976, S. 169.
123) § 168 AFG. Zu den Personen, die Pflichtbeiträge zu leisten haben, zählen auch die Heimarbeiter und eine Reihe anderer Personen.
124) § 169 Nr. 1 AFG. Darüber hinaus bestimmten die Nummern 2-9 weitere beitragsfreie Arbeiter.

Die erwerbstätige Frau gehört in der Regel zu den Beitragspflichtigen, während die nicht erwerbstätige Frau weder beitragspflichtig noch „versichert" ist.

4.3 Leistungen bei Arbeitslosigkeit

4.3.1 Das Arbeitslosengeld

Das Arbeitslosengeld gemäß den §§ 100 ff. AFG gehört zu den Leistungen, die dem Versicherungsprinzip unterliegen. Dementsprechend kann es nur von erwerbstätigen Frauen, die die Anwartschaft von 360 Kalendertagen einer beitragspflichtigen Beschäftigung innerhalb der Rahmenfrist erfüllen, beansprucht werden[125].

Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt 68 % des um die gesetzlichen Abzüge verminderten, gewöhnlich anfallenden Arbeitsentgeltes für Arbeitslose, die mindestens ein Kind haben, für alle übrigen Arbeitslosen 63 %[126]. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ist zeitlich begrenzt und richtet sich nach der Dauer der beitragspflichtigen Beschäftigungszeit vor der Arbeitslosigkeit. Arbeitslosengeld wird für mindestens 104, höchstens aber 312 Tage gezahlt[127].

Für die Zeit, für die die Arbeitslose Arbeitslosengeld bezieht, ist sie krankenversichert[128].

4.3.2 Die Arbeitslosenhilfe

Arbeitslosenhilfe wird Arbeitslosen gewährt, die entweder keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, weil sie die Anwartschaftszeit nicht erfüllen — sog. originäre Arbeitslosenhilfe — oder deren Anspruch wegen Erreichung der Höchstdauer des Bezugs von Arbeitslosengeld —

125) § 104 Abs. 1 AFG. Gemäß § 104 Abs. 2 und 3 AFG beträgt die Rahmenfrist drei Jahre und geht dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit unmittelbar voraus. Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld dienen ab dem 1.1.84 gemäß Haushaltsbegleitgesetz 1984 nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit.

126) § 111 Abs. 1 AFG. Weitere Bestimmungen zur Berechnung des Arbeitslosengeldes enthalten die §§ 112 ff. AFG.

127) § 106 Abs. 1 AFG. Die Nummern 1 bis 4 § 106 Abs. 1 AFG legen entsprechend der Dauer der beitragspflichtigen Beschäftigungszeit innerhalb der auf vier Jahre „erweiterten Rahmenfrist" einen zeitlich gestaffelten Anspruch auf Arbeitslosengeld fest.

128) § 155 AFG. Personen, die zur Erfüllung ihrer Meldepflicht eine Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit aufsuchen, sind gemäß § 165 AFG und § 539 Abs. 1 Nr. 4 RVO gegen einen Arbeitsunfall versichert.

sog. Anschluß-Arbeitslosenhilfe[129] — erloschen ist. Nur der Arbeitslose erhält originäre Arbeitslosenhilfe, der die „kleine" Anwartschaftszeit von mindestens 150 Kalendertagen einer beitragspflichtigen Beschäftigung, die dem Antrag auf Arbeitslosenhilfe vorausgeht, erreicht hat[130].

Der Gesetzgeber verlangt für die Zahlung von Arbeitslosenhilfe darüber hinaus, daß der Antragsteller bedürftig ist, d. h., daß der eigene Lebensunterhalt und der des Ehegatten sowie der Kinder nur durch die Unterstützung mit Arbeitslosenhilfe bestritten werden kann[131].

Die Arbeitslosenhilfe beträgt 58 % des um die gesetzlichen Abzüge verminderten Arbeitsentgelts für Arbeitslose mit mindestens einem Kind, für die übrigen Arbeitslosen 56 %[132]. Der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe ist unbefristet; Arbeitslosenhilfe darf aber längstens für ein Jahr bewilligt werden[133]. Auch der Arbeitslosenhilfeempfänger ist krankenversichert[134].

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß für die Zahlung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe ein Versicherungsverhältnis und damit auch ein Beschäftigungsverhältnis von jeweils unterschiedlicher Dauer vor der Arbeitslosigkeit bestanden haben muß. Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe kann daher nur von der ehemals erwerbstätigen Frau beansprucht werden[135].

4.3.3 Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung

Sowohl die erwerbstätige als auch die nicht erwerbstätige Frau haben grundsätzlich Anspruch auf Förderung der Teilnahme an einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme, wenn sie beabsichtigen, nach Ab-

129) § 134 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 4a AFG.

130) § 134 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 4b AFG.

131) § 134 Abs. 1 Nr. 3 und § 137 AFG. Bei der Prüfung der Bedürftigkeit sind gemäß § 138 AFG als Einkommen alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert anzurechnen.

132) § 136 Abs. 1 AFG.

133) § 139a AFG.

134) § 155 AFG. Bezüglich der Unfallversicherung des Leistungsempfängers gelten die gleichen Bestimmungen wie beim Arbeitslosengeld.

135) Bis zum Inkrafttreten des Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1497) am 1.1.1982 konnten nicht erwerbstätige Frauen Arbeitslosenhilfe beziehen, wenn sie aufgrund einer Ehescheidung wieder ins Berufsleben zurückkehren wollten. Sie brauchten die „kleine" Anwartschaftszeit nicht erfüllen, sofern sie sich nach Auflösung der Ehe arbeitslos meldeten und ihnen der frühere Ehegatte in nicht geringfügigem Umfang Unterhalt gewährte.

schluß der Maßnahme eine beitragspflichtige Tätigkeit aufzunehmen oder fortzusetzen[136].

Während dieser Maßnahmen gewährt die Bundesanstalt für Arbeit finanzielle Unterstützung in Form von Unterhaltsgeld[137] und übernimmt notwendige Kosten[138], die unmittelbar durch die Fortbildung oder Umschulung entstehen, wenn der Teilnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor Beginn der Maßnahme mindestens zwei Jahre lang beitragspflichtig beschäftigt war[139].

Da die **erwerbstätigen Frauen** in der Regel diese Bedingung erfüllen, erhalten sie die genannten Förderungsleistungen.

Nicht mehr erwerbstätigen Frauen hat der Gesetzgeber den Zugang zu den finanziellen Unterstützungen erleichtert, indem er für sie die dreijährige Frist (innerhalb derer eine zweijährige beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt sein muß) um Zeiten verlängert hat[140], in denen die Antragstellerin wegen Geburt und Betreuung eines Kindes keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen ist. Das Maximum der Verlängerung beträgt vier Jahre pro Kind.

Frauen, die diese Frist nicht erfüllen oder noch **nie erwerbstätig** waren, haben nur Anspruch auf Erstattung der notwendigen Kosten einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme, wenn sie arbeitslos sind oder keinen beruflichen Abschluß haben oder einen Mangelberuf ergreifen wollen und sich verpflichten, nach Abschluß der Maßnahme mindestens drei Jahre lang eine die Beitragspflicht begründende Beschäftigung aufzunehmen[141].

136) § 36 Nr. 1 AFG. Vgl. zu den weiteren Leistungsvoraussetzungen § 36 Nr. 2 und 3 AFG. Gemäß § 42 Abs. 1 AFG setzt die Förderung außerdem eine berufliche Tätigkeit des Antragstellers von sechs Jahren voraus. Da die Tätigkeit als Hausfrau einer beruflichen Tätigkeit gleichgesetzt wird, ist die nicht erwerbstätige Frau ebenfalls anspruchsberechtigt. Vgl. § 7 Abs. 3 der Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung vom 23. 3. 76, ANBA S. 559, i. d. F. der 12. Änderungsanordnung vom 16. 3. 82, ANBA S. 567).

137) Das Unterhaltsgeld beträgt für **arbeitsmarktpolitisch notwendige Maßnahme** (die dann gegeben ist, wenn der Teilnehmer arbeitslos ist oder von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedroht ist oder keinen beruflichen Abschluß hat oder einen Mangelberuf ergreifen will) gemäß § 44 Abs. 2 AFG für einen Teilnehmer mit einem Kind und einem Ehegatten, der eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben kann, 70 % des Nettoentgelts, für die übrigen Teilnehmer 63 %. Ist die Teilnahme an der Erwachsenenbildungsmaßnahme nur **arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig** (§ 36 Nr. 3 AFG), so **kann** die Bundesanstalt für Arbeit dem Antragsteller gemäß § 44 Abs. 2a AFG 58 % des entgangenen Nettoarbeitsentgelts als Darlehen gewähren.

138) § 45 AFG. Das sind z. B. Lehrgangskosten, Kosten für Lernmittel, Fahrtkosten u. a.

139) § 46 Abs. 1 Satz 1 AFG.

140) § 46 Abs. 1 Satz 2 AFG.

141) § 46 Abs. 2 AFG.

Tabelle 5: Fundstellen zur sozialen Sicherung der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Frau

Risiko / Leistung / Erwerbsstatus Fam.-Stand	Krankheit		Mutterschaft			Invalidität	
	Krankenpflege	Krankengeld	Mutterschaftshilfe	Mutterschaftsgeld während Schutzfrist	Mutterschaftsgeld während Urlaub	Rehabilitation GRV	Berufsunfähigkeitsrente	Erwerbsunfähigkeitsrente
Erwerbstätige (led. Frau) (verh. Frau) (gesch. Fr.)	§ 182 Abs. 1 Nr. 1 RVO	§ 182 Abs. 1 Nr. 2 RVO	§ 195 RVO	§ 200 RVO § 200 a RVO	§ 200 RVO § 200 a RVO	§§ 1236 ff. RVO §§ 13 ff. AVG	§ 1246 RVO § 23 AVG	§ 1247 RVO § 23 AVG
Nicht erwerbstätige, ledige Frau	—	—	—	—	—	—	—	—
	Freiwillige Weiterversicherung (nach Beendigung einer Erwerbstätigkeit, § 176 b Abs. 1 Nr. 1 u. 2 RVO)					Freiw. Vers. oder Erfüllen der Wartezeit wg. früherer Beitragspflicht		
	§ 182 Abs. 1 Nr. 1 RVO	—	§ 195 RVO	§ 200 b RVO	—	§§ 1236 ff. RVO §§ 13 ff. AVG	—	—
Nicht erwerbstätige, verheiratete Frau	§ 205 RVO	—	§ 205 a Abs. 1 RVO	§ 205 a Abs. 2 RVO	—	—	—	—
	Freiw. Weiterversicherung (nach Beendigung einer Erwerbstätigkeit, § 176 b Abs. 1 Nr. 1 u. 2 RVO)					Freiw. Vers. od. Erfüllen der Wartezeit wegen früherer Beitragspflicht		
	§ 182 Abs. 1 Nr. 1 RVO	—	§ 195 RVO	§ 200 b RVO	—	§§ 1236 ff. RVO §§ 13 ff. AVG	—	—
Nicht erwerbstätige, geschiedene Frau	—	—	—	—	—	—	—	—
	Freiwillige Versicherung § 313 RVO					Freiw. Vers. od. Erfüllen der Wartezeit wegen früherer Beitragspflicht		
	§ 182 Abs. 1 Nr. 1 RVO	—	§ 195 RVO	§ 200 b RVO	—	§§ 1236 ff. RVO §§ 13 ff. AVG	—	—

<table>
<tr><th colspan="2">Invalidität</th><th colspan="2">Alter</th><th colspan="2">Witwenschaft</th><th colspan="3">Arbeitslosigkeit</th></tr>
<tr><th>Rehabilitation GUV</th><th>Verletztenrente GUV</th><th>allgemeines und flexibles Altersruhegeld</th><th>vorgezogenes Altersruhegeld, Rente nach Mindesteinkommen</th><th>Witwenrente GRV</th><th>Witwenrente GUV</th><th>Arbeitslosengeld</th><th>Arbeitslosenhilfe</th><th>Fortbildg. u. Umsch., Unterhaltsgeld (§ 44 AFG), sonst. Kosten (§ 45 AFG)</th></tr>
<tr><td rowspan="3">§§ 556 ff.</td><td rowspan="3">§§ 580 ff.</td><td rowspan="3">§ 1248 Abs. 5 u. 1 RVO, § 25 Abs. 5 u. 1 AVG</td><td rowspan="3">§ 1248 Abs. 2 u. 3 RVO Art. 2 §§ 55 a u. b ArVNG, § 25 Abs. 2 u. 3 AVG, Art. 2 §§ 54 b u. c AnVNG</td><td>—</td><td>—</td><td rowspan="3">§§ 100 ff.</td><td rowspan="3">§§ 134 ff.</td><td rowspan="3">§ 44 Abs. 2 AFG od. § 44 Abs. 2 a AFG u. § 45 AFG</td></tr>
<tr><td>§ 1268 Abs. 1 u. 2 RVO, § 45 Abs. 1 u. 2 AVG</td><td>§ 590 RVO</td></tr>
<tr><td colspan="2">Unterhaltsberechtigt</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>§ 1265 RVO, § 42 AVG od. § 1265a RVO, § 42 a AVG</td><td>§ 592 RVO</td></tr>
<tr><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">—</td><td>—</td><td>—</td><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">a) sofern § 46 Abs. 1 erfüllt ist:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Freiw. Vers. od. Erfüllen d. Wartezeit wegen früherer Beitragspflicht</td></tr>
<tr><td>§ 1248 Abs. 5 u. 1 RVO, § 25 Abs. 5 u. 1 AVG</td><td>—</td></tr>
<tr><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">—</td><td>—</td><td>—</td><td rowspan="3">§ 1268 Abs. 1 u. 2 RVO, § 45 Abs. 1 u. 2 AVG</td><td rowspan="3">§ 590 RVO</td><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">§ 44 Abs. 2 AFG od. § 44 Abs. 2a AFG u. § 45 AFG

b) sofern § 46 Abs. 2 AFG erfüllt ist:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Freiw. Vers. od. Erfüllen d. Wartezeit wegen früherer Beitragspflicht</td></tr>
<tr><td>§ 1248 Abs. 5 u. 1 RVO, § 25 Abs. 5 u. 1 AVG</td><td>—</td></tr>
<tr><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">—</td><td rowspan="3">§ 45 AFG</td></tr>
<tr><td colspan="2">Freiw. Vers. od. Erfüllen d. Wartezeit wegen früherer Beitragspflicht</td><td colspan="2">Unterhaltsberechtigt</td></tr>
<tr><td>§ 1248 Abs. 5 u. 1 RVO, § 25 Abs. 5 u. 1 AVG</td><td>—</td><td>§ 1265 RVO, § 42 AVG od. § 1265 a RVO § 42 a AVG</td><td>§ 592 RVO</td></tr>
</table>

Literaturhinweise zu I. 3. und I. 4.

Ariès, Ph.: L'Enfant et la vie familiale sous l'ancien régime, Paris 1960 dt.: Geschichte der Kindheit, München/Wien 1975, ^{3}1976

Aristoteles: Politik, Phil. Bibliothek, Bd. 7, 1958

Beuys, B.: Familienleben in Deutschland, Reinbek b. Hamburg 1980

Conze, W.: Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart 1976

Deist, H./Böhner: Arbeitsbewertung in der Hauswirtschaft, München 1977

Imhof, A. E.: Die gewonnenen Jahre, München 1982

König, R.: Materiallen zur Soziologie der Familie, Köln 1974

Koselleck, R.: Preußen zwischen Reform und Revolution. Allg. Landrecht, Verwaltung und soziale Bewegung von 1791—1848, Stuttgart 1967, ^{2}1975

Kriedte, P./Medick, H./Schlumbohm, J.: Industrialisierung vor der Industrialisierung, Göttingen 1978

Laslett, P.: Household and Family in Past Time, Cambridge 1972

Mitterauer, M.: Faktoren des Wandels hist. Familienformen. In: H. Pross (Hrsg.): Familie — Wohin?, Reinbek b. Hamburg 1979, S. 83-124

Ders./Sieder, R.: Vom Patriachat zur Partnerschaft, München 1977

Nave-Herz, R./Nauck, B.: Familie und Freizeit, München 1978

Rosenbaum, H.: Formen der Familie — Untersuchungen zum Zusammenhang von Familienverhältnissen, Sozialstruktur und sozialem Wandel in der deutschen Gesellschaft des 19. Jahrhundert, Frankfurt/Main 1982

Schulz-Bork, H./Hofmann, E.: Schadensersatz bei Ausfall von Hausfrauen und Müttern im Haushalt, Karlsruhe 1978

Schwägler, G.: Soziologie der Familie. Ursprung und Entwicklung, Tübingen 1970

Shorter, E.: The Making of the Modern Family, New York 1975; dt.: Die Geburt der modernen Familie, Hamburg 1977

Weber, M.: Die protestantische Ethik. Aufsatzsammlung 1920. München und Hamburg 1965

Weber-Kellermann, I.: Die deutsche Familie. Versuch einer Sozialgeschichte, Frankfurt 1974

Literaturhinweise zu II. 1

Bell, D.: Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt 1976

Benseler, F./Heinze, R.G./Klönne, A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit, Hamburg 1982

Bertram, H.: Wandlungstendenzen in der Organisation von Arbeit und Erziehung, Manuskript 1981

Dahrendorf, R.: Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. Wandlungen in der sozialen Konstruktion des menschlichen Lebens. In: Merkur, 1980, S. 749—760

Douvan, E./Adelson, J.: The Adolescent Experience, New York 1960

Fromm, E.: Haben oder Sein. Die seelischen Grundlagen einer neuen Gesellschaft, Stuttgart 1976

Funke, H./Lösch, H.: Freizeit im Alltag von Jugendlichen — Erfahrungen und Analysen —, München 1980

Hornstein, W./Bäuerle, W. u.a.: Situation und Perspektiven der Jugend, Weinheim 1982

Ingelhart, R.: The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics, Princeton 1977

Institut für Demoskopie Allensbach: Eine Generation später — Bundesrepublik Deutschland 1953 — 1979 —, Allensbach 1981

Jugend '81, Band 1 und 2, Studie im Auftrag des Jugendwerkes der Deutschen Shell, Hamburg 1981

Kmieciak, P.: Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland, Göttingen 1976

Nave-Herz, R./Nauck, B.: Familie und Freizeit, München 1978

Pettinger, R.: Junge Familien — Zur wirtschaftlichen Situation und zum Haushaltsaufbau „Junger Familien" in der Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 29, Stuttgart 1975

Parsons, T./Bales, R.F.: Family, Socialization and Interaction Process, Glencoe, Ill. 1955

Pross, H.: Die Wirklichkeit der Hausfrau, Hamburg 1975

Seidenspinner, G./Burger, A.: Mädchen '82, hrsg. v. der Brigitte-Reaktion, Hamburg 1982

Sommerkorn, I.N. (Hrsg.): Beruflich-soziale Lebensperspektiven von Jugendlichen, München (DJI) 1981

Stein, A.H./Smithells, J.: Age and sex differences in children's sex-role standards about achievement. In: Developmental Psychology, Vol. I, 1969, S. 252—259

Literaturhinweise zu II. 2

Beck-Gernsheim, E.: Auswirkungen des Geburtenrückgangs auf familiale Lebensverhältnisse und Persönlichkeitsentwicklung. In: *Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit* (Hrsg.): Bevölkerungsentwicklung und nachwachsende Generation, Stuttgart 1980

Jürgens, H.W./Pohl, K.: Kinderzahl — Wunsch und Wirklichkeit, Stuttgart 1975

Jürgens, H.W./Pohl, K.: Partnerbeziehung und generatives Verhalten. Ergebnisse einer Longitudinaluntersuchung. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 1978, 4, S.247—268

La Rossa, R./La Rossa, M.M.: Transition to parenthood: How infants change families, San Francisco 1981

Lerner, R.M./Spanier, G.B. (Hrsg.): Child influences on marital and family interaction: a life-span perspective, New York 1979

Miller, W.B./Newman, L.F. (Hrsg.): The first child and family formation. Carolina Population Center, Chapel Hill 1978

Rosenstiel, L.v.: Psychologische Untersuchungen zum Geburtenrückgang in der Bundesrepublik Deutschland. In: *R. Olechowsky* (Hrsg.): Geburtenrückgang — besorgniserregend oder begrüßenswert?, Freiburg 1980, S. 167-185

Schulz, R.: Generatives Verhalten und ausgewählte Lebensbedingungen der Longitudinaluntersuchung. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung 1980, Heft 19

Urdze, A./Rerrich, M.S.: Frauenalltag und Kinderwunsch, Frankfurt 1981

Wingen, M.: Kinder in der Industriegesellschaft — wozu? Analysen — Perspektiven — Kurskorrekturen, Zürich und Osnabrück 1982

Literaturhinweise zu II. 3. und II. 4.

Beck-Gernsheim, E.: Das halbierte Leben, Frankfurt 1980

Beck-Gernsheim, E./Ostner, I.: Frauen verändern — Berufe nicht. In: Soziale Welt, 3/1978, S. 265 ff.

Becker-Schmidt, R.: Arbeitsleben und Lebensarbeit, Bonn 1983

BMA (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordung (Hrsg.)): Lage, Tatsachen, Entwicklungen, Erwartungen und Verteilung der Arbeitszeit. Forschungsbericht, Bonn 1981

Block, I./Enders U./Müller, S.: Das unsichtbare Tagwerk, Mütter erforschen ihren Alltag, Reinbek 1981

Born, C./Vollmer, Ch.: Familienfreundliche Gestaltung des Arbeitslebens, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 135, Stuttgart 1983

Brigitte/Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): „Mädchen '82", bearbeitet von A. Burger und G. Seidenspinner, Hamburg 1982
Brinkmann, Ch.: Veränderungen im Arbeitsvolumenangebot bei Realisierung von Arbeitswünschen: Befragungsergebnisse und Modellrechnungen (Aus der Untersuchung des IAB über die Entwicklung von Erwerbswünschen und Erwerbsbeteiligung: IAB-Projekt 2-232), Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 56/1981, S. 147-168
DJI-Materialien: Ergebnisse der europäischen Vergleichsstudie zu Mutterschaftsurlaub und Elternurlaubsmaßnahmen in Finnland, Österreich, Schweden, Ungarn und der Bundesrepublik Deutschland. München 1982
Fisch, R./Wilbert, U./Lüscher, K.: Erleichterungen und Erschwernisse junger Familien, Arbeitsbericht Nr. 12, Projektgruppe „Familienforschung", Universität Konstanz, Juni 1982
Frauen in Familie, Beruf und Gesellschaft, Ausgabe 1983, Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Mainz 1983
Ftenakis, W.E.: Die Rolle des Vaters in der Familie, Staatsinstitut für Frühpädagogik, München 1983
Green, M.: Die Vaterrolle, Reinbek 1977
Hörburger, H./Hörburger, F.R.: Europas Frauen gleichberechtigt? Die Politik der EG-Länder zur Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsleben, Düsseldorf 1983
Klauder, L./Kühlewind, G. (Hrsg.): Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, BeitrAB 56, Nürnberg 1981
Levinson, D.J.: Das Leben des Mannes. Werdenskrisen, Wendepunkte, Entwicklungschancen, Köln 1978
Lüscher, K./Fisch. R.: Lebenssituationen junger Familien, Arbeitsbericht Nr. 11, Projektgruppe „Familienforschung", Universität Konstanz, Oktober 1982
Lorentz, CH./Schauerte, B.: Kindergarten und Familie. Getrennte Lebenswelten verbinden, Übergänge gestalten. Untersuchung durchgeführt im Auftrag des Instituts Frau und Gesellschaft, Hannover 1983
Mertens, D.: Neue Arbeitspolitik und Arbeitsmarkt. In: Mitt.AB 3/1979, S. 263—269
Nave-Herz, R.: Familie und Freizeit, München 1976
Noelle-Neumann, E.: Eine Generation später, Allensbach 1981
Prokop, U.: Der weibliche Lebenszusammenhang, Frankfurt ^{3}1980
Pross, H./Lehr, U./Süssmuth, R.: Emanzipation und Familie, Hrsg. von der Niedersächsischen Landeszentrale für politische Bildung, Hannover 1981
Pross, H.: Die Männer, Reinbek 1978
Raisch, M.: Männerrolle im Umbruch, ungedr. Diplomarbeit an der Universität Bielefeld, Bielefeld 1982

Rappoport, R.N./Strelitz, Z.: Fathers, mothers and others, London 1977
Die Situation der Frau in Baden-Württemberg. Eine Repräsentativuntersuchung unter Frauen, ihren Partnern und Kindern über die Situation der Frau im Spannungsfeld von Beruf und Familie. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung, Baden-Württemberg, Institut für Demoskopie Allensbach, Allensbach 1983
Die Situation der Frau in der europäischen Gemeinschaft, Straßburg 1983
Schweitzer, R. von/Sander, I.: Leistungen älterer Frauen (Mütter und Wohlstandskinder), Forschungsbericht 1983
Weltz, F./Diezinger, A./Lullies, V. u.a.: Junge Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt 1979

Literaturhinweise zu III. 1.

Bertram, H.: Von der schichtspezifischen zur sozioökologischen Sozialisationsforschung. In: L. A. Vaskovics (Hrsg.): Umweltbedingungen familialer Sozialisation. Stuttgart, 1982, S. 25—54

Fisch, R. u.a.: Erleichterungen und Erschwernisse junger Familien. Arbeitsbericht 12 der Projektgruppe ‚Familienforschung' an der Universität Konstanz, 1982

Grüneisen, V./Hoff, E.-H.: Familienbeziehung und Lebenssituation, Weinheim, 1977

Heyer, G.: Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit. In: C. Offe u.a. (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik. Frankfurt, 1982, S. 146—159

Hoff, E.-H.: Probleme empirischer Studien zum Zusammenhang von Arbeitswelt und familialer Sozialisation. In: L. A. Vaskovics (Hrsg.): Umweltbedingungen familialer Sozialisation. Stuttgart, 1982, S. 55—72

Klemp, A./Klemp, J.: Arbeitszeitverteilung und Freizeitgestaltung. Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Bd. 39, Göttingen, 1976

Kohn, M. L.: Class and Conformity. Homewood, 1969

Kohn, M. L.: Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung. Stuttgart, 1981

Kohn, M. L./Schooler, C.: Job Conditions and Personality. In: American Journal of Sociology 87 (1982), S. 1257—1286

Miller, J. u.a.: Women and Work: The Psychological Effects of Occupational Conditions. In: American Journal of Sociology 85 (1979), S. 66—94

Miller, D. R./Swanson, G. E.: The Changing American Parent. New York, 1958

Mollenhauer, K. (Hrsg.): Soziale Bedingungen familialer Kommunikation. Materialien zum 2. Familienbericht der Bundesregierung, München, 1975

Oevermann, K. u.a.: Die soziokulturelle Einbettung von Sozialisationsprozessen. In: Zeitschrift für Soziologie 5 (1976), S. 167—199

Rudat, R.: Freizeitmöglichkeiten von Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeitern. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit. Bd. 111, Stuttgart, 1978

Schlösser, M.: Freizeit und Familienleben von Industriearbeitern. Frankfurt, 1981

Schneewind, K.: Familiäre Aspekte der Selbstverantwortlichkeit. In: R. Mielke (Hrsg.): Interne/externe Kontrolle. Bern, 1982, S. 199—221

Schneewind, K.: Autonomes Handeln. In: G. Bittner (Hrsg.): Personale Psychologie, Festschrift für L. Pongratz. Göttingen, 1983, S. 135-151

Steinkamp, G.: Klassen- und schichtanalytische Ansätze in der Sozialisationsforschung. In: K. Hurrelmann und D. Ulich (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim, 1980, S. 253—284

Steinkamp, G.: Arbeitsplatzerfahrung und familiale Sozialisation. In: L. A. Vaskovics (Hrsg.): Umweltbedingungen familialer Sozialisation. Stuttgart, 1982, S. 120—142

Steinkamp, G./Stief, H. W.: Lebensbedingungen und Sozialisation. Opladen, 1978

Wegner, Th.: Arbeitsbedingungen und familiale Erziehung. Frankfurt, 1979

Literaturhinweis zu III. 2.

Schauerte, B./Lorentz, Ch.: Getrennte Welten verbinden. Familie und Kindergarten — Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Öffnungszeiten. Forschungsprojekt im Auftrag des Instituts „Frau und Gesellschaft". Hannover 1983

Literaturhinweise zu III. 3 und III. 4

An die Studenten. Die „Charte d'Athènes". Hamburg 1957

Bauer, M./Bonny, H. W./Stark, K.-D.: Gewerbeentwicklung und Siedlungsflächenverbrauch. In: Raumforschung und Raumordnung, 3, 1983

Beiträge zur Raumplanung in Hessen/Rheinland-Pflanz/Saarland. Teil 2. (Veröffentlichungen der Akademie für Raumforschung und Landesplanung: Forschungs- und Sitzungsberichte; 100), Hannover 1975

Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1980. Hrsg.: Statistisches Bundesamt, (Fachserie 1, Reihe 4.1.2), Stuttgart 1982

Boustedt, D.: Pendelverkehr. In: Handwörterbuch der Raumforschung und Raumordnung. 2. Aufl., Band 2, Hannover 1970

Bullinger, D.: Tendenzen betrieblichen Standortwechsels in Ballungsräumen. In: Raumforschung und Raumordnung 3, 1983

Deutscher Planungsatlas. Hrsg.: Akademie für Raumforschung und Landesplanung. Band 1, Lieferung 23. Pendler 1970. Hannover 1979

Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern. Hrsg.: Statistisches Bundesamt. Fachserie A, Volks- und Berufszählung vom 6. Juni 1961. Heft 17. Stuttgart 1968

Familie und Wohnen. Analysen und Empfehlungen zur Wohnungsversorgung der Familien und zur Förderung familiengerechten Wohnens in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit, (Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, 20) 3. Aufl., Stuttgart 1979

Familien mit Kleinkindern. Spezifische Belastungssituationen in der frühkindlichen Entwicklung. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit. (Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, 84) Stuttgart 1980

Friedrichs, J.: Stadtanalyse — Soziale und räumliche Organisation der Gesellschaft. Reinbeck 1977

Gewerbebetriebe und Städtebau. Hrsg.: Institut für Städtebau Berlin der Deutschen Akademie für Städtebau und Landesplanung. Berlin 1982

Göderitz, J./Rainer, R./Hoffmann, H.: Die gegliederte und aufgelockerte Stadt. Tübingen 1957

Heuwinkel, D.: Aktionsräumliche Analysen und Bewertung von Wohngebieten. Hamburg 1981

Howard, E.: Gartenstädte von morgen. Berlin 1968

Müller-Ibold, K.: Städte verändern ihr Gesicht. Stuttgart 1962

Raumordnungsbericht 1983. Deutscher Bundestag. Drucksache 10/210. Bonn 1983

Reichow, H. B.: Organische Stadtbaukunst. Braunschweig 1948

Rosner, R.: Neue Städte in England. München 1962

Speil, W./Heuwinkel, D./Mair, G./Anderson, W.: Der Zeitaufwand von erwerbstätigen Müttern und Vätern für den Weg zur Arbeitsstätte. Hrsg.: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung. Hannover 1983

Tamms, F./Wortmann, W.: Städtebau. Darmstadt 1973

Zwischen Stadtmitte und Stadtregion. Hrsg.: Deutsche Akademie für Städtebau und Landesplanung. Stuttgart 1970

Literaturhinweise zu IV.1:

Mertens, D.: Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 12/ 1979, S. 263-269.

Hoff, A.: Notwendigkeit und Möglichkeit der tarifvertraglichen Regelung flexibler Arbeitszeiten. In: WSI-Mitteilungen, 3/1982, S. 183 ff.

Mertens, D.: Das Steuerungspotential „alter" und „neuer" Arbeitszeitpolitik. In: Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik, Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt/ New York 1982

Wingen, M. Sozialrechtliche und sozialpolitische Rahmenbedingungen für eine Wahlfreiheit junger Eltern zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7/1981, S. 446 ff.

Literaturhinweise zu IV.2.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (BMA): Lage, Dauer, Tatsachen, Entwicklungen, Erwartungen und Verteilung der Arbeitszeit. Forschungsbericht 44, Bonn, 1981

Friedrich, W./Spitznagel, E.: Verbreitung und Beurteilung einzelner Formen der Teilzeitarbeit und ihre Expansionschancen aus Unternehmenssicht. In: MittAB (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), 14. Jg., 1981

Gnahs, D./Seidel, S.: Zuschüsse an mittelständische Unternehmen zur Förderung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze für arbeitslose Frauen in ausgewählten Arbeitsamtsbezirken — eine Wirkungsanalyse. Schlußbericht, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH, Hannover, 1982

Neumann, G./Süssmuth, R.: Familie und Schichtarbeit, Ruhr-Universität Bochum, unveröffentlichter Forschungsbericht, 1983.

Rudolph, H./Duran, M./Klähn, M./Nassauer, M./Naumann, J.: Chancen und Risiken neuer Arbeitszeitsysteme. Zur Situation teilzeitarbeitender Frauen im Berliner Einzelhandel. In: WSI-Mitteilungen, 34. Jg., H. 4/1981

Schlösser, M.: Freizeit und Familienleben von Industriearbeitern, Studienreihe des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, Frankfurt und New York, 1981

Teriet, B.: Arbeitszeitverkürzung und Familie. In: Familienpolitische Informationen der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Familienfragen, 19. Jg., Bonn, 1980

Literaturhinweise zu IV. 3

Albers, W.: Soziale Sicherung, Konstruktionen für die Zukunft, Bonn 1982.

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung: Erziehungsgeld — Förderung der Betreuung und Erziehung von kleinen Kindern und Verbesserung der Lebenssituation von Familien (Modellversuch in Niedersachsen), Materialien Bd. 120 (Forschungsbericht) und 121 (Tabellen zum Forschungsbericht), Hannover 1981.

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung: Erwerbsverhalten von Frauen nach der Geburt eines Kindes, Zwischenbericht, Hannover 1982.

Lampert, H.: Leitbild und Maßnahmen der Familienpolitik in der DDR. In: R. v. Schweitzer (Hrsg.): Leitbilder für Familie und Familienpolitik, Berlin 1981, S. 63 ff.

Nell-Breuning, O. v.: Drei Generationen in Solidarität, Rückbesinnung auf den alten Schreiber-Plan, Köln 1981.

Sachverständigenkommission für die soziale Sicherung der Frau und der Hinterbliebenen: Vorschläge zur sozialen Sicherung der Frau und der Hinterbliebenen vom 21. Mai 1971, o. O. und o. J.

Wingen, M.: Familienpolitik — Ziele, Wege nach Wirkungen, 2. Aufl., Paderborn 1965; hier bes. Abschn. über Betrieb und Tarifpartner als Träger von Familienpolitik, S. 178 ff.

Literaturhinweise zu Anhang B

Bücher

Brackmann, K.: Handbuch der Sozialversicherung, Sankt Augustin 1980

Lauterbach, H.: Kommentar zur gesetzlichen Unfallversicherung (Loseblattsammlung), Stuttgart 1967 ff.

Schulin, B.: Sozialversicherungsrecht, Düsseldorf 1976

Transfer-Enquête-Kommission: Zur Einkommenslage der Rentner, Zwischenbericht der Kommission, Bonn 1979

Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Kommentar zum vierten Buch der Reichsversicherungsordnung (Loseblattsammlung), Frankfurt/M. 1976 ff.

Amtliche Veröffentlichungen und Sonstiges

Angestelltenversicherungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 28. Mai 1924 (RGBl. I S. 563), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532)

Angestelltenversicherungsneuregelungsgesetz vom 23. Februar 1957 (BGBl. I S. 88), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532)

Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung vom 23. März 1976 (ANBA S. 559) i. d. F. der 12. Änderungsanordnung vom 16. März 1982 (ANBA S. 567)

Arbeiterrentenversicherungsneuregelungsgesetz vom 23. Februar 1957 (BGBl. I S. 45), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532)

Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532)

Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, Bundestagsdrucksache V/909

Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation vom 7. August 1974 (BGBl. I S. 1881), zuletzt geändert durch Artikel 19 des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532)

Gesetz über Maßnahmen zur Entlastung der öffentlichen Haushalte und zur Stabilisierung der Finanzentwicklung in der Rentenversicherung sowie über die Verlängerung der Investitionshilfenabgabe (Haushaltsbegleitgesetz 1984)) vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532)

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter i. d. F. der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 318), zuletzt geändert durch Artikel 18 des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532)

Gesetz zur Wiederbelebung der Wirtschaft und Beschäftigung und zur Entlastung des Bundeshaushalts (Haushaltsbegleitgesetz 1983) vom 20. Dezember 1982 (BGBl. I S. 1857)

Reichsversicherungsordnung i. d. F. der Bekanntmachung vom 15. Dez. 1924 (RGBl. I S. 779), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532)

Anhang C

Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit
— Stand: Oktober 1983 —

Prof. Dr. Otto EWERT	Johannes-Gutenberg-Universität-Mainz Psychologisches Institut
Prof. Dr.-Ing. Clemens GEISSLER	Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover
Prof. Dr. Siegfried KEIL	Universität Dortmund Institut für Sozialpädagogik
Dr. Lothar KRAPPMANN	Max-Plank-Institut für Bildungsforschung, Berlin
Prof. Dr. Hans-Günter KRÜSSELBERG — Vorsitzender —	Philipps-Universität Marlburg Institut für Allgem. Volkswirtschaftslehre
Prof. Dr. Heinz LAMPERT	Universität Augsburg Fachbereich Volkswirtschaftslehre
Prof. Dr. Ludwig LIEGLE	Universität Tübingen Institut für Erziehungswissenschaften
Prof. Dr. Kurt LÜSCHER	Universität Konstanz Fachgruppe Soziologie
Prof. Dr. Ingolf METZE	Universität Münster Institut für Finanzwissenschaft
Prof. Dr. Rosemarie NAVE-HERZ	Universität Oldenburg Fachbereich III, Fach Soziologie
Dr. Rudolf PETTINGER	Deutsches Jugendinstitut, München
Prof. Dr. Hellgard RAUH	FU Berlin, FB 12 Institut für Psychologie WE 07
Prof. Dr. Klaus SCHNEEWIND	Universität München Institut für Psychologie

Prof. Dr. Karl SCHWARZ	Direktor i.R., Wiesbaden
Prof. Dr. Hermann SCHUBNELL	Universitäten Mainz und Gießen
Prof. Dr. Rosemarie v. SCHWEITZER	Universität Gießen Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts und Verbrauchsforschung
Prof. Dr. Rita SÜSSMUTH	Universität Dortmund Fachbereich Erziehungswissenschaft
Prof. Dr. Franz-Ulrich WILLEKE	Universität Heidelberg Alfred-Weber-Institut für Sozial- und Staatswissenschaften
Prof. Dr. Max WINGEN	Präsident des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, Stuttgart