

Mechtild Oechsle-Grauvogel

Vereinbarkeit von Beruf und Familie Neue Problemlagen und Herausforderungen

Bei dem Beitrag handelt es sich um einen Vortrag auf der Fachtagung „Brühler Gleichstellungstage“ zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Erfolgsfaktor für eine zukunftsfähige Bundesverwaltung“ vom 30.9.-2.10.2008 in Brühl. Der Vortragsstil wurde im wesentlichen beibehalten.

1. Annäherung an das Thema

„Erfolgsfaktor Familie. Familienfreundlichkeit rechnet sich - für alle“ (WDR Online 14.6. 2008)

„Immer mehr Väter am Wickeltisch“ (Welt Online 28.12. 2007)

„Bündnis soll Beruf und Familie besser vereinen“ (Spiegel Online 1.4. 2008)

Vereinbarkeit war lange Zeit ein Frauenthema und ein Thema am Rande. „Familie und das ganze andere Gedöns“ - so der damalige Bundeskanzler Schröder etwas schnoddrig über die Relevanz des Themas. Davon kann heute keine Rede mehr sein, Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit sind zu zentralen Themen im öffentlichen Diskurs geworden. Kein Tag vergeht, an dem die Medien nicht über Familienpolitik, neue Väter, Initiativen von Arbeitgebern zur besseren Vereinbarkeit und Work Life Balance der Beschäftigten berichten. Auch für Sie als Gleichstellungsbeauftragte und im Alltag vieler Menschen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein immer wichtigeres Thema.

Wie kommt es zu diesem Wandel in der öffentlichen Aufmerksamkeit, warum sind die Themen Vereinbarkeit und Familie so an die Spitze der politischen Agenda gerückt?

In einem *ersten* Schritt werde ich in meinem Vortrag die *gesellschaftlichen Entwicklungen*, den strukturellen Wandel nachzeichnen, der zu neuen Problemlagen und zu einer veränderten öffentlichen Wahrnehmung geführt hat. Meine These ist, dass der strukturelle Wandel der Arbeitswelt und tiefgreifende Veränderungen im privaten Lebensbereich und im Verhältnis der Geschlechter dazu führen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder umfassender die Balance von Arbeit und Leben zu einer neuen Herausforderung geworden ist, die beide Geschlechter betrifft und auch ein Thema für private wie öffentliche Arbeitgeber geworden ist. Damit verbindet sich die Frage, was Familie eigentlich leistet und wie diese Leistungen sichergestellt werden können.

In einem *zweiten* Schritt möchte ich zeigen, wie Frauen und Männer heute die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Balance von Arbeit und Leben erleben, welche Wünsche und Erwartungen sie haben, auf welche Hindernisse sie stoßen und wie sie damit umgehen – es geht also um die *Perspektive der Individuen, Paare und Familien*. Ich beziehe mich hierbei auf aktuelle Studien und möchte Ihnen einen Eindruck von den Einstellungen, Orientierungen und Strategien der verschiedenen Beschäftigtengruppen geben, die auf vielfältige Weise versuchen, Beruf und Familie, Arbeit und Leben miteinander zu vereinbaren.

In einem *dritten* Schritt beschreibe ich die *Organisationsebene*: welche Probleme und Hindernisse gibt es bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen auf der Ebene von Arbeitsorganisationen, welche Erfahrungen gibt es und was ist hier zu beachten, wenn man hier substantiell etwas verändern will.

2. Veränderte Problemlagen: struktureller und kultureller Wandel

2.1. Wandel im Geschlechterverhältnis: nachholende Modernisierung weiblicher Lebensläufe.

Familie wurde zu einem „Anachronismus, umgeben von ihr fremden Institutionen, in denen die Männer den großen Teil des Tages verschwanden, die Frauen gleichsam im toten Gewässer zurücklassend, das für die zentralen Aktivitäten der Gesellschaft zunehmend bedeutungslos wurde.“ (Coleman 1982, zitiert nach Krüger 2008)

Dieses Zitat von Coleman bringt anschaulich die mangelnde Attraktivität von Familie für ihre erwachsenen Mitglieder zum Ausdruck. Familie wird als totes Gewässer beschrieben, das die Männer tagsüber verlassen, weil die wirklich interessanten Dinge außerhalb passieren und auch für die Frauen wird dieser Lebensbereich (zumindest als einziger) zunehmend weniger attraktiv. Die Versprechen der Moderne – Autonomie und Individualität – sie sind nicht in der Familie zu finden, sondern in Bildung und Erwerbsarbeit und entsprechend groß ist die Sogwirkung dieser Bereiche für Frauen.

Die steigende Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen führt aber nicht zu einer egalitären Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern – noch immer übernehmen Frauen mehr an Verantwortung für die alltägliche Familien- und Hausarbeit, sie verwenden deutlich mehr Zeit dafür als ihre Partner und ihre Erwerbsintegration ist durch diese Verpflichtungen limitiert – mit allen Nachteilen, die damit verbunden sind. Für viele Frauen bedeutet dies eine doppelte Lebensführung mit all den Anforderungen, Belastungen und Ambivalenzen, wie sie durch die Frauenforschung analysiert wurden. Vereinbarkeitsprobleme nehmen zu und werden komplexer und anspruchsvoller, je weiter die Erwerbsintegration der Frauen fortschreitet (und sich an der familialen Arbeitsteilung so wenig ändert) – professionelle und qualifizierte Erwerbstätigkeit, Vollzeiterwerbstätigkeit, Führungspositionen verschärfen Probleme der Vereinbarkeit und stellen neue Anforderungen an Frauen. Allerdings ist die Zustimmung zur traditionellen Arbeitsteilung stark zurück gegangen, dies führt zu vermehrten Aushandlungsprozessen in Partnerschaft und Familie.

2.2. Wandel im Geschlechterverhältnis: neue Leitbilder von Männlichkeit und Väterlichkeit

Auch wenn sich der Wandel im Geschlechterverhältnis in vielen Punkten als einseitige Modernisierung des Frauenlebens und als widersprüchlich in seinen Konsequenzen für Frauen beschreiben lässt, so ist doch die männliche Seite des Geschlechterverhältnisses davon nicht unberührt geblieben. Traditionelle Leitbilder von Männlichkeit sind in die Krise geraten; Untersuchungen zeigen ein Abrücken von einem Differenzmodell der Geschlechter und eine Entwicklung hin zu neuen Leitbildern von Männlichkeit und zu veränderten Lebensentwürfen (Zulehner/Volz 1999). Männliche Lebensmodelle haben sich ausdifferenziert und sind in sich widersprüchlicher geworden. „Wenig Optimismus – viel Verunsicherung und Druck“ – so beschreibt eine aktuelle Sinus-Studie die Einstellung der heute 20jährigen jungen Männer. Mannsein heute wird als widersprüchliche Vielfalt von Rollen erlebt:

„Politisch korrekt und modern ist heute ein Mann, der selbstverständlich bereit ist, die Erziehung seiner Kinder aktiv mitzugestalten, sich die Erziehungszeiten mit der Partnerin zu teilen und eventuell Teilzeit zu arbeiten. Gleichzeitig erleben die jungen Männer, dass im Freundeskreis und in der Gesellschaft das traditionelle Männerbild die Erwartungen an sie

prägt: *der Mann als Macher und Entscheider, stark, zielstrebig erfolgreich, nach Macht und Ansehen strebend*“ (BMFSFJ 2007: 27, Zitat gekürzt).

Es sind aber nicht nur gesellschaftliche Erwartungen und die Ansprüche einer jüngeren Frauengeneration an eine partnerschaftliche Arbeitsteilung, die die Einstellungen und Lebensentwürfe der jüngeren Männergeneration prägen. Viele Studien belegen Wünsche nach aktiverer Vaterschaft, die sich aber nur bedingt in Verhalten umsetzen. Noch immer sind männliche Lebensläufe primär durch Erwerbsarbeit strukturiert, berufliches Engagement von Männern nimmt mit der Familiengründung eher zu, der Modus der Erwerbsbeteiligung von Vätern ändert sich kaum.

Veränderungen im Geschlechterverhältnis und im Bereich privater Lebensführung sind jedoch nur ein, wenn auch zentraler Faktor, der die bisherige Organisation von Familie als dysfunktional erscheinen lässt und die Frage der Vereinbarkeit für Frauen und zunehmend auch für Männer neu aufwirft. Auch von der Seite des Arbeitsmarktes geraten die bisherigen Muster von Vereinbarkeit unter Druck.

2.3. Strukturwandel von Arbeit: Deregulierung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit

Die Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen (*Erosion des Normalarbeitsverhältnisses*) führt zusammen mit Strukturverschiebungen zugunsten des tertiären Sektors zu einer Labilisierung der männlichen Ernährerposition. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist für beide Geschlechter langwieriger und unsicherer geworden und zwei Verdienner sichern heute eine Familie sehr viel besser als einer.

Strukturveränderungen in der Organisation von Arbeit führen zu einer weitgehenden *Entgrenzung von Arbeit* – in räumlichen, zeitlichen, sozialen und qualifikatorischen Dimensionen: Flexible und häufig auch längere Arbeitszeiten, die ständige Erreichbarkeit durch die neuen Kommunikationstechnologien, wechselnde Arbeitsorte, projektförmiges Arbeiten und die Notwendigkeit lebenslangen Lernens lösen die bisherigen räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben auf. Die Lebensbereiche überlappen sich mehr als früher, die Anforderungen und Belastungen steigen in beiden Bereichen und die Balance von Arbeit und Leben wird zu einer Anforderung für immer mehr Beschäftigte.

Die Organisation der Erwerbsarbeit setzt auf flachere Hierarchien, auf die Selbstorganisation von Arbeitsabläufen und die Selbstverantwortung der Beschäftigten; ihre Subjektivität, Kreativität, Selbständigkeit und Motivation wird zu einem wichtigen Produktivitätsfaktor. *Subjektivierung von Arbeit* ist hier das Stichwort. Berufliche Arbeit wird damit für viele Beschäftigte interessanter und herausfordernder, sie bietet *Spielräume für Selbstverwirklichung*, fordert aber auch mehr an Zeit, Energie, Commitment. Eine ergebnisorientierte Leistungsbewertung in vielen Bereichen führt zu einem Verlust standardisierter Kriterien der Leistungserbringung und gerade in anspruchsvollen und komplexen Arbeitssituationen zu einem „Arbeiten ohne Ende“. 42 % aller Beschäftigten stehen praktisch immer oder häufig unter Zeit- und Leistungsdruck und für 42 % aller Beschäftigten ist das Verhältnis von Beruf und privatem Leben nicht oder nur in geringem Maße ausgewogen.

Dieser Wandel in der Arbeitswelt führt dazu, dass es für viele Beschäftigte schwieriger wird, zu einer tragfähigen Balance zwischen Erwerbsarbeit und privater Lebensführung zu kommen – dies gilt nicht mehr nur für Frauen, sondern zunehmend auch für Männer. Und die Kosten einer misslungenen Balance schlagen nicht nur auf der Seite

der privaten Lebensführung zu Buche, sondern sie werden zunehmend auch zu einem Kostenfaktor für private und öffentliche Arbeitgeber – Fehltag, krankheitsbedingte Ausfälle, Verlust an Produktivkraft durch innere Kündigungen etc.

2.4. Demographischer Wandel

“Kinder kriegen die Leute sowieso...“ (Konrad Adenauer 1957)

Diese Selbstverständlichkeit, auf die die Familienpolitik in den 1960er Jahren noch setzen konnte, ist dahin. Unter den gegebenen Rahmenbedingungen und in einem individuellen Nutzenkalkül wägen Frauen und Männer Kosten und Risiken einer Familiengründung ab und die individuell getroffenen Entscheidungen summieren sich in der Folge zu einem gravierenden gesellschaftlichen Problem – dem demographischen Wandel. Es ist sicher nicht übertrieben, wenn man das demographische Argument, vor allem den Rückgang der Geburtenrate, als wesentliche Schubkraft für die Resonanz des Familienthemas betrachtet. Politisch wie in den Unternehmen birgt der demographische Wandel eine erhebliche Brisanz und führt dazu, dass nicht nur in der Politik, sondern auch in den Unternehmen sich ein Bewusstseinswandel vollzieht.

Von besonderer Bedeutung ist der Zusammenhang zwischen Geburtenrate und Frauenerwerbsquote. International vergleichende Forschung hat gezeigt, dass die Geburtenrate in Ländern mit hoher Frauenerwerbstätigkeit und ausgebauten Angeboten zur Kinderbetreuung am höchsten ist, während Länder mit niedrigerer Frauenerwerbstätigkeit und einer stark auf die Familie zugeschnittenen Kinderbetreuungsstruktur die niedrigsten Geburtenraten aufweisen (Eichhorst/Thode 2004). Wir müssen also umdenken: Familie, der private Lebensbereich ist nicht gefährdet durch die Erwerbstätigkeit der Mütter, sondern die Erwerbstätigkeit der Mütter zwingt zur Reorganisation des Institutionengeflechts rund um die Familie (Krüger 2008). Länder wie Schweden und Frankreich, die Familie und Erwerbsarbeit neu miteinander verzahnt haben und Vereinbarkeit durch Infrastruktur, Transferleistungen und Zeitpolitik besser ermöglichen, haben deutlich höhere Geburtenraten als Deutschland. Zwar ist der Rückgang der Geburtenrate in allen europäischen Staaten seit Mitte des letzten Jahrhunderts zu beobachten, er wird aber deutlich modifiziert durch die länderspezifische Ausgestaltung von Familienpolitik, die im europäischen Vergleich recht unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt.

Nicht nur für die Familienpolitik, auch in den Unternehmen führt der demographische Wandel zu einem Umdenken. Schon jetzt ist ein Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften absehbar und qualifizierte Frauen sind hier ein wichtiges Potential an Humankapital, das es verstärkt zu nutzen gilt. Kürzere Unterbrechungszeiten durch Elternzeit sind deshalb im Interesse von Unternehmen. Wie Arbeitgebrankings zeigen, spielt Familienfreundlichkeit ein zunehmend wichtiges Motiv bei der Arbeitgeberwahl und entsprechende Angebote von Unternehmensseite können ein Wettbewerbsvorteil bei Mitarbeiterrekrutierung und -bindung sein.

2.5. Familie und ihre Leistungen: Produktion von Humanvermögen und alltägliche Herstellungsleistung

Das demographische Argument ist sicher wichtig, aber es reduziert das Problem auf die Dimension der rein quantitativen Nachwuchssicherung. Wir müssen unsere Analyse um eine qualitative Perspektive ergänzen und uns fragen, was die beschriebenen Veränderungen für Familie und ihre Leistungsfähigkeit bedeuten. Es geht also um die quali-

tative Nachwuchssicherung, Kaufmann spricht in diesem Zusammenhang von Humanvermögen. Humanvermögen, das sind die an die menschliche Person gebundenen Ressourcen, also Gesundheit, Wissen, Motive und Kompetenzen, von deren Nutzung sowohl die individuelle die kollektive Wohlfahrt abhängt (Kaufmann 1995:73). Der Begriff des Humanvermögen ist umfassender als der häufig verwendete Begriff des Humankapitals. Er meint nicht nur die Qualifikationen und Kompetenzen, die für das Arbeitsvermögen wichtig sind, er umfasst alle menschlichen Fähigkeiten, die als sozial nützlich gelten: Die Motivation und Fähigkeit zur Elternschaft, politische Partizipation, kulturelle Bildung, bürgerschaftliches Engagement u.a.m. In diesem Sinne ist das Humanvermögen nicht nur ein personenbezogenes Vermögen, sondern auch Kollektivvermögen, ein gesellschaftliches Potential, das die kollektiven Zukunftschancen mitbestimmt (ebd.).

Diese individuelle wie gesellschaftliche Ressource Humanvermögen wird wichtiger als jemals zuvor: Die Wissensgesellschaft erfordert neue Kompetenzen des selbstgesteuerten Lernens, Globalisierung und Flexibilisierung stellen erhöhte Anforderungen an die biografische Selbststeuerung und auch das Zusammenleben der Geschlechter und Generationen ist anspruchsvoller und voraussetzungsvoller geworden. Dies stellt neue Herausforderungen an das Bildungssystem – die Debatte um frühkindliche Bildung ist ein prominentes Beispiel dafür – aber auch Familie ist hier mehr als früher gefordert. Viele der heute erforderlichen Kompetenzen sind tief in der Persönlichkeitsstruktur verankert und verweisen auf frühe Sozialisationsprozesse.

Zugleich aber ist das Gelingen von Familie immer weniger selbstverständlich. „Familie als Herstellungsleistung“ – ein wichtiges Konzept im 7. Familienbericht - verweist auf die aktive Leistung der Individuen und macht zugleich den fragilen Charakter dieser Herstellungsleistung deutlich. Familie wird auf Grund des beschriebenen gesellschaftlichen Wandels von einer selbstverständlichen, quasi naturgegebenen Ressource zu einer zunehmend voraussetzungsvollen Aktivität von Frauen, Männern, Kinder, Jugendlichen und älteren Menschen, die in Familie leben (Schier/Jurczyk 2007). „Familie als Herstellungsleistung“ zielt auf die konkreten Praktiken und Gestaltungsleistungen der Familienmitglieder, um Familie im Alltag lebbar zu machen. Unter den Bedingungen entgrenzter Arbeit wird das Herstellen eines gemeinsamen Alltags voraussetzungsvoller und komplexer, es müssen aktiv eigene Zeitordnungen entwickelt und etabliert werden, Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und privatem Lebensbereich müssen selbst gezogen werden und Räume für das Zusammensein der Familienmitglieder geschaffen werden. Dies gilt in besonderem Maße dann, wenn beide Elternteile erwerbstätig sind.

3. Die Perspektive der Individuen: Vereinbarkeitsprobleme von Frauen, Männern und Paaren

Wie gehen Frauen, Männer und Paare mit dem strukturellen Wandel in Familie und Arbeitswelt um, wie bewältigen sie die neuen Anforderungen und welche Erwartungen haben sie an Arbeitgeber und staatliche Familienpolitik?

3.1. Berufstätige Mütter – Vereinbarkeit durch Teilzeit:

Teilzeitarbeit ist für berufstätige Mütter mit Kindern über drei Jahren das häufigste Erwerbsmuster und in Deutschland das dominante Muster der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen (85% aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen; die Teilzeitquote der Mütter lag im März 2004 mit 36% zwölfmal so hoch wie die der Väter mit 3%). Die „modernisierte Versorgung“ mit dem Mann in Vollzeiterwerbsarbeit und der Frau in

Teilzeitarbeit ist sowohl normativ als auch faktisch das dominante Erwerbsmuster von Paaren in Deutschland. Teilzeitarbeit stellt für westdeutsche Mütter die bevorzugte Form der Beschäftigung in der Phase der aktiven Mutterschaft dar, wenn sie nach der Elternzeit wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Dieses Modell korrespondiert mit der Begrenzung von Kinderbetreuungsangeboten und schulischen Unterrichtszeiten meist auf den Vormittag, institutionelle Angebote und normative Orientierungen verstärken sich hier gegenseitig.

Allerdings ist auch diese Form der Vereinbarkeit nicht konfliktfrei: für viele Frauen ist sie mit Nachteilen verbunden, sowohl was berufliche Karrieren als auch was die Alterssicherung betrifft. Auch gelingt der Wiedereinstieg nach einer längeren Erwerbsunterbrechung durch Elternzeit nicht immer und das Erwerbsmuster Mann Vollzeit/Frau nicht erwerbstätig (immerhin ein Drittel aller Frauen mit Kindern im Grundschulalter in Westdeutschland im Jahr 2000 ist nicht erwerbstätig) ist für einen Teil der Frauen durchaus nicht frei gewählt, sondern Resultat struktureller Barrieren und Hindernisse. Auch im Hinblick auf die familiäre Arbeitsteilung führt dieses Modell nicht zu einer gleichberechtigten Beteiligung der Männer an Kinderbetreuung und Hausarbeit, sondern verstärkt eher die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Partnerschaft und Familie.

Eine aktuelle Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach (Allensbach Familienmonitor 2008) zeigt, dass insbesondere berufstätige Mütter der Auffassung sind, dass Deutschland im Hinblick auf das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im internationalen Vergleich nach wie vor erheblichen Nachholbedarf hat. 64% der Mütter sind der Meinung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland schlechter gelöst ist als in andern Ländern, nur knapp ein Fünftel ist überzeugt, dass die Vereinbarkeit in Deutschland gut gelöst ist. Berufstätige Mütter betonen weit überdurchschnittlich die Bedeutung flexibler Arbeitszeiten und einer besseren Abstimmung der Zeitpläne von Schulen und Betreuungseinrichtungen mit den Arbeitszeiten der Eltern. 57 Prozent der Bevölkerung, 71 Prozent der berufstätigen Mütter von Kindern unter 18 Jahre messen flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten besondere Bedeutung für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, 50 Prozent der Bevölkerung, 64 Prozent der berufstätigen Mütter von Kindern unter 18 Jahre einer besseren Abstimmung von Betreuungs- und Arbeitszeiten.

Damit sind neben dem Staat auch Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber gefordert, sich verstärkt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzusetzen. Nur eine verschwindende Minderheit der Bevölkerung hat den Eindruck, dass die Unternehmen sich bereits ausreichend für dieses Ziel engagieren. 79 Prozent der gesamten Bevölkerung vertreten die Auffassung, dass die Betriebe hier wesentlich mehr tun müssten (ebd.). Ein verstärktes Engagement liegt durchaus auch im Interesse der Arbeitgeber: 56 Prozent der zur Zeit nicht berufstätigen Mütter von Kindern unter 18 Jahre wären gern berufstätig, wobei die überwältigende Mehrheit an eine Teilzeitbeschäftigung denkt.

Die Differenz zwischen den gewünschten und tatsächlichen Erwerbsmustern von Müttern (weitaus mehr Frauen wünschen sich eine Vollzeit- oder Teilzeiterwerbsarbeit als sie faktisch ausüben und der Anteil der nicht erwerbstätigen Frauen liegt deutlich über dem gewünschten Anteil an diesem Erwerbsmuster) macht den Handlungsbedarf deutlich. Vor allem die Sicherung des Rechts auf Teilzeitarbeit auf allen Hierarchiestufen und die Einbeziehung von teilzeitbeschäftigten Eltern in die betriebliche Weiterbildung und betriebliche Karrierewege sind von großer Bedeutung für berufstätige Mütter. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch Maßnahmen zur Rückkehrförderung und Kontakt-

haltungsmöglichkeiten während der Elternzeit.

Neben Teilzeitregelungen sind Arbeitszeitregelungen im Sinne einer familienfreundlichen Anpassung der Lage und Verteilung der Arbeitszeiten von Relevanz; wichtig ist hierbei insbesondere die Planbarkeit und Steuerbarkeit für die Beschäftigten. Gleitzeitregelungen sind für erwerbstätige Mütter von besonderem Interesse, insbesondere dann, wenn sie mit Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit verbunden sind (Botsch/Lindecke/Wagner 2007).

Teilzeit und Gleitzeitregelungen greifen besonders im Bereich der unteren und mittleren Qualifikationen; ganz anders sieht es bei den höher qualifizierten Fach- und Führungskräfte aus.

3.2. Hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte

„In Bezug auf die höher qualifizierten Beschäftigten und die Führungskräfte herrscht eine große Hilflosigkeit. In diesem Beschäftigungssegment gilt die (nahezu grenzenlose) Verfügbarkeit für den Betrieb immer noch als Kriterium und Indikator für Leistungsbereitschaft. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vielfach erfolgreich gefördert, die Vereinbarkeit von Beruf und Karriere ist immer noch die Ausnahme“ (Botsch/Lindecke/Wagner2007).

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, insbesondere in der Wirtschaft, ist in den letzten Jahren verstärkt thematisiert worden. Eine Studie des deutschen Wirtschaftsinstituts (Holst 2005) macht deutlich, dass sich hier wenig geändert hat. Danach sind Frauen in Europa zu einem erheblich geringeren Maße in Führungspositionen tätig als Männer; im europäischen Durchschnitt haben sie nur 10 % der Sitze in den höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen inne. Dabei gibt es von Land zu Land beträchtliche Unterschiede - Deutschland liegt hier mit 10 % im Mittelfeld. In den Interessenvertretungen von Arbeitnehmern und den Berufsverbänden sieht die Situation mit einem Anteil von einem Fünftel bis einem Viertel besser aus, auch wenn man von einer Gleichstellung noch weit entfernt ist. Selbst in der umfassenderen Abgrenzung der Fach- und Führungspositionen insgesamt erreicht der Frauenanteil nicht einmal ein Drittel – obwohl ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung bei 45 % liegt (ebd.). Nach Daten des IAB-Betriebspanels von 2004 zur Führungsstruktur in Betrieben der Privatwirtschaft in Deutschland sind Frauen mit 23% auf der ersten Führungsebene vertreten.

„Wenn Frauen Karriere machen wollen, müssen sie sich den von den Männern bestimmten Normen im Wirtschaftsleben anpassen. Dies gilt umso mehr, wenn Spitzenpositionen erreicht werden sollen“ (Holst 2005). So verwundert es nicht, dass Frauen in höheren Positionen deutlich weniger häufig verheiratet sind als Männer, und sich auch seltener Kinder im Haushalt befinden. Dies verweist auf einen erheblichen Handlungsbedarf auf Seiten der Unternehmen: es müssen Bedingungen geschaffen werden, unter denen Karriere und Familie (nicht nur) für Frauen vereinbar sind.

Nicht nur in der Privatwirtschaft, auch in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Der Bericht „Frauen und Männer in Entscheidungspositionen“ der Europäischen Kommission (EU 2008) hat deutlich gemacht, dass Deutschland hier im internationalen Vergleich besonders schlecht dasteht: Bei den Führungspositionen in der obersten Verwaltungsebene belegte Deutschland 2007 im EU-Vergleich den drittletzten Platz. Mit weniger als 15% Frauen in Abteilungsleitungspositionen landete Deutschland 2007 deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 23%. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf für die öffentlichen Verwaltungen(ebd.).

Für diese Gruppe von Frauen stellen sich besondere Probleme bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Eine Studie der Europäischen Akademie für Frauen in Wirtschaft und Politik über Mütter in Führungspositionen (Lukoschat/Walther 2006) analysiert die besondere Situation dieser Frauen und beschreibt ihre Strategien, mit denen es ihnen gelingt, Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren. Die befragten Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit nur sehr kurz und steigen nach dem Mutterschutz oder einer sehr kurzen Auszeit in Vollzeit wieder ein. Sie zeichnen sich durch hohe Motivation und klare berufliche Ziele sowie ein gutes Zeitmanagement und eine hohe persönliche Organisationskompetenz aus. Familienbezogene Kompetenzen und Führungskompetenzen verstärken sich bei diesen Frauen wechselseitig und sie erhalten viel an Unterstützung durch den Partner. Die Studie macht aber auch den Handlungsbedarf in den Unternehmen deutlich: Wichtiger als eine Reduzierung der Arbeitszeit ist den Frauen die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeitszeit flexibel gestalten zu können sowie eine Unternehmenskultur, in der Leistung und nicht Anwesenheit zählt. Die Mehrheit der befragten Mütter kritisiert, dass eine authentische und gelebte Vereinbarkeitskultur im Unternehmen oft nur teilweise existiere. Das Thema Vereinbarkeit nehme noch keinen selbstverständlichen Platz in den Unternehmen ein und das Aushandeln vereinbarkeitsfreundlicher Regelungen bleibe sehr stark einem individuellen Prozess überlassen. Oftmals klafften, besonders in großen Konzernen, die in Leitbildern formulierten Ansprüche und die Wirklichkeit noch weit auseinander. Entscheidend ist aus Sicht der befragten Mütter eine Änderung der Unternehmenskultur: 89% messen der Akzeptanz von Familienkarrieren große Bedeutung bei und 80% meinen, dass „glaubhafte Vorbilder im Management“ die Vereinbarkeit wesentlich unterstützen würden (ebd.).

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem.

„Mein Abteilungsleiter hat gleich gesagt, dass das mit dem beruflichen Fortkommen erst einmal nicht geht.“

„Bei uns ist das so, dass Unterstützung, wie Mütter sie erhalten, für Väter gar nicht vorgesehen ist.“

„Mein alter Arbeitgeber war da ziemlich rigoros. Als ich ankam und wegen dem Kind meine Arbeitszeit reduzieren wollte, hieß es nur ‚Geht nicht, entweder ganz oder gar nicht‘. Mir hätte es ja völlig gereicht, ein, zwei Tage die Woche von zu Hause zu arbeiten oder so, aber der hat nur aufstur geschaltet.“ (Ver.di: Zwischen Meeting und Masern)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde lange Zeit ausschließlich als Problem von Frauen thematisiert. Aktuelle Diskurse über Väter und Väterlichkeit lassen hier einen Wandel erkennen; Väter formulieren Wünsche nach aktiverer Vaterschaft und auch auf der Ebene der Leitbilder zeigt sich ein deutlicher Wandel vom „Ernährer zum Erzieher“ (Fthenakis/Minsel 2001). Diese Wünsche und Leitbilder setzen sich allerdings nicht nahtlos in entsprechende Praktiken um; nach wie vor sind männliche Lebensläufe stark erwerbszentriert und auch die familiäre Arbeitsteilung zeichnet sich durch weitgehende Persistenz traditioneller Muster der Arbeitsteilung aus. Nur ein kleiner Anteil von Vätern nimmt eine längere Elternzeit, auch die Teilzeitquote von Vätern ist gering. Meist geht Vaterschaft für viele berufstätige Männer sogar mit einer Ausweitung der Arbeitszeiten einher.

Was sind die Gründe für diese Diskrepanz zwischen Einstellungen und Verhalten? Ist das eine bloß rhetorische Modernisierung auf Seiten der Väter, die weniger die eigene Bereitschaft als mehr die normativen Erwartungen der Frauen reflektiert? Welche Rolle spielen Aushandlungsprozesse in der Partnerschaft und wie wird väterliche Praxis durch

Männlichkeitskonstruktionen beeinflusst? Und welche Rolle spielen Arbeitsorganisationen für die Lebbarkeit von aktiverer Vaterschaft?

Aus nationalen und internationalen Studien wissen wir, dass Väter auf besondere Hindernisse und Barrieren am Arbeitsplatz stoßen, wenn sie versuchen, eine aktivere Vaterschaft zu leben. Während Frauen mit Verständnis rechnen können, wenn sie Vereinbarkeitsprobleme thematisieren oder Angebote zur Vereinbarkeit nutzen wollen, (wenn auch mit Nachteilen für die berufliche Karriere verbunden), stoßen Männer auf Unverständnis, auf negative Reaktionen, Lästern u.a.m.

In der Berufswelt gilt die ständige zeitliche Verfügbarkeit als zentrales Leistungsmerkmal. Männern droht bei einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit zugunsten der Familie das Karriereende. Ein „sowohl als auch“ ist von vorne herein ausgeschlossen. Familienförderung bedeutet meist Frauenförderung. Die meisten betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich fast ausschließlich an Mitarbeiterinnen. Familienorientierte Männer werden nur in Ausnahmefällen unterstützt – etwa, wenn sie wegen einer speziellen Qualifikation für unersetzbar gehalten werden.

In einer Umfrage über „Väter zwischen Familie und Karriere“ (IGS 2005) geben 71% der Männer an, dass sie in einem Konflikt zwischen Karriere und Familie stehen. Sie stehen von mehreren Seiten unter Druck: sie sind mit Forderungen der Partnerin nach mehr familiärem Engagement konfrontiert, auch die Kinder wollen mehr Zeit mit ihrem Vater verbringen und über 80% der befragten Väter wollen selbst mehr Zeit mit den Kindern verbringen. Der Konflikt geht allerdings überwiegend zu Lasten der Familie und der eigenen Interessen, so die Auskunft der befragten Männer. In einer Umfrage bei Führungskräften geben 90% der Befragten an, dass Instrumente für Familienfreundlichkeit zwar existieren, dass ihre Nutzung aber hauptsächlich durch Frauen erfolgt. Die Unternehmenskultur lässt für Männer nur eine eingeschränkte Nutzung zu und ist überwiegend mit negativen Reaktionen verbunden. Viele Männer verzichten deshalb von vornherein auf entsprechende Forderungen oder nehmen nur informell oder in Notsituationen Möglichkeiten in Anspruch (IGS 2007).

Bertram spricht deshalb auch von einem „unsichtbaren Dilemma“ (Bertram 2007): anders als bei Frauen werden die Vereinbarkeitsprobleme von Männern weniger wahrgenommen; sie werden von den Vätern selbst weniger thematisiert und Vereinbarkeitsforderungen häufig gar nicht erst gestellt. Damit bleibt Vereinbarkeit weiblich konnotiert, zum Nachteil von Frauen und Männern. Umso wichtiger ist es, die geschlechtliche Kodierung von Vereinbarkeit als weiblich, als Problem von Frauen aufzubrechen und Vereinbarkeit in Unternehmen wie im öffentlichen Dienst als Problem beider Geschlechter und als Organisationsproblem zu thematisieren.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Einführung des neuen Elterngeldes mit den Partnermonaten längerfristig auf die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung auswirken wird. Zwar hat sich die Anzahl der Väter, die eine Auszeit nehmen, seit Einführung des Elterngeldes verfünffacht, aber die große Mehrheit nimmt nur eine kurze Auszeit im Rahmen der vorgegebenen zwei Partnermonate. Nur 10 % der Männer, die Elternzeit beantragt haben, steigen für ein Jahr aus dem Job aus; während bei den erwerbstätigen Frauen 85 % für 12 Monate bei ihren Kindern zu Hause bleiben.

Wie sich das Klima in den Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen gegenüber Vätern entwickeln wird, ist zur Zeit noch nicht absehbar. Eine Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach vom März 2008 kommt zwar zu dem Ergebnis, dass heute fast zwei Drittel der Personalverantwortlichen der Meinung sind, eine Auszeit oder eine

Arbeitszeitreduzierung von Vätern sei eine „gute Sache“ (Antwortalternative: keine gute Sache; Unentschieden), ob sich diese Bewertung auch in entsprechendes Handeln umsetzen wird, ist aus den Befragungsergebnissen jedoch nicht zwingend zu schlussfolgern. Möglicherweise kann die zunehmende Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter aber doch zu einer gewissen Normalisierung väterlicher Vereinbarkeitsansprüche führen.

3.3. Doppelkarrierepaare

Die höhere Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen führt dazu, dass der Anteil von Akademikerpaaren zunimmt: 30% aller Männer mit akademischem Abschluss leben mit einer Partnerin, die ebenfalls einen akademischen Abschluss hat und 50% aller Frauen mit akademischem Abschluss haben einen Partner mit akademischem Abschluss (Rusconi/Solga 2008). In dieser Gruppe sind Doppelkarrierepaare besonders häufig zu finden. Bei einem Doppelkarrierepaar gehen nicht nur beide Partner einer Erwerbstätigkeit nach, beide haben höhere, meist akademische Bildungsabschlüsse, ein hohes berufliches „Commitment“ und eine meist lebenslange Karriereorientierung. Exakte Zahlen über die Verbreitung von Doppelkarrierepaaren liegen für Deutschland nicht vor. Schulte, der einen relativ weiten Begriff von Karriere zugrunde legt, schätzt, dass ca. 15-20 Prozent aller berufstätigen Paare als Doppelkarrierepaare bezeichnet werden können (Schulte 2002: 256).

Diese Lebensform, bei der keine Partnerin oder Partner die häusliche Hintergrundarbeit übernimmt und dem andern „den Rücken freihält“, stellt besondere Anforderungen an das „Vereinbarkeitsmanagement“ (Behnke/Meuser 2005). Der Forschungsstand zu den Doppelkarrierepaaren macht deutlich, dass trotz egalitärer Ansprüche in diesen Partnerschaften es deutlich häufiger die Frauen sind, die dieses Vereinbarkeitsmanagement übernehmen und im Zweifelsfall der Karriere des männlichen Partners den Vorrang einräumen. Auch wenn Doppelkarrierepaare rein quantitativ noch keine große Gruppe darstellen, so ist doch absehbar, dass sich diese Lebensform im Bereich der höher qualifizierten Fach- und Führungskräfte als Modell stärker durchsetzen wird. Eine Vermeidungsstrategie, in der die Probleme dieser Paare ignoriert werden oder bewusst Beschäftigte mit traditionellen Lebensformen ausgewählt werden, läuft nach Schulte Gefahr, sich von Werteveränderungen innerhalb der Gesellschaft abzukoppeln (Schulte 2005: 256f) – mit nachteiligen Folgen nicht nur für diese Gruppe, sondern für Unternehmen und Organisationen als Ganzes. Vor allem große Unternehmen, aber auch Universitäten und Forschungseinrichtungen sind in wachsendem Maße mit den besonderen Problemen dieser Gruppe konfrontiert. Partnerlösungen bei der Einstellung von Führungskräften sowie Angebote zur besseren Vereinbarkeit werden zunehmend als Wettbewerbsvorteile bei der Personalrekrutierung betrachtet.

Schulte betont, dass es für diese Gruppen keine vorgefertigten Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie geben kann; wichtig sind seiner Meinung nach individualisierte Angebote im Rahmen eines „Cafeteria-Systems“, bei dem vorhandene Elemente ausgewählt und frei kombiniert werden können (ebd.).

Eine aktuelle Online-Befragung von über 1000 Doppelkarrierepaaren (Walther/Lukoschat 2008) zeigt das Potential, das in diesen Doppelkarrierepaaren steckt, ihre Strategien, aber auch ihre Probleme – so sind 56 % der Mütter und 47% der befragten Väter unzufrieden mit ihrer eigenen Work Life Balance. Die Studie macht auch den Handlungsbedarf in Unternehmen deutlich: 46 % der Befragten kritisieren, dass in ihrem Umfeld

ein hohes Maß an täglicher Anwesenheit entscheidend sei für zukünftige Karrierechancen. Nur in 36% der Unternehmen wird individuelle Flexibilität unterstützt, zählen die Arbeitsergebnisse und nicht die Dauer der Anwesenheit. Wichtig für Unternehmen ist nach dieser Studie, eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu fördern, Spielräume zur bedarfsgerechten Gestaltung von Lage und Dauer der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes zu erweitern, Serviceangebote für Eltern zu schaffen, neue Karrieremuster zu entwickeln und stärker als bisher Doppelkarrierepaare in den Blick zu nehmen (ebd.).

4. Die Organisationsperspektive - Chancen und Barrieren bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit

Aktuell finden wir eine große öffentliche Aufmerksamkeit für Themen wie Vereinbarkeit, Familienfreundlichkeit oder Work Life Balance. In der Selbstdarstellung von Unternehmen und Organisationen spielen diese Leitbilder eine große Rolle, immer mehr Unternehmen und Organisationen des öffentlichen Dienstes beteiligen sich an Auditierungsverfahren und die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Familie, Soziales, Frauen und Jugend verstärkt den Eindruck, dass Familienfreundlichkeit in vielen privaten Unternehmen wie im öffentlichen Dienst realisiert ist oder sich auf dem besten Wege dazu befindet.

Trotz der allgemeinen Aufbruchstimmung scheint etwas Skepsis angebracht zu sein: Aus Arbeitgeberrankings wissen wir, dass Familienfreundlichkeit oder Work Life Balance zunehmend wichtiger werden für die Einschätzung der Attraktivität eines Arbeitgebers. Flankiert und vorangetrieben durch die aktuelle Familienpolitik wird Familienfreundlichkeit zu einer normativen Erwartung an Unternehmen und sie verspricht Legitimität für die Arbeitgeber, die hier etwas vorzuweisen haben. Aus der Organisationsforschung wissen wir aber auch, dass *Leitbilder und alltägliche Praxis* mehr oder weniger *entkoppelt* sein können, dass „talk“ und „action“ nicht immer deckungsgleich sind. Selbst die Implementation von Programmen garantiert noch lange nicht, dass sie von den Anspruchsberechtigten auch genutzt werden. Aus der englischsprachigen Literatur gibt es hierzu den Begriff des *take-up gap*, er bezeichnet eine Lücke zwischen den angebotenen Programmen und ihrer Nutzung.

Dies verweist auf subtile und nicht immer leicht durchschaubare Prozesse der *Konstruktion von Vereinbarkeitsansprüchen*. Welche Erwartungen und Vereinbarkeitsansprüche werden von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern als legitim angesehen? Ist die Nutzung von entsprechenden Angeboten selbstverständlich oder steht sie im Widerspruch zu unausgesprochenen Grundsätzen der Organisationskultur? Viele Forschungsergebnisse der letzten Jahre lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass die Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig vorhanden sind, dass aber die *Unternehmenskultur* ihre (selbstverständliche) Nutzung nicht selten verhindert. Nicht ohne Grund wird von vielen Beschäftigten betont, wie wichtig eine Verankerung des Themas Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur sei. Auch auf die *Schlüsselrolle von Führungskräften* bei der Realisierung von Familienfreundlichkeit wird immer wieder hingewiesen; von ihnen hängt es ab, ob die Regelungen auch genutzt werden und latent vorhandene Wünsche und Erwartungen artikuliert werden (können). Eine entsprechende Schulung von Führungskräften und ihre Verpflichtung auf die Einhaltung bestimmter Standards scheint hier von zentraler Bedeutung zu sein.

Auch die impliziten *Leitbilder*, die den familienfreundlichen Maßnahmen zu-

grunde liegen, scheinen von Bedeutung zu sein. Eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung unterscheidet hier drei verschiedene Leitbilder: Wird „Vereinbarkeit als Privatsache“ betrachtet, dann überwiegen Einzelfalllösungen, die nur ausgewählten Beschäftigten angeboten wird, zudem haben sie häufig Bonuscharakter. Das Problem der Vereinbarkeit wird externalisiert oder privatisiert, dadurch kann der Eindruck entstehen, dass es keinen Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen gibt und das Unternehmen kann sich weiterhin an der Norm der männlichen Normalbiographie orientieren. Ein zweites Leitbild betrachtet „Familienfreundlichkeit als kompensatorische Maßnahme“, die besondere Lebenssituation von Beschäftigten mit Sorgeverpflichtungen wird anerkannt und der Betrieb bietet entsprechende Maßnahmen an, die als Entgegenkommen interpretiert und auch in der Selbstdarstellung des Unternehmens so kommuniziert werden. Ein drittes Leitbild zielt darauf, „Familienfreundlichkeit durch Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ herzustellen. Familienfreundlichkeit ist hier Teil einer weitergehenden Orientierung auf Gleichstellung; hier werden nicht nur artikulierte Bedarfe der Beschäftigten aufgegriffen, sondern etablierte Routinen und Auffassungen offensiv hinterfragt.

Die Studie der Hans-Böckler-Stiftung stellt auch fest, dass familienfreundliche Maßnahmen häufig als Einzelmaßnahme konzipiert und nicht auf ganzheitliche Lösungen zugeschnitten sind, sie betreffen häufig nur bestimmte Beschäftigtengruppen oder einzelne Handlungsfelder. Andere arbeitspolitische Probleme wie der zunehmende Zeitdruck, die Intensivierung der Arbeit und die erhöhten Anforderungen an Flexibilität und Mobilität werden häufig nicht im Zusammenhang mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert (Botsch/Lindecke/Wagner 2007: 117).

Neben der Organisationskultur ist vor allem die *geschlechtliche Kodierung* von Vereinbarkeit ein zentrales Problem. Die uneingeschränkte berufliche Verfügbarkeit als Element einer männlichen Berufsidentität scheint ein zentrales Hindernis für die Formulierung männlicher Vereinbarkeitsansprüche zu sein. Regelungen wie die „Vätermonate“ scheinen hier besonders geeignet, einen kulturellen Wandel anzustoßen und zu verstärken, da sie spezifische Rechte von Vätern begründen und die Inanspruchnahme dieser Rechte damit weniger individualisiert und begründungsbedürftig ist.

Generell gilt der öffentliche Dienst als familienfreundlicher als die Privatwirtschaft; die Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheint hier eher realisierbar zu sein. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ bestätigt in seiner Sonderauswertung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie diese günstigeren Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst (DGB 2007). Der Anteil der Beschäftigten, deren Verhältnis zwischen Beruf und Familie in (sehr) hohem Maße ausgewogen ist im öffentlichen Dienst mit 66% der höchste in allen untersuchten Branchen und der Anteil der Beschäftigten, deren Verhältnis zwischen Beruf und privatem Leben in geringen Maße oder gar nicht ausgewogen ist, liegt im Branchenvergleich mit 34% am niedrigsten. Dennoch gibt es auch im öffentlichen Dienst Problembereiche, die ganz ähnlich gelagert sind wie in der Privatwirtschaft. Handlungsbedarf gibt es vor allem bei der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, den negativen Karriereeffekten von Teilzeitarbeit und den Hindernissen für eine stärkere Familienbeteiligung von Vätern. Hinzu kommt, dass der Mangel an Fach- und Führungskräften sich zunehmend auch im öffentlichen Dienst bemerkbar macht und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes hier deutlich verbessert werden muss, um bei der Nachwuchsgewinnung nicht ins Hintertreffen zu geraten. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch für Väter und für höher qualifizierte Fach- und Führungskräfte könnte hier ein wichtiger Schritte sein. Für den notwendigen Kulturwandel, der Familien- und

Erwerbsarbeit als geschlechterübergreifendes Partizipationsprofil für beide Geschlechter etablieren würde, könnte die öffentliche Verwaltung eine wichtige Vorreiterrolle spielen.

Literatur

- Allensbach Familienmonitor 2008: Erwartungen der Bevölkerung an die Familienpolitik.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael 2005: Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun..“ Ideal und Realität sozialer (Un-) Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, 123-140.
- Bertram, Hans 2007: Die vergessene Moderne: Familie heute. In: Baer, Susanne/Lepperhoff, Julia (Hrsg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven. Beiträge aus dem GenderKompetenzZentrum. Bielefeld 18- 43.
- BMFSFJ 2007: 20jährige Frauen und Männer heute – Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung. Sinus-Milieustudie.
- Botsch, Elisabeth/Lindecke, Christiane/Wagner, Alexandra 2007: Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung. Düsseldorf.
- Coleman, James S. 1982 : The Asymmetric Society. Syracuse, New York.
- DGB 2007: Index gute Arbeit. Work Life Balance 2007 - der Report. Wie die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben beurteilen.
- Eichhorst, Werner/Thode, Eric 2004: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Deutschland im internationalen Vergleich. In: Badura, Bernhard/ Henner Schellschmidt/ Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Berlin u.a.: Springer, 19-44.
- EU 2008: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007. Situations- und Trendanalyse.
- Fthenakis, Wassilios E./Minsel, Beate 2001: Die Rolle des Vaters in der Familie. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart: Kohlhammer.
- Holst, Elke 2005: Frauen in Führungspositionen - Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Heft 3/2005, 49-56
- IGS Organisationsberatung 2005: Online-Umfrage: Väter zwischen Karriere und Familie
- IGS Organisationsberatung 2007: Profit und Familienfreundlichkeit. Untersuchung zur Unternehmenskultur hessischer Unternehmen. Verfügbar unter: www.profitundfamilie.de.
- Kaufmann, Franz Xaver 1995: Zukunft der Familie im vereinten Deutschland. Gesellschaftliche und politische Bedingungen. München.
- Krüger, Helga, 2008: Die soziale Integration des Privaten. In: Jurczyk, Karin/Mechthild Oechsle (Hrsg.) 2008: Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen. Münster.
- Lukoschat, Helga/Walther, Kathrin 2006: Karriere(n)ick Kinder. Wie Unternehmen mit Müttern in Führungspositionen gewinnen. Bertelsmann Stiftung/EAF.

- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike 2008: Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. In: WZB-Mitteilungen, Heft 119.
- Schier, Michaela/Jurczyk, Karin, 2007: „Familie als Herstellungsleistung“ in Zeiten der Entgrenzung. Aus Politik und Zeitgeschichte (ApuZ 34/2007).
- Schulte, Jürgen 2002: Dual Career Couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Opladen.
- Schulte, Jürgen 2005: Dual Career Couples und ihre Koordinierungsarrangements aus der Sicht der Unternehmen. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun..“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, 241-262.
- Ver.di: Zwischen Meeting und Masern. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer.
- Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008: Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Gütersloh.
- Zulehner, Paul M./Volz, Rainer 1999: Männer im Aufbruch. Ostfildern.

Prof. Dr. Mechthild Oechsle-Grauvogel

Fakultät für Soziologie

mechtild.oechsle@uni-bielefeld.de