

Kerstin Jürgens

Familienleben und die Folgen der Verlängerung, Flexibilisierung und Intensivierung von Arbeitszeit

Die Verkürzung der tariflichen Arbeitszeiten galt den deutschen Gewerkschaften stets als Strategie, den mit betrieblichen Rationalisierungsprozessen verbundenen Personalabbau zu kompensieren. Prominente Modelle wie die „Vier-Tage-Woche“ bei der Volkswagen AG oder der inzwischen ausgelaufene „Tarifvertrag zu Beschäftigungsförderung“ in der niedersächsischen Metallindustrie firmieren noch immer als positive Beispiele dafür, dass Arbeit auf viele Köpfe umverteilt werden kann, um Entlassungen zu vermeiden oder ehemals Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

In den letzten Wochen ist nun die Debatte über die Dauer der Arbeitszeit erneut entbrannt. Aus Arbeitgeberlager und Politik mehren sich Stimmen für eine Verlängerung der Arbeitszeit und eine Streichung von Urlaubstagen. Gleichzeitig weckt dies jedoch – in denselben Lagern – auch Ablehnung: Man ahnt, dass ein verändertes Freizeit- und Konsumverhalten die Folge wäre und die deutsche Freizeitindustrie nachhaltig Schaden nehmen könnte. Die Rede ist daher nun vermehrt von „betrieblichen Lösungen“ und „flexibleren Arbeitszeiten“.

Ob Verlängerung oder Flexibilisierung: Die Gestaltung der Arbeitszeit in einer Gesellschaft reicht über die Frage der Verteilung von Erwerbsarbeit hinaus. Sie ist stets auch familien- und geschlechterpolitisch relevant: Werden die Zeiten für Erwerbsarbeit ausgedehnt, bleibt auch weniger Zeit für Familien- und Hausarbeit, für die Sorge um kranke oder ältere Angehörige, für gemeinsames Familienleben und Partnerschaft. Dass es vor allem Frauen sind, die ihre Arbeitszeit „freiwillig“ reduzieren und zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und anderen Arbeiten auf Einkommens- und berufliche Aufstiegschancen verzichten, bleibt im aktuellen Diskurs völlig ausgeblendet. Dass längere und/oder flexibilisierte Arbeitszeiten auch Auswirkungen auf den Alltag von Familien haben, wird – trotz der aktuellen Debatte über die demographische Entwicklung in Deutschland – nicht reflektiert.

Deutschland als Schlusslicht: Die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie

Nachdem sich politische Akteure in Deutschland der Folgen rückläufiger Geburtenzahlen für die sozialstaatlichen Sicherungssysteme gewahr wurden, ist die Formel der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in aller Munde. In krassem Gegensatz hierzu erweist sich die alltägliche Lebensrealität erwerbstätiger Eltern – und insbesondere erwerbstätiger Mütter – als nach wie vor hochgradig widersprüchlich: Bildungsniveau und Erwerbsorientierung junger Frauen sind in rasantem Tempo angestiegen; Arbeitsmarktstruktur, öffentliche Kinderbetreuung und familiäre Arbeitsteilungsmuster haben sich dagegen kaum gewandelt. Der Arbeitsmarkt ist noch immer geschlechtlich segregiert, die Schul- und Kindergartenzeiten folgen nach

wie vor einer Halbtagslogik, Hausarbeit und private Sorgearbeit übernehmen überwiegend Frauen. Die Erwerbsintegration von Frauen hat sich daher um den Preis individueller Anpassung an unverändert traditionelle Rahmenbedingungen vollzogen. Er bemisst sich für junge Frauen in einer erheblichen Mehrbelastung im Fall einer Familiengründung oder in einem Verzicht auf Kinder. Zugegeben: Die Realität ist komplexer, und in der Entscheidung zur Elternschaft bündeln sich verschiedene Ursachen. Dennoch sind erwerbstätige Menschen in unserer Gesellschaft nach wie vor mit der Hierarchie der Lebensbereiche konfrontiert und müssen strukturell widersprüchliche Anforderungen aus Arbeitswelt und Privatleben in Einklang bringen. Die in einer Gesellschaft vorhandenen Möglichkeiten zur zeitlichen Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben sind daher bedeutsam, da sie auch Einfluss auf die Familienorientierung junger Erwachsener nehmen.

Mit einer Geburtenziffer von durchschnittlich 1,36 Kindern pro Frau gehört Deutschland zu den Ländern mit den niedrigsten Geburtenraten in Europa. 32,1% der Frauen des Geburtsjahrgangs 1965 werden voraussichtlich kinderlos bleiben; für die Akademikerinnen dieses Jahrgangs prognostiziert die Forschung sogar 41% (Dickmann 2003). Fehlende strukturelle Unterstützungen sind nicht der einzige, aber ein wichtiger Grund, warum sich junge Frauen und Männer nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt für eine Familiengründung entscheiden. Die Veränderung von Fruchtbarkeit im Lebenslauf kann dann zu einer ungewollten Kinderlosigkeit führen. Gerade hochqualifizierte Frauen, die zeit- und kostenintensive Ausbildungsverläufe hinter sich haben und diese zunächst in entsprechenden beruflichen Status umsetzen wollen, befinden sich im Dilemma: Familien- und Karrierephase fallen zusammen. Laut Mikrozensus führen 44,3% der 35-39-jährigen westdeutschen Frauen mit Hochschulabschluss oder Promotion einen kinderlosen Haushalt. Obwohl sich Paare mit höherem Haushaltseinkommen eine private Kinderbetreuung „einkaufen“ könnten, bleibt gerade diese Gruppe häufiger kinderlos als Paare mit niedrigem Einkommen und Bildungsabschluss (Dickmann 2003) – ein „demographisch-ökonomisches Paradoxon“ (Birg 2001), das sich erst erschließt, wenn man Familienleben nicht nur als Arbeitsteilungsmuster und Synchronisationsfrage versteht.

Als zentrales Hindernis für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit gilt in Deutschland ein – im Vergleich zu europäischen Nachbarn – mangelhaftes Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung. Zwar ist für die Drei- bis Sechsjährigen eine Vollversorgung mit Kindergartenplätzen fast erreicht, doch handelt es sich hierbei um die klassischen Halbtagsplätze. In den westdeutschen Bundesländern sehen nur knapp 20% dieser Plätze eine ganztägige Betreuung der Kinder vor (Esch/Stöbe-Blossey 2002). Da in Westdeutschland nur für knapp 3% der Kinder unter drei Jahren Krippenplätze zur Verfügung stehen, sind Eltern hier fast ausschließlich auf private und selbstfinanzierte Betreuungsangebote angewiesen. Darüber hinaus ist der Übergang in die Schule oft eine erneute Hürde. Zwar wird in vielen Bundesländern durch zusätzliches Betreuungspersonal die „volle Halbtagschule“ oder „verlässliche

Grundschule“ abgesichert, doch bleibt das Angebot noch immer der Halbtagslogik verhaftet.

Als Reaktion auf die demographische Krisenszenarien wird zur Zeit – neben dem Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung – der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung ein besonderer Stellenwert beigemessen. In einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004) in Auftrag gegebenen repräsentativen Studie rangieren „familienfreundliche Arbeitszeiten“ an erster Stelle auf der Wunschliste berufstätiger Eltern. Besonders für Beschäftigte, die kleine Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder versorgen müssen, stellen flexible Arbeitszeiten eine Chance dar, um Erwerbsarbeit mit anderen Arbeiten zu vereinbaren. Die Abhängigkeit von anderen Taktgebern wie z.B. den Schul- und Kindergartenzeiten ist groß; zudem benötigen erwerbstätige Eltern und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen auch ihrerseits Flexibilität im Beruf, wenn sie den Arbeitsplatz z.B. wegen Krankheit des Kindes oder Ausfall von Betreuungspersonal verlassen müssen.

Doch was verbirgt sich hinter „Formen der Arbeitszeitflexibilisierung“, die das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln als „das wichtigste Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003) sieht?

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit aus der Sicht von Familien

Flexibilisierte Arbeitszeiten sind weder eine neue Idee noch ein neues Phänomen: Im Zuge betrieblicher Rationalisierungsprozesse steht in deutschen Unternehmen bereits seit den frühen 1990er Jahren der gesamte Wertschöpfungszusammenhang zur Disposition und mündet in einer noch stringenteren Anpassung des Personaleinsatzes sowohl an Produktions- und Dienstleistungsabläufe, als auch an Marktschwankungen. Folge sind eine flexiblere und dezentrale Unternehmensorganisation, die Etablierung betriebsinterner Märkte, die Ausweitung flexibler Beschäftigungsverhältnisse sowie flexibilisierte Arbeitszeiten. Die tarifliche Arbeitszeit gilt lediglich noch als durchschnittliche Regelarbeitszeit und Bezugsgröße für das Einkommen, während die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten phasenweise deutlich über oder unter dem vereinbarten Volumen liegen können. Die Betriebe dehnen dabei die Arbeitszeit phasenweise stark aus, verbuchen die geleisteten Stunden auf Arbeitszeitkonten und gleichen das Stundenguthaben erst später in Freizeit oder gegen Bezahlung aus. Die repräsentativen Daten des ISO Köln zeigen, dass 2001 bereits 29% der Betriebe und Dienststellen in Deutschland solche Konten nutzten – 1998 waren es erst 19%. Damit galten 2001 für 40% aller Beschäftigten Kontenregelungen.

Empirische Studien aus der Arbeitszeitforschung zeigen hingegen, dass man die entscheidenden Parameter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch nicht im Arbeitszeitmodell an sich, sondern in den betrieblichen Bedingungen seiner Umsetzung findet. Arbeitszeitkonten bieten – abhängig von den konkreten Vereinbarungen – sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen die Möglichkeit, Arbeitszeiten besser an private Zeitbedürfnisse bzw. Produktions- und Marktrhythmen anzu-

passen. Viele Beschäftigte nutzen sie (auch) als Instrument, um Verantwortung für Sorgearbeit in der Familie zu übernehmen, und sammeln Stunden für besondere Familienphasen an: z.B. für das Risiko einer Erkrankung des Kindes, für schwierige Etappen wie Einschulung und Ortswechsel oder für die Versorgung und Begleitung sterbender Angehöriger. Dieses Potenzial von Arbeitszeitkonten wird jedoch mit Hinweis auf „betriebliche Belange“ vielfach eingeschränkt. Zeitguthaben können häufig nur begrenzt oder gar nicht entnommen werden, weil Unternehmen eine kontinuierliche Intensivierung von Arbeit betreiben, die Personaldecke möglichst dünn halten und die Auslastung der Belegschaften entsprechend hoch ist. Zudem sind in 50% der Betriebe mit Kontenmodellen solche Obergrenzen und Ausgleichszeiträume überhaupt nicht festgelegt. Doch auch wenn Regelungen vorhanden sind, ist das Überschreiten der Grenzen der Normalfall.

Für erwerbstätige Eltern erweist sich die Funktionslogik von Arbeitszeitkonten als Dilemma: Das In-Vorleistung-Treten stellt keine wirkliche Alternative zu einer täglich verlässlichen Arbeitszeit. Da private Sorgearbeit kontinuierlich anfällt, kollidiert zusätzliche Mehrarbeit im Betrieb häufig mit den Aufgaben der „zweiten Schicht“ zu Hause. Spätere Blockfreizeiten bieten Zeit für das Besondere; sie bieten Raum für neue Arbeitsteilungen zwischen den Eltern und neue Erfahrungen im Zusammenleben mit Kindern. Die alltäglichen Zeitnöte werden dagegen nicht reduziert bzw. eher erhöht, wenn zunächst über längere Phasen hinweg die Arbeitszeit ausgedehnt werden muss. Flexible Zusatzstunden sind daher nur für diejenigen Beschäftigten zu bewältigen, die keine verbindlichen und regelmäßigen außerberuflichen Aufgaben übernehmen. Auch die Entnahme von Zeitguthaben ist für erwerbstätige Eltern nur bedingt attraktiv. Sind hierfür bestimmte Zeitkorridore vorgegeben, die weder in die Schulferien noch in die Urlaubszeiten des Partners oder die Sommermonate fallen, ist das Abbummeln von Plusstunden häufig unbeliebt. Die Freizeit fällt dann in den Arbeitsalltag der anderen Familienmitglieder und kann nicht wie gewünscht genutzt werden. Verfügt nur einer der Partner über ein Arbeitszeitkonto, können die angesammelten Stunden häufig nur allein und nicht für gemeinsame Familienaktivitäten oder als Sozialzeiten genutzt werden. Die zunehmende Ausdifferenzierung von Arbeitszeiten erweist sich hier als Hindernis: Arbeiten alle Beschäftigten unter den Bedingungen flexibilisierter Modelle, wird der Synchronisationsaufwand erhöht und die Herstellung gemeinsamer Freizeiten schwieriger.

Ob Arbeitszeitkonten für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Zusammenleben mit Kindern genutzt werden können, hängt wesentlich vom Grad der Mitbestimmung der Beschäftigten über die Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeiten ab. Auch die Verlässlichkeit der Arbeitszeit als eine zentrale Voraussetzung zur Realisierung von Zeitwohlstand. Da Eltern ihre Erwerbstätigkeit und ihre Freizeitgestaltung an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder die Unterstützung aus dem privaten Umfeld anpassen müssen, benötigen sie mehr Planungssicherheit als kinderlose Beschäftigte. Entsprechend haben in den Umfragen verbindliche Arbeitszeitregelungen auf der Wunschliste erwerbstätiger Elternpaar-

re Priorität. Eine starre, aber planbare Arbeitszeit kann hier mitunter vorteilhafter sein als eine flexible, aber wiederholt auszuhandelnde Arbeitszeit oder eine „Arbeit auf Abruf“. Die Flexibilitätsanforderungen der Betriebe sind daher problematisch, wenn einseitig die jederzeitige Einsatzbereitschaft der Beschäftigten verlangt, ihnen jedoch kaum Zeitsouveränität zugestanden wird.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Defizite in der öffentlichen Kinderbetreuung gehen insofern eine unheilvolle Allianz ein: Für erwerbstätige Eltern waren die Dauer und Lage der Arbeitszeit stets Hindernisse, Beruf und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren. Wird nun darüber hinaus aber auch die Verteilung der Arbeitszeit den Marktrhythmen angepasst, sind selbst Teilzeitbeschäftigte mit der „Vereinbarkeit“ überfordert. Halbtägige Kinderbetreuung am Nachmittag ist in Deutschland ebenso unüblich wie in der Dauer variierende Anwesenheitszeiten von Kindern im Kindergarten. Beschäftigte, die phasenweise viel Mehrarbeit leisten, die sie bei schlechter Auftragslage wieder absummeln, brauchen dann jedoch nicht nur ein ganztägiges, sondern auch in der Lage flexibles Angebot, wenn sie noch gemeinsame Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen. Im Rahmen der Diskussion um Ganztagsbetreuung werden solche Ansätze bislang nicht reflektiert. Sie würden nicht nur den Zeitstress aller erwerbstätigen Eltern reduzieren, sondern vielen Frauen die (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt erst ermöglichen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann durch die neuen flexiblen Arbeitszeitmodelle erleichtert werden, sofern diese eine alltagsnahe Gestaltung und Entnahmerechte für die Beschäftigten absichern. Familienfreundliche Arbeitszeiten und ein Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung sind jedoch für sich allein noch keine Garantie für eine „Balance von Arbeit und Leben“ und einen Wiederanstieg der Geburtenrate. Die höhere Belastung von Müttern durch zwei Arbeitsbereiche sowie die Nachteile, die sie dadurch im Erwerbsverlauf haben, werden durch Veränderungen der Arbeitszeitorganisation nicht ohne weiteres behoben. Neben neuen familienpolitischen Zielsetzungen wäre vor allem eine stärkere Einbindung von Männern in die Familie(narbeit) notwendig. Die Untersuchungsergebnisse sind hier eindeutig: Nicht eine flexible Lage und Verteilung der Arbeitszeit, sondern nur eine reduzierte Dauer setzt Männer unter Druck, ihren Anteil an der Familienarbeit zu erhöhen, und stärkt die binnenfamiliale Verhandlungsposition von Frauen. Gelegentliche Blockfreizeiten und auch Sabbaticals können zwar als besondere Auszeiten wichtige Instrumente darstellen, um Männern andere Erfahrungszusammenhänge zu eröffnen – sie setzen jedoch voraus, dass Frauen (als Partnerinnen, bezahlte Haushaltshilfen oder Tagesmütter) nach wie vor die Hauptlast privater Sorgearbeit übernehmen.

Die Dauer der Arbeitszeit wird auch mit Blick auf die Bedeutung von Familienleben sichtbar: Die Problemlagen von Familien beschränken sich nicht lediglich darauf, den Alltag „auf die Reihe zu kriegen“, sondern auf die Schwierigkeit, darüber hinaus eine familiäre Lebensführung, einen gemeinsamen Lebensbezug aufrechtzuerhalten, der jenseits von Organisations- und Koordinationsfragen liegt und dem gemeinsamen Zusammenleben einen überrationalen Sinn gibt. Emotionale Nähe zählt zu den zent-

ralen Merkmalen von Primärbeziehungen, lässt sich jedoch nicht immer spontan oder unter Zeitdruck herstellen und schlicht organisieren, sondern setzt gemeinsame Erfahrungszusammenhänge voraus.

Auch kürzere Arbeitszeiten sind sicher keine Garantie dafür, dass die Freizeit gemeinsam mit der Familie verbracht oder gar für die dort anfallenden Arbeiten genutzt wird. Dennoch ist die Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit nach wie vor ein Hauptanliegen der vollzeittätigen Beschäftigten: Die Daten des ISO Köln zeigen, dass die realen Arbeitszeiten in Deutschland deutlich über den tariflichen sowie den gewünschten liegen. Bei Alleinstehenden liegen die gewünschten Arbeitszeiten knapp zwei Stunden unter den tatsächlich geleisteten; bei Beschäftigten, die mit dem Ehepartner bzw. mit Familie zusammenleben, sind es sogar 3,5 bzw. 2,4 Stunden – ein Indiz für den hohen Stellenwert von gemeinsamer Freizeit und die Chance, diese Präferenzen für eine Umverteilung von Erwerbsarbeit zu nutzen. Die Beschäftigten akzeptieren Überstunden meist aufgrund betrieblicher Belange und Leistungsdruck und nicht – wie häufig angenommen – aus Einkommensgründen. Ein Blick auf die geleisteten Arbeitsstunden zeigt in diesem Zusammenhang, dass Deutschland den Titel „Freizeitweltmeister“ nicht mehr oder weniger verdient als seine Nachbarländer: Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten liegt mit 39,9 Wochenstunden genau im EU-Durchschnitt. Nur wenn man die in Deutschland sehr hohe Teilzeitquote der Frauen einrechnet, fällt der Durchschnittswert niedriger aus. Rückschlüsse auf wirtschaftliche Effekte ergeben sich daraus jedoch nicht: Die Produktivität pro Arbeitsstunde ist in EU-Ländern mit niedrigeren Arbeitszeiten höher als z.B. in Großbritannien, das mit 43,3 Stunden pro Vollzeitbeschäftigtem das EU-Ranking anführt (European Commission 2003).

Unvereinbarkeit als Gestaltungsauftrag

Die Analyse der zeitpolitischen Auseinandersetzungen auf betrieblicher Ebene zeigt, dass allein das Vorhandensein flexibler Arbeitszeitmodelle nicht als Indiz für „Vereinbarkeit“ gereicht. Nur in weniger als 6% der Unternehmen werden weitergehende Unterstützungen für erwerbstätige Eltern angeboten wie z.B. Kinderbetreuungs- und Pflege-Dienste, Weiterbildungsangebote während der Elternzeit oder eine besondere Väterförderung (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003). Die Entwicklung der Arbeitszeit stellt sich vor diesem Hintergrund als janusköpfig dar: Einerseits räumen die Modelle den Beschäftigten durchaus Optionen ein, ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten und den Belangen aus dem außerbetrieblichen Leben auch flexibel Rechnung tragen zu können; andererseits wird betrieblichen Belangen stets Vorrang eingeräumt. Zeitsouveränität für Beschäftigte ist daher ein voraussetzungsvolles Projekt, das sich nur realisiert durch entweder eine starke kollektive Interessenvertretung oder aber einen herausgehobenen individuellen Status und Ressourcen, mit denen sich Zeitinteressen eigeninitiativ durchsetzen lassen. Es ist daher kein Zufall, dass die illustrativen Fallbeispiele von „best practice“ bislang vor allem aus der Gruppe hochqualifizierter Frauen entstammen. Sie verfügen nicht nur über ausreichend materielle Ressourcen,

um Kinderbetreuung zu externalisieren, sondern auch über einen betrieblichen Status und berufliche Kompetenzen, die jeden Arbeitgeber schnell vom „win-win-Effekt“ einer familienorientiert flexiblen Arbeitszeitgestaltung überzeugen. Für das Gros der weiblichen Erwerbspersonen und vor allem jüngere Frauen, die sich erst beruflich etablieren, sind diese Voraussetzungen jedoch selten gegeben. Hier wird nur das Vorhandensein von einklagbaren kollektiven Arbeitszeitvereinbarungen dazu führen, dass Beschäftigte – nach wie vor für den Preis individueller Nachteile bei Einkommens- und Aufstiegschancen – ihre Arbeitszeit mit privaten Belangen in Einklang bringen können.

Ähnlich wie die Menschen in wirtschaftlich unsicheren Zeiten Zurückhaltung in privatem Konsum üben, hinterlassen auch die gegenwärtigen Prinzipien betrieblicher Personalpolitik – vor dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit – ihre Wirkung: Die Anforderung grenzenloser (nicht nur zeitlicher) Flexibilität ist zur neuen Selbstverständlichkeit nicht nur für beruflichen Aufstieg, sondern auch für den Erhalt des Arbeitsplatzes gereift. Dass dies nur bedingt mit den Anforderungen und Bedürfnissen im Familienalltag kompatibel ist, liegt auf der Hand. Ein Postulat vom „Ende der Familie“ wäre daher zuweilen durchaus angemessen: um die verantwortlichen Akteure zu mobilisieren und tatsächlich solche Modelle von „Vereinbarkeit“ einzuführen, die die Leidensfähigkeit erwerbstätiger Eltern und den Optimismus nachwachsender Generationen nicht mehr unnötig auf die Probe stellen. Familienpolitik kann sich daher heute nicht auf die Verbesserung der öffentlichen Kinderbetreuung konzentrieren, sondern muss die Veränderungen in der Arbeitswelt und arbeits(zeit)politische Vorhaben auf ihre langfristigen Folgewirkungen hin prüfen.

Bauer, Frank / Groß, Hermann / Lehmann, Klaudia / Munz, Eva (2004): Arbeitszeiten 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Berichte des ISO 70. Köln: ISO.

Bauer, Frank / Groß, Hermann / Munz, Eva / Sayin, / Sayin, Suna (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebsmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Berichte des ISO 67. Köln: ISO.

Birg, Herwig (2001): Die demographische Zeitenwende. Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa. München: Beck.

Dickmann, Nicola (2003): Demographischer Wandel – Geburtenraten im internationalen Vergleich. In: IW-Trends, Heft 1. Köln: Deutscher Instituts-Verlag, 45-57.

Esch, Karin / Stöbe-Blossey, Sybille (2002): Kinderbetreuung: Ganztags für alle? Differenzierte Arbeitszeiten erfordern flexible Angebote. IAT-Report, 9. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

European Commission (2003): Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Flüter-Hoffmann, Christiane / Solbrig, Jörn (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: IW-Trends, Heft 4, Köln: Deutscher Instituts-Verlag, 1-18.

Kontakt:

Dr. Kerstin Jürgens, Institut für Soziologie, Universität Hannover

Tel: 0511-762-5780; <http://www.kerstin-juergens.de>

