

# Inhalt

Vorwort	9
1 Einleitung	10
2 Ausgangslage	20
2.1 Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit Kindern: empirische Befunde	20
2.1.1 Umfang und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung	21
2.1.2 Elternzeit und Erziehungsurlaub als Teil der Erwerbsbiographie	24
2.2 Sozialstaatliche Steuerung der Frauenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik: zum Politikregime der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit	29
2.2.1 Neujustierung von Erwerbs- und Familienarbeit durch Arbeitszeitpolitik: gesetzliche Regelungen ab 2001	32
2.2.2 Das deutsche Vereinbarkeitsmodell im Kontext der Wohlfahrtsstaatsforschung: Entwickelt sich ein neues Paradigma?	37
3 Stand der Forschung	41
3.1 Ergebnisse der Arbeitszeitforschung	41
3.2 Befunde über familienorientierte Arbeitszeitregelungen in der betrieblichen Praxis	45
4 Forschungskonzeption der Untersuchung	50
4.1 Zielsetzungen und Fragestellungen der Studie	50
4.2 Theoretisch-analytischer Bezugsrahmen	54
4.2.1 Zur Bedeutung von sozialer Praxis und Habitus	54
4.2.2 Geschlecht als Prozess- und Strukturkategorie	60
5 Methodisches Verfahren und methodologische Implikationen	64
5.1 Qualitativer Forschungszugang und Erhebung	64

5.2	Struktur der Untersuchungssamples	73
5.2.1	Auswahl und Charakteristika der Befragten- gruppen	73
5.2.2	Auswahl und Charakteristika der Unternehmen	74
5.3	Auswertungsverfahren und Fallauswahl	76
5.4	Geltungsbereich	82
5.5	Zur Präsentation der Forschungsergebnisse	83
6	Fallauswertungen	85
6.1	Vorbemerkung zu den Fallauswertungen	85
6.2	Franz-Xaver Schmidt: „Wir Leiter von operativen Einheiten, im Kampfgetümmel des Marktes, begrüßen eine familienfreundliche Politik, (...) auf der anderen Seite schneiden wir uns damit unsere eigene Kehle durch.“	87
6.2.1	Teilzeitumsetzung im Betrieb: „Es ist wie ein intellektuelles Abmagern des Systems.“	88
6.2.2	Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Wenn man sozusagen seine Seele dem Teufel verschreibt, dann blendet man das einfach aus.“	101
6.2.3	Zusammenfassung	109
6.3	Julia Bassi: „Mache es ihnen vor, und dann sehen sie auch: Ist ja sozusagen eine Selbstverständlichkeit.“	112
6.3.1	Die eigene Erfahrung als berufstätige Mutter: „Also, ich habe nicht das Gefühl, dass es irgendwo etwas war, was einer besonderen Thematisierung bedurfte.“	113
6.3.2	Teilzeitumsetzung im Betrieb: „Wir (lassen) in diesem Bereich hier den Frauen, würde ich sagen, absolute Freiheit.“	117
6.3.2.1	Mitarbeiterinnen	117
6.3.2.2	Teilzeit in Führungspositionen: „Also dass man auf Hauptabteilungsleiter-Ebene jemandem eine Vier-Tage-Woche zuspricht, das hat mich eigentlich überrascht.“	123
6.3.3	Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Und das würde dann so, dass man halt seine Kinder selber zur Schule bringen kann.“	128

6.3.4 Zusammenfassung	139
6.4 Bernd Naumann: „Ich traue mich manchmal als Betriebsrat (...) gar nicht zu erzählen, was wir, auf welcher Insel wir hier eigentlich leben.“	142
6.4.1 Bernd Naumanns Perspektive: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie	143
6.4.2 Teilzeitemsetzung im Betrieb	152
6.4.2.1 Teilzeitemsetzung, Qualifikation und Hierarchisierung: „Wir haben hier nicht nur Führungskräfte, wir müssen auch Indianer haben, nicht nur Häuptlinge.“	159
6.4.3 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Ich bin vom Staate Nimm sagen manche ja, aber das funktioniert nicht.“	166
6.4.4 Zusammenfassung	176
6.5 Caroline Stein: „Also, man soll ja nie aufhören zu träumen. Ich wäre ja froh, wenn wir überhaupt mal einen weiblichen Vorstand hätten.“	179
6.5.1 Teilzeitemsetzung im Betrieb	180
6.5.1.1 Die eigene gesellschaftskritische Perspektive: „Prinzipiell gibt es nichts, wo ich mir das nicht vorstellen könnte.“	180
6.5.1.2 Unternehmenshandeln und die Rolle des Betriebrats: „Und es haben sich alle im Unternehmen irgendwie arrangiert.“	184
6.5.1.3 Teilzeitausschreibung im Unternehmen: „Also wir achten schon sehr deutlich darauf, wie Stellen ausgeschrieben werden.“	193
6.5.2 Zwischenfazit	194
6.5.3 Das eigene Arbeits- und Lebensmodell: „Ich habe auch den unglaublichen Vorteil, dass ich einen Mann zu Hause habe, der auch zu Hause arbeitet.“	196
6.5.4 Zusammenfassung	205
7 Typisierung und Zusammenfassung der Ergebnisse	208
7.1 Typenbildung auf der Ebene von Umgangsmustern	209

7.1.1	Typus A: Verfangen zwischen Teilzeitwünschen und männlich konnotierter Identitätsabsicherung im Kontext betrieblicher Allzeitverfügbarkeit	212
7.1.2	Typus B: Fürsorgearbeit als Karrierebruch – Teilhabe an Macht über Orientierung am dominanten Arbeitszeitmodell als Karriere-Korrektiv	216
7.1.3	Typus C: Das Einflechten des Anderen – Fürsorge zwischen Wünschen nach Anerkennung und hegemonialen Arbeitszeitmodellen	218
7.1.4	Typus D: Anerkennung von Fürsorgearbeit als Utopie – Entgrenzte Arbeitszeit zur Partizipation an Macht innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt	230
7.2	Zusammenfassung der fallübergreifenden Ergebnisse	233
7.2.1	Fallübergreifende Ergebnisse im kollektiven Kontext	233
7.2.2	Konzeptioneller und methodischer Ertrag der Ergebnisse	242
7.3	Schlussbemerkung und rechtspolitischer Ausblick	245
8	Anhang	251
	Transkriptionszeichen	251
	Interviewleitfaden	252
	Literatur	255