

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

Familienpolitik

Anja Steinbach

MUTTER, VATER, KIND:
WAS HEISST FAMILIE HEUTE?

Martin Bujard

WIE PASST DAS ZUSAMMEN?
FAMILIENLEITBILDER
JUNGER MENSCHEN UND
PARTEIPOSITIONEN ZUR
FAMILIENPOLITIK

Irene Gerlach

FAMILIENPOLITIK IN DER
BUNDESREPUBLIK:
KLEINE POLITIKFELDGESCHICHTE

Sabine Hübgen

ARMUTSRISIKO
ALLEINERZIEHEND

Janine Bernhardt

GESCHLECHTER-
(UN)GERECHTIGKEIT:
ZUR VEREINBARKEIT VON
FAMILIE UND BERUF

Nicole Beste-Fopma · Volker Baisch

WETTBEWERBSVORTEIL
FAMILIENBEWUSSTSEIN.
„FAMILIENPOLITIK“ VON
UNTERNEHMEN

APuZ

ZEITSCHRIFT DER BUNDESZENTRALE
FÜR POLITISCHE BILDUNG

Beilage zur Wochenzeitung Das **Parlament**

Familienpolitik

APuZ 30–31/2017

ANJA STEINBACH

MUTTER, VATER, KIND:

WAS HEISST FAMILIE HEUTE?

Wie wird Familie heute gelebt? Tatsächlich ist die große Vielfalt an Familienformen kein neues Phänomen. Der Unterschied zu früheren Zeiten ist, dass die Diversität heute zu großen Teilen auf freiwilligen Entscheidungen beruht, nicht auf gesellschaftlichen Zwängen.

Seite 04–08

MARTIN BUJARD

WIE PASST DAS ZUSAMMEN?

FAMILIENLEITBILDER JUNGER MENSCHEN

UND PARTEIPOSITIONEN ZUR

FAMILIENPOLITIK

In den vergangenen Jahren hat sich familienpolitisch viel getan. Wird das Reformtempo beibehalten? Wo unterscheiden sich die Parteiprogramme zur Wahl? Und wie gut passen die familienpolitischen Leitbilder der Parteien zu denen der jungen Eltern?

Seite 09–15

IRENE GERLACH

FAMILIENPOLITIK IN DER BUNDESREPUBLIK:

KLEINE POLITIKFELDGESCHICHTE

Die deutsche Familienpolitik hat sich in den vergangenen Jahrzehnten so massiv verändert, dass insbesondere für die Politik seit der Jahrtausendwende von einem Paradigmenwechsel die Rede ist. Welche Zäsuren sind erkennbar? Was sind die Treiber des Wandels?

Seite 16–21

SABINE HÜBGEN

ARMUTSRISIKO ALLEINERZIEHEND

In Deutschland leben rund 1,6 Millionen alleinerziehende Mütter und Väter mit minderjährigen Kindern. Rund ein Drittel davon ist von Armut bedroht. Was sind die Gründe dafür – und was kann unternommen werden, um das Armutsrisiko für sie zu mindern?

Seite 22–27

JANINE BERNHARDT

GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT:

ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Während sich viele Mütter mehr Teilhabe am Erwerbsleben wünschen, wollen viele Väter mehr Zeit für Familie haben. Die geschlechtsspezifische Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hat gravierende Folgen für Geschlechterungleichheiten im Lebensverlauf.

Seite 28–33

NICOLE BESTE-FOPMA · VOLKER BAISCH

WETTBEWERBSVORTEIL FAMILIENBEWUSSTSEIN.

„FAMILIENPOLITIK“ VON UNTERNEHMEN

Viele Unternehmen haben erkannt, dass familienbewusste Maßnahmen wichtige Instrumente sind, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Ein grundlegender Wandel hin zu einer gelebten familienbewussten Unternehmenskultur steht vielerorts aber noch aus.

Seite 34–38

EDITORIAL

Spätestens seit CDU und CSU Anfang Juli als letzte der im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien ihr Programm für die Bundestagswahl 2017 vorgelegt haben, ist klar, dass Familienpolitik eines der zentralen Wahlkampfthemen sein wird. Auch in den Programmen der anderen Parteien spielen Familien und ihre Förderung eine wichtige Rolle. Ein lange besonders umkämpfter Gegenstand wurde wiederum überraschend zügig aus der Diskussion genommen: Durch das jüngst verabschiedete „Gesetz zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts“ lässt sich zumindest mit diesem Thema kaum noch Wahlkampf führen.

Die Diskussion um die „Ehe für alle“ hat erneut gezeigt, wie emotional in Deutschland über die Definition von Familie gestritten wird und wie rasch dabei moralische Argumente ins Feld geführt werden. Das betrifft auch die „klassischen“ familienpolitischen Themen, die sich vor allem um Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung und Geschlechtergerechtigkeit drehen. Auch heute geraten Mütter und Väter immer wieder in Situationen, in denen sie sich für ihren Lebensstil rechtfertigen müssen, weil sie ihre Kinder vermeintlich „zu früh“ oder „viel zu spät“ betreuen lassen. Eine starke Meinung setzt dabei Elternschaft nicht voraus.

Familienpolitik kann und sollte Eltern ihren eigenen Wünschen gemäß unterstützen. Dass dies gelingen kann, zeigt die Einführung der Elternzeit vor zehn Jahren: Damals umstritten, gilt sie heute parteiübergreifend als Erfolg, auch wenn die Beteiligung der Väter nach wie vor weit hinter derjenigen der Mütter liegt. Dieses Beispiel verdeutlicht jedoch auch: Manche Bereiche entziehen sich politischer Regulierung und werden eher innerfamiliär sowie zwischen Eltern und ihren Arbeitgebern ausgehandelt.

Johannes Piepenbrink

ESSAY

MUTTER, VATER, KIND: WAS HEISST FAMILIE HEUTE?

Anja Steinbach

Die Frage danach, was Familie *heute* heißt, wird üblicherweise vor dem Hintergrund diskutiert, was Familie *früher* ausmachte. Dabei haben viele Menschen bestimmte Klischees von Familie im Kopf, die oft nicht zutreffen und deshalb zu verzerrten Einschätzungen der aktuellen Situation führen. So entspricht beispielsweise die Vorstellung, dass in der Vergangenheit mehrere Generationen harmonisch unter einem Dach zusammengewohnt und sich gegenseitig unterstützt haben, in keiner Weise der Realität, da die Lebenserwartung oft gar nicht ausreichte, um das Erwachsenenendasein der Kinder oder erst recht die eigenen Enkel erleben zu können. Die Familienwissenschaft verfügt mittlerweile jedoch über einen relativ guten Wissensstand zur sozialhistorischen Entwicklung von Familien, Familienleitbildern sowie Familienformen und diskutiert aktuelle Entwicklungen auf dieser Grundlage.

Zu den inzwischen weit geteilten Wissensbeständen gehört zum Beispiel die Erkenntnis, dass die mehrheitliche Realisierung des bürgerlichen Familienideals „Mutter, Vater, Kind“ (als verheiratetes heterosexuelles Elternpaar, das mit seinem biologischen Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt, wobei der Vater für das Einkommen und die Mutter für das Kind und den Haushalt sorgt) eine historische Ausnahmesituation in den 1950er und 1960er Jahren in westlichen Gesellschaften Europas und Nordamerikas war. In diesen zwei Jahrzehnten, die in der Familienforschung auch als „Golden Age of Marriage“ bezeichnet werden, konnte sich für einen sehr kurzen historischen Zeitraum ein bestimmtes Familienmodell durchsetzen, das seitdem als Hintergrundfolie dient, um heutige Familienformen zu beurteilen. Vergessen wird dabei, dass es (fast) alle Familienformen, die es heute gibt, eigentlich schon immer gegeben hat.

KERNELEMENTE EINER DEFINITION VON FAMILIE

Für eine Bestandsaufnahme von Familien und Familienformen – aktuell wie historisch – ist es zunächst notwendig, eine allgemeine Definition heranzuziehen, die uns eine Antwort auf die Frage gibt: Was ist eigentlich eine Familie? Zwar gibt es keine einheitliche Definition von Familie, aber im Wesentlichen sind es drei Kernelemente, die bestimmen, was Familien von nichtfamilialen Lebensformen unterscheidet.⁰¹

Erstens, die *biologisch-soziale Doppelnatur*: In allen Gesellschaften und zu allen Zeiten erfüllen und erfüllen Familien die biologische und soziale Reproduktions- und Sozialisationsfunktion. Dazu gehören Kindererziehung, gegenseitiger Schutz und Fürsorge sowie die Befriedigung emotional-expressiver Bedürfnisse der Familienmitglieder.

Zweitens, die *Generationendifferenzierung*: Zu einer Familie gehören mindestens zwei Generationen; sie kann aber natürlich auch aus drei oder vier Generationen bestehen. Die Bezeichnung „Kernfamilie“ wird für Eltern-Kind-Einheiten verwendet, während die Bezeichnung „Mehrgenerationen-Familie“ auch weitere Generationen wie Großeltern und Urgroßeltern einschließt.

Drittens, das *besondere Kooperations- und Solidaritätsverhältnis* zwischen ihren Mitgliedern: Familien sind charakterisiert durch eine spezifische Rollenstruktur. Die Rollen (Vater, Tochter, Enkel und so weiter) sind mit bestimmten normativen Erwartungen verbunden, die zwar zeit- und kulturabhängig variieren können, aber immer eigene Kooperations- und Solidaritätsbeziehungen zwischen den Familienmitgliedern definieren.

Mit anderen Worten: Familie ist da, wo (mindestens) eine Generationenbeziehung besteht, die ein besonderes Verbundenheitsgefühl

umfasst, und wo zwischen den Angehörigen verschiedener Generationen Leistungen füreinander erbracht werden. Die Ehe, das Zusammenleben und inzwischen auch die biologische Verbundenheit sind also keine ausschlaggebenden Kriterien mehr, um private Lebensformen als Familien zu bezeichnen, wenn sie auch sehr oft damit verbunden sind. Das heißt, neben der Kernfamilie (Mutter, Vater, Kind) mit verheirateten oder unverheirateten Eltern gelten als Familien auch Einelternfamilien, Stieffamilien, gleichgeschlechtliche Familien, Adoptivfamilien und Pflegefamilien. Alleinstehende und auch Paare ohne Kinder – egal ob verheiratet oder nicht – gelten entsprechend nicht als Familien, obwohl sie als Kinder ihrer Eltern, als Geschwister, als Tanten oder Onkel natürlich auch in familiäre Kontexte eingebunden sind.

FAMILIENFORMEN IM WANDEL

Sozialhistorische Untersuchungen zu Familien zeigen, dass es faktisch alle Familienformen, die wir heute kennen, auch schon vor einigen Hundert Jahren gab.⁰² So führten beispielsweise Heiratsbeschränkungen nicht nur zu erzwungener Kinderlosigkeit, sondern auch zu nichtehelichen Partnerschaften oder „wilden Ehen“ mit Kindern. Im 18. und 19. Jahrhundert waren also bei Weitem nicht alle Eltern miteinander verheiratet oder haben zusammengelebt. Auch Einelternfamilien, Stieffamilien und Pflegefamilien kamen häufig vor. Das lag vor allem an der geringen Lebenserwartung infolge von Hungersnöten, Seuchen, schlechter gesundheitlicher Versorgung, Unfällen und Kriegen. Aus ökonomischen Gründen, also um das Leben der Familie zu sichern, mussten verstorbene Partner und Partnerinnen oft relativ rasch ersetzt werden. Überhaupt waren Familienstrukturen lan-

ge Zeit mit der Produktionsweise verschiedener Bevölkerungsgruppen verbunden.⁰³

Der größte Unterschied zwischen historischen und aktuellen Familienformen ist daher nicht ihr Vorkommen, sondern dass die heutige familiäre Vielfalt zu großen Teilen auf freiwilligen Entscheidungen beruht. Nichteheliche Lebensgemeinschaften mit Kindern existieren nicht aufgrund von Heiratsbeschränkungen, sondern weil die Eltern nicht heiraten wollen. Einelternfamilien und Stieffamilien entstehen nur noch sehr selten, weil eines der Elternteile verstirbt, sondern sie entstehen infolge von Trennungen und Scheidungen beziehungsweise Folgepartnerschaften.

Hinzugekommen sind im Grunde nur zwei Familienformen, die es durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze und durch Entwicklungen in der Reproduktionsmedizin tatsächlich erst seit einigen Jahrzehnten gibt: Familien mit gleichgeschlechtlichen Eltern (sogenannte Regenbogenfamilien) und Familien mit Kindern, die durch künstliche Befruchtung gezeugt wurden (Inseminationsfamilien).

Kernfamilien, bei denen Mutter und Vater mit ihren leiblichen Kindern in einem gemeinsamen Haushalt leben, machen in Deutschland mit etwa 70 Prozent immer noch die Mehrheit aller Familien mit minderjährigen Kindern aus.⁰⁴ Weitere Familienformen mit substantiellen Anteilen sind Einelternfamilien mit etwa 15 Prozent und Stieffamilien mit etwa 14 Prozent. Adoptiv- und Pflegefamilien kommen im Vergleich dazu mit insgesamt etwa 0,4 Prozent sehr selten vor. Nur der Anteil von gleichgeschlechtlichen Familien ist mit weniger als 0,05 Prozent noch geringer.⁰⁵ Wie viele Inseminationsfamilien es in Deutschland gibt, ist nicht bekannt; Schätzungen gehen aber von einem Anteil von nicht mehr als etwa 0,01 Prozent aus.

01 Vgl. Rosemarie Nave-Herz, *Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde*, Weinheim–Basel 2013, S. 36 ff.

02 Vgl. dies., *Eine sozialhistorische Betrachtung der Entstehung und Verbreitung des bürgerlichen Familienideals in Deutschland*, in: Dorothea Christa Krüger/Holger Herma/Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen*, Weinheim–Basel 2013, S. 18–35; Heidi Rosenbaum, *Familienformen im historischen Wandel*, in: Anja Steinbach/Marina Hennig/Oliver Arránz Becker (Hrsg.), *Familie im Fokus der Wissenschaft*, Wiesbaden 2014, S. 19–39.

03 Vgl. Rüdiger Peuckert, *Familienformen im sozialen Wandel*, Wiesbaden 2012, S. 13.

04 Vgl. Anja Steinbach/Anne-Kristin Kuhnt/Markus Knüll, *Kern-, Eineltern- und Stieffamilien in Europa. Eine Analyse ihrer Häufigkeit und Einbindung in haushaltsübergreifende Strukturen*, in: *Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung* 2/2015, www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/duisburger_beitr%C3%A4ge.pdf.

05 Vgl. Bernd Eggen/Marina Rupp, *Gleichgeschlechtliche Paare und ihre Kinder: Hintergrundinformationen zur Entwicklung gleichgeschlechtlicher Lebensformen in Deutschland*, in: *Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 7/2010*, S. 22–37.

Betrachtet man die Familienformen in Deutschland, so fallen auch über 25 Jahre nach der Wiedervereinigung erhebliche Unterschiede zwischen den „alten“ und den „neuen“ Bundesländern auf:⁰⁶ Während in Westdeutschland immer noch eine sehr starke Kopplung von Heirat und Familiengründung besteht, ist dies in Ostdeutschland nicht der Fall. Dennoch sind auch in Westdeutschland immerhin ein Drittel der Frauen bei Geburt des ersten Kindes nicht verheiratet. In Ostdeutschland sind es jedoch mehr als die Hälfte. Zwar heiraten Mütter in beiden Landesteilen im Familienentwicklungsprozess oft noch zu einem späteren Zeitpunkt, wenn zum Beispiel ein zweites Kind geboren wird, aber die ehelich geregelte Lebensgemeinschaft mit Kind hat in Deutschland zumindest ihre normative Monopolstellung eindeutig eingebüßt. Da die Trennungswahrscheinlichkeit ostdeutscher Mütter und Väter höher ist als diejenige westdeutscher Eltern, finden wir im Osten auch einen geringeren Anteil an Kernfamilien und einen höheren Anteil an Eineltern- und Stieffamilien.⁰⁷

URSACHEN DER VERÄNDERUNGEN

Obwohl das bürgerliche Familienideal eines verheirateten Elternpaares, das mit seinen leiblichen Kindern gemeinsam lebt und wirtschaftet, immer noch das vorherrschende Leitbild für Familien in Deutschland ist,⁰⁸ zeigen die empirischen Befunde also, dass es inzwischen eine relativ große Diversität gelebter Familienmodelle gibt. Die Gründe für die in den vergangenen Jahrzehnten zu beobachtende Pluralisierung der Lebens- und Familienformen sind vielfältig.⁰⁹ Sie sollen hier nur kurz skizziert werden.

06 Vgl. Sonja Bastin/Michaela Kreyenfeld/Christine Schnor, Diversität von Familienformen in Ost- und Westdeutschland, in: Krüger/Herma/Schierbaum (Anm. 2), S. 126–145.

07 Vgl. Anja Steinbach, Stieffamilien in Deutschland. Ergebnisse des „Generations and Gender Survey“ 2005, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 33/2008, S. 153–180.

08 Vgl. Norbert F. Schneider/Sabine Diabaté/Kerstin Ruckdeschel, Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben, Opladen–Berlin–Toronto 2015. Siehe hierzu auch den Beitrag von Martin Bujard in dieser Ausgabe (Anm. d. Red.).

09 Vgl. Anne-Kristin Kuhnt/Anja Steinbach, Diversität von Familie in Deutschland, in: Steinbach/Hennig/Arranz Becker (Anm. 2), S. 41–70.

Für die Betrachtung der familialen Vielfalt ist insbesondere die Lebensverlaufsperspektive relevant. So verweist beispielsweise die sogenannte Individualisierungsthese darauf, dass der Lebensverlauf offener und gestaltbarer geworden ist und eine Aufweichung des traditionellen Familienzyklus zur Folge hatte. Dennoch agieren Menschen natürlich nicht vollkommen losgelöst von vorgegebenen Strukturen. Während jedoch in der Vergangenheit normative und institutionelle Bindungen die Handlungsoptionen des Einzelnen stark beschränkt haben, bestimmen und regulieren heute andere Zwänge das Leben – etwa die des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.

Als Folge der individualisierten Lebensumstände und gestiegenen Gestaltungsmöglichkeiten haben sich dabei vor allem die Biografien von Frauen verändert. Insbesondere die als Bildungsexpansion beschriebenen Veränderungen im Bildungs- und Qualifikationsniveau haben die Erwerbsbeteiligung von Frauen befördert und ihnen größere finanzielle Unabhängigkeit ermöglicht. Dieser wichtige Faktor fortschreitender Modernisierung hat sich auch auf die Familienformen ausgewirkt. Mit steigendem Wohlstand gehen außerdem demografische Entwicklungen wie sinkende Heirats- und Geburtenziffern sowie steigende Scheidungshäufigkeiten einher, die verstärkt zu Abweichungen vom institutionellen Lebenslauf und damit zu mehr Vielfalt in den familialen Verlaufsmustern führen.

Zusammengefasst können die Veränderungen im Bereich der Familie also einerseits als Befreiung aus traditionellen Werte-, Handlungs- und Rollenmustern gesehen werden, die mit einem Bedeutungsverlust beziehungsweise Bedeutungswandel von Familie einhergehen. Andererseits sind diese Entwicklungen auch als angepasste Handlungsstrategien von Familien und ihren Mitgliedern an veränderte Bedingungen und Strukturen in modernen Gesellschaften zu interpretieren. Die unterschiedlichen Strategien, familiale Funktionen zu erfüllen, führen dann auf der Makroebene zu einer messbaren Diversifizierung von Familienformen.

HERAUSFORDERUNGEN FÜR FAMILIEN

Wie skizziert, bedarf es flexibler Reaktionsmuster und Organisationsformen von Familien, um den gegenwärtigen gesellschaftlichen

Anforderungen und individuellen Wünschen gerecht zu werden, auch wenn diese im Vergleich zur klassischen Organisationsform von Familie teilweise prekärer ausfallen. Zu nennen sind hier beispielsweise die zunehmenden Anforderungen an die Mobilität in Ausbildung und Beruf, aber auch die Herausforderungen, die sich ergeben, wenn beide Eltern (voll) berufstätig und Kinder zu versorgen sind. Darüber hinaus führen Trennungen und Scheidungen nicht nur zu einer höheren Komplexität familialer Gebilde, oft sogar über mehrere Haushalte hinweg, sondern haben nicht selten zur Folge, dass Alleinerziehende in eine ökonomische Notlage kommen.¹⁰ Auch werden immer öfter rechtliche Regelungen infrage gestellt, insbesondere wenn es um Familien geht, in denen biologische und soziale Elternschaft nicht übereinstimmen – wie es etwa bei Stieffamilien, gleichgeschlechtlichen und Inseminationsfamilien der Fall ist.

Die Fragen, die also im Mittelpunkt des Interesses der aktuellen Familienforschung stehen, sind: Was leistet Familie in modernen Gesellschaften? Können die Familien den Anforderungen überhaupt noch gerecht werden? Oder genauer: Unter welchen Bedingungen erfüllen Familien ihre Funktionen? Die inhaltlichen Schwerpunkte der aktuellen Familienforschung sind entsprechend vielgestaltig.¹¹ Neben die klassischen Themen – beispielsweise wie Familien entstehen und was sie zusammenhält (Fertilitätsverhalten, Sozialisationspraktiken, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Beziehungen zwischen den Generationen) – treten aktuell Themen wie Familie und Mobilität, Migrantenfamilien, Familienbeziehungen über Haushaltsgrenzen hinweg oder Familie im Alter. Die Wissenschaft wird damit dem doppelten Anspruch gerecht, den Erkenntnisgewinn in bewährten Feldern voranzutreiben und gleichzeitig neue Entwicklungen in den Blick zu nehmen.

Eine der größten Herausforderungen moderner Gesellschaften mit weitreichenden Auswir-

kungen auf die familialen Strukturen wie auch auf die Ausgestaltung des Familienlebens ist dabei die Gleichstellung von Männern und Frauen beziehungsweise von Vätern und Müttern.¹² Noch ist die Arbeitsteilung der meisten Paare „traditionell“ organisiert – mit verschiedenen Folgen für beide Geschlechter. Solange Väter vorrangig für die Erwerbsarbeit und die ökonomische Absicherung der Familie verantwortlich sind, während Mütter den überwiegenden Teil der Haus- und Familienarbeit übernehmen, verlieren Mütter nach einer Trennung ihre ökonomische Basis und Väter ihre Kinder.

Sozialpolitisch wie auch familienpolitisch sollten Anreize geschaffen werden, dass Frauen und Männer auch nach der Geburt eines Kindes in gleichberechtigten Partnerschaften leben, in denen nicht nur Mütter einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, sondern auch Männer in größerem Ausmaß die Chance haben, eine aktive Vaterrolle zu übernehmen. Anreize dagegen, die das Ernährermodell befördern, wie zum Beispiel das Ehegattensplitting, welches bei zunehmendem Anteil von nichtehelichen Lebensgemeinschaften mit Kindern auch gar keine Familienförderung, sondern eine Eheförderung darstellt, wirken in entgegengesetzter Richtung.

Gerade in Trennungs- und Scheidungsfamilien spielt die Arbeitsteilung, die praktiziert wurde, als die Familie noch intakt war, eine große Rolle für die Ausgestaltung der Beziehungen danach. Im Gegensatz zu früher, wo Eineltern- und Stieffamilien vornehmlich durch Verwitwung zustande kamen, sind sie heute fast ausschließlich auf Trennungen oder Scheidungen zurückzuführen. Das heißt, dass im Prinzip beide leiblichen Elternteile – auch wenn sie sich getrennt und neue Partner haben – für das Kind verfügbar sind. Die Komplexität von Familien ist dadurch stark gestiegen.

Unter der Bedingung, dass in Kernfamilien vornehmlich Mütter Erziehungsarbeit leisten, sind sie allerdings auch nach einer Trennung oder Scheidung überwiegend für die Kinder verantwortlich, was nicht selten zu Überforderung und Armut führt. Gleichzeitig verlieren Väter oft den Kontakt zu ihren Kindern, was für beide Seiten von Nachteil ist. In dem Maße, in dem sich aber Väter in Kernfamilien stärker engagieren, können

10 Siehe hierzu auch den Beitrag von Sabine Hübgen in dieser Ausgabe (Anm. d. Red.).

11 Vgl. Anette Eva Fasang/Johannes Huinink/Matthias Pollmann-Schult, Aktuelle Entwicklungen in der deutschen Familiensoziologie: Theorien, Daten, Methoden, in: Zeitschrift für Familienforschung 28/2016, S. 112–143; Paul Bernhard Hill/Johannes Kopp, Handbuch Familiensoziologie, Wiesbaden 2015; Steinbach/Hennig/Arránz Becker (Anm. 2).

12 Siehe hierzu auch den Beitrag von Janine Bernhardt in dieser Ausgabe (Anm. d. Red.).

und wollen sie auch nach einer Trennung oder Scheidung für ihre Kinder da sein, was die Mütter sowohl finanziell als auch in anderer Hinsicht entlastet und dazu führt, dass weder die Kinder ihre Väter noch die Väter ihre Kinder verlieren.

Ein neues zukunftssträchtiges Familienmodell nach Trennung oder Scheidung ist deshalb das Wechselmodell, bei dem die Kinder nicht nur alle zwei Wochen das Wochenende mit dem sogenannten externen Elternteil – fast ausnahmslos Väter – verbringen, sondern sich in beiden Haushalten der Eltern etwa gleich oft aufhalten. Für Mütter und Väter, die Erwerbs- und Familienarbeit vor einer Trennung oder Scheidung gleichberechtigt geteilt haben, scheint dies eine Möglichkeit zu sein, auch danach zufriedenstellend in beide Bereiche involviert zu sein. Erste empirische Ergebnisse weisen darauf hin, dass sowohl Kinder als auch Eltern im Fall einer Trennung oder Scheidung von einem solchen Modell profitieren. Da sich bislang nur relativ wenige Familien für diese Regelung entschieden haben, ist der Forschungsbedarf groß. Doch es zeigt sich hieran, welche Richtung die Entwicklung gleichberechtigter Partnerschaften nehmen könnte und auch, wo der Bedarf hinsichtlich familienrechtlicher und familienpolitischer Regelungen künftig liegen wird.

FAZIT

Halten wir abschließend fest: Familiäre Komplexität ist kein neues Phänomen. Abgesehen von einer historischen Ausnahmesituation in den 1950er und 1960er Jahren, in der das bürgerliche Familienideal des verheirateten Ehepaars mit leiblichen Kindern und klarer Rollendefinition der Eltern von einer Mehrheit der Bevölkerung gelebt wurde, gab es schon immer eine große Vielfalt an Familienformen. Aktuelle Entwicklungen unterscheiden sich allerdings insofern, als die Wahl der Lebens- und Familienform inzwischen freier ist von ökonomischen und sozialen Zwängen. Entsprechend lassen sich die Veränderungen der familialen Strukturen und Beziehungen einerseits als Reaktion auf die veränderten gesellschaftlichen Anforderungen interpretieren, andererseits als Ausdruck individueller Präferenzen. Familie ist flexibler geworden, muss aber auch flexibler sein.

Da sich traditionelle Vorstellungen üblicherweise nur sehr langsam auflösen, dauern solche

Anpassungsprozesse relativ lang. Dies ist oft mit großen Unsicherheiten verbunden, und es treten regelmäßig Kritiker dieser Entwicklung auf den Plan, die von der „Krise“ oder gar der „Auflösung“ der Familie sprechen. Sie liegen damit jedoch falsch: Familiäre Beziehungen sind auch heute noch für die allermeisten Menschen die wichtigsten Beziehungen überhaupt, und zwar über das gesamte Leben hinweg. Der familialen Solidarität haben die komplexeren Strukturen bislang keinen Abbruch getan, auch wenn die Situation für Einzeltern- und Stieffamilien prekärer ist als für Kernfamilien.

Familien meistern die Herausforderungen, vor die sie in modernen Gesellschaften gestellt werden, überwiegend sehr erfolgreich. Allerdings brauchen sie dafür Unterstützung. Eine der wichtigsten Aufgaben sollte dabei sein, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu stärken, damit Kinder von engen Beziehungen zu Müttern und zu Vätern profitieren und beide Elternteile sowohl ihre ökonomische Unabhängigkeit als auch langfristig erfüllende Beziehungen zu ihren Kindern erhalten können.

ANJA STEINBACH

ist Professorin am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Ihre Schwerpunkte sind Familien- und Migrationssoziologie.

anja.steinbach@uni-due.de

www.uni-due.de/soziologie/steinbach.php

WIE PASST DAS ZUSAMMEN?

Familienleitbilder junger Menschen und Parteipositionen zur Familienpolitik

Martin Bujard

„Deutschland ist nicht familienfreundlich.“⁰¹ Diese Einschätzung aus dem Jahr 2005 teilten damals die meisten Personen aus Forschung und Medien – und viele Eltern. Es gab in Westdeutschland kaum Kitaplätze und ganztägige Schulangebote, zusammen mit dem dreijährigen Erziehungsurlaub und dem Ehegattensplitting wurden viele Mütter für mehrere Jahre aus dem Arbeitsmarkt gedrängt. Vollzeit berufstätige Mütter kleiner Kinder wurden nicht selten als „Rabenmutter“ tituiert. Von „Vätermonaten“ sprach noch kein Mensch. Eltern erlebten die „strukturelle Rücksichtslosigkeit“⁰² des Arbeitsmarktes gegenüber Familien.

Zwölf Jahre später empfindet es die junge Generation als normal, wenn Mütter von kleinen Kindern arbeiten und auch Väter Elternzeit nehmen. Immer mehr Kleinkinder gehen in Kitas, trotz der Verdreifachung von Kitaplätzen in den zurückliegenden zehn Jahren in Westdeutschland ist die Nachfrage der Eltern vielerorts immer noch größer. Bei vielen Betrieben steht angesichts des angehenden Fachkräftemangels Familienfreundlichkeit auf der Agenda. Auch in den Medien wird statt über den Niedergang der Familie über den leichten Anstieg der Geburtenrate berichtet.

Die Familienpolitik, aber auch die Einstellungen zu Rollen von Müttern und Vätern haben sich grundlegend verändert. Allerdings ist dieser epochale Wandel vom Allein- beziehungsweise Zuverdienermodell zum Zweiverdienermodell noch in vollem Gange.⁰³ Dies zeigt sich auch an einigen grundsätzlichen Widersprüchen: So wird von Müttern zwar ökonomische Unabhängigkeit erwartet, jedoch sind deren Einkommen und Rentenansprüche weitaus geringer als die von Vätern.⁰⁴ Viele Väter wiederum wünschen sich eine intensivere Rolle in der Fürsorge der Kinder, arbeiten im Durchschnitt aber sogar noch mehr als

kinderlose Männer.⁰⁵ Gleichzeitig unterstützt die Politik die Betreuung von Kleinkindern, gibt aber durch das Ehegattensplitting auch Anreize zur traditionellen Arbeitsteilung.⁰⁶

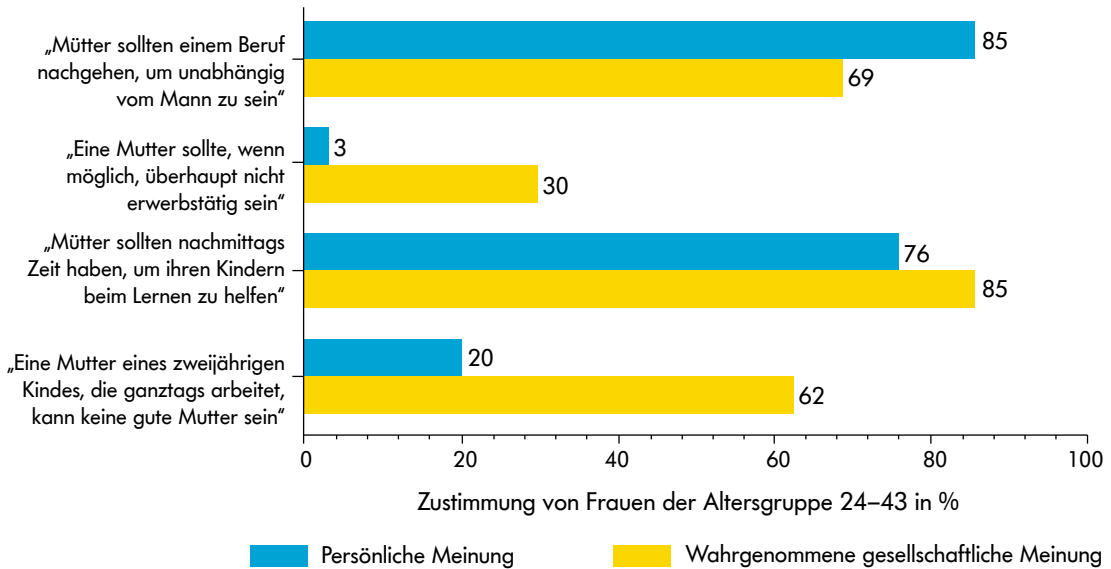
Diese Entwicklung führt dazu, dass Familienpolitik eine zunehmend wichtige Rolle bei Wahlen spielt. Möglicherweise befindet sie sich gegenwärtig in einer entscheidenden Phase. Wird das Reformtempo der vergangenen Jahre beibehalten? Wo unterscheiden sich die Parteiprogramme zur Bundestagswahl 2017? Wie gut passen die familienpolitischen Leitbilder der Parteien zu denen der jungen Eltern?

LEITBILDER DER JUNGEN GENERATION

Viele familienpolitische Maßnahmen betreffen vor allem die junge Generation, also Frauen und Männer im Alter von etwa 20 bis 45 Jahren, die bereits kleine Kinder haben oder potenzielle Eltern der nächsten Jahre sind. Da diese Generation deutlich egalitäre Einstellungen als frühere Generationen aufweist, lohnt sich ein Blick auf aktuelle empirische Daten. Hierzu werden Befunde aus der zweiten Welle des Familienleitbildsurveys des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung gezeigt, die sich auf die Jahrgänge 1973 bis 1992 beziehen, was im Befragungsjahr 2016 der Altersgruppe von 24 bis 43 Jahren entspricht.

Um Familienleitbilder der jungen Generation zu verstehen, unterscheiden wir zwischen persönlichen Einstellungen und der wahrgenommenen gesellschaftlichen Meinung zum Thema Familie – beides kann sehr unterschiedlich sein.⁰⁷ Zum einen können Generationenunterschiede zutage treten, da die Befragten jünger sind als ein Großteil der Gesellschaft. Zum anderen können gesellschaftliche Widersprüche und Fehlwahrnehmungen aufgedeckt werden.

Abbildung 1: Mütterleitbilder: Diskrepanz zwischen persönlicher und gesellschaftlicher Meinung



Quelle: Familienleitbilder in Deutschland, 2. Welle 2016, gewichtet, eigene Berechnungen.

Die Mütterleitbilder zeigen eine Widersprüchlichkeit (Abbildung 1), die auf eine große Unsicherheit bezüglich der vermeintlich richtigen Lebensmodelle von Müttern schließen lässt. Vor einigen Jahren haben Kampfbegriffe wie „Rabenmutter“ und „Heimchen am Herd“ eine in anderen Ländern kaum vorstellbare Debatte geprägt, bei der verschiedene Lebensmodelle von Müttern diskreditiert wurden. Entsprechend stimmt die Mehrheit der Frauen sowohl der Auffassung zu, dass eine Mutter berufstätig und unabhängig vom Mann sein sollte, als auch der Anforderung, dass sie nachmittags ihren Kindern beim Lernen helfen sollte. Allerdings ist beides gleichzeitig kaum zu leisten, was auf enorm

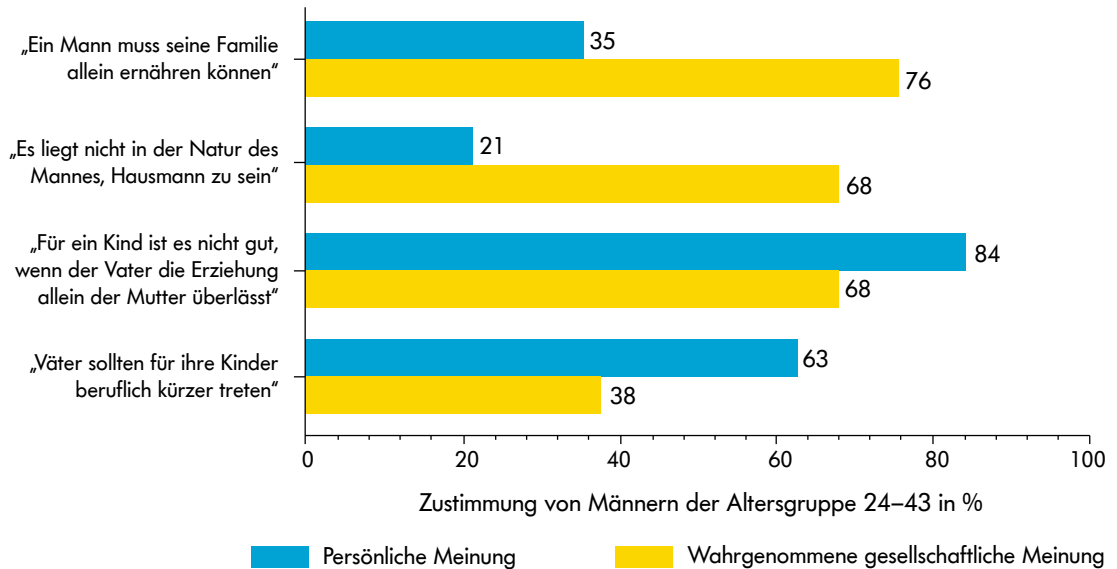
hohe Ansprüche an die Mütter und eine dadurch bedingte Zerrissenheit hinweist. In der jungen Frauengeneration ist der „Rabenmutter“-Vorwurf etwas verstummt; nur eine von 30 jungen Frauen spricht sich für eine dauerhafte Hausfrauenrolle aus, und nur jede Fünfte bewertet es negativ, wenn die Mutter eines Kleinkindes Vollzeit arbeitet. Allerdings nehmen 62 Prozent der jungen Frauen eine Stigmatisierung von vollzeiterwerbstätigen Müttern wahr.

Die Väterleitbilder der jungen Männer zeigen, dass die meisten egalitäre Vorstellungen haben und eine Rolle als aktiver Vater gutheißen (Abbildung 2). Nur eine Minderheit sieht Männer als Ernährer und lehnt umfassende Hausarbeit ab. Die gesellschaftliche Meinung zu diesem Thema empfinden sie jedoch als ganz anders. Bemerkenswert ist, dass fast zwei Drittel der Männer der Meinung sind, „Väter sollten für ihre Kinder beruflich kürzer treten“. Dabei haben diese Männer zugleich den Eindruck, dass sie damit gesellschaftlich in der Minderheit sind.

Da es zwischen den Arbeitszeiten, die in Westdeutschland oft traditionellen Mustern entsprechen, und den überwiegend egalitären Leitbildern eine große Diskrepanz gibt, wurde in der zweiten Welle des Familienleitbildsveys die Frage nach der idealen Arbeitszeit für Eltern eines Kleinkindes gestellt. Hierbei zeigt sich, dass westdeutsche Frauen überwiegend Teilzeitarbeit im Bereich ei-

01 Malte Ristau, Der ökonomische Charme der Familie, in: APuZ 23–24/2005, S. 16–22, hier S. 16.
 02 Franz-Xaver Kaufmann, Zukunft der Familie im vereinten Deutschland, München 1995, S. 132ff.
 03 Vgl. Gøsta Esping-Andersen, The Incomplete Revolution, Cambridge 2009.
 04 Vgl. OECD, Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, Paris 2016. Siehe hierzu auch den Beitrag von Janine Bernhardt in dieser Ausgabe (Anm. d. Red.)
 05 Vgl. Martin Bujard/Lars Schwebel, Väter zwischen Wunsch und Realität, in: Gesellschaft, Wirtschaft, Politik 2/2015, S. 211–224.
 06 Vgl. Holger Bonin et al., Zentrale Resultate der Gesamtevaluation familienbezogener Leistungen, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-Wochenbericht 40/2013.
 07 Vgl. Norbert F. Schneider/Sabine Diabaté/Kerstin Ruckdeschel (Hrsg.), Familienleitbilder in Deutschland, Opladen 2015.

Abbildung 2: Väterleitbilder: Diskrepanz zwischen persönlicher und gesellschaftlicher Meinung



Quelle: Familienleitbilder in Deutschland, 2. Welle 2016, gewichtet, eigene Berechnungen.

ner halben Stelle präferieren, nur jede Zwanzigste hält Vollzeit für ideal, und nur jede Sechste befürwortet es, gar nicht zu arbeiten (Abbildung 3). Ostdeutsche Frauen sprechen sich dagegen überwiegend für vollzeitnahe Teilzeit aus.

Die ideale Arbeitszeit für Väter, die mit ihrer Partnerin und einem zweijährigen Kind zusammenleben, relativiert die oben genannten Befunde zu den Väterleitbildern deutlich. Während allgemein befragt fast zwei Drittel bereit waren, beruflich für die Kinder kürzer zu treten, halten es bei genauer Nachfrage nur 23 Prozent der westdeutschen und 30 Prozent der ostdeutschen Männer für ideal, (vollzeitnah) in Teilzeit zu arbeiten. Die überwältigende Mehrheit präferiert nach wie vor einen Vollzeitjob, wenn ein Kleinkind zuhause ist. Hier ist zu betonen, dass sich die Antworten zwischen den Geschlechtern kaum unterscheiden.

Die skizzierten Familienleitbilder zeigen, dass in der jungen Generation Deutschlands das Hausfrauenmodell einerseits nur noch von einer kleinen Minderheit als ideal angesehen wird, dass andererseits aber auch nur eine Minderheit eine rechnerische Gleichheit in Erwerbs- und Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern bevorzugt. Fast alle befürworten ein flexibles Zweiverdienermodell, wobei die meisten Frauen zunächst Teilzeit und mit zunehmendem Alter der Kinder Vollzeit beziehungsweise vollzeitnah

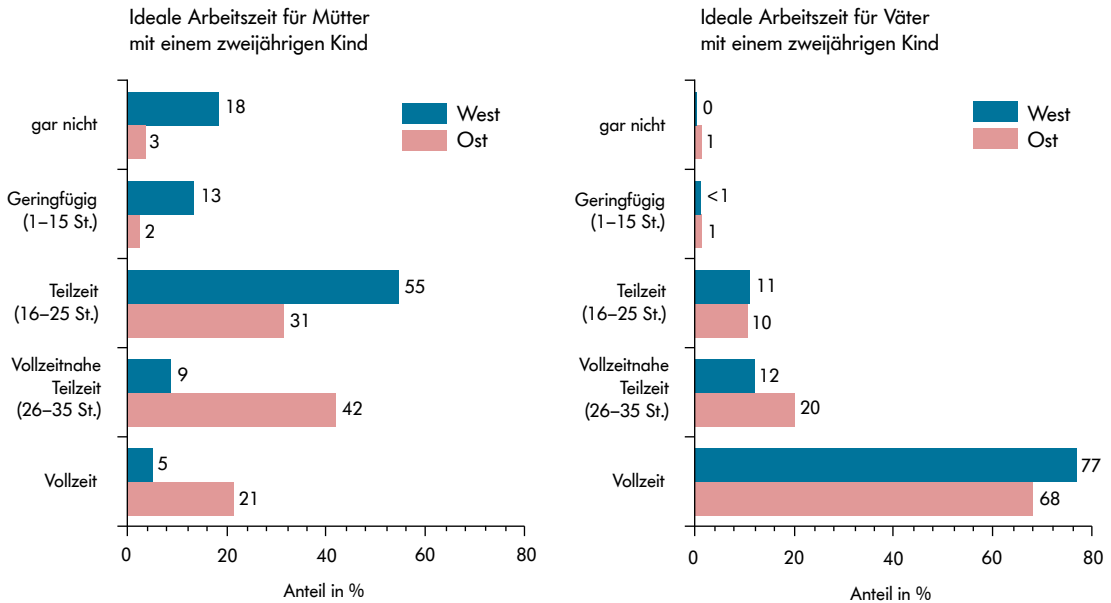
arbeiten wollen. Dies als „Zuverdienermodell“ zu bezeichnen, wäre unzutreffend, da nur wenige geringfügige Arbeitszeiten präferieren und der Begriff die Leistung von Müttern, die 20 oder 30 Stunden pro Woche arbeiten, diskreditiert. Für die meisten jungen Väter ist Teilzeit abschreckend im Hinblick auf ihre Rolle, ihren Verdienst und ihre Karriereaussichten. Trotzdem gibt es den deutlichen Wunsch nach einer aktiven Vaterrolle, der durch das Elterngeld nochmals verstärkt wurde. Der entsprechende Freiraum wird aber eher durch Verzicht auf Freizeit und Sport geschaffen.

PARTEIPOSITIONEN IM WAHLJAHR

Im Folgenden werden die familienpolitischen Positionen der CDU/CSU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke, FDP und AfD verglichen. Dabei stehen die Felder Kitas und Ganztagschulen, finanzielle Transfers, Zeitpolitik und Pflege sowie Familienrecht im Mittelpunkt.⁰⁸

⁰⁸ Grundlage der folgenden Ausführungen und Quellen der nicht anders gekennzeichneten Zitate sind die Wahlprogramme der Parteien sowie die dazugehörigen Entwürfe. Eine Übersicht über alle Programme findet sich auf der Themenseite der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg: www.bundestagswahl-bw.de/wahlprogramme_btwahl2017.html.

Abbildung 3: Einstellungen zur idealen Arbeitszeit für Eltern eines Kleinkindes



Quelle: Familienleitbilder in Deutschland, 2.Welle von 2016, gewichtet, eigene Berechnungen.

Kitas und Ganztagsbetreuung

Mit Ausnahme der AfD betonen alle betrachteten Parteien die Bedeutung von Kleinkindbetreuung für die frühkindliche Bildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die CDU verpflichtet sich dem Ziel, gemäß der steigenden Nachfrage die Zahl der Kitaplätze auszubauen. Auch die Qualität in Kitas wollen mehrere Parteien verbessern. Die Grünen fordern, in einem Bundesgesetz Qualitätsstandards festzulegen, die einen Betreuungsschlüssel von maximal vier Kindern unter drei Jahren und zehn älteren Kindern pro Erzieher oder Erzieherin umfassen. Der von der Linken geforderte Betreuungsschlüssel ist weitreichender und erlaubt maximal drei Kinder unter drei Jahren und acht ältere Kinder. Auch die SPD verspricht zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher. Eine Aufwertung des Erzieherberufes wollen SPD, Grüne und Linke, auch durch die Verbesserung der Ausbildung.

Differenzen gibt es vor allem bei der Finanzierung: SPD und Linke versprechen in ihren Wahlprogrammen gebührenfreie Bildung, die SPD fordert die schrittweise Abschaffung von Kitagebühren. Die CDU/CSU, die Grünen und die FDP sind gegen gebührenfreie Kitas, weil davon auch Besserverdienende profitieren würden. Die knappen Mittel sollten daher eher in die Qualität investiert werden.

Die AfD fordert, die Betreuung zuhause finanziell genauso zu unterstützen wie Kitas und Tagesmütter, da sich „Kinder unter drei Jahren (...) am wohlsten [fühlen], wenn sie durch die eigenen Eltern betreut werden“. Die FDP dagegen möchte die Finanzierung von Kitas und Schulen auf Bildungsgutscheine umstellen, um einen Qualitätswettbewerb zwischen öffentlichen und privaten Trägern zu forcieren. Einen Rechtsanspruch auf die Ganztagsbetreuung für Kita- und Schulkinder versprechen SPD und Grüne. Auch die CDU will einen Rechtsanspruch auf Betreuung für Kinder im Grundschulalter durchsetzen.

Finanzielle Transfers

Ein zentrales Thema im Bundestagswahlkampf 2017 ist das Ehegattensplitting, das verheiratete Paare steuerlich begünstigt. Während die Unionsparteien, AfD und die FDP dieses unverändert beibehalten und dafür den Kinderfreibetrag anheben möchten, verspricht die SPD die Einführung eines Familiensplittings, das ebenso für unverheiratete Paare gelten soll, um Familien mit Kindern und auch Alleinerziehende zu entlasten. Die Grünen setzen sich für eine Individualbesteuerung und eine Kindergrundsicherung ein, wobei sie wie die Sozialdemokraten ein Wahlrecht zwischen altem Ehegattensplitting und neuem Modell vorsehen. Die Linke kritisiert das

Ehegattensplitting am schärfsten und schlägt vor, es durch „familienfreundliche Steuermodelle“ zu ersetzen, wobei das Existenzminimum frei übertragbar bleiben soll.

Bei den finanziellen Transferleistungen für Kinder gibt es verschiedene Ansätze, neue einzuführen oder auch bestehende zu bündeln. Die SPD möchte ein nach Einkommen gestaffeltes Kindergeld einführen, wobei Kindergeld und Kinderzuschlag kombiniert werden sollen – Familien mit geringem Einkommen erhielten 393 Euro. Die Grünen schlagen als bedarfsdeckende Unterstützung für Alleinerziehende und geringverdienende Familien einen „Kindergeld-Bonus“ vor, der ohne Antragstellung ausgezahlt werden soll. Wie die Grünen spricht sich auch die Linke für eine Kindergrundsicherung aus und nennt dabei eine Leistungshöhe von 564 Euro. Als Zwischenschritt dahin möchte sie das Kindergeld von derzeit 192 Euro für das erste Kind auf 328 Euro für alle Kinder erhöhen. CDU und CSU versprechen eine Kindergelderhöhung um 25 Euro. Um mehr Familien zu einem Eigenheim zu verhelfen, stellt die CDU ein Baukindergeld von 1200 Euro pro Kind und Jahr und die SPD ein sozial gestaffeltes Familienbaugeld in Aussicht. Die FDP plant, den „Strauß der kindesbezogenen Leistungen“ als „Kindergeld 2.0“ zu bündeln und zentral auszuführen.

Zeitpolitik und Pflege

Basierend auf Vorschlägen der ehemaligen Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig möchte die SPD eine Familienarbeitszeit und ein Familiengeld von 24 Monaten einführen. Voraussetzung für ein Familiengeld in Höhe von 150 Euro monatlich für beide Eltern ist, dass beide ihre Arbeitszeit partnerschaftlich aufteilen. Diese Aufteilung wird durch den Korridor von 75 bis 90 Prozent der jeweiligen Vollzeitarbeit definiert, was etwa 26 bis 36 Wochenstunden entspricht. CDU und CSU kritisieren diese Vorschläge als Bevormundung.

Die Linke fordert eine „radikale Umverteilung von Erwerbsarbeit und Sorge-Arbeit“. Sie möchte das Elterngeld auf zwölf Monate pro Elternteil und 24 Monate für Alleinerziehende ausbauen. Das Elterngeld soll zu einem Elterngeldkonto weiterentwickelt und in Teilabschnitten bis zum siebten Geburtstag des Kindes ermöglicht werden. Die Grünen werben für eine „KinderZeit Plus“, die das Elterngeld ersetzen soll.

Diese soll 24 Monate umfassen – jeweils acht für jedes Elternteil sowie acht weitere zur freien Aufteilung – und genommen werden können, bis die Kinder 14 Jahre alt sind.

Mit Blick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie betonen die Unionsparteien und die FDP die Bedeutung von Telearbeit. Die CSU fordert zudem einen einfacheren Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit in beide Richtungen, auch Grüne und Linke befürworten ein Rückkehrrecht auf Vollzeit beziehungsweise die vorherige Arbeitszeit. Die SPD mahnt einen „Kulturwandel in der Arbeitswelt“ und die „Abkehr vom ‚Präsenz-Wettbewerb‘ im Beruf“ an, wobei der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle einnehmen soll. Die Grünen werben für eine flexible Vollzeit mit einem Korridor von 30 bis 40 Stunden sowie ein Recht auf Homeoffice. Die FDP favorisiert Langzeitkonten, um die „Rushhour des Lebens“ zu entzerren.

Auch das Thema Pflege wird in mehreren Wahlprogrammen als wichtig angesprochen. Die Modelle ähneln sich in ihrer Systematik der Zeitpolitik für Familien mit Kindern. So fordert die SPD eine Familienarbeitszeit im Korridor von 75 bis 90 Prozent Vollzeit für Pflegenden, die Grünen eine „PflegeZeit Plus“, die bis zu drei Monate einen Lohnersatz vorsieht.

Familienrecht und Ehe für alle

Alle betrachteten Parteien definieren Familie anhand der beiden Kriterien Übernahme von Verantwortung und Vorhandensein von Kindern – was auch dem Leitbild der Bevölkerung entspricht.⁰⁹ Eine Ausnahme bildet die AfD, die die „bedingungslose Förderung Alleinerziehender“ durch die anderen Parteien kritisiert. Sie fordert stattdessen, dass „schwerwiegendes Fehlverhalten gegen die eheliche Solidarität (...) bei den Scheidungsfolgen wieder berücksichtigt werden“ müsse.

Nachdem sich auch die Unionsparteien lange Zeit gegen Relativierungsversuche der traditionellen Ehe von Mann und Frau ausgesprochen hatten und bei gleichgeschlechtlichen Partnerschaften am Statut der eingetragenen Lebenspartnerschaft festhielten, hat sich hier jüngst eine plötzliche Wendung ergeben. Am 30. Juni 2017

⁰⁹ Vgl. Detlev Lück/Kerstin Ruckdeschel, Was ist Familie?, in: Schneider/Diabaté/Ruckdeschel (Anm. 7), S. 61–76.

beschloss der Bundestag, dass künftig auch homosexuelle Paare heiraten und Kinder adoptieren dürfen. Zuvor hatten sich SPD, Grüne, Linke und auch die FDP klar für eine „Ehe für alle“ ausgesprochen, woraufhin Bundeskanzlerin Angela Merkel eine Entscheidung darüber als Gewissensentscheidung bezeichnete und damit den Weg für die Abstimmung im Parlament freimachte. Zwar stimmte die Mehrheit der Unionsfraktion gegen die Ausweitung der Ehe, doch mit dem Beschluss dürfte das Thema im Wahlkampf keine Rolle mehr spielen. Die AfD hat unterdessen angekündigt, gegen die „Ehe für alle“ juristisch vorgehen zu wollen.

„WAHLFREIHEIT“ VS. „PARTNERSCHAFTLICHKEIT“

Betrachtet man die Wahlprogramme und die aktuelle familienpolitische Debatte, lassen sich einige zentrale konzeptionelle Unterschiede zwischen den Volksparteien CDU/CSU und SPD konstatieren.

Die Unionsparteien verfolgen einen Ansatz, der die aktuellen Vorstellungen der Menschen zum Ausgangspunkt ihrer Politikangebote macht. Das zentrale Leitmotiv ihrer Familienpolitik ist „Wahlfreiheit“. Diese erfordert einerseits einen Ausbau der Kinderbetreuung und andererseits ein Angebot an jene Familien, die das klassische Hausfrauen-/Alleinverdienermodell leben möchten. Der Begriff „Wahlfreiheit“ unterstreicht eine Neutralität gegenüber der Gestaltung des Familienlebens, die die Union in Abgrenzung zur SPD auch ausdrücklich für sich beansprucht. Kritiker sehen darin nur die Rechtfertigung für eine rückwärtsgewandte Orientierung am Hausfrauenmodell. Das Paradigma der Wahlfreiheit hat auch eine gesellschaftspolitische Dimension als Angebot an die ältere Generation, in der dieses Modell noch häufig gelebt wurde und die eine beträchtliche Wählergruppe bildet. Dem Vorwurf, dass die Familienpolitik der Union einseitig das Hausfrauenmodell stärke, begegnen CDU/CSU mit dem Hinweis auf den Kita-Ausbau in Merks Regierungzeit.

Die SPD verfolgt dagegen einen sozialpolitisch aktivierenden Ansatz, der es zum Ziel hat, das Verhalten von Eltern bei der Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit zu ändern und auf diese Weise eine Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Das zentrale Leit-

bild der sozialdemokratischen Familienpolitik ist „Partnerschaftlichkeit“. Konkurrierende Parteien werfen ihr dagegen Bevormundung vor, weil sie Paaren ein bestimmtes Lebensmodell aufdrängen wolle. Die Familienarbeitszeit zum Beispiel setze finanzielle Anreize für ein Arbeitszeitmuster von Frauen, das zumindest in Westdeutschland nur eine Minderheit der jungen Frauen präferiere. Den Vorwurf der Bevormundung gab es allerdings auch schon im Willensbildungsprozess der Elterngeldreform bezüglich der Partnermonate, deren Einführung inzwischen auch von anderen Parteien als Erfolg gewertet wird. Tatsächlich haben Elterngeld und Kita-Ausbau, die auch von der SPD vorangetrieben wurden, gezeigt, dass ein gesellschaftspolitischer Wandel nicht nur von der Politik begleitet, sondern auch von ihr beschleunigt werden kann.

Die Unterschiede zwischen den Leitbildern zeigen sich auch deutlich beim Thema Bekämpfung von Altersarmut für Mütter: Die Strategie der SPD ist es, Mütter am Arbeitsmarkt zu aktivieren, ihren Tritt in die „Teilzeitfalle“ zu verhindern und gleichzeitig die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede (*gender pay gap*) zu reduzieren. Hierfür sollen „typische Frauenberufe“ aufgewertet werden, sodass die gegenwärtige Generation von Müttern kleiner Kinder adäquate Rentenansprüche erwirbt. Die Strategie der CDU ist es, die Frauen, die diesen Weg gehen wollen, zu unterstützen, gleichzeitig aber auch die Erziehungszeiten der Mütter bei der Rente zu berücksichtigen. Die bisherige Forschung weist darauf hin, dass die Steigerung vollzeithafter Beschäftigung von Müttern für die noch jüngere Generation langfristig zu einer vergleichsweise höheren Alterssicherung führt,¹⁰ während die ältere Müttergeneration von der Anrechnung von Erziehungszeiten bei der Rente mehr profitiert.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zeigt sich bei der Frage nach den Kitagebühren. Dieser lässt sich relativ gut anhand der klassischen Wohlfahrtsstaatstypen erklären. Die Forderung von SPD und Linken nach Gebührenfreiheit entspricht dem Universalitätsprinzip des sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates. Die Position der Unionsparteien und der Grünen, von Eltern, die keine Geringverdiener sind, Gebühren zu erheben, entspricht dem Bedürftigkeitsprinzip des li-

¹⁰ Vgl. Esping-Andersen (Anm. 3); OECD (Anm. 4).

beralen Wohlfahrtsstaates. Interessant ist die Verortung des Bildungsgutscheins der FDP, der bei gleicher Höhe für Eltern unterschiedlicher Einkommen auch dem Universalitätsprinzip entspricht, kombiniert mit einer ordnungspolitischen Öffnung für private Anbieter.

KÖNIGSWEG: DAS FLEXIBLE ZWEIVERDIENERMODELL?

Zwischen den Familienleitbildern der neuen Elterngeneration und den Konzepten der im Bundestag vertretenen Parteien gibt es einige Übereinstimmungen: Dies betrifft Elternzeit, Väterzeit, eine lebensformneutrale Definition von Familie und die Akzeptanz von Kleinkindbetreuung. Gerade zwischen den Volksparteien CDU/CSU und SPD gibt es hier deutliche Schnittmengen, nicht zuletzt waren sie in den Großen Koalitionen von 2005 bis 2009 und von 2013 bis 2017 gemeinsam für die jüngsten Reformen verantwortlich.

Erhebliche Unterschiede zwischen den Parteien und den Vorstellungen der jungen Erwachsenen gibt es hinsichtlich der Aufteilung von beruflicher und familiärer Arbeit im Lebensverlauf sowie zwischen den Geschlechtern. Die Mütter- und Väterleitbilder zeigen, dass es hier erhebliche Widersprüche gibt, die sich auch in den Politikangeboten widerspiegeln, die in den Begriffen „Wahlfreiheit“ und „Partnerschaftlichkeit“ kulminieren. Wie oben gezeigt, polarisieren diese die Volksparteien. Jedoch sieht es nur eine Minderheit der Mütter mit einem Kleinkind als ideal an, Vollzeit zu arbeiten – ebenso wie es nur eine Minderheit favorisiert, in dieser Phase gar nicht zu arbeiten. Die meisten wünschen sich, in Teilzeit zu arbeiten und später, wenn die Kinder älter sind, das berufliche Arbeitspensum zu erhöhen.

Das Leitbild der jungen Erwachsenen entspricht somit dem flexiblen Zweiverdienermodell, das erhebliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Chancen bietet.¹¹ Es ist dreifach flexibel: *erstens* mit Blick auf den Lebensverlauf, da die berufliche Arbeitszeit in der „Rushhour des Lebens“ geringer ist und ab dem Schulalter der Kinder Richtung Vollzeit für beide Eltern tendiert; *zweitens* zwischen den Partnern, sodass nicht zwangsläufig eine rechnerische Gleichheit

der Arbeitsstunden erwartet wird; und *drittens*, weil es unterschiedliche Präferenzen und Aufteilungen zulässt – beispielsweise kürzere und längere Phasen von Teilzeitarbeit oder unterschiedliche Stundenumfänge.

Die Familienleitbilder junger Eltern offenbaren unterschiedliche Präferenzen bei den Ausprägungen von Teilzeitarbeit, was dem Prinzip von „Wahlfreiheit“ nahe kommt. Die Familienleitbilder zeigen aber auch klar, dass ein Verständnis von „Partnerschaftlichkeit“ in dem Sinne existiert, dass Mütter und Väter jeweils beides wollen: sowohl berufstätig als auch aktiv sein in der Fürsorge der Kinder.

Die Kombinationen von Beruf und Familie im Lebensverlauf sind sehr vielfältig. Ein zentraler Zielkonflikt der Familienpolitik ist, einerseits verschiedene Familienmodelle zu ermöglichen, andererseits kohärent und widerspruchsfrei zu sein. Wenn sich die Politik an dem von der Mehrheit präferierten Modell orientieren möchte, ist dies bei der jungen Generation das flexible Zweiverdienermodell mit einer geringeren Arbeitszeit in der Lebensphase, in der sich Familiengründung und berufliches Fortkommen meist überschneiden. Insofern ist für Familien ein weiterer Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagschulen essenziell. Aber auch zeitpolitische Maßnahmen können die junge Elterngeneration unterstützen. Das größte Problem betrifft den Arbeitsmarkt: Hier mangelt es an vollzeitnahen Teilzeitangeboten und Übergängen zwischen unterschiedlichen Wochenarbeitsstunden. Die „Rushhour des Lebens“ mit kleinen Kindern, die geringe Zeit von Vätern für ihre Kinder im Vergleich zu ihren Ansprüchen und die Tatsache, dass sich viele Mütter dauerhaft mit einer schlechten Bezahlung in der Teilzeitfalle befinden, weisen den Weg für erheblichen familienpolitischen Bedarf.

Für wertvolle Kommentare danke ich Agnes Blome, Samira Beringer, Sabine Diabaté, Kerstin Ruckdeschel und Katrin Schiefer.

MARTIN BUJARD

ist promovierter Politikwissenschaftler und Forschungsdirektor am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). Dort leitet er den Forschungsbereich Familie und Fertilität. martin.bujard@bib.bund.de

¹¹ Vgl. Martin Bujard, Das flexible Zweiverdienermodell und seine vielfältigen Chancen, Konrad-Adenauer-Stiftung, Analysen & Argumente 214/2016.

FAMILIENPOLITIK IN DER BUNDESREPUBLIK

Kleine Politikfeldgeschichte

Irene Gerlach

Familienpolitik ist für Parteien ein beliebtes wie naheliegendes Wahlkampfthema: Die Forderung oder wahlweise das Versprechen „Familien entlasten“ ist griffig und spricht eine potenziell große Wählerinnen- und Wählergruppe an, die sich über alle gesellschaftlichen Schichten und politischen Lager erstreckt. So kursiert eine Vielzahl an familienpolitischen Ideen, Vorschlägen und Schlagworten, mit denen die Bürgerinnen und Bürger von der einen oder der anderen Wahlentscheidung überzeugt werden sollen. Doch welche Änderungen wären wirklich ein „großer Wurf“, und welche würden nur kleine Stellschrauben drehen? Häufig wird das erst erkennbar, wenn man über die Tagespolitik hinaus auf die langen Linien schaut.

Im Folgenden werde ich versuchen, eine Schneise durch das familienpolitische Dickicht der vergangenen rund 60 Jahre zu schlagen, um eine Beurteilung aktueller Politik zu erleichtern. Dabei sollen nicht nur Phasen und Zäsuren herausgearbeitet, sondern auch der Wandel der Motive und gesellschaftlichen Leitbilder aufgezeigt werden.

WEGMARKEN

In den **1950er Jahren** und bis in die **1960er Jahre** hinein war der deutschen Familienpolitik vor allem daran gelegen, die Situation der Nachkriegsfamilien zu verbessern, die von Unvollständigkeit, Vertreibung, Wohnraummangel und Arbeitslosigkeit betroffen waren.⁰¹ Den allermeisten Politikern schien dazu die Restaurierung der „bürgerlichen“ Familie mit der Dominanz des erwerbstätigen Vaters und einer Mutter geeignet, die sich auf Haushalt und Familie konzentrierte. Berufstätigen Frauen wurde – etwa vom ersten Bundesfamilienminister Franz-Josef Wuermeling (CDU) – „Wohlstandsfieber“ und „Geltungs-

streben“ vorgeworfen. Rein rechtlich gesehen brauchte es immerhin 27 Jahre ab Gründung der Bundesrepublik, bis mit der Reform des Ehe- und Scheidungsrechtes 1976 die Grundlagen für die endgültige Übertragung des Diskriminierungsverbotes nach Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) auf das Ehe- und Familienrecht gelegt wurden: Ehepaaren wurde damit die Freiheit eingeräumt, über die interne Arbeitsteilung zwischen Familie und Erwerb selbst zu entscheiden.

In der Phase des gesellschaftspolitischen Aufbruchs in den **1970er Jahren** verlor „moralisierendes“ Recht auch in der Familienpolitik an Bedeutung – etwa durch die Abschaffung des Schuldprinzips bei Scheidungen (1977) und die stufenweise Gleichstellung (1969, 1979, 1998) von ehelichen und nichtehelichen Kindern in ihren Rechten. Eine wesentliche Zäsur im Familienlastenausgleich fiel ebenfalls in die 1970er Jahre: die (phasenweise) Abschaffung der steuerlichen Kinderfreibeträge, eine Erhöhung des Kindergeldes und vor allem die Ausweitung der Kindergeldzahlung auf erste Kinder. Damit wurde der staatliche Wille dokumentiert, alle Eltern finanziell zu unterstützen und nicht nur Eltern mit mindestens zwei Kindern. Die ursprünglich stärker ausgeprägte sozialpolitische Funktion des Kindergeldes wurde so zu einer stärker familienpolitischen. Dennoch gibt es bis heute eine Staffelung des Kindergeldes nach Kinderzahl, um der Mehrbelastung von Vielkinderfamilien Rechnung zu tragen.

Die **1980er Jahre** brachten für die bundesdeutsche Familienpolitik eine Perspektivenerweiterung mit sich: Die zuvor durch die geschlechtsspezifische Aufgabenspezialisierung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit weitgehend getrennten Bereiche von Sorge- und Erwerbsarbeit wurden in ersten Schritten miteinander verknüpft: Ab 1986 wurde ein Erziehungsurlaub

(später Erziehungszeit genannt) eingeführt, der allerdings nur mit einem einkommensabhängigen, sehr niedrig dotierten Erziehungsgeld verbunden war. Ab 1987 wurden Kindererziehungszeiten zunächst für ein Jahr und ab 1992 für drei Jahre als Beitragszeiten in der Rentenversicherung anerkannt, ab 1989 auch Zeiten der Pflege von Angehörigen. Fürsorgetätigkeiten wurden damit erstmals konzeptionell explizit anerkannt – statt nur implizit in Konstruktionen wie dem Ehegattensplitting oder der kostenlosen Mitversicherung von Angehörigen in den Sozialversicherungen.

In den **1990er Jahren** war die Familienpolitik vor allem von zwei Einflusssträngen geprägt: durch die Urteile des Bundesverfassungsgerichtes und die deutsche Einigung. In einer Reihe von Urteilen ab 1990 trug das Bundesverfassungsgericht zu einer systematischen Begründung von kindbezogenen steuerlichen Entlastungen von Eltern bei und äußerte sich auch zu Fragen des Verhältnisses von Erwerbs- und Familienarbeit sowie zu solchen der Berücksichtigung von Elternschaft in den Sozialversicherungen.⁰² Damit wurden wesentliche Elemente des Familienlastenausgleichs auf Dauer stabilisiert und eine Streichung oder Reduzierung bestimmter Leistungen „nach Kassenlage“ oder Koalitionszusammensetzung war nunmehr unmöglich.

Im Zusammenhang des deutschen Einigungsprozesses wurden zwei familienpolitische „Regime“ miteinander konfrontiert: das Müttererwerbstätigkeit seit Jahrzehnten fördernde (und fordernde) der DDR und das eher mit monetären Maßnahmen arbeitende und die väterliche Haupterwerbstätigkeit stützende der Bundesrepublik. Diese Konfrontation brachte mehrere Impulse für die Familien- und Frauenpolitik mit sich. So wurde Artikel 3 GG um den Satz ergänzt: „Der Staat

fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Zudem wurde nach der Vereinigung beider deutscher Staaten die Forderung nach infrastruktureller Unterstützung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit immer lauter, sprich: der Ruf nach mehr Kitaplätzen.

Im Rahmen der Angleichung der unterschiedlichen Regelungen von Schwangerschaftsabbrüchen (Indikationsregelung Bundesrepublik vs. Fristenregelung DDR) beschloss der Deutsche Bundestag die Einführung der Fristenregelung, die jedoch 1993 vom Bundesverfassungsgericht als nicht verfassungsgemäß eingeordnet wurde. Mit dem „Schwangeren- und Familienhilfeänderungsgesetz“ versuchte der Gesetzgeber anschließend, das geforderte Schutzkonzept für das Leben umzusetzen (Beratungslösung). Dieses Schutzkonzept schloss die Verbesserung der Lebensbedingungen für Familien ein und sicherte unter anderem ab 1996 das Recht auf einen Betreuungsplatz für drei- bis sechsjährige Kinder.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der den familienpolitischen Diskurs in dieser Zeit beeinflusste, war die Einführung des Begriffes „Humanvermögen“ im Fünften Familienbericht 1994, wodurch die volkswirtschaftliche Bedeutung von Familienarbeit ins Bewusstsein gehoben wurde. Der Bericht lenkte damit endgültig weg von der zuvor oft ideologischen hin zu einer funktionalen Begründung von Familienpolitik und legte den Grundstein für den erheblichen Bedeutungszuwachs, den die Familienpolitik im Verhältnis der Ressorts in den Folgejahren erfahren sollte.

Im Zusammenhang mit der Familienpolitik ab den **2000er Jahren** wird häufig von einem Paradigmenwechsel gesprochen. Hierbei steht die 2007 eingeführte Elternzeit mit der Zahlung eines Elterngeldes mit Lohnersatzcharakter im Mittelpunkt. Seit 2013 gibt es zudem einen Anspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder, die den 14. Lebensmonat vollendet haben. Mit diesen Maßnahmen und ihren Fortentwicklungen wurde in der Tat ein Wechsel in der Familienpolitikssystematik vom vormaligen „konservativen“ Wohlfahrtsstaat hin zum „sozialdemokratischen“ eingeläutet.⁰³ Setzte der deutsche Staat zuvor stark auf die

01 Zum Folgenden vgl. Irene Gerlach, Eltern und Staat: Konturen der Veränderung eines Verhältnisses, in: dies. (Hrsg.), Elternschaft zwischen Autonomie und Unterstützung, Wiesbaden 2016, S. 49–70; dies., Mehr Kinder durch monetäre Leistungen?, Berlin 2015; dies., Familienberichte – Agenda-Setting der Familienpolitik, 10. 11. 2014, www.bpb.de/194766; dies., Leyen, Ursula von der, in: Udo Kempf/Hans-Georg Merz (Hrsg.), Kanzler und Minister 2005–2013, Wiesbaden 2014, S. 116–121; dies., Familienpolitik, Wiesbaden 2010².

02 Unter anderem: BVerfGE (Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts) 82, 60 (Steuerfreies Existenzminimum), 29.5.1990; BVerfGE 82, 198 (Höhe Kinderfreibeträge), 12.6.1990; BVerfGE 87, 1 (Trümmerfrauen), 7.7.1992; BVerfGE 94, 241 (Kindererziehungszeiten), 12.3.1996; BVerfGE 99, 216 (Familienlastenausgleich II), 10.11.1998.

03 Nach der Definition des dänischen Soziologen Gøsta Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge 1990.

monetäre Förderung von Familien, so rückte nun zunehmend eine die Familien unterstützende Infrastruktur in das Zentrum der Politik.

Mit der Einführung der Familienpflegezeit 2012 knüpfte die Familienpolitik an die in den 1980er Jahren verabschiedeten Maßnahmen an, allerdings nun unter dem Gesichtspunkt, die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

MOTIVE UND BEGRÜNDUNGEN

In der Familienpolitikforschung werden seit ihren Ursprüngen in den 1960er Jahren vier Motive für Familienpolitik identifiziert: das bevölkerungspolitische, das familieninstitutionelle, das sozialpolitische sowie das emanzipatorische.⁰⁴ Dabei spielten in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik vor allem das familieninstitutionelle (Förderung beziehungsweise Rekonstruktion von Familie in der Form der „Hausfrauenehe“ mit väterlicher Erwerbstätigkeit) und das sozialpolitische Motiv (monetärer Ausgleich zwischen Eltern und Kinderlosen sowie Unterstützung von Mehrkinderfamilien) wesentliche Rollen. Mit der Politik der 1970er Jahre gewann das emanzipatorische Motiv an Bedeutung. Das bevölkerungspolitische Motiv wurde (ausdrücklich) erst nach der Jahrtausendwende mit der von der damaligen Familienministerin Renate Schmidt (SPD) vorsichtig vorgebrachten Forderung nach einer bevölkerungssensiblen Politik wieder in den Diskurs eingeführt. Bis dahin hatten sich deutsche Politiker aufgrund der ausschließlich bevölkerungspolitischen Ausrichtung der Familienpolitik unter den Nationalsozialisten gescheut, auch bevölkerungspolitische Ziele zu formulieren.

Die Betrachtung des frühen familienpolitischen Diskurses zeigt die große Bedeutung ideologischer beziehungsweise moralischer Politikbegründung. Diese wuch erst in den 1970er Jahren einer Politik, die Familienmitgliederinteressen vertrat und mit ihren Rechtsreformen die eheliche Arbeitsteilung auf der einen Seite zur Privatsache machte und auf der anderen Seite das staatliche Wächteramt bezogen auf die Kinder ausbaute und konkretisierte. Doch schon Ende der 1960er Jahre hatte die CDU-Familienministerin Aenne Brauksiepe erklärt, eine Familienpolitik, die vor allem als Familieninstitutionenpolitik im Sinne

der Stärkung der konservativen bürgerlichen Familie argumentierte, sei nicht mehr zeitgemäß.⁰⁵ Anders als ihre männlichen Vorgänger hatte sie erkannt, dass die Doppelbelastung der Frauen in Familie und Beruf das zentrale Problem in modernen Familien war. Sie sah allerdings die mütterliche Erwerbstätigkeit immer noch als Notwendigkeit zum „Mitverdienen“ an.

Unterschwellig wird aber sowohl der parteipolitische als auch der öffentliche Diskurs in der Familienpolitik selbst heute noch von moralischen Urteilen und Vorurteilen bestimmt. Dies wurde eindrücklich vor Augen geführt, als Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen (CDU) im Frühjahr 2007 das – im europäischen Vergleich moderate – Ziel formulierte, zumindest für 35 Prozent aller Kinder unter drei Jahren in Deutschland mittelfristig Betreuungsangebote zu schaffen. Es entwickelte sich daraufhin eine emotional geführte öffentliche Debatte über das Wohl der Kinder, in der vielfach unterstellt wurde, dass Kinder unter drei Jahren zuhause (von der Mutter) grundsätzlich am besten betreut werden und in Einrichtungen Schaden nehmen könnten. Dabei wurde nicht beachtet, dass es sich nur um ein Angebot an gut ein Drittel der Kinder handeln sollte, zwei Drittel also weiterhin von den Eltern betreut würden, und ebenso wenig wurden Fragen nach der Betreuungssituation zuhause formuliert: Werden alle Kinder dort wirklich gefördert? Kann eine professionelle Betreuung nicht für manche Kinder auch besser sein als die elterliche? Wie kann eine stundenweise professionelle Betreuung mit intelligent gelegten Arbeitszeiten von Mutter und Vater verbunden werden? Von der Leyen gelang die Durchsetzung des Elternzeit- und Elterngeldkonzeptes letztlich nur, weil sie sich Allianzen außerhalb ihrer Partei suchte: die Kommunen und schließlich den damaligen SPD-Finanzminister Peer Steinbrück, der bereit war, für die notwendigen Investitionen ein Sondervermögen zu schaffen.⁰⁶

Interessanterweise wird bis heute in moralisierenden familienpolitischen Diskussionen häufig mit Klischees gearbeitet: Eine „gute Mutter“ kann demnach nur eine sein, die nicht erwerbstätig ist, Elternkompetenzen werden quasi mit dem Erreichen des Elternstatus’ per Geburt von Kindern unterstellt. Der „gute Vater“ hingegen geis-

⁰⁵ Vgl. ebd., S. 186.

⁰⁶ Vgl. Gerlach, Leyen (Anm. 1), S. 117f.

⁰⁴ Vgl. Gerlach, Familienpolitik (Anm. 1), S. 134.

terte bis zur Erforschung der „neuen“ Väter in jüngster Zeit als eher unspezifische Figur durch die familienpolitische Diskussion.

Einen weiteren Höhepunkt erlebte die ideologisch-moralisch belehrende Argumentation in der Familienpolitik 2013 mit der Einführung des Betreuungsgeldes durch die damalige Familienministerin Kristina Schröder (CDU). Gegen den Rat der familienwissenschaftlichen Fachöffentlichkeit setzte sie eine von der einen oder anderen Seite despektierlich als „Herdprämie“ bezeichnete Leistung für Eltern durch, die keinen Betreuungsplatz nutzen. Ihr Versuch, die Einführung mit dem Ziel der „Wahlfreiheit“ für Eltern zu begründen, konnte nicht überzeugen, da diese ja nur mit dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur realisiert werden konnte – die „Möglichkeit“, Kinder zuhause zu betreuen, hatten die Mütter immer schon. Handlungsleitend für die Politik war wohl eher der Versuch, einer (angenommenen) konservativen Wählerschaft entgegenzukommen.

Abgesehen von diesem *Roll-back*-Versuch, dem letztendlich das Bundesverfassungsgericht 2015 den Garaus machte,⁰⁷ hat sich die deutsche Familienpolitik seit Beginn des neuen Jahrtausends konzeptionell vergleichsweise geschlossen und die einzelnen Maßnahmen betreffend entsprechend schlüssig entwickelt. Dafür waren im Wesentlichen drei Motiv- und Argumentationsgruppen verantwortlich:

Erstens wurde die schon im Fünften Familienbericht 1994 verdeutlichte große volkswirtschaftliche Bedeutung familialer Leistungen mit dem heraufziehenden Fach- und Arbeitskräftemangel noch einmal betont, sodass die Frage der parallelen statt der sukzessiven Vereinbarkeit immer bedeutungsvoller erschien.

Zweitens waren mit den seit 2000 regelmäßig stattfindenden Schulleistungstests deutliche Mängel des deutschen Bildungssystems zutage getreten. Das Ziel der frühen Förderung aller Kinder und ein entsprechender Beitrag zur Realisierung ihres Rechtes auf Chancengleichheit durch das Betreuungs- und Bildungssystem wurden politikleitend.

Drittens schließlich war der massive Geburtenrückgang selbstredend im Bewusstsein der

Politik, auch wenn eine bevölkerungspolitische Argumentation lange als politisch unkorrekt galt. Aus der international vergleichenden Familienpolitikforschung wusste man spätestens seit der Jahrtausendwende, dass eine allein monetäre Familienförderung die Geburtenrate in Europa nicht beeinflusst, sehr wohl aber Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Ein wichtiges Charakteristikum der Begründung von Familienpolitik in den zurückliegenden knapp zwei Jahrzehnten ist ihre (auch) wissenschaftliche Herleitung. Schon in den 1950er Jahren wurde von Vertreterinnen und Vertretern der Familienwissenschaft ebenso wie von solchen der Familienpolitik gefordert, Wissen als Grundlage von Familienpolitik zusammenzutragen.⁰⁸ Mit der Institutionalisierung der Familienberichte und vor allem mit der Verlagerung der Autorenschaft auf eine Expertenkommission (der erste Bericht 1968 war noch unter der Leitung des Familienministers erstellt worden) wurde ein Instrument geschaffen, Handlungsbedarf im Aktionsfeld Familie auf der Basis von Ist-Analysen und Soll-Werten zu definieren. Die Familienberichte beanspruchen den Status von Schlüsseldokumenten gesellschaftlicher Problemdefinition in Bezug auf die Familie; die Stellungnahmen der jeweiligen Regierung dokumentieren das Ausmaß der Bereitschaft vonseiten der Politik, diese Problemdefinitionen auch tatsächlich zum Inhalt politischen Handelns zu machen.

RASANTE ENTWICKLUNG IN ZWEI JAHRZEHNEN

Die Gesetzesänderungen der vergangenen zwei Jahrzehnte – seit dem Paradigmenwechsel um die Jahrtausendwende – spiegeln letztlich den Wandel gesellschaftlicher Leitbilder wider. Elternschaft wurde im Hinblick auf viele Aspekte und von unterschiedlichen Akteuren neu beziehungsweise umdefiniert und zwar unter drei Perspektiven: Familienleben ist *erstens* viel pluraler geworden als es je war, *zweitens* wird die bis vor wenigen Jahrzehnten selbstverständliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zunehmend infrage gestellt, und *drittens* ist Familienleben eingebunden in Kooperations- und Unterstützungsangebote, die es so zuvor nicht gab. Welche Konsequenzen

⁰⁷ Nach der verfassungsrechtlichen Beanstandung durch das Bundesverfassungsgericht gibt es das Betreuungsgeld heute nur noch als Landesleistung in Bayern und Sachsen.

⁰⁸ Zum Folgenden vgl. Gerlach, Familienberichte (Anm. 1).

ergeben diese drei Veränderungsperspektiven für die Familienpolitik?

Pluralisierung

Bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hinein galt die auf der Ehe basierende Familie mit geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit nicht nur als Idealform von Familie und quasi normativer Prototyp, sondern wurde auch rechtlich entsprechend gefestigt. Heute ist dagegen das Ausmaß der Deinstitutionalisierung von Familie und Elternschaft fortgeschritten, unter anderem abzulesen an der deutlich gewachsenen Anzahl der nicht ehelich geborenen Kinder und von nicht ehelichen Lebensgemeinschaften mit Kindern. Eine vergleichsweise hohe Zahl von Trennungen und Scheidungen und davon betroffenen Kindern führt in der Konsequenz zu einer wachsenden Anzahl abschnittsweiser und/oder langfristiger Alleinerziehender sowie zu Stief-, Fortsetzungs- und Patchworkfamilien. Rechtliche und soziale Elternschaft können dabei in ein hochgradig konfliktäres Verhältnis geraten. Und vor allem ist das Risiko, von Transferzahlungen abhängig zu sein, bei Alleinerziehenden im Vergleich zu erwerbstätigen Paarfamilien stark erhöht.⁰⁹

Mit dem Lebenspartnerschaftsgesetz wurde ab 2001 die Grundlage für formalisierte Lebensgemeinschaften gleichgeschlechtlicher Paare gelegt. In Stufen wurde zunächst das kleine Sorgerecht, später die Stiefkindadoption und die Adoption für eine/n Partner/in eingeführt, sodass gelebte Familie eine nochmalige Erweiterung erfuhr. Die Ermöglichung der „Ehe für alle“ im Sommer 2017 setzte dann das Signal vollständiger Gleichwertigkeit gleichgeschlechtlicher Partnerschaften. Dieser Pluralität von Familien, die durch die Möglichkeiten der Reproduktionsmedizin noch einmal erweitert wird, muss Familienpolitik heute gerecht werden.

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Die abnehmende Bedeutung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit bringt für die Organisation von Elternschaft größere Herausforderungen mit sich. Die deutliche Mehrheit der Männer und Frauen

möchte Erwerbsleben mit Elternschaft verbinden. Bisher ist die am häufigsten gelebte Form der Arbeitsteilung die väterliche Vollzeit-erwerbstätigkeit in Kombination mit der mütterlichen Teilzeiterwerbstätigkeit. Wenn Väter und Mütter jedoch nach ihren Idealvorstellungen von Vereinbarkeit gefragt werden, so wünscht sich heute die Mehrheit der Eltern eine Umverteilung in der Zeitorganisation: Väter möchten sich (moderat) weniger in der Erwerbsarbeit engagieren und mehr in der Familie, Mütter wünschen sich erhöhte Erwerbsarbeitsvolumina. Die Umsetzung dieser Wünsche erfordert nicht nur eine Neuabstimmung von Geschlechterrollen und Arbeitsteilungsmustern bei den Paaren, sondern auch zwischen Eltern und ihrer Umwelt – von Betreuungseinrichtungen über Schulen bis zur Arbeitswelt – und setzt einen langfristigen Entwicklungsprozess voraus. Als gelungener „Treiber“ in diesem Prozess hat sich die Einführung des Elterngeldes 2007 erwiesen. Auch wenn die meisten Väter nur für die zwei Partnermonate in Elternzeit gehen, zeigt sich hier eine Neugewichtung von Werten und Rollen in der Elternschaft.

Kooperations- und Unterstützungsstrukturen

Die Entwicklung von Kooperations- und Unterstützungsstrukturen für Eltern und vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für Mütter als auch für Väter erfordert eine Justierung der Rahmenbedingungen in vielerlei Hinsicht. Frauen und Männer, Mütter und Väter müssen ihre gegenseitigen Erwartungen und ihre Beteiligung an der Erwerbs- und Familienarbeit miteinander neu bestimmen, durchaus auch aushandeln. In der Erwerbsarbeitswelt wird es zukünftig nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt der Fach- und Arbeitskräfteknappheit unverzichtbar sein, die von Mitarbeitenden geleistete Sorgearbeit immer mitzudenken und durch entsprechende Maßnahmen zu ermöglichen.¹⁰ Dies kann nur geschehen, wenn die Betreuungsinfrastruktur weiter ausgebaut wird und Angebote auch flächendeckend zur Verfügung stehen (und bezahlbar sind).

Insbesondere die Arrangements innerhalb der Paare müssen unter den Bedingungen, die Staat und Arbeitswelt heute bieten, neu ausgehandelt

⁰⁹ Siehe hierzu auch den Beitrag von Sabine Hübgen in dieser Ausgabe (Anm. d. Red.).

¹⁰ Siehe hierzu auch den Beitrag von Nicole Beste-Fopma und Volker Baisch in dieser Ausgabe (Anm. d. Red.).

und organisiert werden. Dabei darf nicht vergessen werden, dass Verhaltensänderungen und vor allem deren Aufnahme in das Recht träge Prozesse sind. 1958 hat der Gesetzgeber die gleichberechtigte Elternschaft eingeführt, und 1977 zog sich der Staat durch eine Änderung im Familienrecht aus der paarinternen Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zurück. 1996 begann er mit der Schaffung eines Anrechts auf einen Betreuungsplatz für alle Drei- bis Sechsjährigen mit dem Aufbau von Infrastrukturangeboten, die Eltern verbindlich unterstützen, und 2013 weitete er das Angebot auf Kinder nach dem vollendeten 14. Lebensmonat aus. So gesehen ist eine Beteiligung von mittlerweile 34 Prozent der Väter an den Anträgen auf Elterngeld und -zeit einem atemberaubend schnellen Prozess seit 2007 zu verdanken.

Eine Entwicklung hin zu mehr Kooperation in der Praxis von Elternschaft ist auch unter weiteren Perspektiven festzustellen. Bezüglich der Kinder- und Jugendhilfe gilt spätestens seit dem Zwölften Kinder- und Jugendbericht 2005 das Konzept der „Erziehung in öffentlicher Verantwortung“ als Maßstab. Dieses Verständnis bezog sich zunehmend nicht mehr wie zuvor auf Familien und Kinder in Not- beziehungsweise Ausnahmesituationen, sondern auf alle Kinder und deren Eltern. Die Schaffung von Anrechten auf Betreuung hatte einen deutlichen Ausbau der Kapazitäten und deren Nutzung zur Folge. Und auch an den Investitionen in Personal für Betreuung, Bildung und Erziehung ist das geänderte Familienpolitikverständnis gut abzulesen.¹¹ Zu identifizieren ist dieses Konzept der Eltern ergänzenden beziehungsweise unterstützenden öffentlichen Verantwortung ebenso in der nachhaltigen Verankerung von „frühen Hilfen“ im Kinderschutzgesetz von 2012 und schließlich im Familienlastenausgleich zum Beispiel an der steuerlichen Anerkennung von Erziehungs- und Betreuungskosten sowie der Einführung des Bildungs- und Teilhabepakets für Kosten, die zuvor ausschließlich in der Verantwortung von Eltern gelegen hatten.

Eine Simulation der monetären Wirkungen von ehe- und familienfördernden Leistungen im Lebensverlauf zeigt: Wer heute etwas über 30 Jahre alt ist und ein Kind hat, erhält über sein

Erwerbsleben verteilt staatliche Gelder in Höhe von 133 000 Euro pro Haushalt, bei Haushalten ohne Kinder sind es 14 000 Euro, bei Haushalten mit drei oder mehr Kindern 300 000 Euro.¹² Es wird also deutlich, dass die „staatliche Gemeinschaft“ des Artikel 6 GG ihr Wächteramt heute anders versteht und ausübt als noch vor wenigen Jahrzehnten. Zunehmend wird sie auch im Regelfall und präventiv sowie Eltern ergänzend und unterstützend tätig.

FAZIT

Zusammengefasst kann durchaus konstatiert werden, dass die Rahmenbedingungen für Familie sich in den zurückliegenden Jahren verbessert haben. Ein zaghafter Hinweis darauf, dass auch (potenzielle) Eltern das so sehen, lässt sich an der gestiegenen Geburtenrate von 1,34 Kindern pro Frau 2005 auf 1,5 2015 ablesen. Dennoch hat sich die deutsche Gesellschaft gerade erst auf den Weg zur Unterstützung von (auch egalitärer) Elternschaft begeben. Schließlich bedeutet die Tatsache, dass der Anteil von Vätern an den Elternzeitanträgen heute 34 Prozent beträgt, umgekehrt auch, dass 66 Prozent der Väter keinen Antrag stellen. Dennoch kann hier festgehalten werden, dass mit den familienpolitischen Reformen und Investitionen der vergangenen zehn Jahre eine deutliche Erhöhung des Dekommodifizierungs- und Defamilisierungsanteils einherging, verursacht durch eine Neugewichtung der Verantwortlichkeit von Eltern und Staat bei Familienaufgaben.

Ob und wie kommende Regierungen diesen Weg weitergehen werden und inwiefern sich bestimmte Wahlversprechen umsetzen lassen und in den Verlauf der bisherigen Familienpolitik fügen, bleibt abzuwarten. Empfehlenswert wird es in jedem Fall sein, Familienpolitik auch zukünftig eher funktional als ideologisch-normativ zu begründen.

IRENE GERLACH

ist Professorin für Politikwissenschaft an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum und leitet das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Bis 2016 war sie Vorsitzende des Beirats für Familienfragen beim BMFSFJ.

i.gerlach@evh-bochum.de

¹¹ Vgl. Gerlach, Eltern und Staat (Anm. 1), S. 66.

¹² Vgl. Holger Bonin et al., Mikrosimulation ausgewählter ehe- und familienbezogener Leistungen im Lebenszyklus, Mannheim 2013, S. IVf.

ARMUTSRISIKO ALLEINERZIEHEND

Sabine Hübgen

In Deutschland leben rund 1,6 Millionen allein-erziehende Mütter und Väter mit minderjährigen Kindern. Während der Anteil von Familien mit Kindern an allen Haushalten in Deutschland insgesamt seit Jahren rückläufig ist, steigt die Zahl der Alleinerziehenden kontinuierlich an. Mittlerweile machen Alleinerziehende ein gutes Fünftel der Familien mit minderjährigen Kindern aus, wobei deutliche regionale Unterschiede und Geschlechterungleichheiten bestehen. Einelternfamilien sind in Ostdeutschland deutlich weiter verbreitet (27 Prozent) als in Westdeutschland (19 Prozent), und Frauen sind bei den Alleinerziehenden mit rund 90 Prozent immer noch stark überrepräsentiert.⁰¹ Doch gerade diese Familienform gilt als besonders armutsgefährdet: Dem Statistischen Bundesamt zufolge waren 2015 rund ein Drittel aller Alleinerziehenden in Deutschland von Armut bedroht, noch mehr (40 Prozent) waren 2011 auf Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach Sozialgesetzbuch (SGB) II, also „Hartz IV“, angewiesen.⁰² Im starken Gegensatz dazu liegt die Armutsgefährdungsquote der gesamten Bevölkerung bei 16,7 Prozent, die von Paaren mit zwei Kindern im Haushalt sogar noch niedriger bei 10,1 Prozent. Was sind die Gründe dafür, dass Alleinerziehende in Deutschland dreimal so häufig von Armut bedroht sind als andere Familien mit Kindern?

VIELFÄLTIGE FAMILIENFORM

Zunächst bedarf der Begriff „alleinerziehend“ einer Klärung. Denn einer Studie des Bundesfamilienministeriums von 2011 zufolge benutzen viele Alleinerziehende diesen Begriff gar nicht.⁰³ Viele nehmen sich selbst auch ohne Partner oder Partnerin nicht als alleine wahr, weil sie auf ein mehr oder weniger breites Unterstützungsnetzwerk in Familie und Freundeskreis zurückgreifen können. Der Begriff ist also häufig eine Fremdzuschreibung durch andere Personen oder öffentliche Einrichtungen. Im juristischen Sinne beispielsweise ist eine Person alleinerziehend,

wenn sie ohne die Hilfe einer anderen erwachsenen Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt versorgt. Teilen sich zwei nicht zusammenlebende Elternteile die elterliche Sorge für das Kind jedoch gleichermaßen untereinander auf (das sogenannte Wechselmodell), so gelten diese Eltern juristisch nicht als alleinerziehend. Die sozialstatistische Definition hingegen, die in wissenschaftlichen Berichten und Studien Anwendung findet, leitet den Begriff aus der bestehenden Haushaltskonstellation ab: Alleinerziehende leben mit minderjährigen beziehungsweise „abhängigen“⁰⁴ Kindern in einem gemeinsamen Haushalt, aber ohne Partner beziehungsweise Partnerin. Um die Lebensrealität insbesondere von sehr jungen Alleinerziehenden abbilden zu können, wird diese enge Definition des Alleinerziehens auch insofern erweitert, dass andere erwachsene Familienmitglieder (vorrangig die Eltern) im Haushalt leben können.⁰⁵

Alleinerziehend kann also vielfältige Bedeutungen haben, und es zu sein, bringt unterschiedliche Herausforderungen mit sich. Dies hängt insbesondere damit zusammen, an welchem Punkt im Lebensverlauf und durch welches Ereignis eine Person alleinerziehend wird. Während der Tod des Partners oder der Partnerin der Ausnahmefall ist, sind Familientrennungen von ehelichen oder nichtehelichen Lebensgemeinschaften mit rund 80 Prozent die mit Abstand häufigste Ursache für den Beginn einer Alleinerziehendenphase.⁰⁶ Daneben gibt es einen kleinen, aber wachsenden Anteil an Frauen, die durch die Geburt des ersten Kindes außerhalb einer (festen) Partnerschaft alleinerziehend werden.⁰⁷ Diese Frauen sind in der Regel relativ jung (unter 25 Jahre) und haben zum Teil ihre berufliche Ausbildung zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes noch nicht abgeschlossen. Personen, die durch eine Familientrennung alleinerziehend werden, erleben diese Familienform häufig später im Lebensverlauf. Ehen sind im Durchschnitt stabiler als nichteheliche Lebensgemeinschaften, das heißt, Kinder von Geschiedenen gehen häufig bereits zur Schu-

le, während Alleinerziehende aus nichtehelichen Lebensgemeinschaften eher Kinder im Kindergartenalter haben. Alleinerziehend ist eine sehr dynamische Familienform, da sie oftmals ungeplant beziehungsweise ungewollt eintritt und je nach Zeitpunkt im Lebensverlauf auch von längerer oder kürzerer Dauer sein kann. Junge Alleinerziehende mit kleinen Kindern verlassen diese Familienform oftmals nach kurzer Zeit wieder, indem sie eine (neue) Partnerschaft eingehen. Ältere Alleinerziehende dagegen verbleiben länger in dieser Familienform, die auch häufiger erst durch das Erwachsenwerden der Kinder beendet wird.

Allein dieser Unterschied im Kindesalter stellt Alleinerziehende vor jeweils andere Alltags Herausforderungen: Jüngere Kinder erfordern eine viel höhere Betreuungsintensität, und das Betreuungsangebot für ältere Kinder ist immer noch deutlich besser ausgebaut als das für jüngere. Darüber hinaus besteht ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen Alleinerziehenden qua Geburt und solchen durch eine Familientrennung. Besonders Frauen, die in einer vorherigen Partnerschaft die Hauptverantwortung für die Erziehungsarbeit übernahmen, unterbrachen oder reduzierten häufig längerfristig die Erwerbstätigkeit. Dieser Umstand erschwert es weiblichen Alleinerziehenden nach einer Partnerschaftstrennung aufgrund mangelnder Arbeitsmarktintegration oder Berufserfahrung während der Alleinerziehendenphase, einen adäquaten Job als Alleinernährerin zu finden.

01 Vgl. Statistisches Bundesamt et al. (Hrsg.), Datenreport 2016, Kapitel 2: Familie, Lebensformen und Kinder, Bonn 2016, S. 47.

02 Vgl. Juliane Achatz et al., Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 8/2013.

03 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Lebenswelten und -wirklichkeiten von Alleinerziehenden, Berlin 2011.

04 Abhängig ist hier zu verstehen als finanziell abhängig von den Eltern. Dazu zählen alle minderjährigen Kinder sowie Kinder zwischen 18 und 24 Jahren in einer Vollzeitausbildung oder in Arbeitslosigkeit.

05 Vgl. Karen Jaehrling et al., Arbeitsmarktintegration und sozioökonomische Situation von Alleinerziehenden. Ein empirischer Vergleich: Deutschland, Frankreich, Schweden, Vereinigtes Königreich, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 420/2011.

06 Vgl. Notburga Ott et al., Dynamik der Familienform „alleinerziehend“, BMAS Forschungsbericht 421/2011.

07 Vgl. Sonja Bastin, Dynamik alleinerziehender Mutterschaft, in: Zeitschrift für Familienforschung 9/2012, S. 201–228.

„HÄUFIG VON ARMUT BETROFFEN“: WAS HEISST DAS?

Wie erwähnt, haben Alleinerziehende ein deutlich höheres Armutsrisiko im Vergleich zu Paarfamilien. Darüber hinaus ist das Armutsrisiko von Alleinerziehenden über die vergangenen 20 Jahre relativ kontinuierlich gestiegen, und zwar stärker als für die Gesamtbevölkerung.⁰⁸

Gemäß der Definition der Europäischen Union gilt ein Haushalt dann als von Armut bedroht, wenn er über weniger als 60 Prozent des mittleren bedarfsgewichteten⁰⁹ Nettoeinkommens eines Landes verfügt. Diese Grenze lag in Deutschland 2015 für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren bei einem Jahreseinkommen von 26 041 Euro, für eine alleinlebende Person bei 12 401 Euro. Aber auch wenn andere Armutsindikatoren angelegt werden, sind Alleinerziehende stark betroffen. Neben dem Einkommen ist materielle Entbehrung ein zentraler Indikator zur Messung von Armut. Hier wird ein allgemeingültiger Lebensstandard für eine Gesellschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt definiert. Zu diesem Lebensstandard gehören beispielsweise eine Waschmaschine, ein Fernseher, ein Telefon, eine Woche Urlaub, vollwertiges Essen oder angemessenes Heizen der Wohnung. Im aktuellen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung werden Haushalte beispielsweise als „materiell depriviert“ definiert, wenn mindestens drei dieser Güter aus finanziellen Gründen nicht zur Verfügung stehen. Fehlen mindestens vier Güter, ist von „erheblicher“ materieller Entbehrung die Rede. Dem Bericht zufolge waren 2013 30 Prozent der Alleinerziehenden von materieller Entbehrung betroffen, die Hälfte davon (also 15 Prozent) sogar von erheblicher Entbehrung. Im Gegensatz dazu leben lediglich sieben Prozent der Paare mit zwei Kindern in materieller und drei Prozent in erheblicher materieller Entbehrung.

Wird der Bezug von Leistungen aus der Grundsicherung als weiterer Armutsindikator herangezogen, fällt der Vergleich von Alleinerziehenden und Paarfamilien noch drastischer aus: Alleinerziehende beziehen rund fünfmal so

08 Vgl. BMAS, Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Bonn 2017.

09 Das bedarfsgewichtete Haushaltseinkommen setzt das gesamte Haushaltseinkommen ins Verhältnis zur Anzahl und dem Alter der Haushaltsmitglieder. Je mehr erwachsene Personen von einem bestimmten Haushaltseinkommen leben müssen, umso niedriger fällt das bedarfsgewichtete Einkommen dieses Haushalts aus.

häufig Leistungen aus der Grundsicherung wie Paarfamilien (40 Prozent im Vergleich zu acht Prozent) und verbleiben auch länger im Leistungsbezug.¹⁰ Diese Zahlen verdeutlichen die Relevanz des Themas und wie bedeutend die Frage nach den Ursachen für dieses disproportional hohe Armutsrisiko von Alleinerziehenden ist.

VIELFÄLTIGE URSACHEN – EINE ANNÄHERUNG

Das materielle und soziale Wohlergehen von Familien hängt nicht nur von der familiären Gemeinschaft, sondern auch von den Arbeitsmarktbedingungen und nicht zuletzt vom Wohlfahrtsstaat ab. In der Armutsforschung werden die Ursachen für das erhöhte Armutsrisiko Alleinerziehender im Zusammenspiel dieser drei Instanzen verortet, die gemeinsam häufig als „Wohlfahrtsdreieck“ bezeichnet werden.

Familiäre Gemeinschaft

Grundsätzlich kann die Anwesenheit von Kindern im Haushalt ein Armutsrisiko bedeuten. In Familien mit Kindern müssen zum einen mehr Personen versorgt werden, die nicht ihren eigenen Lebensunterhalt bestreiten können, zum anderen investieren Eltern viel Zeit in die Erziehungsarbeit, was gleichzeitig ihr Erwerbspotenzial schmälert – vor allem solange die Kinder klein sind. Diese Erziehungsarbeit wird nach wie vor hauptsächlich von Frauen geleistet. Das hängt mit fortbestehenden geschlechtsspezifischen Normen zur Verantwortlichkeit für unbezahlte Erziehung oder Pflege von Familienmitgliedern einerseits und für bezahlte Erwerbsarbeit andererseits zusammen. Mittlerweile sind Frauen zwar mehrheitlich erwerbstätig, und immer mehr Paare streben eine egalitäre Aufgabenteilung zumindest an. Trotzdem hat die Geburt eines Kindes oft zur Folge, dass Frauen den Großteil der unbezahlten Familienarbeit übernehmen, was langfristige negative Konsequenzen für ihre Erwerbsbiografien hat.¹¹ Berufstätige Mütter nehmen meistens die Rolle einer Zuverdienerin ein, während der Partner weiterhin für das Haupteinkommen sorgt.

¹⁰ Vgl. Achatz et al. (Anm. 2), S. 12.

¹¹ Vgl. Beate Kortendiek, Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung, in: Ruth Becker/dies. (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden 2010³.

Solange die Paarbeziehung der Eltern besteht, ist das Armutsrisiko verdeckt, im Falle einer Familientrennung aber tritt es zum Vorschein. Denn die geschlechtsspezifische Verantwortlichkeit für die Erziehung von Kindern bleibt meist auch nach einer Trennung bestehen, sodass die allermeisten Kinder mit der Mutter zusammenleben. Dies gilt insbesondere für kleine Kinder, die eine intensive Betreuung brauchen. Der Großteil der alleinerziehenden Väter hingegen lebt mit jugendlichen Kindern zusammen, die im Alltag schon recht selbstständig sind. Dadurch erleben alleinerziehende Mütter häufig eine stärkere und länger andauernde Doppelbelastung von Erziehungs- und Erwerbsarbeit.

Die Verantwortung beider Elternteile gegenüber den Kindern besteht auch nach einer Familientrennung fort. Grundsätzlich gibt es im Hinblick auf die elterlichen Pflichten gegenüber den Kindern eine Aufteilung in Betreuungs- und Barunterhalt. Lebt das Kind nach der Familientrennung nur bei der Mutter, so leistet diese meist den gesamten Betreuungsunterhalt. Damit ist streng genommen der Vater für den kompletten finanziellen Bedarf des Kindes verantwortlich. Dieser Pflicht kommt allerdings nur etwa jedes zweite unterhaltspflichtige Elternteil nach, wobei lediglich die Hälfte der geleisteten Unterhaltszahlungen dem festgelegten Mindestunterhalt (335 Euro für Kinder bis fünf Jahre, 384 Euro für Kinder von sechs bis elf Jahren und 450 Euro für Kinder von zwölf bis 17 Jahren) entspricht.¹² Dies ist eine gravierende Einkommenslücke für Alleinerziehende, die vom Sozialstaat in Form von Unterhaltsvorschüssen nur teilweise ausgeglichen wird.

Arbeitsmarkt

Grundsätzlich zeigen Alleinerziehende eine hohe Erwerbsorientierung und verfügen mehrheitlich über einen beruflichen Abschluss, was eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Jobsuche ist. Dennoch sind Alleinerziehende deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als dies bei der gesamten Erwerbsbevölkerung (15- bis 65-Jährige) der Fall ist.¹³ Dies wird auf strukturelle Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Erziehungsarbeit zurückgeführt.¹⁴ Alleinerzie-

¹² Vgl. Anne Lenze/Antje Funcke, Alleinerziehende unter Druck. Rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Lage und Reformbedarf, Gütersloh 2016.

¹³ Vgl. ebd., S. 9, S. 27.

¹⁴ Vgl. Achatz et al. (Anm. 2), S. 4.

hende sind auf Stellen angewiesen, die ihnen zum einen ein ausreichendes Einkommen für die gesamte Familie sichern. Zum anderen benötigen sie genügend zeitliche Flexibilität, um den manchmal unvorhersehbaren Alltag mit Kindern zu gestalten (etwa bei Krankheit des Kindes).

Allerdings strukturieren fortbestehende geschlechtsspezifische Rollenbilder auch den Arbeitsmarkt für Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise. Dieses Phänomen wird als „berufliche Geschlechtersegregation“ bezeichnet. Sie zeigt sich zum einen darin, dass Frauen und Männer Berufe ausüben, die sich unter anderem in ihren Aufgabenfeldern, Lohnstrukturen, Aufstiegsmöglichkeiten oder Zeitmodellen deutlich unterscheiden. Männlich dominierte Berufe setzen häufig Vollzeitberufstätigkeit, zeitliche Flexibilität sowie Überstundenbereitschaft voraus, werden in der Regel aber auch deutlich besser bezahlt. Dagegen sind überwiegend von Frauen ausgeübte Berufe durch einen hohen Teilzeitanteil, geringfügige Beschäftigung, geringere Beschäftigungsstabilität, niedrigere Löhne, dafür aber größere zeitliche Flexibilität gekennzeichnet. Des Weiteren sind Frauen und insbesondere Mütter in höheren Positionen gegenüber Männern weiterhin deutlich unterrepräsentiert, was häufig mit dem Bild der „gläsernen Decke“ beschrieben wird. Alleinerziehende Mütter kämpfen damit nicht nur mit der grundsätzlich stärkeren Doppelbelastung, sondern eben auch mit geschlechtsspezifischen Formen der Arbeitsmarktdiskriminierung. Für alleinerziehende Väter dagegen besteht die größte Herausforderung darin, bei der bestehenden Vollzeit- und Überstundennorm für Männer zeitliche Ressourcen für die Familie zu finden.

All diese Nachteile müssen von Alleinerziehenden häufig in Kauf genommen werden, um eine Erwerbstätigkeit mit dem Familienleben zu vereinbaren. Beispielsweise nimmt der Niedriglohnsektor immer weiter zu, was zu einer Entkopplung von Erwerbsbeteiligung und Armutsrisiko führt. Das bedeutet, dass immer mehr Jobs so gering entlohnt werden, dass sie nicht mehr ausreichend vor Armut schützen. Alleinerziehende sind davon besonders stark betroffen, da sie im Niedriglohnsektor überrepräsentiert sind.¹⁵

¹⁵ Vgl. Karen Jaehrling et al., Mehr Arbeit, mehr Armut? Ausmaß und Hintergründe der Entkoppelung von Erwerbsarbeit und materieller Sicherheit von Alleinerziehenden im Ländervergleich, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 3/2014, S. 343–370.

Erwerbstätige Alleinerziehende sind deshalb oft gleichzeitig auf Leistungen aus der Grundsicherung angewiesen, um einen gewissen minimalen Lebensstandard überhaupt halten zu können.

Sozialstaat

Die Aufgabe des Sozialstaats besteht darin, Bürgerinnen und Bürger beziehungsweise Haushalte gegen bestimmte Risiken abzusichern, falls dies über die familiäre Gemeinschaft und den Arbeitsmarkt nicht ausreichend gewährleistet werden kann. In Deutschland geschieht dies vorrangig über das Sozialversicherungssystem, das Einkommensverluste bei Arbeitsplatzverlust, Mutterschaft, Krankheit und Pflegebedürftigkeit, bei Unfällen sowie im Alter abfedert. Die (Dienst-)Leistungen in den Bereichen Familien-, Vereinbarkeits- und Sozialpolitik sind auch für Alleinerziehende wichtige Einkommensquellen, um ein Leben unterhalb der Armutsgrenze zu vermeiden. Dem Fünften Armuts- und Reichtumsbericht zufolge wird das Armutsrisiko von Alleinerziehenden durch Sozialtransfers immerhin um 33 Prozent reduziert.¹⁶ Im Folgenden werden die zentralen Leistungen für Alleinerziehende erläutert und in ihrer Effektivität bewertet.

Im Rahmen der **Familienpolitik**, die die finanziellen Risiken von Kindern abmildern soll, stehen Alleinerziehenden verschiedene Leistungen zur Verfügung: Speziell für Alleinerziehende besteht ein Anspruch auf Unterhaltsvorschuss, falls der unterhaltspflichtige Elternteil dieser Pflicht nicht oder nur teilweise nachkommen kann. Diese Leistung orientiert sich an einem festgelegten Mindestunterhalt, der jedem Kind zusteht. Für Kinder bis zu fünf Jahren beträgt der Unterhaltsvorschuss derzeit 150 Euro pro Monat, für Sechsbis Elfjährige 201 Euro und für Zwölf- bis 17-Jährige 268 Euro. Der Unterhaltsvorschuss ist eine sogenannte vorrangige Sozialleistung, das heißt, andere Sozialleistungen – beispielsweise nach dem SGB II – können nur dann zusätzlich bezogen werden, wenn der Bedarf des Haushalts durch eigenes Erwerbseinkommen, den Unterhaltsvorschuss und andere vorrangige Leistungen wie Arbeitslosen- oder Elterngeld nicht gedeckt werden kann. Bis vor Kurzem war der Bezug des Vorschusses auf sechs Jahre begrenzt; außerdem galt er nur für Kinder unter zwölf Jahren. Nach starker Kritik wurde die Begrenzung zum Juli 2017 auf-

¹⁶ Vgl. BMAS (Anm. 8), S. 555.

gehoben: Der Anspruch auf Unterhaltsvorschuss gilt nun ohne zeitliche Einschränkungen bis zum 18. Geburtstag des Kindes, sofern „das Kind nicht auf SGB II-Leistungen angewiesen ist oder der alleinerziehende Elternteil im SGB II-Bezug mindestens 600 Euro brutto verdient“.¹⁷

Durch diese Gesetzesänderung werden deutlich mehr Alleinerziehende Unterhaltsvorschuss beantragen können, was sich kurz- und langfristige positiv auf ihre Einkommenssituation auswirken dürfte. Darüber hinaus steht Alleinerziehenden – wie anderen Eltern auch – Kindergeld in Höhe von 192 Euro monatlich pro Kind zu.¹⁸ Bei Bezug von Unterhaltsvorschuss wird das Kindergeld vollständig angerechnet, der Vorschussbetrag wird also um das Kindergeld reduziert, was seine armutsreduzierende Wirkung senkt. Weiterhin gibt es für erwerbstätige Eltern mit niedrigem Einkommen – zu denen Alleinerziehende häufig gehören – einen Kinderzuschlag von bis zu 140 Euro im Monat. Dieser wird Alleinerziehenden ab einem eigenen Erwerbseinkommen von 600 Euro und bei nicht gleichzeitigem Leistungsbezug aus der Grundsicherung gewährt.¹⁹

Im Bereich der **Vereinbarkeitspolitik** gab es in den zurückliegenden Jahren mehrere Reformen, die es Eltern erleichtern sollen, Familien- und Erwerbsleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Hierfür ist ein ausreichendes Angebot an öffentlich bereitgestellter Kinderbetreuung von besonderer Bedeutung. Während der rechtliche Anspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab drei Jahren seit Mitte der 1990er Jahre besteht, blieb das Betreuungsangebot für jüngere Kinder vor allem in Westdeutschland lange Zeit weit hinter der Nachfrage zurück. Seit 2013 besteht nun auch für Kinder ab einem Jahr ein solcher Anspruch, woraufhin die Kinderbetreuung massiv ausgebaut wurde. Das Angebot unterscheidet sich regional aber weiterhin stark in seiner Verfügbarkeit und hinsichtlich der Öffnungszeiten, sodass nicht immer (Vollzeit-)Betreuungsplätze für kleine Kinder oder ausreichend Nachmittagsbetreuung für Schulkinder zur Verfügung stehen. Generell wird allen er-

werbstätigen Eltern ein bevorzugter Zugang zu Kinderbetreuung eingeräumt.²⁰ Dieses Vorrecht erschwert es allerdings insbesondere arbeitssuchenden Alleinerziehenden im Leistungsbezug, einen Betreuungsplatz zu finden, um eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können.²¹

Darüber hinaus wurde 2007 das einkommensbezogene Elterngeld eingeführt, das Einkommensverluste nach der Geburt eines Kindes abfedern soll. Es wird für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gezahlt. Zusätzlich zu den zwölf regulären Monaten können Alleinerziehende die zwei „Vätermonate“ auch selbst in Anspruch nehmen. Die Höhe des Elterngeldes hängt vom vorherigen Einkommen ab und beträgt mindestens 300 Euro (zum Beispiel bei vorheriger Erwerbslosigkeit oder Inaktivität) und maximal 1800 Euro in Monat. An der Reform wird jedoch kritisiert, dass vor allem Familien mit mittleren und hohen Einkommen profitieren, während Familien ohne vorheriges Erwerbseinkommen aufgrund der kürzeren Bezugsdauer sogar schlechter gestellt seien als zuvor.²² Allerdings ist hier zu beachten, dass in Deutschland sehr wenige Frauen direkt nach der Geburt eines Kindes alleinerziehend sind, sodass das Elterngeld nur begrenzte Auswirkungen auf das finanzielle Wohlbefinden der gesamten Gruppe der Alleinerziehenden hat.

Im Bereich der **Sozialpolitik** sind insbesondere die Leistungen aus der Grundsicherung von großer Bedeutung für Alleinerziehende. Anspruch besteht entweder im Falle einer Inaktivität, bei Erwerbslosigkeit oder wenn das Erwerbseinkommen sehr niedrig ist. Im Zuge der „Hartz-Reformen“ wurde 2005 die Sozialhilfe mit der Arbeitslosenhilfe im neuen Arbeitslosengeld II zusammengelegt. Diese Leistungen sind bedürftigkeitsgeprüft. Die Höhe der Leistungen ist in Regelsätzen für verschiedene Haushaltskonstellationen festgelegt, die immer wieder an die sich verändernden tatsächlichen Lebenshaltungskosten angepasst werden. Neben den Regelsätzen werden auch die Kosten der Unter-

¹⁷ BMFSFJ, Der Unterhaltsvorschuss, 16. 6. 2017, www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/der-unterhaltsvorschuss/107026.

¹⁸ Jeweils für das erste und zweite Kind, 198 Euro für das dritte Kind, 223 Euro ab dem vierten Kind (ab 2018 werden die Sätze jeweils um zwei Euro erhöht).

¹⁹ Siehe das „Merkblatt Kinderzuschlag“ von der Familienkasse, Januar 2017.

²⁰ Vgl. BMFSFJ, Alleinerziehende in Deutschland – Lebenssituationen und Lebenswirklichkeiten von Müttern und Kindern, Monitor Familienforschung 28/2011.

²¹ Vgl. Sonja Bastin, Partnerschaftsverläufe alleinerziehender Mütter, Wiesbaden 2016.

²² Vgl. Annette Henninger et al., Demography as a Push toward Gender Equality? Current Reforms of German Family Policy, in: *Social Politics* 3/2008, S. 287–314.

kunft sowie Heizkosten vom Staat übernommen. Alleinerziehenden wird zusätzlich ein Mehrbedarf zugesprochen, der abhängig von der Anzahl und dem Alter der Kinder ist. Für Alleinerziehende, die keinen Anspruch auf Leistungen aus der Grundsicherung haben, kann Wohngeld eine wichtige Einkommensquelle darstellen. Hier wird Alleinerziehenden ein Einkommensfreibetrag von 600 Euro für jedes Kind unter zwölf Jahren gewährt.

Außerdem gibt es für Alleinerziehende auch steuerliche Entlastungen. Generell wird Eltern ein Kinderfreibetrag gewährt, da das Existenzminimum von Kindern von der Steuer freigestellt wird. Dieser kann allerdings nur alternativ zum Kindergeld in Anspruch genommen werden. Das Finanzamt prüft automatisch, welche Leistung sich für den jeweiligen Haushalt als günstiger herausstellt. Alleinerziehenden wird der gleiche Kinderfreibetrag gewährt wie zwei zusammenlebenden Eltern, wenn der andere Elternteil entweder verstorben oder beschränkt einkommensteuerpflichtig ist (4608 Euro). Zusätzlich gibt es für Alleinerziehende einen steuerlichen Entlastungsbetrag auf die Einkommensteuer, der 2015 bei 1908 Euro für das erste Kind lag und sich bei jedem weiteren Kind um 240 Euro erhöht.²³

WAS KANN GETAN WERDEN?

Trotz vielfältiger Reformen, die einige Verbesserungen mit sich bringen, gibt es weiteren Handlungsbedarf in allen drei Instanzen – Familie, Arbeitsmarkt und Sozialstaat. Im Bereich der familiären Gemeinschaft sollte eine gleichberechtigte Verantwortlichkeit für Erziehungs- und Erwerbsarbeit von Männern und Frauen weiter gestärkt werden. Dem stehen insbesondere das Ehegattensplitting, die kostenlose Mitversicherung von Familienmitgliedern in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie ein unzureichendes Kinderbetreuungsangebot im Weg.²⁴

Im Bereich des Arbeitsmarkts sollten insbesondere für sehr junge Alleinerziehende mit geringer oder ohne abgeschlossene Berufsaus-

bildung Qualifizierungs- sowie Weiterbildungsangebote weiter ausgebaut werden, um gerade diese sehr gefährdete Gruppe gezielter zu unterstützen. Gleichzeitig sollten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Anreize erhalten, familienfreundliche und zeitlich flexible Arbeitsplätze zu schaffen.

Im Hinblick auf den Sozialstaat besteht folgender Handlungsbedarf: Zu allererst sollten der Zugang zu Informationen über Sozialleistungen und ihre Kombination für Alleinerziehende sowie das Beantragen solcher Leistungen deutlich erleichtert werden.²⁵ Darüber hinaus sind stärkere Durchsetzungsmechanismen der Unterhaltsansprüche der Kinder gegenüber dem unterhaltspflichtigen Elternteil notwendig. In Neuseeland zum Beispiel kann der Kindesunterhalt bei Zahlungsverweigerung direkt vom Bruttolohn des unterhaltspflichtigen Elternteils einbehalten und an das Kind weitergeleitet werden. Außerdem wäre es für Alleinerziehende eine deutliche finanzielle Entlastung, wenn das Kindergeld nicht wie bisher vollständig auf andere Leistungen wie den Unterhaltsvorschuss oder das Arbeitslosengeld II angerechnet würde.²⁶ Ebenso sind die bestehenden Steuererleichterungen für Alleinerziehende nicht ausreichend und die Beiträge zu der Sozialversicherung zu hoch, um sie wirklich zu entlasten.

Darüber hinaus gilt es, die Kinderbetreuung weiter auszubauen, insbesondere die Nachmittagsbetreuung für Schulkinder und die Betreuung zu Randzeiten. Rund ein Viertel der Alleinerziehenden mit Kindern unter drei Jahren wünscht sich für das eigene Kind einen Kita-Ganztagsplatz mit mehr als 35 Stunden in der Woche.²⁷ Eine flächendeckende und zeitlich umfangreiche Kinderbetreuung würde es Alleinerziehenden erheblich erleichtern, einen sozialversicherungspflichtigen Job mit größerem Stellenumfang anzunehmen. Veränderungen in all diesen drei Bereichen würden dazu beitragen, das hohe Armutsrisiko von Alleinerziehenden in Deutschland effektiv zu reduzieren.

²³ Vgl. BMAS (Anm. 8), S. 267.

²⁴ Vgl. Holger Bonin et al., Mikrosimulation ausgewählter ehe- und familienbezogener Leistungen im Lebenszyklus, Mannheim 2013.

²⁵ Vgl. auch BMAS (Anm. 8), S. XXIII.

²⁶ Vgl. Lenze/Funcke (Anm. 12), S. 11.

²⁷ Vgl. BMFSFJ, Familienreport 2014. Leistungen, Wirkungen, Trends, Berlin 2015.

SABINE HÜBGEN

ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Ungleichheit und Sozialpolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. sabine.huebgen@wzb.eu

GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT: ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Janine Bernhardt

Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Dauerthema in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Lange galt es als Frauenthema, wie die Soziologin Arlie Hochschild bereits 1989 in ihrem viel zitierten Buch „The Second Shift“ einprägsam aufzeigte. Damals wie heute leisten Mütter den Großteil an Haus- und Sorgearbeit – auch wenn sie voll erwerbstätig sind. Zugleich sind ihre Einkommens- und Aufstiegschancen nach wie vor geringer als die von Vätern und von kinderlosen Frauen. Immer mehr Frauen, vor allem hochqualifizierte, verschieben ihre Familienplanung oder bleiben kinderlos. Kinder und Karriere schließen sich für Frauen häufig noch aus. Seit einigen Jahren gewinnt das Thema aber auch bei Männern an Bedeutung. Dennoch übernehmen Väter nach wie vor mehrheitlich die Rolle der Familienernährer, obwohl sich eine wachsende Zahl von ihnen wünscht, weniger Zeit mit Erwerbsarbeit und mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Die Vereinbarkeitsfrage ist also eine geschlechtsspezifische: Für Mütter geht es um mehr Teilhabe am Erwerbsleben und berufliche Chancen, für Väter um mehr Teilhabe an der Sorgearbeit und am Familienleben.

AUFTEILUNG VON ERWERBS- UND FAMILIENARBEIT

Mit Familiengründung kommt es häufig zu einer Retraditionalisierung von Geschlechterrollen. Statistisch messbar beginnt sie mit der Inanspruchnahme von Elternzeit. Obwohl seit der Einführung des Elterngeldes 2007 die Väterbeteiligung zuletzt bis auf über 34 Prozent im Jahr 2014 gestiegen ist, nimmt im Verhältnis noch immer ein deutlich größerer Teil von 96 Prozent der Mütter das Elterngeld in Anspruch.⁰¹ Auch die Länge der Inanspruchnahme unterscheidet sich erheblich: Während zu-

letzt fast 93 Prozent der Mütter zwischen zehn und zwölf Monate Elterngeld bezogen, nahmen 79 Prozent der Väter lediglich bis zu zwei Partnermonate, um die maximale Bezugszeit vollständig auszuschöpfen.⁰²

Die im Übergang zur Elternschaft beginnende Weichenstellung in der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit spiegelt sich auch in Zahlen zur Erwerbstätigkeit wider:⁰³ Mütter sind seltener erwerbstätig als Väter. 2013 waren 61 Prozent der Mütter erwerbstätig, während es von den Vätern 84 Prozent waren. Mütter sind auch seltener erwerbstätig als kinderlose Frauen, Väter hingegen gehen genauso häufig oder sogar häufiger einer Erwerbstätigkeit nach als kinderlose Männer. Von den Müttern, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, arbeitet der Großteil – 70 Prozent – in Teilzeit. Bei Vätern liegt die Teilzeitquote mit 5,6 Prozent hingegen sogar unter der von kinderlosen Männern. Nur eine Minderheit erwerbstätiger Eltern in Paargemeinschaften lebt gegenwärtig Modelle, bei denen beide Elternteile in etwa gleichem Umfang arbeiten. So gingen 2013 bei knapp 25 Prozent aller berufstätigen Elternpaare beide einer Vollzeitstätigkeit nach; Paare, bei denen beide einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind mit einem Anteil von drei Prozent bislang die Ausnahme. Die große Mehrheit der Väter arbeitet in Vollzeit. Unter Paaren dominiert das sogenannte „Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe“,⁰⁴ bei dem der Mann mit einer Vollzeitbeschäftigung die Rolle des Familienernährers übernimmt und die Frau primär für die Versorgung der Kinder und des Haushalts verantwortlich ist und im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung den kleineren Teil zum Haushaltseinkommen beiträgt. Im Gegenzug wenden Mütter durchschnittlich knapp 40 Stunden pro Woche für Kinderbetreu-

ung und Hausarbeit auf, Väter mit 22 Stunden etwa die Hälfte davon.⁰⁵

Für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat die Sachverständigenkommission erstmals ein Maß für die Ungleichverteilung der Sorgearbeit vorgeschlagen: den sogenannten *gender care gap*. Er misst, wie viel Zeit Frauen täglich mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer. 2012/13 betrug der Abstand in Paarhaushalten mit Kindern 83,3 Prozent; das bedeutet in Stunden, dass Mütter täglich zweieinhalb Stunden mehr mit Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten verbrachten als Väter.⁰⁶

Die Art des Aufteilungsarrangements unterscheidet sich jedoch nach sozialstrukturellen Merkmalen. Beispielsweise ist die Erwerbsbeteiligung bei Müttern im Gegensatz zu Vätern erheblich vom Alter der Kinder abhängig: Während weniger als ein Drittel der Mütter mit unter dreijährigen Kindern erwerbstätig ist, sind es bereits doppelt so viele, wenn das jüngste Kind zwischen drei und fünf Jahre alt ist.⁰⁷ Auch die berufliche Qualifikation ist von großer Bedeutung, insbesondere die der Mutter.⁰⁸ Das Modell des männlichen Alleinverdieners ist am häufigsten unter Paaren verbreitet, bei denen die Mutter über keinen Berufsabschluss verfügt. Vollzeit/Vollzeit-Konstellationen kommen hingegen am häufigsten unter Akademikerpaaren vor. Das am weitesten verbreitete Vollzeit-/Teilzeit-Modell findet

sich am ehesten bei Paaren, bei denen beide einen beruflichen Ausbildungsabschluss haben. Hinzu kommen große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: In Westdeutschland leben 76 Prozent der berufstätigen Elternpaare ein Vollzeit-/Teilzeit-Modell, in Ostdeutschland sind es nur 46 Prozent. In nahezu der Hälfte aller Paargemeinschaften im Osten arbeiten beide Elternteile in Vollzeit.⁰⁹

DISKREPANZ ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Trotz anhaltender Geschlechterungleichheiten in der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit lassen sich im Zeitverlauf sowohl Annäherungstendenzen als auch neue Divergenzen beobachten. Auf der einen Seite hat die Zahl der erwerbstätigen Frauen in den vergangenen 20 Jahren kontinuierlich zugenommen.¹⁰ Auf der anderen Seite ging der Zuwachs der Frauenerwerbstätigkeit mit einer Verkürzung ihrer durchschnittlichen Arbeitszeiten einher. Gleichzeitig arbeiten immer mehr Männer mehr als 40 Stunden pro Woche. Während sich die Geschlechterlücke also mit Blick auf die Arbeitsmarkt-beteiligung schließt, geht sie mit Blick auf den Erwerbsumfang tendenziell auseinander. Zugleich hat sich an der geschlechtsspezifischen Aufteilung unbezahlter Arbeit in den zurückliegenden zehn Jahren wenig geändert.¹¹

Verschiedene Studien dokumentieren, dass sich Mütter und Väter eine stärkere Angleichung von Erwerbsarbeitszeiten und Betreuungszeiten wünschen, eine ausgeglichene Aufteilung strebt derzeit jedoch nur eine Minderheit an. Laut einer Allensbach-Umfrage ist eine Teilzeitbeschäftigung für beide zwar eine beliebte Wunschkonstellation unter Elternpaaren, ein noch größerer Teil bevorzugt trotzdem weiterhin das Vollzeit-/Teilzeit-Modell – mit kürzerer oder längerer Teilzeitbeschäftigung der Frau.¹² Auch eine Elternpaarbefragung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung zeigt, dass die gewünschte Erhöhung des Er-

01 Vgl. das Genderdatenportal des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böcker-Stiftung: www.boeckler.de/wsi_38957.htm.

02 Vgl. Statistisches Bundesamt, Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder, Wiesbaden 2016.

03 Zum Folgenden vgl. Matthias Keller/Thomas Haustein, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Wirtschaft und Statistik* 12/2014.

04 Vgl. Birgit Pfau-Effinger, *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*, Opladen 2000.

05 Vgl. Statistisches Bundesamt, *Wie die Zeit vergeht: Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013*, Wiesbaden 2015.

06 Vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Berlin 2017, www.gleichstellungsbericht.de.

07 Vgl. WSI Genderdatenportal (Anm. 1).

08 Vgl. Jeanette Bohr, *Realisierungschancen egalitärer Erwerbsmodelle. Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Partnerschaften mit Kindern auf Basis des Mikrozensus*, Köln 2014.

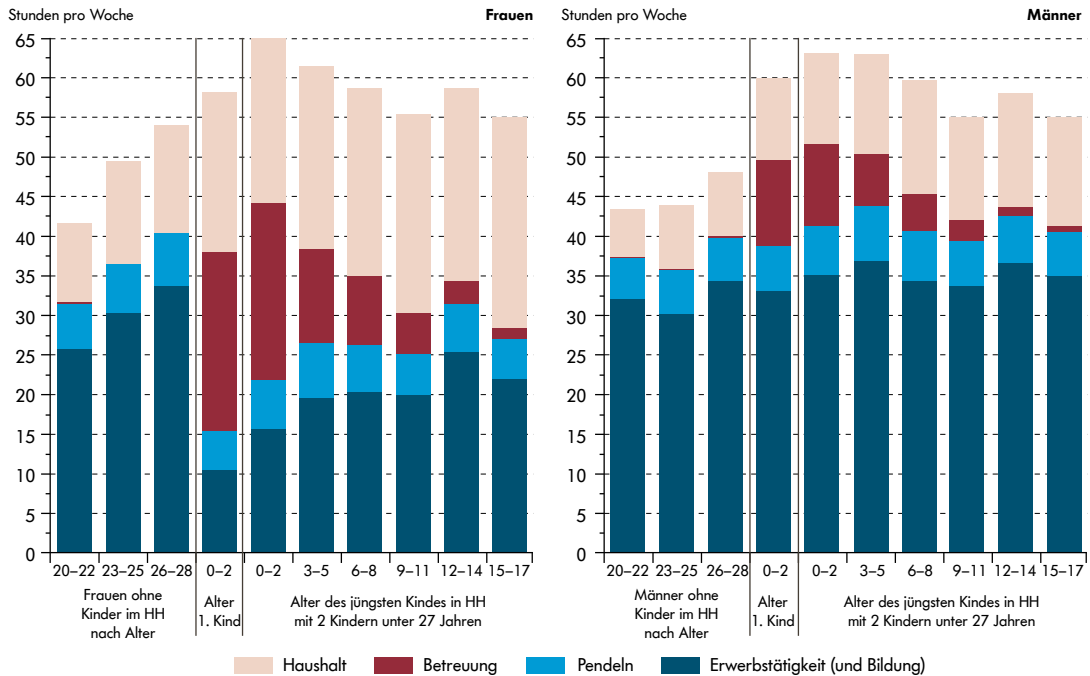
09 Vgl. Keller/Haustein (Anm. 3).

10 Vgl. Christina Klenner/Sarah Lillemeier, Ergebnisse aus dem WSI Genderdatenportal, WSI Report 22/2015.

11 Vgl. Statistisches Bundesamt (Anm. 5).

12 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, *Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf*, Allensbach 2015, www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf.

Abbildung: Zeitverwendung eines synthetischen Lebenslaufs von Frauen und Männern mit zwei Kindern



Quelle: Martin Bujard/Ralina Panova, Zwei Varianten der Rushhour des Lebens, in: Bevölkerungsforschung Aktuell 1/2016, S. 11–20, hier S. 15.

werbsumfangs von Müttern derzeit marginal ist. Den Wunsch nach einer annähernd egalitären Aufteilung der Erwerbsarbeit innerhalb eines Korridors zwischen 28 und 36 Stunden äußerten nur jede fünfte Mutter und jeder vierte Vater.¹³ Es bestehen also zum einen Diskrepanzen in den Wünschen selbst und zum anderen auch zwischen Wünschen und Wirklichkeit – ein weitgreifender Wandel in Richtung egalitärer Einstellungen und Arbeitsteilungsmuster lässt sich aktuell nicht belegen.¹⁴

FOLGEN DER UNVEREINBARKEIT IM LEBENSVERLAUF

Die geschlechtsspezifische Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hat gravierende Folgen für Geschlechterungleichheiten im Lebensverlauf. Frauen haben noch immer geringere Ein-

kommens- und Aufstiegschancen als Männer. Ein wichtiger Indikator ist der sogenannte *gender pay gap*, der den durchschnittlichen Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern bemisst. 2014 lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen 22 Prozent unter dem von Männern und hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten kaum verringert.¹⁵ Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass Frauen für die unbezahlte Sorgearbeit, die primär sie leisten, im Berufsleben Lohnneinbußen hinnehmen müssen. Die Lohnneinbußen durch Mutterschaft (*motherhood penalty*) betragen pro Kind etwa 16 Prozent.¹⁶ Längere familienbedingte Auszeiten wirken sich zudem destabilisierend auf die berufliche Laufbahn von Frauen aus.¹⁷

¹³ Vgl. Janine Bernhardt/Lena Hipp/Jutta Allmendinger, Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB Discussion Paper SP I 2016-501.

¹⁴ Vgl. Xuan Li et al., Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?, München 2015, S. 26 ff.

¹⁵ Vgl. Claudia Finke/Florian Dumpert/Martin Beck, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wirtschaft und Statistik 2/2017.

¹⁶ Vgl. Markus Gangl/Andrea Ziefle, Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers. An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States, in: Demography 2/2009, S. 341–369.

¹⁷ Vgl. Silke Aisenbrey/Marie Evertsson/Daniela Grunow, Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States, in: Social Forces 2/2009, S. 573–606.

Über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg summiert sich die durchschnittliche Einkommenslücke auf etwa 50 Prozent, wie jüngst in einer Studie berechnet wurde.¹⁸

Im Vergleich zu Vätern haben Mütter auch geringere Chancen in eine Führungsposition zu kommen beziehungsweise sie zu halten. 2013 hatten zwölf Prozent der weiblichen Führungskräfte ein Kind im Alter von bis zu drei Jahren, unter den männlichen Führungskräften war der Anteil doppelt so hoch.¹⁹ Deutlicher noch zeigt sich die Unterrepräsentation von Frauen in Spitzenpositionen wie Vorständen und Geschäftsführungen: Der Frauenanteil im Topmanagement lag 2015 bei 11,5 Prozent.²⁰

Weitere ungleichheitsrelevante Übergänge im Lebensverlauf sind Trennungen beziehungsweise Scheidungen. Nach einer Trennung bleiben Kinder meist bei der Mutter; der Frauenanteil unter Alleinerziehenden lag 2014 bei 89 Prozent.²¹ Die doppelte Alleinverantwortung für Sorgearbeit und Erwerbsarbeit stellt Alleinerziehende vor besondere Vereinbarkeitsprobleme.²²

Ein wichtiger Indikator zur Messung kumulativer Geschlechterungleichheiten im Lebensverlauf ist schließlich der *gender pension gap*. Er misst die geschlechtsspezifische Lücke in der Altersrente, die als Versicherungsleistung von der Höhe und Dauer vorangegangener Beitragszahlungen abhängt. Frauen erhielten 2014 im Durchschnitt 40 Prozent weniger Altersrente als Männer.²³ Der gravierende Unterschied in den Rentenniveaus spiegelt die im Erwerbsverlauf angesammelten Unterschiede in Löhnen, Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern wider.

18 Vgl. Christina Boll/Malte Jahn/Andreas Lagemann, *The Gender Lifetime Earnings Gap – Exploring Gendered Pay From the Life Course Perspective*, Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut, HWWI Research Papers 179/2017.

19 Vgl. Elke Holst/Anne Busch-Heizmann/Anna Wieber, *Führungskräfte-Monitor 2015*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Politikberatung kompakt 100/2015.

20 Vgl. Barbara Schwarze/Andreas Frey/Heiko Tapken, *Frauen im Management 2016 (FiM)*, Studie in Kooperation des Kompetenzzentrums Frauen im Management, Hochschule Osnabrück mit Bisode Deutschland GmbH, Osnabrück 2016.

21 Vgl. Statistisches Bundesamt, *Zahl der Woche*, Pressemitteilung, 23.2.2016.

22 Siehe hierzu auch den Beitrag von Sabine Hübgen in dieser Ausgabe (*Anm. d. Red.*).

23 Vgl. WSI Genderdatenportal (*Anm. 1*).

EINFLUSS VON WIRTSCHAFT UND POLITIK

Die Ursachen für bestehende Vereinbarkeitsprobleme und Geschlechterungleichheiten in der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit sind vielfältig. Nationale und internationale Studien weisen insbesondere auf die Bedeutsamkeit familienfreundlicher und gleichstellungsorientierter Rahmenbedingungen in Betrieben und Politik hin. In Betrieben entscheidet sich, ob Eltern ihre Arbeitszeit- und Auszeitwünsche umsetzen können und mit welchen Konsequenzen für ihr berufliches Fortkommen sie dies tun. Ungleichgewichte in der Arbeitsteilung werden dadurch begünstigt, dass viele Betriebe zwar formal familienfreundliche Maßnahmen anbieten, aber strukturell und kulturell häufig die Voraussetzungen noch fehlen, damit Mütter und Väter die Angebote gleichermaßen und ohne berufliche Nachteile nutzen.

Die Mehrheit der Betriebe in Deutschland bietet heute familienfreundliche Leistungen insbesondere im Bereich flexibler Arbeitszeiten an.²⁴ Gleitzeitmodelle, komprimierte Arbeitswochen oder die Möglichkeit, von Teilzeit wieder auf Vollzeit erhöhen zu können, unterstützen Paare dabei, ihren Wunsch nach einer egalitären Aufteilung von Familienarbeit umzusetzen und ihre Arbeitszeiten besser aufeinander abzustimmen.²⁵ Örtliche Flexibilität durch mobiles Arbeiten, zum Beispiel von zuhause aus, wird hingegen bislang nur von einer Minderheit der Unternehmen angeboten; das Verbreitungspotenzial wäre mit Blick auf betriebliche Möglichkeiten, Beschäftigteninteressen und positive Vereinbarkeitswirkungen weitaus größer.²⁶

Ob vorhandene betriebliche Angebote und auch Rechtsansprüche auf Elternzeit oder Teilzeit – insbesondere von Männern – tatsächlich genutzt werden, hängt von einer Reihe an gleichstellungsrelevanten, strukturellen und kulturellen

24 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016*, Berlin 2016.

25 Vgl. Christina Boll, *Die Arbeitsteilung im Paar – Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz, Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung*, Hamburg 2016.

26 Vgl. Daniel Arnold/Susanne Steffes/Stefanie Wolter, *Bericht zum Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mannheim 2015.

Faktoren in Betrieben ab. Zentrale Gründe liegen in geschlechterspezifischen Angeboten, kulturellen Leitbildern und der Arbeitsorganisation. Fühlen sich Männer durch klare Regeln als Zielgruppe angesprochen und anspruchsberechtigt, haben sie weniger Sorge um berufliche Nachteile, die sie häufig noch zögern lässt.²⁷ Informelle Verfügbarkeitserwartungen können offiziellen Regelungen allerdings entgegenlaufen und dazu führen, dass Väter ihre familiären Zeitbedürfnisse hinter betriebliche Anforderungen zurückstellen.²⁸ Eine weitere Voraussetzung betrifft die Personalplanung, die insbesondere bei Arbeitszeitverkürzungen entsprechend angepasst werden muss.²⁹ Führungskräfte spielen bei alledem eine Schlüsselrolle, da sie in der Regel erste Ansprech- und Aushandlungspersonen sind und über das berufliche Fortkommen mitentscheiden.³⁰ Die Abkehr vom männlichen Familienernährermodell in betrieblichen Regeln, Abläufen und Praktiken ist auch eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Elternschaft und Teilzeitarbeit nicht zur Karriere-falle für Frauen wird.³¹

Die Politik setzt beim Thema betriebliche Familien- und Gleichstellungspolitik bislang stark auf die Selbstverpflichtung von Unternehmen in der Privatwirtschaft.³² 2015 verabschiedeten das Bundesfamilienministerium sowie die Spitzenverbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen gemeinsam ein Memorandum mit

27 Vgl. Elisabeth Botsch/Christiane Lindecke/Alexandra Wagner, Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung, Düsseldorf 2007.

28 Vgl. Annette von Alemann/Sandra Beaufays/Mechtild Oechsle, Aktive Vaterschaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen, in: Zeitschrift für Familienforschung 1/2017, S. 72–89; Janine Bernhardt/Mareike Bünning, Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen?, in: Zeitschrift für Familienforschung 1/2017, S. 49–71.

29 Vgl. Annette von Alemann, „Scheinheiligkeit“ von Organisationen: Paradoxien und Tabus. Das Beispiel der Vereinbarkeitsmaßnahmen und ihrer Nutzung, in: Maria Funder, Neo-Institutionalismus – Revisited, Baden-Baden 2017, S. 415–438.

30 Vgl. Svenja Pfahl et al., Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin 2014. Siehe hierzu auch den Beitrag von Nicole Beste-Fopma und Volker Baisch in dieser Ausgabe (Anm. d. Red.).

31 Vgl. Dagmar Müller, Was hindert Frauen an der Karriere?, in: Soziale Arbeit kontrovers 13/2016.

32 Vgl. Sachverständigenkommission (Anm. 6).

dem Titel „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“. Mit dem Ziel, „partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familien und Beruf im Lebensverlauf zu fördern“, wurden Leitsätze einer „modernen Familien- und Gleichstellungspolitik“ formuliert. Demnach sollten unter anderem der Zugang zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, berufliche Entwicklungschancen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie das Grenzmanagement zwischen Berufs- und Familienleben verbessert werden.

Ein Gesetz, das auf die Selbstregulierung der Wirtschaft setzt, ist das 2015 vom Deutschen Bundestag verabschiedete Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG). Es sieht vor, dass a) börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen bei Neubesetzungen in Aufsichtsräten eine Frauenquote von 30 Prozent erzielen und b) börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand sowie in der ersten und zweiten Managementebene festlegen.³³

Einer ersten Zwischenbilanz zufolge ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten seither um knapp vier Prozentpunkte auf 26 Prozent gestiegen; fast die Hälfte der Unternehmen hat sich jedoch eine Zielgröße von null Prozent gesetzt und damit die Regelung faktisch unterlaufen. Für die erste und zweite Führungsebene lagen die Zielgrößen hingegen überwiegend bei über null Prozent. Inwieweit die selbstverpflichtenden Quoten tatsächlich zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen führen werden, muss sich noch zeigen.

Der Gesetzgeber hat in den zurückliegenden Jahren zudem eine Reihe an familien- und gleichstellungspolitisch relevanten Regelungen auf den Weg gebracht, die Eltern direkt dabei unterstützen sollen, sich gemeinsam an Erwerbs- und Sorgearbeit zu beteiligen. Eine der wichtigsten Reformen war 2007 die Einführung des Elterngeldes. Die zwei Partnermonate haben zu einer stetig wachsenden Zahl von Männern geführt, die nach der Geburt ihres Kindes Elternzeit nehmen.³⁴ Erste

33 Vgl. BMFSFJ/Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Erste Zwischenbilanz: Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, 7.7.2016.

34 Vgl. Statistisches Bundesamt, Elterngeld für Geburten 2012, Wiesbaden 2014.

Untersuchungen belegen, dass die Inanspruchnahme dazu führt, dass Väter im Anschluss eher in Teilzeit arbeiten und mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen, während Mütter früher wieder in ihren Beruf einsteigen.³⁵ Das 2015 eingeführte ElterngeldPlus geht noch einen Schritt weiter und unterstützt jene Familien, in denen beide Elternteile ein partnerschaftliches Teilzeitmodell wählen. Inwieweit es zu einer weiteren Annäherung der Erwerbsarbeits- und Sorgezeiten von Müttern und Vätern beiträgt, bleibt abzuwarten.

Eine weitere zentrale Reform war 2013 die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr. Denn fehlende Betreuungsmöglichkeiten sind für Mütter ein wesentlicher Hinderungsgrund, warum sie nicht erwerbstätig sind oder ihre Arbeitszeit nicht erhöhen.³⁶ Seither hat sich die Betreuungsquote der unter dreijährigen Kinder insbesondere in Westdeutschland stark erhöht und lag 2015 bundesweit bei 33 Prozent. Die Sachverständigenkommission zum Gleichstellungsbericht bewertete diese Reform als Meilenstein.³⁷

Das geplante gesetzliche Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit, das Mütter aus der sogenannten Teilzeitfalle befreien und Väter zur Nutzung des Teilzeitanspruchs ermutigen könnte, ist im Mai 2017 vorerst gescheitert. Nicht absehbar ist darüber hinaus eine Reform des seit Jahren kritisierten Einkommensteuerrechts, das mit dem Ehegattensplitting bei verheirateten Paaren finanzielle Anreize dafür schafft, dass der Elternteil mit dem geringeren Einkommenspotenzial – in der Regel die Frau – nicht oder nur in sehr geringem Umfang arbeitet.³⁸

35 Vgl. Mareike Bünning, 'What Happens after the „Daddy Months“? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany', in: *European Sociological Review* 6/2015, S. 738–748; Dietmar Hobler/Svenja Pfahl, Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten, Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2015; Wido Geis, Mütter kehren früher in den Job zurück, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Kurzbericht 45/2017.

36 Vgl. Bernhardt/Hipp/Allmendinger (Anm. 13).

37 Vgl. Sachverständigenkommission (Anm. 6).

38 Vgl. Holger Bonin et al., Zentrale Resultate der Gesamtevaluation familienbezogener Leistungen, DIW Wochenbericht 40/2013.

39 Vgl. Tanja Carstensen, Ambivalenzen digitaler Kommunikation am Arbeitsplatz, in: APuZ 18–19/2016, S. 39–46.

40 Vgl. Sachverständigenkommission (Anm. 6).

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT: NEUE VEREINBARKEITSPOTENZIALE?

Derzeit viel diskutiert aber noch wenig empirisch erforscht ist die Frage, wie sich der fortschreitende digitale Wandel der Arbeitswelt auf die Geschlechterverhältnisse auswirkt. Mit der zunehmenden Verbreitung digitaler Technologien in vielen Branchen und Berufen entstehen für Eltern einerseits neue Möglichkeiten, Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich zu organisieren, andererseits aber auch neue Anforderungen und Belastungsrisiken.³⁹ Smartphone, Tablet und Notebook machen es möglich, zeitlich und örtlich flexibler zu arbeiten, Kommunikationswege zu verkürzen und Fahrzeiten einzusparen. Dadurch können für Frauen wie für Männer größere Autonomiespielräume entstehen, um berufliche Anforderungen an familiäre Zeitbedürfnisse anzupassen.

Zugleich werden dadurch aber auch die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben immer fließender und durchlässiger. Multitasking, ständige Erreichbarkeit und Arbeit in der Freizeit können entgrenztes Arbeiten auch zum Risiko für das Wohlbefinden von Beschäftigten und Familien werden lassen. Zudem könnten sich bestehende Geschlechterungleichheiten bei Flexibilitäts-spielräumen weiter verstärken, da die Potenziale der Digitalisierung in den von Frauen dominierten Serviceberufen eher begrenzt sind. Die Sachverständigenkommission zum Gleichstellungsbericht sieht hier politischen Regelungsbedarf. So empfiehlt sie die Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes, das zeitliche und räumliche Gestaltungsspielräume sowie Maßnahmen für einen „Entgrenzungsschutz“ universal fest schreibt und damit auch für Beschäftigte auf unteren Hierarchiestufen zugänglich macht.⁴⁰ Es bleibt abzuwarten, inwieweit diese und weitere Vorschläge zur Förderung egalitärer Vereinbarkeitsmodelle nach der Bundestagswahl im Herbst 2017 aufgegriffen und umgesetzt werden.

JANINE BERNHARDT

ist promovierte Sozialwissenschaftlerin und arbeitet als Wissenschaftliche Referentin in der Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut (DJI) München.

bernhardt@dji.de

WETTBEWERBSVORTEIL FAMILIENBEWUSSTSEIN

„Familienpolitik“ von Unternehmen

Nicole Beste-Fopma · Volker Baisch

Vorangetrieben durch den demografischen Wandel und den damit verbundenen Rückgang der Erwerbsbevölkerung werben deutsche Unternehmen im *war for talents* verstärkt mit ihrem familienbewussten Angebot. Längst haben sie verstanden, dass vielen Beschäftigten eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf oftmals wichtiger ist als das Gehalt oder andere Boni wie ein Eckbüro oder eine Betriebsrente. Mit der sogenannten Generation Y (*Why?*) drängt zudem eine vermeintlich besonders kritisch fragende Generation auf den Arbeitsmarkt, die selbstbestimmtes und sinnhaftes Arbeiten auf Augenhöhe fordert. Diese Gruppe der ab Anfang der 1980er Jahre Geborenen ist hoch motiviert und verfügt über große Problemlösungskompetenz. Um diese zu entfalten, brauchen ihre Angehörigen aber Gestaltungsspielraum und ein Umfeld, das sie als Menschen wertschätzt. Neben neuen, agilen Formen des Zusammenarbeitens ist dafür eine Unternehmenskultur notwendig, die auch die Bedürfnisse und Verpflichtungen von Eltern anerkennt und mit entsprechenden Angeboten darauf reagiert.

Wie wichtig Unternehmen in Deutschland das Thema Familienfreundlichkeit ist, zeigt sich in der wachsenden Anzahl von Unternehmen, die ihr Familienbewusstsein extern begutachten lassen – sei es durch das Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung oder durch lokale Bündnisse für Familie –, aber auch in der steigenden Mitgliederzahl in Netzwerken, die sich mit der Vereinbarkeit befassen, allen voran das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ der Deutschen Industrie- und Handelskammer mit mittlerweile 6550 Mitgliedsunternehmen.

Die Bedeutung des Themas für die Privatwirtschaft bestätigen auch Untersuchungen: So gaben 77,4 Prozent der befragten Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen im Rahmen des „Unternehmensmonitors Familienfreundlich-

keit 2016“ an, dass Familienfreundlichkeit nicht nur für ihre Beschäftigten, sondern auch für das Unternehmen selbst wichtig sei. Das ist ein deutlicher Anstieg gegenüber 2003: Damals lag der Wert noch bei 46,5 Prozent.⁰¹ 74 Prozent glauben gar, dass sich ihr Familienbewusstsein betriebswirtschaftlich auszahlt.⁰² Familienbewusstes Verhalten hat sich für die deutschen Unternehmen somit zu einem wichtigen Faktor im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte entwickelt. Aber trotz aller positiven Entwicklungen und vieler erfreulicher Beispiele in der deutschen Unternehmenslandschaft gibt es weiteres Entwicklungspotenzial.

GEWANDELTE ROLLENBILDER

Aktuellen Prognosen zufolge werden dem deutschen Arbeitsmarkt bis 2020 rund 1,8 Millionen Fachkräfte fehlen.⁰³ Auch wenn der Mangel noch nicht flächendeckend ist, gibt es laut Agentur für Arbeit in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in einigen Gesundheits- und Pflegeberufen bereits Engpässe.⁰⁴ Betroffen sind sowohl kleine und mittelständische Unternehmen als auch Konzerne. Schon heute führt das sinkende Angebot an Fachkräften, gepaart mit dem steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, zunehmend zu einem Wandel auf dem Arbeitsmarkt – weg von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmermarkt: Nicht nur die Arbeitgeber suchen sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, sondern zunehmend sitzen die Absolventinnen und Absolventen am längeren Hebel und suchen sich ihre Arbeitgeber aus.

War früher möglicherweise der Firmenwagen der primäre Anreiz für potenzielle Arbeitnehmer, eine Stelle anzunehmen, ist es heute der Kitaplatz: Der neuen Elterngeneration ist die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers wichtig.

In einer Befragung für das Bundesfamilienministerium gaben 2010 etwa 90 Prozent der Arbeitnehmenden zwischen 25 und 39 Jahren an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sie mindestens eine ebenso große Rolle spielt wie das Gehalt. 77 Prozent der Eltern in dieser Altersgruppe gaben an, dass sie ihren Arbeitgeber für mehr Familienfreundlichkeit wechseln würden, und 27 Prozent berichteten gar, dass sie dies sogar schon einmal getan hätten.⁰⁵

Dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf so an Bedeutung gewonnen hat, ist unter anderem auf ein grundlegend verändertes Rollenverständnis bei Frauen und Männern zurückzuführen. Frauen sind heute im Durchschnitt besser ausgebildet und legen größeren Wert auf Selbstständigkeit und Unabhängigkeit als noch die Generation ihrer Mütter. Sie wollen beruflich nicht zurückstecken, wenn sie selbst Mütter werden.⁰⁶ Viele Mütter, die länger als ein halbes Jahr in Elternzeit waren, wären zudem gerne früher wieder in den Beruf eingestiegen.⁰⁷ Auch zeigen Untersuchungen immer wieder, dass Mütter gerne mehr Stunden zur Arbeit gehen würden. Aufgrund der Herausforderungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit sich bringen – zum Beispiel eine passende Kinderbetreuung zu finden –, sind derzeit aber noch viele Mütter gezwungen, Abstriche bei der Arbeitszeit zu machen.

Gleichzeitig möchten sich auch junge Väter stärker an der Erziehung ihrer Kinder beteiligen, als dies noch zu Zeiten ihrer Väter der Fall war. Dieser Wandel zeigte sich bereits in der ersten

großen Väterstudie in den 1990er Jahren. Zwei Drittel der Väter sahen sich demnach schon damals mehr als Erzieher denn als Ernährer.⁰⁸ Eine Trendstudie der Väter gGmbH von 2012 und auch die Studie „Nur Mut!“ der Unternehmensberatung A. T. Kearney von 2014 bestätigen diese Entwicklung: Immer mehr Männer kümmern sich aktiver um ihre Kinder als frühere Vätergenerationen. Statt allein die Karriere in den Mittelpunkt ihres Lebens zu stellen, legen viele den Fokus auch auf ihr Privatleben, ihre Partnerschaft und ihre Kinder.⁰⁹

Viele heutige Mütter und Väter streben eine Partnerschaft auf Augenhöhe an, in der sich beide gleichberechtigt um die Familie und die eigene Karriere kümmern können. Karriereschritte und Familienzeiten handeln sie gemeinsam aus. Der Wunsch nach mehr Unterstützung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist entsprechend ausgeprägt, wie unter anderem der „Monitor Familienleben 2014“ vom Institut für Demoskopie Allensbach zeigt: Demnach halten es 61 Prozent der Bevölkerung für wichtig, dass Eltern mit Kindern unter drei Jahren so unterstützt werden, dass beide Partner berufstätig sein können.¹⁰

FAMILIENFREUNDLICHKEIT: MEHR ALS NUR KINDERBETREUUNG

Beim Thema Familienfreundlichkeit geht es jedoch nicht nur um die Vereinbarkeit des Berufslebens mit Kindererziehung, sondern auch um die Vereinbarkeit des Berufs mit anderen Fürsorgeaufgaben, etwa der Pflege der eigenen Eltern. Diese ist für alle Beteiligten eine mindestens ebenso große Herausforderung, und auch in diesem Bereich gilt es, die betroffenen Personengruppen durch bessere Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Die stetig steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen verbunden mit dem Fachkräftemangel im Pflegesektor führt dazu, dass sich immer mehr Berufstätige neben ihrem Job intensiv um An-

01 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, Berlin 2016, S. 11; Unternehmensmonitor 2006, Berlin 2006, S. 10.

02 Vgl. Renate Köcher, Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der deutschen Unternehmen, 6.9.2009, www.vaeter-inbalance.de/cms/upload/PDFs/PDF-fkr/Koecher-Allensbachstudie.pdf.

03 Vgl. Deutsche Presse-Agentur, Studie: Deutschland fehlen im Jahr 2020 1,8 Millionen Arbeitskräfte, 21.5.2015, www.t-online.de/nachrichten/id_74084030.

04 Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg 2016.

05 Vgl. BMFSFJ, Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität, Kurzfassung, Berlin 2010, S. 6.

06 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, 2015, S. 31 ff., www.bmfsfj.de/blob/75814/3abe60da2e82a391b09079daad17a4da/studie-allensbach-familie-beruf-data.pdf.

07 BMFSFJ, Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit, Berlin 2015, S. 21.

08 Vgl. Wassilios E. Fthenakis, Väter, Bd. 2: Zur Vater Kind Beziehung in verschiedenen Familienstrukturen, München 1988.

09 Vgl. Väter gGmbH, Trendstudie „Moderne Väter“, Hamburg 2012; A. T. Kearney GmbH, Nur Mut! Wie familienfreundliche Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Ergebnisse der zweiten Arbeitnehmerbefragung, A. T. Kearney 361° – Die Welt unserer Kinder, Düsseldorf 2014.

10 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben 2014, Allensbach 2014 (unveröffentlicht).

gehörige kümmern müssen. Von derzeit knapp 2,9 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland wird etwas weniger als die Hälfte (1,4 Millionen) allein durch Angehörige gepflegt.¹¹ Hinzu kommt, dass auch ältere Menschen ohne Pflegestufe oftmals Unterstützung benötigen. Noch wird die Pflege zu einem hohen Prozentsatz von Frauen erledigt, doch auch hier übernehmen immer mehr Männer Verantwortung.

Laut einer Studie des Allensbach-Instituts hat bereits jedes zweite Unternehmen Erfahrung mit Beschäftigten, die Angehörige pflegen. Bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es sogar 66 Prozent.¹² Viele der befragten Unternehmen gaben jedoch an, weder zu wissen, wie sie ihre Angestellten unterstützen können, noch, wie viele tatsächlich von der Doppelbelastung von Beruf und Pflege betroffen sind. Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Pflege sind vielerorts offenbar noch ein Tabuthema – mit Auswirkungen auf die Arbeit, aber auch auf die Gesundheit der Betroffenen.

SCHLÜSSELROLLE DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Laut einer repräsentativen Studie des Fürstenberg Instituts von 2011 haben 84 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland Schwierigkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.¹³ Da mangelnde Vereinbarkeit bei vielen Menschen zu abnehmender Leistungsfähigkeit im Berufsleben führt, kann es Unternehmen teuer zu stehen kommen, wenn sie ihre Angestellten bei dieser Aufgabe nicht unterstützen. Oder andersherum ausgedrückt: Die Investition in mehr Familienfreundlichkeit dürfte sich für Unternehmen auch wirtschaftlich lohnen.

Obwohl das Thema Familienbewusstsein für viele Geschäftsführungen in den vergangenen Jahren also deutlich an Bedeutung gewonnen hat, ist der Wandel hin zu einer echten familienbewussten Unternehmenskultur noch nicht überall gegeben. Rund 65 Prozent der Väter und

75 Prozent der Mütter schätzen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insgesamt als „nicht so gut“ ein.¹⁴ Zum Teil gibt es auch deutliche Unterschiede, wie das Familienbewusstsein im eigenen Unternehmen beurteilt wird – je nachdem, ob die Geschäftsführungen oder die Beschäftigten befragt werden: So gaben etwa im „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ über 83 Prozent der befragten Unternehmen an, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ihnen selbstverständlich sei. Demgegenüber bejahten bei den Beschäftigten nur etwa 63 Prozent diese Aussage. Und während fast 90 Prozent der Personalverantwortlichen gleiche Entwicklungschancen für Beschäftigte mit und ohne Familienpflichten sehen, stimmen von den Beschäftigten selbst nur 68 Prozent dieser Aussage zu.¹⁵

Die unterschiedliche Wahrnehmung ist unter anderem auf das traditionelle Rollenverständnis zurückzuführen, das in vielen Führungsetagen noch immer vorherrscht. Viele Führungskräfte leben selbst danach und haben wenig Verständnis für Väter, die zugunsten ihrer Kinder Arbeitszeit reduzieren möchten, oder Mütter, die trotz Kinder eine Karriere anstreben. Andere Führungskräfte wiederum wollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit gerne unterstützen, wissen aber zum einen nicht wie und sind zum anderen an die übergeordneten Interessen des Unternehmens gebunden.

Dies trat zum Beispiel auch in einer Väter-Studie der Commerzbank von 2015 zutage, in der unter anderem die Rolle von Führungskräften bei der Verankerung väterfreundlicher Strukturen in dem Unternehmen untersucht wurde. Über 90 Prozent der befragten Väter in Elternzeit gaben zwar an, durch die Elternzeit keine Nachteile in puncto Karriere erlebt zu haben und attestierten ihren Vorgesetzten eine positiv veränderte Wahrnehmung von Väterinteressen. Zugleich aber wurde in qualitativen Interviews berichtet, „dass die Möglichkeit, mehr Zeit für die Familie zu erhalten, stark von der Zustimmung der Führungskraft abhängt. Die Väter befürchten, dass sie mit ihrem Wunsch einer partnerschaftlichen Teilung von Erwerbstätigkeit und familiären Aufgaben bei Vorgesetzten auf Unverständnis stoßen könnten.“

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Knapp 2,9 Millionen Pflegebedürftige im Dezember 2015, Pressemitteilung, 16.1.2017.

¹² Vgl. BMFSFJ, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, Berlin 2014, S. 7.

¹³ Vgl. Fürstenberg Institut, Fürstenberg Performance-Index 2011, Pressemitteilung, 31.5.2011, www.fuerstenberg-institut.de/wp-content/uploads/2011/07/Pressemeldung-FPI.pdf.

¹⁴ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben 2013, Allensbach 2013, S. 7, www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7893_Monitor_Familienleben_2013.pdf.

¹⁵ Vgl. BMFSFJ 2016 (Anm. 1), S. 14.

Väter, die mehr als zwei Monate in Elternzeit gehen, berichten, dass sie mit mehr Nachteilen konfrontiert wären als Männer, die nur die klassischen zwei Monate nehmen. Die Sorge mit Blick auf einen möglichen Karriereknick ist offensichtlich einer der Gründe, warum Väter in der überwiegenden Zahl nur zwei Partnermonate Elternzeit und Teilzeitarbeit nur in geringem Umfang nutzen.¹⁶

Tatsächlich sind auch viele Männer unzufrieden über mangelnde Vereinbarkeit: laut A. T. Kearney schon fast jeder fünfte Vater.¹⁷ Doch auch die schon erwähnte „Nur Mut“-Studie zeigt, dass bisher nur etwa die Hälfte der Väter familienfreundliche Angebote des eigenen Unternehmens in Anspruch genommen hat. Nur sieben Prozent der Väter haben selbst Erfahrungen mit Arbeit in Teilzeit gemacht. Demgegenüber stehen die Mütter, von denen über 60 Prozent bereits in Teilzeit gearbeitet haben. Fast doppelt so viele Männer wie Frauen befürchten bei der Inanspruchnahme familienbewusster Leistungen schlechtere Beurteilungen seitens der Vorgesetzten (40 beziehungsweise 21 Prozent).¹⁸

Was hier hilft, sind vor allem mutige und engagierte Führungskräfte, die eine Schlüsselposition für eine väterbewusste Unternehmenskultur haben. Wenn Führungskräfte oder direkte Vorgesetzte mit gutem Beispiel vorangehen, gelingt 79 Prozent der Väter eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Tun sie es nicht, gelingt es nur 17 Prozent.¹⁹

WIE UNTERNEHMEN FAMILIEN UNTERSTÜTZEN (KÖNNEN)

Die Möglichkeiten, wie Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können, sind vielfältig: angefangen mit flexiblen Arbeitszeiten und -orten und individuell auf den Arbeitnehmenden und die jeweilige Lebenssituation zugeschnittene Arbeitszeitmodelle, über großzügige Regelungen bei Krankheit der Kinder oder Pflege der Angehörigen, bis hin zur Unterstützung durch einen Familienservice.

16 Volker Baisch/Harald Seehausen, Väter bei der Commerzbank: Ein Kulturwandel entsteht. Die Commerzbank-Väter-Studie 2015, Frankfurt/M. 2015, S. 20.

17 A. T. Kearney GmbH, Mehr Aufbegehren. Mehr Vereinbarkeit!, Hamburg 2016, S. 13.

18 A. T. Kearney (Anm. 9), S. 8f.

19 A. T. Kearney (Anm. 17), S. 14.

Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ gibt einen guten Überblick über familienfreundliche Maßnahmen und deren Entwicklung über die vergangenen neun Jahre.²⁰ Angeführt wird die Liste von Angeboten zu flexiblen Arbeitszeiten und flexibler Arbeitsorganisation. So bieten 89,3 Prozent der befragten Unternehmen Teilzeit, 75,9 Prozent vereinbaren mit Ihren Arbeitnehmenden individuelle Arbeitszeiten, und 8,2 Prozent bieten flexible Tages- oder Wochenarbeitszeiten. Job-Sharing, eine Variante von Teilzeitarbeit, hat bereits in 14,2 Prozent der Unternehmen Einzug gehalten und gehört in einigen Großunternehmen bereits zum Angebot familienbewusster Maßnahmen. Hierbei teilen sich zwei Mitarbeitende – ein Tandem – eine Stelle. Zumeist arbeiten beide Tandempartner 60 Prozent und nutzen die Überschneidungszeiten unter anderem für den Informationsaustausch. In 84,4 Prozent der Unternehmen wird besondere Rücksicht auf Eltern genommen, etwa bei der Urlaubsplanung. Auch können Mitarbeitende in 63,7 Prozent der Unternehmen während der Elternzeit Teilzeit oder phasenweise arbeiten, wenn sie das wünschen.

Der „Unternehmensmonitor“ zeigt aber auch, dass lediglich in 13,9 Prozent der Betriebe männliche Mitarbeiter ausdrücklich dazu ermuntert werden, Elternzeit zu nehmen. Die Zahl der Unternehmen, die ihren Vätern Teilzeit nahelegt, liegt mit 8,5 Prozent sogar noch niedriger. Noch bietet deutlich weniger als die Hälfte der Unternehmen Unterstützung bei der Kinderbetreuung und der häuslichen Betreuung von nahen Angehörigen an. Zwar gewähren 38 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitenden bei Krankheit der Kinder beziehungsweise 35 Prozent bei häuslicher Pflege naher Angehöriger eine Arbeitsfreistellung, die über die gesetzliche Regelung hinausgeht, aber nur 15,7 Prozent unterstützen ihre Belegschaft bei der Kinderbetreuung und nur 14 Prozent bei der Vermittlung von Pflegediensten. Eine eigene betriebliche Kinderbetreuung gibt es nur in 2,1 Prozent der Unternehmen. Etwa jedes vierte Unternehmen (23,2 Prozent) berät seine Belegschaft zu familienfreundlichen Maßnahmen, nur 6,8 Prozent bieten organisatorische oder finanzielle Unterstützung bei Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen an.

Dabei ist Familienbewusstsein keine Frage des Geldes: Schon das Einführen von besprechungs-

20 Zum Folgenden vgl. BMFSFJ 2016 (Anm. 1), S. 31.

freien Zeiten kann viel bewirken. Es muss also nicht gleich die Betriebskita sein. Obwohl immer mehr kleine Unternehmen zeigen, dass sie in der Lage sind, eine betriebliche Kinderbetreuung zu bieten – zum Beispiel in Form einer „Minikita“, die im Zusammenschluss mit anderen Unternehmen oder einer Tagesmutter oder einem Tagesvater organisiert wird.

Doch auch wenn der Zugang zu manchen Maßnahmen mangelhaft ist und die Bedürfnisse der Beschäftigten nicht immer gedeckt werden können, kommt der „Unternehmensmonitor“ insgesamt zu dem Schluss, dass sich das familienfreundliche Engagement der Unternehmen auf einem relativ hohen Niveau verstetigt hat. Dass die Wahrnehmung der Beschäftigten mitunter eine andere ist und vorhandene Potenziale teilweise nicht ausgeschöpft werden, liegt unter anderem an mangelnder oder nicht zielgerichteter Kommunikation der bestehenden Maßnahmen. So werden oder fühlen sich manche Personengruppen schlicht nicht angesprochen. Dies gilt zum Beispiel für Väter, wenn auf Werbebildern für bestimmte Maßnahmen ausschließlich Mütter zu sehen sind. Gleiches gilt für Angestellte ohne familiäre Verpflichtungen, die aber für eine familienbewusste Unternehmenskultur und eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie immens wichtig sind.

Unternehmen, die erkannt haben, dass Familienbewusstsein mittlerweile zu den *hard facts* gehört, wissen um die Bedeutung der Kommunikation. Den übrigen dürfte sie spätestens dann klar werden, wenn offene Stellen nicht mehr besetzt werden können, weil die neue Generation junger Eltern auf ein familienbewusstes Umfeld besteht. Es erscheint daher am erfolgversprechendsten, die unterschiedlichen Generationen im eigenen Betrieb möglichst zielgerichtet anzusprechen und frühzeitig in geplante Vereinbarkeitsangebote einzubeziehen, um nicht am Bedarf vorbeizuplanen.

NEUE ARBEITSWELT

Über Vereinbarkeitsfragen wird aber nicht nur in Führungsetagen diskutiert und entschieden: Die inzwischen weit verbreitete *New-Work*-Bewegung setzt sich dafür ein, dass die Arbeit von morgen sinnvoller, erfüllender und fairer gestaltet wird. Die *New-Work-Families*-Bewegung hat diese Entwicklung aufgegriffen und es sich zur

Aufgabe gemacht, Eltern aus der Generation Y mit Personalverantwortlichen und Start-ups zusammenzubringen, um miteinander und voneinander zu lernen. Gemeinsam soll ausgearbeitet werden, wie eine wertebasierte, auf Innovation ausgerichtete und familienfreundlichere Arbeitswelt erreicht werden kann. Es geht um eine Arbeitswelt, in der Kinder selbstverständlich ihren Platz haben und in der sie bei ihrem Start ins Berufsleben eben jene Werte vorfinden, die sie von klein auf von ihren Eltern vorgelebt bekommen haben. Kurz: Es geht darum, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass nicht die Familien wirtschaftskompatibel gemacht werden, sondern die Wirtschaft menschlicher gemacht wird.

Auch etablierte Unternehmen werden mittelfristig um den Wandel nicht herumkommen: Um zukunfts- und leistungsfähig zu bleiben und von jungen Fachkräften als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, sollten sie ihren Angestellten eine familienbewusste Unternehmenskultur bieten können. Dabei geht es in erster Linie nicht darum, *mehr* familienbewusste Maßnahmen einzuführen, sondern vielmehr darum, die eigenen Führungskräfte für die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik zu sensibilisieren, sie im Alltag gezielt zu unterstützen und Eltern in diesem Prozess einen aktiven Part zu geben.

NICOLE BESTE-FOPMA

ist studierte Sprach- und Literaturwissenschaftlerin, Journalistin und Autorin. Sie ist Chefredakteurin und Herausgeberin von „LOB – Das Magazin für berufstätige Mütter und Väter“ und Mitinitiatorin der bundesweiten New-Work-Families-Kampagne. www.new-work-families.net
nicole.beste@lob-magazin.de

VOLKER BAISCH

ist Diplom-Sozialwirt sowie Gründer und Geschäftsführer der Väter gGmbH in Hamburg. Er berät Unternehmen und Politik zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist Mitinitiator der New-Work-Families-Kampagne. v.baisch@vaeter-ggmbh.de

Herausgegeben von der
Bundeszentrale für politische Bildung
Adenauerallee 86, 53113 Bonn
Telefon: (0228) 9 95 15-0



Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 14. Juli 2017

REDAKTION

Lorenz Abu Ayyash
Anne-Sophie Friedel
Christina Lotter (Volontärin)
Johannes Piepenbrink (verantwortlich für diese Ausgabe)
Anne Seibring
apuz@bpb.de
www.bpb.de/apuz
twitter.com/APuZ_bpb

Newsletter abonnieren: www.bpb.de/apuz-aktuell
Einzelausgaben bestellen: www.bpb.de/shop/apuz

GRAFISCHES KONZEPT

Charlotte Cassel/Meiré und Meiré, Köln

SATZ

le-tex publishing services GmbH, Leipzig

DRUCK

Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH, Mörfelden-Walldorf

ABONNEMENT

Aus Politik und Zeitgeschichte wird mit der Wochenzeitung
Das **Parlament** ausgeliefert.
Jahresabonnement 25,80 Euro; ermäßigt 13,80 Euro.
Im Ausland zzgl. Versandkosten.
Frankfurter Societäts-Medien GmbH
c/o InTime Media Services GmbH
fs-medien@intime-media-services.de

Die Veröffentlichungen in Aus Politik und Zeitgeschichte
stellen keine Meinungsäußerung der Herausgeberin dar;
sie dienen der Unterrichtung und Urteilsbildung.

ISSN 0479-611 X



Die Texte dieser Ausgabe stehen unter
einer Creative Commons Lizenz vom Typ
Namensnennung-Nicht Kommerziell-Keine
Bearbeitung 3.0 Deutschland.

APuZ
Nächste Ausgabe
32-33/2017, 7. August 2017

INNERE SICHERHEIT



APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

www.bpb.de/apuz