

APuZ

Aus Politik und Zeitgeschichte

7/2007 · 12. Februar 2007



Familiengründung und Beruf

Christian Schmitt

Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf

Manfred Spieker

Mehr Kinder oder mehr Erwerbstätige?

Kathrin Walther · Barbara Schaeffer-Hegel

Karriere mit Kindern?!

Angelika Koch

Teilzeit in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern

Peter Döge

Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft?

Hildegard Matthies

Männerkultur bremst weibliche Karrieren

Editorial

Umfragen besagen, dass sich die allermeisten Deutschen ein Leben mit Kindern wünschen. 90 Prozent der jungen Frauen und Männer haben vor, eine Familie zu gründen. Dessen ungeachtet ist in Deutschland ein Geburtenrückgang zu verzeichnen. Warum das so ist – dazu gibt es sehr unterschiedliche Auffassungen. Kinderlosigkeit ist ein Phänomen, dessen Ursachen vielfältig und enorm komplex sind.

Dass Männer und Frauen häufig vor dem Problem stehen, Beruf und Familiengründung nicht oder nur schwer miteinander vereinbaren zu können, ist ein ganz wesentlicher Grund für den Geburtenrückgang. Denn Elternschaft und Erwerbstätigkeit gehen mit höchst widersprüchlichen und häufig inkompatiblen Anforderungen einher. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dafür, beide Lebensbereiche miteinander in Einklang zu bringen, sind in Deutschland nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer ausgesprochen schlecht. Die männlich geprägte Arbeitskultur macht es Männern nicht leicht, sich aktiv an der Elternschaft zu beteiligen, und für Frauen ist es immer noch sehr schwer, ihren Beruf auszuüben *und* eine Familie zu haben. Diese Rollenkonflikte führen dazu, dass Paare ihren Kinderwunsch erst sehr spät oder überhaupt nicht realisieren.

Mit dem Elterngeld, das Mütter *oder* Väter seit dem 1. Januar 2007 zwölf bis vierzehn Monate lang erhalten können, fördert die Bundesregierung ein Familienmodell, das es Männern *und* Frauen ermöglichen soll, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Diesem Schritt müssen weitere folgen. Es gilt, die Bedürfnisse von Familien politikübergreifend in den Blick zu nehmen und beispielsweise auch bei der Ökonomisierung der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Katharina Belwe

Christian Schmitt

Familien- gründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf

In beinahe allen industrialisierten Staaten und vor allem in Europa liegt die Geburtenziffer mittlerweile unterhalb des Bestand-erhaltungsniveaus. Der Diskurs über die Folgen – nicht nur für die Sozialversiche- rungssysteme, sondern für die betroffenen

Christian Schmitt

Diplom-Soziologe, geb. 1970; seit dem Jahr 2000 wissen- schaftlicher Mitarbeiter beim Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) des DIW Berlin, German Socio-Economic Panel Study (GSOEP) DIW Berlin, Königin- Luise-Straße 5, 14195 Berlin. cschmitt@diw.de

Gesellschaften insge- samt – ist in der öf- fentlichen Debatte all- gegenwärtig. Zu den in diesem Zusammen- hang oftmals geäußer- ten Missverständnis- sen zählt die irri- ge Annahme, dass die Reproduktionsrate *kontinuierlich* fallen würde,¹ ebenso wie die Vermutung, dass

die Ursachen für den Geburtenrückgang hin- reichend geklärt seien. Ursachenkomplexe, die auch als Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen mit dem Geburtenrückgang in Verbindung gebracht wurden, reichen von der breiten Verfügbarkeit wirksamer Kontra- zeptiva gegen Ende der 1960er über die Bil- dungsexpansion bis hin zur Zunahme der Er- werbstätigkeit von Frauen. In anderen Stu- dien werden die abnehmende Dauerhaftigkeit und Exklusivität von Partnerschaften im Le- benslauf, der Bedeutungsverlust von Insti- tutionen, die bisher für das reproduktive Ver- halten von zentraler Bedeutung waren – allen voran die Ehe – sowie eine Orientierung an postmateriellen Werten wie Selbstverwirkli- chung thematisiert.²

Im Zuge öffentlich geführter Verteilungs- debatten werden diese Ursachenkomplexe vielfach auf Egoismus und Karrierestreben partikularer Bevölkerungsgruppen verkürzt.

Oft wird in diesem Zusammenhang von einer Werteverlagerung hin zu rücksichtsloser Ich- Bezogenheit und zu Hedonismus als zentrale Ursache einer niedrigen Geburtenrate ge- sprochen. Ohne jene Stigmatisierungen hier näher kommentieren zu können, ist festzu- halten, dass solche Zuordnungen schon des- wegen zu kurz greifen, weil die Ursachen für den Geburtenrückgang zu vielfältig und zu komplex sind, um sie auf wenige Schlagworte oder gar Schuldzuweisungen verkürzen zu können.

Familiengründung im Lebenslauf

Der Entscheidung für oder gegen eine Fami- liengründung geht in den allermeisten Fällen ein komplexes Abwägen der unterschied- lichsten Lebensbedingungen, der situativen Gegebenheiten und der langfristigen Lebens- planungen voraus. Besonders deutlich zeigt sich die Komplexität des Entscheidungspro- zesses im Spannungsverhältnis zwischen Fa- miliengründung und Erwerbsbeteiligung. Tatsächlich setzen eine Vielzahl empirischer Untersuchungen an genau diesem Punkt an, da Familiengründung und berufliche Integra- tion im Lebenslauf in ein sehr enges Zeitfen- ster fallen. Ein früher Übergang zur Eltern- schaft, noch in der Ausbildungsphase, stellt eher die Ausnahme denn die Regel dar.³ Ist die Ausbildung abgeschlossen, gilt es zu- nächst, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

¹ Nach einem massiven Geburtenrückgang liegt die zusammengefasste Geburtenziffer (TFR) in West- deutschland seit Anfang der 70er Jahre ohne er- kennbaren Trend zwischen 1,2 und 1,4 (gemittelte An- zahl an Kindern, die im Lebenslauf einer Frau geboren werden, wobei die Geburten des aktuellen Jahres als Basis einer Hochrechnung dienen). Im Osten lag die Geburtenrate deutlich höher, brach aber nach der Wende signifikant ein und unterschritt sogar das Westniveau deutlich.

² Für einen Überblick der Ursachen des Geburten- rückgangs vgl. Johannes Huinink, Familienentwick- lung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Jutta Allmendinger/Johannes Huinink/Karl Ulrich Mayer (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/M.–New York 1991, S. 289–317; sowie Dirk J. Van de Kaa, Europe's Second Demographic Transition, in: Population Bulletin, 42 (1987), S. 1–53.

³ Vgl. Hans-Peter Blossfeld, Changes in the process of family formation and women's growing economic in- dependence: A comparison of nine countries, in: ders. (Hrsg.), The new role of women. Family formation in modern societies, Boulder–San Francisco–Oxford 1995, S. 3–34.

Bildung und Erwerbsbeteiligung im Lebenslauf

Dies ist nicht zuletzt deshalb von Bedeutung, da die über Erwerbspartizipation vermittelte ökonomische Unabhängigkeit essenzielle Vorbedingung einer Familiengründung ist. Den Fokus auf Arbeitsmarktintegration zu richten, ist daher selten Ausdruck von egoistischem Karrierestreben, sondern vielfach ein weiterer Schritt auf dem Weg zur ersten Elternschaft. Der Lebensverlauf wird damit in der Abfolge zentraler Passagen auf dem Weg zur Familiengründung primär über wohlfahrtsstaatliche Institutionen vermittelt.¹⁴ Dies entzieht zukünftigen Müttern und Vätern zwar nicht jeglichen Gestaltungsspielraum, gibt aber doch einen engen zeitlichen Rahmen vor, innerhalb dessen die Option einer Elternschaft realisierbar wird. Zudem wirkt in Zeiten, in denen Erwerbsverläufe zunehmend als prekär wahrgenommen werden, auch der implizite Zwang, eine Familiengründung über die Erwerbstätigkeit *beider* Partner ökonomisch abzusichern. Gleichzeitig stellen nur wenige Lebensbereiche so inkompatible und vor allem widersprüchliche Anforderungen wie Elternschaft und Erwerbstätigkeit. Ausgangspunkt zahlreicher Studien, die an diesem Spannungsverhältnis zwischen Familiengründung und Erwerbspartizipation ansetzen, sind dabei eine enge auf den ersten Blick triviale Erkenntnisse:

Eine Familiengründung wirkt sich ähnlich wie die Teilnahme am Erwerbsleben deutlich auf das alltägliche Zeitbudget aus. Beide Bereiche strukturieren zudem maßgeblich die Lebensverläufe der Akteure und nehmen in signifikantem Umfang Lebenszeit in Anspruch. Die Realisierung des Kinderwunsches und der Job konkurrieren hier also in einem eng definierten Lebensabschnitt – die Familiengründungsphase ist meist bis zum 40., in seltenen Fällen bis zum 45. Lebensjahr abgeschlossen¹⁵ – um die knappen Ressourcen Alltagszeit und Lebenszeit.

¹⁴ Vgl. hierzu näher Karl Ulrich Mayer/Walter Müller, Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat, in: Ansgar Weymann (Hrsg.), Handlungsspielräume. Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne, Stuttgart 1989, S. 41–60.

¹⁵ Der Übergang zur ersten Geburt jenseits dieses Alters ist nicht zuletzt durch die fertile Phase begrenzt. Dies gilt – entgegen gängiger Vorstellungen – für Frauen *und* für Männer: Zum einen wird die Möglichkeit der Familiengründung für die Männer über die Fertilität der Partnerin begrenzt. Männer sind bspw. bei Eheschließungen im Mittel zwei bis drei Jahre älter.

Bis weit in die 1960er Jahre wurde dieser Ressourcenkonflikt durch eine traditionelle Rollenteilung in Zaum gehalten. Berufs- und Familienkarriere waren weitgehend zwischen den Geschlechtern aufgeteilt. Diese vermeintliche Balance war jedoch nicht von Dauer, was sich auch im Zuge der Bildungsexpansion der 1960er Jahre zeigte. Ein Ziel dieser Reform bestand darin, auch den Frauen in zunehmendem Maße Bildungschancen zu eröffnen. Durch die Öffnung des Bildungssystems wurde zugleich der Zugang zu höherer Bildung erweitert und damit die mittlere Verweildauer im Bildungssystem verlängert.

Für die Akteure war und ist es rational, die im Zuge der Ausbildung erworbenen Bildungspositionen auch in berufliche Statuspositionen zu transformieren. Da dieser Prozess der beruflichen Etablierung vor allem in höheren Bildungsgruppen sehr zeitintensiv ist, sind die Eltern bei Geburt des ersten Kindes heute älter als in der Vergangenheit, das heißt das mittlere Alter bei Familiengründung steigt mit dem Bildungsniveau. Die in Deutschland vergleichsweise lange Ausbildungsdauer schlägt sich schließlich auch in den Familiengründungsmustern nieder: Während sich die Übergänge zur ersten Geburt etwa in Frankreich oder Finnland relativ breit über die gesamte fertile Phase verteilen, kommt es in Deutschland besonders häufig um das 30. Lebensjahr zu Familiengründungen.¹⁶ Dies ist auch einem Aufholeffekt in Folge der – im europäischen Vergleich – langen Ausbildungszeiten geschuldet. Ein extensiver beruflicher Integrationsprozess verkleinert nochmals das Zeitfenster, innerhalb dessen eine Familiengründung möglich ist, so dass für Akademikerinnen und Akademiker

Zum anderen nimmt aber auch die Fertilität der Männer mit steigendem Alter deutlich ab. Vgl. hierzu Christian Schmitt, Kinderlosigkeit bei Männern – Geschlechtsspezifische Determinanten ausbleibender Elternschaft, in: Angelika Tölke/Karsten Hank (Hrsg.), Männer – Das vernachlässigte Geschlecht in der Familienforschung, Sonderheft 4 der Zeitschrift für Familienforschung, Wiesbaden 2005, S. 98–126.

¹⁶ Eigene Auswertung (Kaplan-Meier Verfahren) auf Basis des European Community Household Panel (ECHP) 1994 bis 2001.

Familiengründungen jenseits des 35. Lebensjahres keine Seltenheit sind.

Die Möglichkeiten der Realisierung eines Kinderwunsches werden nicht ausschließlich über Bildungs- und Erwerbsbeteiligung determiniert. Für viele Männer und Frauen reduziert sich dadurch allerdings der zeitliche Spielraum für eine Familiengründung auf wenige Jahre. Gelingt es in diesem Zeitraum nicht, eine stabile und verlässliche Partnerschaft aufzubauen – ein abermals zeitintensiver Prozess –, wird es schwierig, einen Kinderwunsch zu realisieren. Dies gilt umso mehr, als sich in der Kohortenabfolge Partnerschaftsverläufe zunehmend fragmentiert darstellen.¹⁷ Eine Familiengründung, die in ein für eine erste Geburt hohes Alter aufgeschoben wird, ist also dem Zusammenspiel mehrerer Faktoren geschuldet. Der vielfach lange Aufschub der Familiengründung in Deutschland führt damit nicht nur zu einem hohen Anteil an Kinderlosigkeit: Selbst wenn eine späte Familiengründung realisiert werden kann, verringert sich durch die Begrenztheit der fertilen Phase die Wahrscheinlichkeit, dass weitere Kinder geboren werden. Dieses Phänomen trägt damit auch zum Rückgang der durchschnittlichen Familiengröße bei und entfaltet – ebenso wie der hohe Anteil der Kinderlosigkeit in Deutschland – eine negative Wirkung auf das Fertilitätsniveau.

Antworten auf die Doppelbelastung zwischen Familie und Beruf

In der häuslichen Arbeitsteilung, wie auch in den Vorstellungen der Partner, ist in den letzten Dekaden eine Tendenz hin zu einer eher egalitären Rollenteilung zu erkennen. Bestimmte Aufgabenbereiche bleiben davon aber weitgehend unbeeinflusst und sind nach wie vor deutlich zwischen den Geschlechtern aufgeteilt.¹⁸ Zu den deutlichsten Erscheinungsformen dieser Aufgabenteilung gehört, dass Männer sich wie in der Vergangenheit seltener an Erziehungsaufgaben be-

¹⁷ Vgl. Thomas Klein, Die Geburt von Kindern in paarbezogener Perspektive, in: Zeitschrift für Soziologie, 32 (2003), S. 506–527.

¹⁸ Vgl. Mary Noonan unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen „masculine-“ und „feminine chores“. Vgl. Mary C. Noonan, The impact of domestic work on men's and women's wages, in: Journal of Marriage and the Family, 63 (2001), S. 1134–1145.

teiligen.¹⁹ Vor allem eine Familiengründung forciert damit den Rekurs auf traditionelle Rollenmuster. In der Folge bedeutet dies, dass die Belastungen einer Familiengründung – insbesondere der Koordinationsaufwand zwischen beruflicher und familialer Rolle – für Frauen deutlich ausgeprägter sind als für Männer. Das klassische Muster, diesen Rollenkonflikt zu bewältigen, findet sich in einer sequenziellen Kombination von Lebensabschnitten.¹⁰ Eine Familiengründung wird demnach erst nach Ausbildungsende und erster Integration in den Arbeitsmarkt präferiert.

Eine alternative Strategie besteht in der Einpassung einer Familiengründung in Erwerbsphasen mit unsicheren oder schlechten beruflichen Perspektiven. Ausgangspunkt dafür ist die Annahme hoher Opportunitätskosten für Frauen.¹¹ Darunter werden in diesem Zusammenhang unter anderem der Ausfall des Erwerbseinkommens, der durch den Fokus auf die Familienrolle entsteht, aber auch eine Entwertung der Bildungsinvestitionen in Folge längerer Arbeitsmarktabsenz verstanden. Empirische Studien legen die Vermutung nahe, dass individuelle Betroffenheit von Arbeitslosigkeit oder prekäre Erwerbspositionen von Frauen die Wahrscheinlichkeit einer Familiengründung erhöhen.¹² Der Übergang zur Elternschaft wird also gezielt in Abschnitte des Lebenslaufs platziert, in denen der Konflikt zwischen Erwerbs- und Familienrolle durch den Verlust beruflicher Optionen zwangsläufig entschärft wird, das heißt in Zeiten, in denen die Opportunitätskosten einer Elternschaft niedrig sind. Für Frauen mit höherem Bildungsniveau ist dieser

¹⁹ Vgl. bspw. H. P. Blossfeld (Anm. 3); M. C. Noonan (Anm. 8) für die USA sowie Janet Zollinger-Giele/Elke Holst, New life patterns and the changing gender contract, in: dies. (Hrsg.), Changing life patterns in western industrial societies, New York 2004, S. 1–27.

¹⁰ Vgl. Jann-Michael Dornseiff/Reinhold Sackmann, Familien-, Erwerbs- und Fertilitätsdynamiken in Ost- und Westdeutschland, in: Walter Bien/Jan H. Marbach (Hrsg.), Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey, Opladen 2003, S. 309–348.

¹¹ Nicht so für Männer, da der Fokus auf die Erwerbsrolle kaum in Frage gestellt wird.

¹² Karin Kurz/Nikolei Steinhage/Katrin Golsch, Case Study Germany: Uncertainty and the Transition to Adulthood, in: Hans-Peter Blossfeld/Erik Klijsing/Melinda Mills/Karin Kurz (Hrsg.), Globalization and Youth in Society, London 2005, S. 51–81.

Zusammenhang übrigens begrenzt.¹³ Hier scheint die Entwertung der Bildungsinvestitionen bei langer Arbeitsmarktabsenz schwerer zu wiegen als die niedrigen Opportunitätskosten in Folge von Arbeitslosigkeit oder schwacher Erwerbsposition. Diese erhöhte Wahrscheinlichkeit einer Familiengründung im Zusammenspiel mit einer prekären Positionierung am Arbeitsmarkt ist bei Männern generell nicht gegeben. Eine schlechte Arbeitsmarktposition des Mannes unterminiert dagegen eher die ökonomische Basis einer Familiengründung.¹⁴ Positive Effekte eines vergrößerten Zeitbudgets fallen dabei offenbar nicht ins Gewicht. Statt der Vereinbarkeitsproblematik ist für die Männer vornehmlich das ErnährermodeLL maßgeblich.

Die Rolle der Familienpolitik

Im europäischen Vergleich stellt sich die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie besonders prägnant in solchen Ländern dar, die geringe Unterstützungsleistungen und/oder traditionelle Geschlechterrollen propagieren. Länder, die Rollenkonflikte zwischen weiblicher Erwerbsposition und Familie durch staatliche Unterstützung und Anreizsystem abzuschwächen vermögen, sind Frankreich und die skandinavischen Sozialstaaten. Besonders deutlich treten Rollenkonflikte dagegen in Südeuropa, aber auch in Deutschland und Großbritannien zu Tage. Die sozialpolitischen Anstrengungen in diesen Ländern sind offenbar nicht dazu geeignet, Frauen in der Vereinbarkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie hinreichend zu entlasten.

In Großbritannien erklärt sich dies aus der sehr begrenzten Unterstützung von Familien seitens des Sozialstaates. Demgegenüber werden in Deutschland in nicht unerheblichem Rahmen Transfers und Aufwendungen für Familien geleistet. Sie orientieren sich aber an einem traditionellen Familienleitbild und Geschlechterrollenmustern. Da Erwerbstätigkeit aber mittlerweile auch in weiblichen Lebensverläufen zur Normalität geworden ist, trägt

¹³ Vgl. Michaela Kreyenfeld, Changes in the timing of first birth in East Germany after re-unification, in: Schmollers Jahrbuch, 120 (2000), S. 169–186.

¹⁴ Vgl. Angelika Tölke/Martin Diewald, Berufsbiographische Unsicherheiten und der Übergang zur Elternschaft bei Männern, in: W. Bien/J. H. Marbach (Anm. 10), S. 349–384.

die bisherige Ausgestaltung der deutschen Familienpolitik eher zur Verschärfung des Konflikts zwischen Familien und Erwerbsrolle bei. Dies zeigt sich zunächst am unzureichenden Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Verfügbarkeit öffentlicher Betreuungsmöglichkeiten ist aber für eine Kombination von Beruf und Familie von großer Bedeutung – sofern familiäre Netzwerke zur Übernahme von Betreuungsaufgaben nicht vorhanden sind. Auch wenn diese zur Verfügung stehen, werden sie durch steigende Mobilitätsanforderungen des Arbeitsmarktes erodiert, die nicht zuletzt – wie im Zuge der Arbeitsmarktreflexen – von sozialstaatlicher Seite gefordert werden.

Des Weiteren impliziert eine Geburt auch einen zeitweisen Ausstieg der Frau aus dem Arbeitsmarkt. Während es in den skandinavischen Ländern und Frankreich zentrale Prämisse ist, die Mütter bei einer raschen Rückkehr zu unterstützen, werden in Deutschland längerfristig Transfers geleistet (24 Monate Erziehungsgeld). In zeitlicher Hinsicht werden darüber hinaus großzügige Möglichkeiten der Rückkehr auf den vorherigen Arbeitsplatz (36 Monate) gewährt. Diese auf den ersten Blick elternfreundliche Regelung forciert jedoch einen langfristigen Ausstieg der Frauen aus dem Arbeitsmarkt und erschwert eine Reintegration. Durch die lange Erwerbsabsenz wird abermals die Schwerpunktsetzung auf ein ErnährermodeLL gelenkt. Entsprechend der genannten Ausgestaltung der Familien- und Sozialpolitik ist es nicht verwunderlich, dass Elternzeiten, die grundsätzlich beiden Partnern offen stehen, fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen werden. Unterstützt wird dieses traditionelle Rollenmuster auch durch steuerliche Regelungen (Stichwort Ehegattensplitting), die abermals den Fokus auf ein Ernährereinkommen lenken. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund immer noch geringerer erzielbarer Einkommen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Kritisch zu betrachten ist solch eine Entkopplung der Mütter vom Arbeitsmarkt auch deshalb, weil damit ihre ökonomische Eigenständigkeit geschwächt wird. Dies ist gerade in Anbetracht einer in der Kohortenabfolge zunehmenden Instabilität von Partnerschaften problematisch.

Die deutsche Familienpolitik forciert also eine Reproduktion traditioneller Geschlechterrollen. Diesem Bild entspricht auch die

Tatsache, dass ein Pendant zum in Frankreich oder in skandinavischen Ländern üblichen Vaterschaftsurlaub¹⁵ – ein Modell, das die Männer schon frühzeitig an ihre Vaterrolle heranführen und damit langfristig auch einen Beitrag zum Wandel von Rollenmustern leisten könnte – in Deutschland nicht existiert. Stattdessen dominiert in der Bundesrepublik nach wie vor das Prinzip einer geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung gemäß dem Homemaker- breadwinner- Modell.

Geschlechterrollen und normative Anforderungen an Elternschaft

Zur öffentlichen Meinung über Geschlechterrollen hat dieses in der Sozialpolitik maßgebliche Familienleitbild nun eine reziproke Beziehung: Einerseits reflektiert dieses Muster sozialstaatlicher Unterstützung von Familien gängige Vorstellungen über Geschlechterrollen. Andererseits werden durch die Ausgestaltung der Familienpolitik traditionelle *Vorstellungen* über Geschlechterrollen reproduziert. Wie stark dieses Bild einer geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung in Deutschland verankert ist, hat die Debatte um die Vätermonate des neu einzuführenden Elterngeldes verdeutlicht: Kritik wurde vornehmlich unter dem Stichwort einer „Bevormundung“ von Familien geübt, und dies, obwohl die Einführung der Vätermonate lediglich über Anreize einer erweiterten Bezugsdauer, nicht aber über Sanktionen geplant war. Gerade das Instrument der Vätermonate erscheint aber als vielversprechend, wenn es darum geht, auch die Väter stärker in Erziehungsaufgaben einzubinden und die Mütter im Konflikt zwischen Arbeitsmarkt und Familie stärker zu entlasten. In skandinavischen Ländern ist diese Regelung bereits seit vielen Jahren fester Bestandteil einer auf Geschlechtergleichstellung ausgerichteten Familienpolitik.

Dass eine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung zwischen Familie und Beruf kein Universalismus ist – weder für ein Familienleitbild noch in der öffentlichen Meinung –, zeigt ein Blick nach Frankreich: Mutter-Kind-Beziehungen sind dort längst nicht so stark norma-

¹⁵ Eine knapp zweiwöchige berufliche Auszeit, unmittelbar um den Zeitpunkt der Geburt, analog zum Mutterschutz. Die Möglichkeit dieser kurzfristigen Erwerbsunterbrechung hat u. a. das Ziel, die Männer besser mit der Vaterrolle vertraut zu machen.

tiv besetzt wie in Deutschland. Aus sozialhistorischen Hintergründen wird Familie in Frankreich weniger als exklusiver Bereich des Privaten betrachtet. Öffentliche Kinderbetreuung gehört entsprechend viel mehr zur gesellschaftlichen Normalität als in Deutschland. Dies gilt nicht nur für das zur Verfügung stehende Angebot, sondern auch für die Akzeptanz nicht-familialer Kinderbetreuung. Familienpolitik in Frankreich tritt damit primär als Förderung von Kind und Kindeswohl in Erscheinung; Erwerbstätigkeit von Frauen wird als Selbstverständlichkeit betrachtet und die Unterstützung der Lebensphase Mutterschaft entsprechend ausgestaltet.¹⁶ Dies schließt auch eine Aktivierung der Väter etwa durch bezahlte Freistellungen um den unmittelbaren Zeitraum der Geburt ein.

Auch in der DDR waren Mutterschaft und Erwerbstätigkeit deutlich stärker entkoppelt als in der Bundesrepublik. Betreuung – auch von Kleinkindern – war gesellschaftlich akzeptiert. Eine Familiengründung bedeutete im Wesentlichen Erwerbsunterbrechung – nicht die Aufgabe der Teilnahme am Erwerbsleben. Der massive Geburtenrückgang in Ostdeutschland nach der Wende dürfte einerseits in der ökonomischen Verunsicherung durch Umstellung des Wirtschaftssystems begründet gewesen sein. Er war möglicherweise aber – andererseits – auch die Konsequenz einer Konfrontation mit einem Rollen- und Familienleitbild, das mit dem der DDR nur beschränkt kompatibel war.

Ausblick

Paradoxerweise haben vor allem jene Wohlfahrtsstaaten vergleichsweise hohe Geburtenniveaus, die, anstatt eine Trennung zwischen Erwerbs- und Familienrolle zu fördern, die Akteure in ihren Lebensplanungen unterstützen – gleich, ob diese im Einzelfall Erwerbskarriere, Familie oder eine Kombination beider Bereiche präferieren. Dies zeigt sich insbesondere am Beispiel Schweden.¹⁷ Dezi-

¹⁶ Vgl. Mechthild Veil, Geschlechterbeziehungen im deutsch-französischen Vergleich – ein Blick auf Familien und Arbeitsmarktpolitik, in: Gilbert Achcar/Dagmar Simon/Mechthild Veil (Hrsg.), Arbeitsmarkt, Wohlfahrtsstaat, Familienpolitik und die Geschlechterfrage – deutsch-französische Konvergenzen und Divergenzen, Berlin 2005.

¹⁷ Vgl. Jan M. Hoem, Why does Sweden have such high fertility?, in: Max Planck Institute for Demogra-

dierte Ziele der Familienpolitik sind dort eine Geschlechtergleichstellung und die Unterstützung der Akteure in ihren Lebensplanungen, ohne darüber hinaus ein konkretes Familien- oder Rollenbild zu Grunde zu legen.

Einen Paradigmenwechsel in diese Richtung könnte die Einführung des Elterngeldes in Deutschland einleiten. Eine zentrale Grundlage dieses Modells, das die bisherige Förderung im Rahmen der Elternzeit ablöst, ist es, die Erwerbstätigkeit von Männern *und* Frauen als Teil gesellschaftlicher Normalität zu betrachten. Dies zeigt sich zum einen in der Kopplung des Elterngeldes an ein vorheriges Erwerbseinkommen, was auch der häufigen Platzierung der Familiengründung im Anschluss an eine (erste) Erwerbstätigkeit Rechnung trägt. Zum anderen wird dies in der Erhöhung der mittleren Transfers (verglichen mit dem Erziehungsgeld) bei gleichzeitiger Verkürzung der Bezugsdauer deutlich. Die Anreizwirkung des Elterngeldes zielt damit klar auf Arbeitsmarktintegration, Familiengründung und rasche Reintegration. Zur effektiven Umsetzung dieser Maßnahme ist aber die Flankierung durch weitere Schritte, insbesondere durch einen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, von zentraler Bedeutung. Geschieht dies nicht, drohen sich die Vereinbarkeitskonflikte zwischen Beruf und Familie – durch die enge Kopplung des Elterngeldes an den Erwerbsprozess – eher noch zu verschärfen. Diese in Zukunft gar nicht erst entstehen zu lassen, macht einen geeigneten Maßnahmenmix erforderlich. Zentral sind hierbei eine auf Geschlechtergleichstellung ausgerichtete Politik und die Berücksichtigung der Bedeutung, die institutionelle Weichenstellungen auf weibliche und männliche Lebensverläufe ausüben.¹⁸ Dies schließt eine kritische Betrachtung langer Ausbildungszeiten ebenso ein wie die Berücksichtigung der Erwerbstätigkeit von Männern *und* Frauen als Bestandteil gesellschaftlicher Normalität.

phic Research (MPIDR), Working Paper, Series 9 (2005).

¹⁸ Vgl. Peter McDonald, *Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options*, in: *Population* (English Edition, 2002), 57 (2002), S. 417–446.

Manfred Spieker

Mehr Kinder oder mehr Erwerbstätige?

Es mangelt nicht an Diagnosen: Deutschland gehört zu den Ländern mit der weltweit niedrigsten Geburtenrate. Nirgends ist die Kluft zwischen Kapitalreichtum und Kinderarmut größer als hier. Das seit 1972 ununterbrochen anhaltende Geburtendefizit der deutschen Bevölkerung unterhöhlt den Generationenvertrag, auf dem das System der Sozialversicherung seit 1957 beruht. Mit einer Geburtenrate von 1,3 wird nicht nur das bei 2,1 liegende Reproduktionsniveau der Gesellschaft weit verfehlt, die deutsche Gesellschaft selbst unterliegt einem dramatischen Alterungsprozess. Diese unausweichliche Entwicklung stellt nicht nur die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung vor einen bisher unbekanntem Reformbedarf, sie belastet auch die wirtschaftliche Entwicklung, das Bildungssystem, den Wohnungsmarkt und nicht zuletzt die Innovationsfähigkeit. Zusammen mit der Binnenwanderung führt sie darüber hinaus zur Entvölkerung ganzer Regionen, vor allem in Ostdeutschland. Der Generationenkonflikt scheint vorprogrammiert.

Manfred Spieker

Dr. phil., geb. 1943; seit 1983 Professor für Christliche Sozialwissenschaften am Institut für Katholische Theologie der Universität Osnabrück, seit 2002 Präsident der Association Internationale pour l'Enseignement Social Chrétien (AIESC); Universität Osnabrück, Schloßstraße 4, 49069 Osnabrück. mspieker@uos.de

Wenn der Alterslastquotient, also der Anteil der über 65-Jährigen, sich von 24 Prozent am Ende des vergangenen Jahrhunderts auf 51 Prozent 2050 mehr als verdoppelt, wenn zehn Erwerbstätige nicht mehr die Rente von fünf, sondern von zehn Rentnern zu finanzieren haben, dann ist es um die Generationengerechtigkeit geschehen, wenn denn Generationengerechtigkeit heißt, dass eine Generation der folgenden so viele Lebens- und Entfaltungschancen hinterlässt, wie sie selbst

vorgefunden hat. Es herrscht sehr große Einigkeit in der Einschätzung der Dramatik der demographischen Entwicklung. Diese zerbricht allerdings schnell, wenn es darum geht, die Ursachen der demographischen Katastrophe zu benennen. Warum werden in Deutschland so wenige Kinder geboren? Liegt es an der finanziellen Belastung, die Kinder für ihre Eltern mit sich bringen? An der Transferausbeutung der Familien in unserem Sozialversicherungssystem? An der familienfeindlichen Emanzipationsideologie der 1960er und 1970er Jahre? An der durch Reformen des Scheidungsrechts begünstigten Instabilität von Ehe und Familie? An der Bindungsangst der jungen Generation? An der Einführung der hormonellen Empfängnisverhütung Mitte der 1960er Jahre und der Freigabe der Abtreibung Anfang der 1970er Jahre? An der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie? An den fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen? Solange über die Ursachen des Geburtenrückgangs kein Konsens zu erzielen ist, solange wird eine Erfolg versprechende Therapie nicht zu entwickeln sein.

Die öffentliche Debatte erweckt gegenwärtig den Eindruck, als sei die Ursache klar: die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Selbst wenn die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, wirklich die einzige Ursache oder auch nur die Hauptursache des Geburtenrückgangs wäre, so ist damit noch keineswegs geklärt, wie diese Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden könnte – ob durch den heute favorisierten Ausbau der staatlichen Betreuungseinrichtungen oder durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für einen Wiedereinstieg der Mütter ins Berufsleben nach einer kinderbedingten Unterbrechung. Es gibt daneben aber noch eine Reihe tabuisierter Ursachen des Geburtenrückgangs, und darüber hinaus in der Vereinbarkeitsdebatte Ziele, die – nur unzureichend verschleiert – mit der Erhöhung der Geburtenrate nichts zu tun haben, sowie Fragen, die ganz verdrängt werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist schwierig. Wer wollte das bestreiten. Einerseits haben sich die Frauenbiographien im vergangenen halben Jahrhundert verändert. In der Ausbildung von Mädchen und Jungen, von jungen Frauen und Männern ist – von der Schule bis zum Hochschulabschluss –

nicht nur eine Gleichberechtigung, sondern ein faktischer Gleichstand erreicht worden. Und wer eine lange Ausbildung oder ein Studium erfolgreich absolviert hat, ist auch daran interessiert, den erlernten Beruf wenigstens eine gewisse Zeit lang auszuüben, auch wenn das zur Folge hat, dass das durchschnittliche Alter der Erstgebärenden immer höher und das biologische Fenster für Empfängnis und Geburt von Kindern immer schmaler wird. Arbeit und Beruf sind darüber hinaus ein hohes Gut, ein Mittel nicht nur des Einkommenserwerbs, sondern auch der Gestaltung der Welt und der Selbstverwirklichung. Arbeit und Beruf ermöglichen es dem Menschen, mehr Mensch zu werden.¹

Andererseits ist die Erziehung von Kindern und das Management eines Familienhaushaltes nicht nur eine Beschäftigung für den Feierabend, sondern selbst ein Beruf, der in bestimmten Lebensphasen des Kindes nur schwer mit einem Erwerbsberuf vereinbar ist. Auch für diesen Beruf gilt, dass er ein Mittel ist, mehr Mensch zu werden. Aber der Beruf der Hausfrau und Mutter hat ein schwerwiegendes Defizit. Ihm fehlen Anerkennung und Einkommen. Dennoch geben derzeit (2004) rund zwei Drittel aller Frauen nach der Geburt eines Kindes ihren Erwerbsberuf vorübergehend auf. Mit einem Kind unter drei Jahren sind rund 30 Prozent der Mütter erwerbstätig. Ist das jüngste Kind im Kindergartenalter, sind es knapp 60 Prozent, und ist das jüngste Kind zwischen sechs und 14, sind es 70 Prozent.² Die Wünsche, Beruf und Familie vereinbaren zu können, sehen bei den betroffenen Müttern meist anders aus als die Realität: 44 Prozent der Frauen mit Kindern würden gern eine Teilzeit- und 19 Prozent gern eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Nur 22 Prozent würden sich für eine vorübergehende Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit entscheiden.³

Auf die Frage nach der Ursache für die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit scheint es nur eine Antwort zu geben: Es fehlen, so heißt es, nicht nur in Politik und Wirtschaft, sondern auch in den Untersuchungen von Stiftungen und Instituten, Kin-

¹ Vgl. Johannes Paul II., *Laborem Exercens* 9.

² Vgl. Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS), *Familienreport 2005*, St. Augustin 2006, S. 36 f.

³ Vgl. ebd., S. 35 f.

Die Tabus: Ehescheidung und Abtreibung

derbetreuungsinstitutionen, Kitas, Ganztagskindergärten (möglichst ohne oder mit nur ganz kurzen Ferien) und Horte. Dass es für die Entwicklung der Kinder besser sein könnte, wenn die Mutter zumindest in der Stillzeit ihren Erwerbsberuf ganz aufgibt, um sich ohne Stress dem Kind zu widmen, scheint als antiquiert zu gelten.

Schnelle Rückschlüsse von der Dichte der Kinderbetreuungseinrichtungen auf die Höhe der Geburtenrate sind aber wissenschaftlich nicht tragfähig. Sie werden allein schon durch einen Vergleich der Lage in Ost- und Westdeutschland widerlegt. In Ostdeutschland gab es 2004 für 37 Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Krippenplatz, in Westdeutschland nur für 3 Prozent; in Ostdeutschland waren 98 Prozent der Kindergartenplätze Ganztagsplätze, in Westdeutschland nur 20 Prozent, Ostdeutschland hatte für 41 Prozent der 6- bis 11-Jährigen Hortplätze, Westdeutschland nur für 5 Prozent.¹⁴ Dennoch war die Geburtenrate in Westdeutschland mit 1,2 deutlich höher als in Ostdeutschland mit rund 1,0.

Die Erwartung, mit einer Ausweitung der staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen könne die Geburtenrate erhöht werden, wird schließlich widerlegt durch die Prioritäten der Betroffenen. In der Hierarchie der Bedingungen, die erfüllt sein sollen, um die Bereitschaft zu Kindern zu entwickeln, stehen die Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder weit hinter der Stabilität der Beziehung und dem partnerschaftlichen Konsens, dass beide sich ein Kind wünschen. Während 92 Prozent der 18- bis 44-Jährigen nach einer Allensbacher Untersuchung den Konsens im Hinblick auf den Kinderwunsch und 84 Prozent die Stabilität der Beziehung für entscheidend halten, rangiert die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit 25 Prozent weit abgeschlagen nur an 9. Stelle von insgesamt 14 Voraussetzungen.¹⁵

Der Wandel der weiblichen Biographie im vergangenen halben Jahrhundert hin zur Gleichberechtigung in Ausbildung und Studium wird in der Debatte über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie meist nur im Hinblick auf den Preis für die Geburtenrate betrachtet. Der Preis besteht in der Verengung des biologischen Zeitfensters der Frau, das für Empfängnis und Geburt von Kindern optimal ist. Dieses Optimum liegt im Alter von 26 bis 31. Das Risiko, dass der Kinderwunsch erst Gestalt annimmt, wenn sich das biologische Fenster schließt, ist groß. Schneller, als bei den ersten Karriereschritten erwartet, ist es zu spät für die Geburt eines Kindes oder weiterer Kinder nach einer ersten Geburt.

Weithin tabu scheint die Frage zu sein, ob der Wandel weiblicher Biographien, der Trend zur eigenen beruflichen Absicherung auch mit dem Stabilitätsverlust der Partnerschaft zusammenhängt. Wenn vier von zehn Ehen im Laufe der Zeit geschieden werden, wenn nur 52 Prozent aller Verheirateten bzw. mit einem Partner Zusammenlebenden überzeugt sind, dass die eigene Partnerschaft ein ganzes Leben hält,¹⁶ dann ist die Ausbildung der Frau nicht nur ein Grundrecht und eine wichtige Voraussetzung der Selbstverwirklichung, sondern auch eine Art Versicherungspolice gegen Armut nach dem Zerbrechen der Partnerschaft.

Tabuisiert wird auch die Frage, ob die katastrophale demographische Entwicklung etwas mit der Reform des Abtreibungsstrafrechts zu tun hat. Seit der Einführung der Fristenregelung sind Abtreibungen faktisch freigegeben. Daran haben auch die Verwerfung der Fristenregelung durch das Bundesverfassungsgericht am 25. Februar 1975 und die am 12. Februar 1976 eingeführte Indikationenregelung nichts mehr geändert. Mit den Reformen des § 218 StGB von 1992 und 1995 ist die Fristenregelung, kaum kaschiert durch das Beratungsangebot, dann erneut Gesetz geworden.¹⁷ In den 32 Jahren seit der ersten

¹⁴ Vgl. ebd., S. 42 ff.

¹⁵ Vgl. Institut für Demoskopie, Einflussfaktoren auf die Geburtenrate. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung der 18- bis 44-jährigen Bevölkerung, Allensbach 2004, S. 24 (Tabelle 9) und 76.

¹⁶ Vgl. ebd., S. 79.

¹⁷ Vgl. Manfred Spieker, Kirche und Abtreibung in Deutschland. Ursachen und Verlauf eines Konflikts, Paderborn 2000, S. 28 ff.

Reform des § 218 1974 sind allein nach den unrealistischen Angaben des Statistischen Bundesamtes in Deutschland (West und Ost) rund 4,4 Millionen ungeborene Kinder getötet worden. Dass die offiziellen Zahlen unrealistisch sind, hat das Statistische Bundesamt bis zum Jahr 2000 jedes Jahr selbst erklärt.¹⁸ Nach plausiblen Schätzungen müssen die Zahlen verdoppelt werden. Das ergibt rund 8,8 Millionen Abtreibungen von 1974 bis 2005.

Mehr Kinder oder mehr Erwerbstätige?

Die gegenwärtige Familienpolitik begründet alle Forderungen nach einem Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, nach kostenlosen Kindertagesstätten und Kindergärten sowie nach der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten mit dem Geburtenrückgang und der notwendigen Erhöhung der Geburtenrate. In der politischen Debatte nur selten, umso unverhohlener aber in den einschlägigen Studien der Bertelsmann Stiftung, des Instituts der Deutschen Wirtschaft, des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung oder der Evangelischen Akademie Loccum wird die Forderung nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einem anderen Ziel begründet: mit der Mobilisierung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials. Da sich das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis 2050 um ein Drittel verringern müsste, müssten Frauen, so die Studie der Bertelsmann Stiftung, in erheblich größerem Umfang als bisher erwerbstätig werden. Dies sei „volkswirtschaftlich notwendig, um künftige Fachkräfteengpässe und die Folgen der demographischen Verschiebungen zu begrenzen“.¹⁹

¹⁸ Die Warnung vor den eigenen Zahlen unterblieb von 2001 bis 2004, obwohl sich weder die Rechtsgrundlagen der Abtreibungsstatistik noch die Meldeverfahren geändert haben. Vermutlich war es der rot-grünen Bundesregierung inopportun, den eigenen Zahlen mit derartigem Misstrauen zu begegnen. Seit 2005 wird wieder vorsichtig gewarnt. Fehler, „die durch eine falsche oder unvollständige Erfassungsgrundlage bedingt sind“, könnten „nicht völlig ausgeschlossen werden“.

¹⁹ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), verantwortlich: Werner Eichhorst/Eric Thode, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Benchmarking Deutschland aktuell, Gütersloh 2002, S. 9; Beruf und Familie, IW-Dossier 25, Köln 2004, S. 9.

Die gegenwärtige Familienpolitik, die mit Kindergeld, Elterngeld, Steuerrecht und Ansprüchen auf Teilzeiterwerbstätigkeit das vollständige oder teilweise Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zwecks Kinderbetreuung erleichtert, führe nicht nur zu einer „Vergeudung von Humankapital, ineffizienter Allokation bei der Produktion haushaltsnaher Dienstleistungen und Risiken für die sozialen Sicherungssysteme“,¹⁰ sondern auch dazu, dass „sich tradiertes geschlechtsspezifisches Rollenverhalten verfestigt“.¹¹ Die gegenwärtige Familienpolitik gilt deshalb aus dieser Perspektive als kontraproduktiv,¹² ja sogar als „Falle“.¹³

Die Familienpolitik gerät in dieser Perspektive, in der sich arbeitsmarktpolitische und feministische Motive mischen, zur Magd der Arbeitsmarktpolitik. Die Frage, was dem Wohl des Kindes besser dient, die Erziehung in der Familie oder die Betreuung in öffentlichen Einrichtungen, wird nicht gestellt, geschweige denn seriös erörtert. Ob Betreuung dasselbe ist wie Erziehung, auch diese Frage wird nicht gestellt. Manche der Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie restaurieren ungeniert die Krippenideologie der DDR, wenn beispielsweise in den Loccum Protokollen behauptet wird, „die familienpolitische Unterstützung häuslicher Kinderbetreuung zu Lasten der Berufstätigkeit von Müttern konterkariert ... die Förderung von Chancengleichheit“¹⁴, oder wenn in der Studie der Bertelsmann Stiftung unterstellt wird, in den staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen gelinge es „eher als in privaten Betreuungsformen, pädagogische Standards zu verwirklichen“ und „den Kindern Sozialisations-

¹⁰ Joachim Lange, Sozial- und Steuerpolitik: Hindernisse für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Ansätze ihrer Überwindung, in: ders., (Hrsg.), Kinder und Karriere. Sozial- und steuerpolitische Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Rehburg-Loccum 2003, S. 9. Vgl. auch Katharina Spieß, Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Fakten, Mängel und Reformen, in: Sozialer Fortschritt, (2003) 1, S. 20.

¹¹ Gerhard Engelbrech, Paradoxien der Familienförderung, in: Joachim Lange (Hrsg.), Kinder und Karriere, Rehburg-Loccum 2003, S. 112.

¹² Vgl. ebd., S. 103.

¹³ Ursula Rust, Schutz oder Falle? Elternzeit, Mutterschutz, Teilzeit, in: J. Lange (Hrsg.) (Anm. 11), S. 185; Arij Lans Bovenberg, Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Lösungen für die gesamte Lebenszeit, in: ifo-Schnelldienst, 57 (2001) 21, S. 27.

¹⁴ G. Engelbrech (Anm. 11), S. 109.

erfahrungen (zu) vermitteln, die sie als Einzelkinder oft nicht machen können“.¹⁵

Die Studien kritisieren allesamt die bisherigen Instrumente der Familienpolitik als „ausgeprägt transferlastig“.¹⁶ Erziehungs- bzw. Elterngeld, Ehegattensplitting und Kinderfreibeträge im Steuerrecht, die beitragsfreie Mitversicherung von Ehefrauen und Kindern in der Gesetzlichen Krankenversicherung, der Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz und sogar das Kindergeld hemmten die Erwerbstätigkeit der Frauen und vergrößerten den zukünftigen Fachkräftemangel. Deshalb wird für die Aufhebung des Ehegattensplittings, die Umlenkung der Transferzahlungen in den Ausbau der staatlichen Kinderbetreuungsinfrastruktur und die Einschränkung von Elternzeit, Mutterschutz und Teilzeitanpruch geworben.¹⁷ Das Kindergeld könne „zur Verbesserung der Betreuungssituation wirkungsvoller eingesetzt werden“.¹⁸ Mit der Ausweitung von Kindertagesstätten, Ganztagskindergärten und Horten würde nicht nur die Erwerbstätigkeit von Müttern gefördert, es würden auch neue Arbeitsplätze für Frauen geschaffen, da in diesen Einrichtungen in der Regel weibliches Betreuungspersonal tätig ist.¹⁹ Das Kind kommt in diesen Studien, die nicht nur einzelne Stellschrauben der Familienpolitik, sondern deren Strukturen verändern wollen, nur als Störenfried vor. Es geht, so die Loccumer Protokolle 25, um „eine für andere Lebensbereiche störungsarme Kinderbetreuung“.²⁰

¹⁵ Bertelsmann Stiftung (Anm. 9), S. 51.

¹⁶ Bertelsmann Stiftung (Anm. 9), S. 40. Vgl. auch das familienpolitische Papier der Bundestagsfraktion der Bündnisgrünen „Kinder in den Mittelpunkt. Leben und Arbeiten mit Kindern“ vom 14. 2. 2006, S. 3.

¹⁷ Vgl. Bertelsmann Stiftung (Anm. 9), S. 6f.; Franziska Vollmer, Familienbesteuerung und Berufstätigkeit im Fokus: Steuerliche Belastung berufstätiger Mütter, in: J. Lange (Hrsg.) (Anm. 11), S. 147ff.; U. Rust (Anm. 13), S. 171 ff.

¹⁸ G. Engelbrech (Anm. 11), S. 105. Finanzminister Peer Steinbrück (SPD) hat sich am 21. 3. 2006 dieser Ansicht angeschlossen und eine öffentliche Debatte ausgelöst mit der Bemerkung „Ich vermute mal, dass ich mit einer Kürzung des Kindergeldes von 4 bis 6 Euro eine Menge Geld zusammenkriegen könnte, um die Gebührenfreiheit von Kindergärten . . . zu organisieren.“ Nachdem sich auch in der SPD Widerspruch regte, stellte Steinbrücks Pressesprecher die Bemerkung als Beitrag zu einer „Wertedebatte“ dar. Vgl. FAZ vom 23. 3. 2006.

¹⁹ Vgl. Bertelsmann Stiftung (Anm. 9), S. 10.

²⁰ G. Engelbrech (Anm. 11), S. 107.

Die Frage nach dem Wohl des Kindes wird nicht gestellt. Der Wert der Familie gilt zwar einstweilen noch als unverzichtbar – aber nur für die Reproduktion der Gesellschaft. Ihre Bedeutung für die Sicherung des Humanvermögens bleibt tabu. Wenn in der Vereinbarkeitsdebatte von Humanvermögen oder häufiger noch von Humankapital die Rede ist, dann meist von dem der Mutter, das dem Arbeitsmarkt nicht vorenthalten werden dürfe. Das Humanvermögen der zukünftigen Generation bleibt meist außerhalb des Blickfeldes. Völlig ausgeblendet bleiben die biologischen, psychologischen und gehirnrnphysiologischen Bedingungen seiner Entstehung.

Das Humanvermögen ist die Gesamtheit der Daseins- und Sozialkompetenzen des Menschen, die dem Erwerb von beruflichen Fachkompetenzen voraus liegen.²¹ Sie werden in der frühen Kindheit in der Familie erworben. Hier werden die Weichen gestellt für die moralischen und emotionalen Orientierungen des Heranwachsenden, für seine Lern- und Leistungsbereitschaft, seine Kommunikations- und Bindungsfähigkeit, seine Zuverlässigkeit und Arbeitsmotivation, seine Konflikt- und Kompromissfähigkeit und seine Bereitschaft zur Gründung einer eigenen Familie, zur Weitergabe des Lebens und zur Übernahme von Verantwortung für andere. Hier wird über den Erfolg im schulischen und beruflichen Erziehungs- und Ausbildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und in der Bewältigung des Lebens mitentschieden.

Die entscheidende Phase für die Entstehung dieses Humanvermögens ist die frühe Kindheit. Die Verhaltensbiologie und die Entwicklungspsychologie haben die Bedeutung dieser Phase, die nicht zwingend, aber doch in der Regel an die biologische Familie gebunden ist, die im Ausnahmefall auch von einer Adoptionsfamilie, nie aber von Betreuungseinrichtungen mit Gruppenbetreuung und wechselndem Betreuungspersonal gemeistert werden kann, immer wieder unter-

²¹ Ein weiteres, alle biologischen, materiellen, anthropologischen und moralischen Leistungen der Familie einschließendes Konzept von Humanvermögen vertritt Eberhard Schockenhoff, Die Familie als Ort sozialen und moralischen Lernens. Moraltheologische Überlegungen zu ihren anthropologischen Grundlagen, in: Nils Goldschmidt u. a. (Hrsg.), Die Zukunft der Familie und deren Gefährdungen. Festschrift für Norbert Glatzel, Münster 2002, S. 27 f.

strichen – sowohl positiv im Hinblick auf die Reifung der Persönlichkeit als auch negativ im Hinblick auf das Scheitern einer solchen Reifung als Folge frühkindlicher Betreuungs- und Bindungsmängel. Was die Verhaltensbiologie, die Psychologie und auch die Kinderheilkunde schon vor mehr als einer Generation wussten und auch verkündeten,¹²² hat die Hirnforschung in den vergangenen Jahren bestätigt: „Frühe emotionale Erfahrungen werden im Hirn verankert, sichere emotionale Bindungsbeziehungen sind die Voraussetzungen für eine optimale Hirnentwicklung. Störungen stellen für Kinder Belastungen dar, die sie umso weniger bewältigen können, je früher sie auftreten. Sie führen zu einer massiven und lang anhaltenden Aktivierung stressintensiver Regelkreise im kindlichen Gehirn“ (Gerald Hüther). Und auch der Hirnforscher zieht daraus den Schluss, die elterliche Erziehungskompetenz zu stärken.¹²³ Wer diese Erkenntnisse nicht völlig ignoriert, kann nur zu dem Ergebnis kommen, dass Kindertagesstätten allenfalls der Notaufnahme von Kindern in Not geratener Mütter, nicht aber der Zwischenlagerung von Störenfriede berufstätiger Eltern dienen können. Wenn die Bedürfnisse des Kindes und seine Entfaltungsbedingungen nicht völlig verdrängt werden, dann darf Familienpolitik nicht zu einem Instrument der Arbeitsmarktpolitik verkümmern. Dies aber ist gegenwärtig der Fall – unter Ursula von der Leyen nicht weniger als unter Renate Schmidt.

¹²² Vgl. nur von den zahlreichen Publikationen der Kinderpsychotherapeutin Christa Meves, Erziehen lernen. Was Eltern und Erzieher wissen sollten, Gräfelting 2000². Aus psychologischer Sicht auch Klaus A. Schneewind, Kleine Kinder in Deutschland: Was sie und ihre Eltern brauchen, in: Arist von Schlippe u. a. (Hrsg.), Frühkindliche Lebenswelten und Erziehungsberatung. Die Chancen des Anfangs, Münster 2001, S. 124 ff. (insbesondere 131 ff.), und Steve Biddulph, Wer erzieht Ihr Kind? Kinderbetreuung – eine wichtige Entscheidung, München 2005, S. 117 ff. Aus medizinischer Sicht Theodor Hellbrügge, Das sollten Eltern heute wissen. Über den Umgang mit unseren Kindern, München 1975.

¹²³ Vgl. Gerald Hüther, Hirnforschung: Zuwendung ist der wichtigste Erzieher, in: Christa Meves, Verführt. Manipuliert. Perviert. Die Gesellschaft in der Falle modischer Irrlehren, Gräfelting 2003, S. 18. Vgl. auch G. Hüther, Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn, Göttingen 2001, S. 69 ff., und Christa Meves, Geheimnis Gehirn. Warum Kollektiverziehung und andere Unnatürlichkeiten für Kleinkinder schädlich sind, Gräfelting 2005.

Will die Familienpolitik in Deutschland den Bedürfnissen und Entfaltungsbedingungen des Kindes um des künftigen Humanvermögens willen gerecht werden, muss sie sowohl die einzelnen Familienmitglieder fördern als auch die Institution Familie schützen. Sie darf sich weder in einer Familienmitgliederpolitik noch in einer Institutionenschutzpolitik erschöpfen.¹²⁴ Dazu *drei Forderungen*:

Erstens: Transferzahlungen sind unersetzbar. Sie sind Investitionen in das Humanvermögen der Gesellschaft, ohne die das Kapitalvermögen verfällt. Sie sind nicht soziale Stütze. Erziehungs- bzw. Elterngeld, Erziehungsurlaub und Anrechnung von Erziehungszeiten im Rentenrecht sind deshalb notwendig. Sie werden erst dann der Erziehungsleistung gerecht, wenn sie nicht nur symbolisch sind, sondern in Richtung eines Erziehungsgehaltes weiterentwickelt werden und Erziehung auch in der Familie als Beruf anerkennen.¹²⁵ Erst dann lassen sie der Familie die Freiheit, zwischen einem Familienmanagement – in der Regel durch die Mutter in den ersten drei Lebensjahren eines Kindes – und einer außerhäuslichen Erwerbstätigkeit zu wählen. Dringend notwendig ist eine Reform der Alterssicherung, welche die Kinder in den Generationenvertrag einbezieht und sie sowohl bei den Beiträgen als auch bei den Leistungsansprüchen berücksichtigt, um endlich der Transferausbeutung der Familien ein Ende zu machen.¹²⁶ Kinderfreibeträge im

¹²⁴ Vgl. Max Wingen, Familienpolitik, in: Staatslexikon, Bd. 2 (1986⁷), Sp. 534; vgl. auch Mary Ann Glendon, Family Law and Family Policies in a time of turbulence, Family Policies Congress des Social Trends Institute am 27. 4. 2004 in Rom, Manuskriptband S. 29 ff., und Manfred Spieker, Bürgerrecht für die Familie. Voraussetzungen und Leitlinien einer subsidiären Familienpolitik, in: ders., Der verleugnete Rechtsstaat. Anmerkungen zur Kultur des Todes in Europa, Paderborn 2005, S. 129 ff.

¹²⁵ Vgl. auch das vom Päpstlichen Rat *Justitia et Pax* herausgegebene Kompendium der Soziallehre der Kirche, Freiburg 2006, Ziffer 251, und Janne Haaland Matlary, Frauen zwischen Familie und außerhäuslicher Erwerbsarbeit, in: Christian Leipert (Hrsg.), Familie als Beruf. Arbeitsfeld der Zukunft, Opladen 2001, S. 53 ff.

¹²⁶ Vgl. Hans-Werner Sinn, Führt die Kinderrente ein, in: FAZ vom 8. 6. 2005; Jürgen Borchert, Renten vor dem Absturz. Ist der Sozialstaat am Ende?, Frankfurt/M. 1993, S. 118 ff.; Hermann von Laer, Ausgebeutet

Steuerrecht haben demgegenüber mit Familienpolitik nichts zu tun. Sie sind eine bloße Konsequenz des Gebotes der Steuergerechtigkeit, die gebietet, den Steuerpflichtigen nach dem Maße seiner Belastungsfähigkeit zu belasten und das steuerpflichtige Einkommen um den existenznotwendigen Bedarf zu vermindern.¹²⁷

Zweitens: Eine familienorientierte Familienpolitik muss den Müttern nach einer kinderbedingten Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit helfen, wieder in ihren früheren oder einen anderen Beruf einzusteigen. Sie sollte sich um der Kinder und der Mütter willen an einer sequenziellen statt an einer simultanen Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientieren.¹²⁸ Das wird erleichtert durch eine straffe Ausbildung vor der Erziehungspause wie in Frankreich, wo der Eintritt ins Berufsleben im Alter von 23 oder 24, und nicht wie in Deutschland mit 27 oder 28 erfolgt. Es erfordert aber auch, der Gesellschaft und insbesondere der Wirtschaft Anreize zu vermitteln, Mütter nach der Erziehungspause wieder ins Berufsleben zu integrieren. Der Katalog der Kriterien für familienfreundliche Betriebe ist lang, und viele Unternehmen scheinen die Erfüllung dieser Kriterien zunehmend nicht mehr nur als Kostenfaktor, sondern auch als Wettbewerbsvorteil zu verstehen: Teilzeitarbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten, familienfreundliche Urlaubszeiten, Freistellungsmöglichkeiten bei krankheits- oder pflegebedingten Notfällen und Serviceeinrichtungen für Familien gehören zum ABC eines familienfreundlichen Unternehmens. Auch die Kontaktpflege zu Mitarbeiterinnen während einer erziehungs- oder pflegebedingten Pause erleichtern die Inanspruchnahme einer Elternzeit und die Wiedereingliederung in einen Erwerbsberuf, mithin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die in der Familienphase

erworbenen überfachlichen Kompetenzen wie Organisationstalent, Belastbarkeit, Problemlösungs- und Konfliktfähigkeit sowie Verhandlungsgeschick qualifizieren die Mütter für Führungsaufgaben im Betrieb.

Drittens: Wer für die Familie das Bürgerrecht fordert, der muss sich der Frage des Familienwahlrechts stellen. Das Recht, in regelmäßigen Abständen die Regierenden bestimmen und dafür unter mehreren Kandidaten auswählen zu können, ist in der Demokratie das Privileg der Bürgerinnen und Bürger. Dieses Recht muss auch der Familie zuteil werden.¹²⁹ Welchem der verschiedenen Modelle eines Familienwahlrechts – Herabsetzung des Wahlalters, Mehrstimmenmodell oder Stellvertretermodell – der Vorzug gegeben wird, ist eine breite öffentliche Debatte wert. Nicht alle Modelle sind mit den Grundsätzen eines demokratischen Rechtsstaates vereinbar. Aber es gibt ein Modell, das mit diesen Grundsätzen kompatibel ist. Auch Kinder und Jugendliche sind Bürger. Bisher aber ist dieser Teil der Bürger vom Wahlrecht ausgeschlossen. Das Wahlrechtsmodell, mit dem sich die Exklusion vermeiden und auch eine Kollision mit dem rechtsstaatlichen Grundsatz „one man–one vote“ ausschließen lässt, ist ein Kinderwahlrecht, das die Eltern stellvertretend für die Kinder bis zum Erreichen des gesetzlichen Wahlalters wahrnehmen. Ein solches Familienwahlrecht würde der Verantwortung der Eltern für die Kinder entsprechen, den Status der Familie aufwerten und die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft verbessern. Es würde den Bürgerrechtsstatus der Familie stärken.

und ins Abseits gedrängt: Zur ökonomischen Lage der Familie in Deutschland, in: ders./Wilfried Kürschner (Hrsg.), Die Wiederentdeckung der Familie, Münster 2004, S. 111 ff.

¹²⁷ Vgl. Paul Kirchhof, Ehe und Familie als Voraussetzung für die Überlebensfähigkeit unserer Gesellschaft, Köln 2003, S. 17 f.; Rainer Beckmann, Kinder, Familie, Bevölkerung – rechtlich betrachtet, in: Zeitschrift für Lebensrecht, 15 (2006) 1, S. 8.

¹²⁸ Vgl. Heinz Lampert, Über die Problematik und den Stellenwert der Familienpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Eichstätter Universitätsreden 115, Wolnzach 2006, S. 13.

¹²⁹ Vgl. Lore Maria Peschel-Gutzeit, Das Wahlrecht von Geburt an: Ein Plädoyer für den Erhalt unserer Demokratie, und Winfried Steffani, Wahlrecht von Geburt an als Demokratiegebot?, in: Zeitschrift für Parlamentsfragen, 30 (1999), S. 556 ff.; Konrad Löw, Haben wir schon ein allgemeines Wahlrecht?, in: Allgemeines Wahlrecht e. V. (Hrsg.), Haben wir schon ein allgemeines Wahlrecht? Ein aktuelles Petitem in der Diskussion, Freising 2001, S. 51 ff.; Ursula Nothelle-Wildfeuer, Das Kind als Staatsbürger. Wahlrecht gegen die strukturelle Benachteiligung von Familien?, in: Herder-Korrespondenz, 58 (2004), S. 198 ff.

Kathrin Walther ·
Barbara Schaeffer-Hegel

Karriere mit Kindern?!

Sie waren heiß umstritten – die so genannten Vätermonate im Gesetzentwurf zum Elterngeld. Am Ende der politischen Debatte stand trotzdem ein Kompromiss, der die grundsätzliche Intention des Entwurfs beibehielt: Mit der Einführung des Elterngeldes ab Januar 2007 fördert die Bundesregierung nun ein Familienmodell, in dem sich Männer und Frauen die Betreuung- und Erziehungsaufgaben partnerschaftlich teilen sollen. Damit rückt das Bundesfamilienministerium verstärkt Männer, insbesondere Väter, in den

Kathrin Walther

Dipl.-Soz., geb. 1970; Projektleiterin an der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF), Schumannstr. 5, 10117 Berlin. walther@eaf-berlin.de www.eaf-berlin.de

Barbara Schaeffer-Hegel

Prof. Dr. phil., geb. 1936; Gründerin und Vorstandsvorsitzende der EAF sowie Gründerin und Aufsichtsratsvorsitzende der Femtec. GmbH, EAF, Schumannstr. 5, 10117 Berlin. info@eaf-berlin.de

Fokus seiner aktuellen Politik. Lange Zeit war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nahezu ausschließlich ein Frauenthema. Das soll sich jetzt ändern. Denn Kinder brauchen aktive Väter; Frauen wünschen sich partnerschaftliche Männer; und junge Väter wollen mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen. Doch das ist noch nicht alles: Wer will, dass Frauen mehr berufliche Führungsverantwortung ausüben, muss Männer bei der Vereinbarung von Beruf und Familie unterstützen! Denn zwischen besseren beruflichen Aufstiegschancen von Frauen und dem Engagement ihrer Partner im familiären Bereich besteht eine enge Verbindung. Doch häufig treffen Männer, die sich um mehr Präsenz in der Familie bemühen, auf noch stärkere Barrieren als Frauen – das zeigen die Ergebnisse der Studie „Karriere(n)ick Kinder“, welche die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF)¹ jetzt im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellte.

Die Studie: „Karriere(n)ick Kinder“

Die Studie untersucht Mütter in Führungspositionen und deren Erfolgsstrategien, Erfahrungen und Ressourcen. Wie gelingt es diesen Müttern, die umfangreichen Anforderungen erfolgreich zu bewältigen? Welche Strategien haben sie entwickelt, wo erhielten sie Unterstützung? Was muss geschehen, damit künftig mehr Frauen und Männer Kinder und Karriere miteinander vereinbaren können? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der bislang umfangreichsten Untersuchung über Frauen mit Führungsverantwortung und Kindern in Deutschland. Sie fand im Rahmen des Leitprojekts „Balance Familie und Arbeitswelt“ statt, welches das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung durchführt.

Für die Studie „Karriere(n)ick Kinder“ befragte die EAF gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen people & process Consulting insgesamt knapp 500 Mütter in Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Die Befragten sind in herausragenden Positionen in großen und mittleren Unternehmen tätig oder leiten ein eigenes Unternehmen mit bis zu 5 000 Beschäftigten. Die interviewten Frauen arbeiten in unterschiedlichen Regionen und Branchen. Die unter den Interviewpartnerinnen am häufigsten vertretenen Wirtschaftszweige sind der Automobilbau, Banken und Versicherungen, das Buch- und Verlagswesen, die Informationstechnologie, die Medien, der Maschinenbau, die Chemieindustrie sowie der Bereich Verkehr und Logistik. Das Alter der befragten Frauen variiert zwischen 23 und 64 Jahren; mehr als die Hälfte von ihnen hat zwei oder mehr Kinder.

¹ Die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF) setzt sich seit ihrer Gründung 1996 für die Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses und für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein – für Männer wie für Frauen. Sie berät Organisationen des öffentlichen und privaten Sektors zu den Themen Chancengleichheit, Diversity-Management und Work-Life-Balance. Durch Forschung und Beratung, durch innovative Programme zur Personal- und Organisationsentwicklung sowie durch politische Initiativen fördert die EAF nachhaltig die Familienfreundlichkeit in den Unternehmen und in der Gesellschaft. Zu den aktuellen Projekten der EAF gehört die Vertiefung der durch die Studie „Karriere(n)ick Kinder“ (Berlin 2006) gewonnenen Erkenntnisse durch eine weitere Untersuchung über Doppelkarrierepaare mit Kindern. Die Ergebnisse der Studie werden voraussichtlich im Frühjahr 2008 vorliegen.

Die Studie gliedert sich in zwei Teile und kombiniert qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Im ersten Teil führte die EAF im Rahmen einer Fallstudie Intensivinterviews mit Müttern in Führungspositionen. Mittels dieser Einzelinterviews mit ausgewählten Frauen mit sehr hoher Führungsverantwortung konnten wir eine differenzierte Analyse spezifischer Erfahrungshintergründe, Relevanzstrukturen und Bewältigungsstrategien erstellen. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurde im zweiten Teil der Untersuchung eine Online-Befragung durchgeführt. Da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ausschließlich als Frauenthema betrachtet werden sollte, wurde in den Interviews den Fokus auch auf die Rolle des Partners und die Erfahrungen der Frauen mit Vätern im Unternehmen gerichtet. Ergänzend erfolgten einige exemplarische Interviews mit Männern in Führungspositionen, die ihre Vaterrolle aktiv ausüben.

Die Ausgangslage: Mütter in Führungspositionen

Nur wenigen Frauen gelingt es in Deutschland, Familie und beruflichen Aufstieg miteinander zu verbinden. Das konservative Familienmodell mit traditioneller Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen ist fest in die Strukturen der Gesellschaft eingelassen und wird nur sehr langsam brüchig. Aus volkswirtschaftlicher Perspektive handelt es sich hierbei um ein Paradoxon mit höchst bedenklichen Auswirkungen: Frauen werden zunächst zu hochqualifizierten Fachkräften ausgebildet, anschließend jedoch nur halbherzig in den Arbeitsmarkt eingebunden. Während Frauen unter den Abiturienten noch die Mehrheit bilden, liegen sie bei den Studienabschlüssen schon leicht hinter den Männern zurück, und mit zunehmender beruflicher Position wird ihr Anteil geringer. Trotz hoher Motivation scheitern sie oft an der so genannten Gläsernen Decke, der unsichtbaren Zutrittsbarriere der Führungsetagen. Nur wenigen gelingt der Aufstieg in eine hohe Führungsposition im Unternehmen.

Die starke Polarisierung von Männlichkeit und Weiblichkeit ist ein Wesensmerkmal der Moderne. Im Zuge der Aufklärung geriet im ausgehenden 18. Jahrhundert die Verschiedenheit der Geschlechter zum gesellschaftlichen Ideal der entstehenden bürgerlichen Gesellschaft. Männer traten als Bürger im öffentlichen Raum auf, Frauen hingegen wurde der private Bereich mit Haushalt und Kindererzie-

hung zugeschrieben. Während sich männliche Identität durch Beruf und politische Partizipation definierte, verlief die weibliche Identitätsbildung über Mutterschaft und soziale, sorgende Dienste. Erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts konnten Frauen in Deutschland die ersten Erfolge im Kampf um ihre Rechte als Bürgerin erzielen. Durch den Nationalsozialismus wurden sie jedoch auf dramatische Weise gestoppt und auf eine traditionelle Rolle zurückgeworfen. Die Folgen dieser Entwicklung ziehen sich noch heute in feinen, aber gewichtigen Spuren durch die Gesellschaft.

Die Geburt eines Kindes bedeutet für viele Frauen noch immer das Ende ihrer beruflichen Karriere. So zeigt auch die von der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft in 2006 vorgelegte „2. Bilanz Chancengleichheit“, dass zwar der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland größer wird, Mütter jedoch nach wie vor selten in Führungsverantwortung sind. Während Frauen unter 30 Jahren mit 43 Prozent noch fast genauso stark in Leitungspositionen vertreten sind wie gleichaltrige Männer, sinkt ihr Anteil mit der Familiengründung und verbleibt auf einem niedrigen Niveau von circa 20 Prozent.¹²

Obwohl sich viele Paare heute ein egalitäres, partnerschaftliches Lebensmodell wünschen, führt die Geburt eines Kindes häufig zu einem traditionellen Geschlechterarrangement. Mangelnde Kinderbetreuungsangebote und das konservative gesellschaftliche Wertesystem führen dazu, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen durch die Familiengründung erheblich beeinträchtigt wird – eine fatale Entwicklung, denn durch die Unterbrechung oder die Reduktion der Erwerbstätigkeit werden die ohnehin geringeren beruflichen Aufstiegschancen von Frauen zusätzlich minimiert.¹³ Dagegen ist die Erwerbstätigenquote der Väter höher als jene der Männer ohne Kinder.¹⁴

¹² Die Bundesregierung (Hrsg.), 2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen, Berlin 2006.

¹³ Vgl. Elke Holst, Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. Wochenbericht 3 des DIW, Berlin 2005, S. 49–56; Wolfgang Mayrhofer/Michael Meyer/Johannes Steyrer, Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien 2005.

¹⁴ Waltraud Cornelißen (Hrsg.), Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutsch-

Im europäischen Vergleich der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern belegt Deutschland einen hinteren Platz.¹⁵ Doch nur in wenigen Fällen entspricht das dem eigenen Wunsch – 70 Prozent der nicht erwerbstätigen Mütter mit Kindern bis zu zwölf Jahren wünschen sich in den westdeutschen Bundesländern die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, in Ostdeutschland sind dies sogar 90 Prozent.¹⁶

Die aktuelle demographische Entwicklung in Deutschland und der absehbare Fach- und Führungskräfte­mangel zwingen jedoch dazu, Familie und berufliche Karriere nicht länger im Sinne eines Entweder-Oder zu diskutieren. Unsere Gesellschaft braucht Frauen als qualifizierte Fach- und Führungskräfte und als engagierte Mütter. Gleichzeitig benötigen wir auch ein neues Rollenverständnis für Männer: Es gilt, das Bild des erfolgreichen Geschäftsmannes um den Aspekt des fürsorglichen Vaters und Partners zu ergänzen.

Ein solches modernes Verständnis von Karriere und Führung würde die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erheblich fördern. Gleichzeitig birgt es Vorteile für die Unternehmen. Aktuelle Studien zur Wirksamkeit von Diversity Management – einer Strategie zum Management der individuellen Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sprechen von Wettbewerbsvorteilen hinsichtlich der Innovationsfähigkeit, der Gewinnung von Kundinnen und Kunden sowie der Konkurrenz um qualifiziertes Personal.¹⁷

land. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München 2005.

¹⁵ Vgl. Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.). Employment Outlook 2002, Paris 2002.

¹⁶ Vgl. Felix Büchel/Katharina Spieß, Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn 2002.

¹⁷ Catalyst, The Bottom Line – Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, New York 2004; Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales. Kosten und Nutzen personeller Vielfalt im Unternehmen. Untersuchung zu den Methoden und Indikatoren für die Messung der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen im Zusammenhang mit der personellen Vielfalt im Unternehmen, Brüssel 2003; Gertraude Krell, Managing Diversity. Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor, in: Gertraude Krell (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden 2004, S. 41–56.

Auch die Ergebnisse der Studie „Karriere­k(n)ick Kinder“ zeigen, dass es sich für Unternehmen lohnt, Mütter in Führungspositionen zu beschäftigen. Denn die Familie ist für diese Frauen weniger eine Belastung als vielmehr eine Ressource. Sie sitzt ihnen nicht – wie landläufig oft angenommen – im Nacken, sondern sie stärkt ihnen im Gegenteil den Rücken und schafft einen Ausgleich zu den oft einseitigen Belastungen im beruflichen Umfeld.

Zentrale Ergebnisse der Studie

„Mein Beruf und meine Familie ergänzen sich für mich wunderbar. Mir stellte sich nie die Frage, im Beruf zurückzustecken oder weniger Engagement zu bringen, um mehr private Zeit zu haben. Ich hatte einfach den Wunsch, sowohl mein Kind so viel wie möglich zu sehen als auch beruflich erfolgreich zu sein. Es gab mir sogar einen Kick, dass ich nicht sagen konnte, wenn es mir zu viel wird, dann bleibe ich zu Hause. Meine Familie ist für mich eine unglaubliche Bereicherung. In der Firma lebt man ja oft in einer eigenen Welt mit spezifischen Zielen und Anforderungen, und ich genieße es sehr, eine private Welt dagegen setzen zu können.“

Regine Stachelhaus, Geschäftsführerin HP Deutschland, Managerin des Jahres 2005.

Kinder und Karriere können sich gut ergänzen – das unterstreichen die Ergebnisse der Studie „Karriere­k(n)ick Kinder“. Die interviewten Frauen schöpfen nicht nur Lebensfreude, sondern auch Gewinn aus ihrer Familie – sowohl hinsichtlich ihrer persönlichen Zufriedenheit als auch hinsichtlich ihres beruflichen Erfolgs. So greifen nach Ansicht unserer Interviewpartnerinnen familienbezogene Kompetenzen und Führungskompetenzen ineinander und verstärken sich gegenseitig. Gelassenheit und Organisationsfähigkeit werden durch die Familiengründung gestärkt und kommen den Frauen auch im Beruf zugute. Sie sind gefordert, den eigenen Perfektionismus zu minimieren und stärker als bisher Aufgaben zu delegieren. Durch ihr effizientes Arbeiten unterstützen sie eine moderne Arbeitsorganisation, die zunehmend weniger Anwesenheit als vielmehr Ergebnisse bewertet und die Selbständigkeit im Team fördert. Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden besser und früher erkannt. Damit üben Mütter in Führungspositionen

eine Vorbildfunktion im Sinne moderner Personalführung und Unternehmensorganisation aus.

Die befragten Frauen sind hoch engagierte und motivierte Führungskräfte. Klarheit über die eigenen Ziele und Werte sowie sehr gute Organisationsfähigkeit und eine hohe Belastbarkeit und Stressresistenz sind aus ihrer Sicht unbedingt notwendig, um die teilweise extrem hohen Anforderungen, die an Mütter in Führungspositionen gestellt werden, über einen längeren Zeitraum erfolgreich zu bewältigen. Ein Leben ohne Berufstätigkeit ist für die meisten Frauen ebenso wenig vorstellbar wie ein Leben ohne Kinder. Dafür nehmen sie bewusst in Kauf, unter starkem zeitlichen Druck zu stehen und – zumindest vorübergehend – über wenig Zeit für eigene Interessen oder Freundschaften zu verfügen.

„Ich verdeutliche mir immer wieder, dass ich im Moment einfach nicht so viel zähle. Es geht jetzt nicht darum, dass ich mich in meiner Freizeit verwirkliche, sondern dass wir als Eltern unseren Kindern zur Verfügung stehen. Das ist für jemand, der früher ein hedonistisches *Double-income-no-kids*-Leben hatte, durchaus ernüchternd. Aber dann sage ich mir: Es ist jetzt nicht meine Zeit, es ist unsere Zeit. Ich bin jetzt Teil eines größeren Ganzen.“

Abteilungsleiterin, 35 Jahre, drei Kinder, Großunternehmen.

Wir fragten unsere Interviewpartnerinnen, ob sie die Mutterschaft strategisch geplant haben: Gibt es den idealen Zeitpunkt? Nein, sagen die Ergebnisse der Studie. Es gibt zwar eine Tendenz zur späteren Geburt ab einem Alter von 30 Jahren, insgesamt gibt es jedoch kein einheitliches Muster. Eine Frau, die am Ende ihrer Schulzeit ihr erstes Kind bekam, konnte den beruflichen Aufstieg ebenso meistern wie diejenige, die sich zuvor durch verantwortungsvolle Funktionen im Unternehmen quasi unentbehrlich gemacht hatte.

Es gibt offenbar weniger den „richtigen Zeitpunkt“ als vielmehr die „richtige Haltung“. Die interviewten Frauen zeichnet eine pragmatische und gleichzeitig proaktive Grundhaltung aus. Sie treten offensiv für ihre Interessen ein – sowohl im beruflichen wie im privaten Umfeld. Dabei verlieren sie jedoch die Anforderungen und Belange ihres Gegenübers nicht aus dem Blick. Ihre Hal-

tung gegenüber dem Unternehmen ist von Kompromissbereitschaft geprägt und lässt sich als „Geben und Nehmen“ beschreiben.

Auffällig ist, dass sehr viele der Befragten ihre Berufstätigkeit nach der Geburt des Kindes bzw. der Kinder nur kurz unterbrochen haben. Häufig erfolgte der Wiedereinstieg direkt nach dem Mutterschutz. Zwei Drittel der befragten Frauen haben ihre Berufstätigkeit nicht länger als sechs Monate unterbrochen. Frauen, die zum Zeitpunkt der Geburt bereits in einer Führungsposition waren, nahmen generell kurze Auszeiten. Unternehmerinnen stiegen oft sogar schon wenige Tage nach der Geburt wieder ein – hier verschmelzen berufliches und privates Leben stark miteinander.

„Nach fünf Tagen habe ich wieder im Büro gesessen. Meine Schwiegermutter war im Haus und hat die Kinder betreut. Dadurch, dass der Betrieb neben dem Wohnhaus liegt, gab es da keine räumliche Trennung. Die Kinder wussten immer, wo ich bin. Es ist ja egal, ob ich in der Küche stehe oder im Büro sitze. Wichtig ist, dass die immer rein konnten. Da kannten sie auch nichts, mit Eis verschmiert oder mit Regenschirm und Gummistiefeln kam die Kleine hier rein. Da konnte der Vorstand irgendeines Unternehmens hier sitzen, das war egal. Das wussten meine Kinder, dass ich immer für sie erreichbar bin.“

Geschäftsführende Gesellschafterin, 55 Jahre, 2 Kinder, mittelständisches Unternehmen.

Frauen, die in großen oder mittelständischen Unternehmen angestellt sind, verfügen in der Regel über weniger Gestaltungsspielraum. Doch haben alle Befragten individuelle Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort vereinbaren können. Häufig wird ein Teil der Arbeit in die Abendstunden verschoben und dann am Schreibtisch zu Hause erledigt. Das gibt den Müttern die Freiheit, auf unvorhergesehene Situationen wie die Krankheit des Kindes oder den Ausfall der Kinderbetreuung flexibel zu reagieren und Freizeitaktivitäten mit den Kindern auch einmal in der Woche nachgehen zu können.

Die Möglichkeit, Arbeitszeit in Teilen flexibel gestalten zu können, ist den Befragten erheblich wichtiger als eine Reduzierung. Mehr als 80 Prozent der Teilnehmerinnen der Studie üben ihre Führungsposition in

einer Vollzeittätigkeit aus, deren wöchentlicher Umfang zwischen 40 und 60, in einigen Fällen bei 70 Stunden liegt. Ein Viertel der Frauen hat nach der Rückkehr aus dem Mutterschutz oder der Elternzeit zunächst eine Teilzeittätigkeit ausgeübt, die meist nach einiger Zeit in eine Vollzeittätigkeit überführt wurde.

„Ich habe direkt nach dem Mutterschutz wieder angefangen, Vollzeit zu arbeiten. Damals hatte ich die Vereinbarung mit meinem Chef, dass ich nachmittags immer zu einer bestimmten Zeit gehe. Er wusste, wenn er mich nach 16.30 Uhr braucht, erreicht er mich zu Hause oder mobil. Ich war immer zu erreichen. Ihn hat es nicht gestört, wenn Spielplatzgeräusche im Hintergrund zu hören waren.“

Bereichsleiterin, 41 Jahre, zwei Kinder, Großunternehmen.

Basis der Zufriedenheit unserer Interviewpartnerinnen ist ihre Sicherheit, dass die Betreuung der Kinder gewährleistet ist. Dabei erfordert die Sicherstellung der Kinderbetreuung eine hohe Organisationskompetenz. In der Regel handelt es sich dabei um einen Mix aus öffentlichen oder betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten, zusätzlich privat finanzierter Kinderbetreuung sowie der Unterstützung durch den Partner, durch Familienangehörige und durch Freunde und Freundinnen. Die Mütter möchten dabei ihre Kinder nicht nur betreut, sondern auch gefördert wissen. Deshalb ist es aus ihrer Sicht problematisch, dass es keine verbindlichen Qualitätsstandards für die Kindertagespflege gibt. Gerade unter diesem Aspekt halten sie den flächendeckenden Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuung für absolut dringlich.

Unsere Interviewpartnerinnen berichten von einer großen Zufriedenheit mit der Entwicklung ihrer Kinder. Sie erleben diese als sehr selbständig und kontaktfreudig und sind überzeugt, dass sich ihr Lebensmodell positiv auf die Kinder ausgewirkt hat. Natürlich gab es auch schwierige Situationen, in denen die Kinder insbesondere über zu wenig Zeit geklagt haben und es nicht leicht war, ihnen zu erklären, warum die eigene Familie anders lebt als die Kinder in ihrem Umfeld. Langfristig betrachtet erhielten die Frauen jedoch viele positive Rückmeldungen der Kinder und erlebten oft, dass sie für diese eine Vorbildfunktion ausüben.

Von elementarer Bedeutung für die erfolgreiche Vereinbarung von Kindern und Karriere ist die Unterstützung des Partners. Es gehört zu den auffälligsten Befunden der Studie, dass die Partner in der Mehrzahl der Fälle nicht nur die Karriere der befragten Frauen akzeptieren und moralisch unterstützen, sondern dass sie sich partnerschaftlich mit ihnen in die Familienpflichten teilen. Zwei Drittel der Väter kümmert sich stärker oder zu gleichen Teilen um den Haushalt und die Betreuung der Kinder. 14 Prozent der Partner haben Elternzeit in Anspruch genommen – eine Quote, die weit über dem bundesdeutschen Durchschnitt von knapp fünf Prozent liegt. Viele Partner haben sich nach der Familiengründung bewusst Arbeitsbedingungen geschaffen, die es ihnen ermöglichen, Familienpflichten nachzugehen. Jedoch ist es nicht allen Männern gelungen, entsprechende Wünsche im eigenen Unternehmen durchzusetzen. Die Studie zeigt, dass es für Männer schwieriger ist als für Frauen, sich berufliche Freiräume zur Vereinbarung von Kindern und Karriere zu schaffen.

„Im Beruf war es für mich sehr schwierig. Meine Kollegen und das Management konnten meinen Wunsch nach mehr Flexibilität zugunsten der Familie nur schwer akzeptieren. Das war für meine Frau wesentlich einfacher. Umgekehrt, im privaten Bereich, erhalte ich viel Anerkennung. Bei ihr wird es dagegen als selbstverständlich angesehen, dass sie sich um die Familie kümmert. Niemand lobt sie dafür oder hebt das besonders hervor.“

Referatsleiter, 37 Jahre, ein Kind, Großunternehmen.

In vielen Unternehmen gibt es inzwischen gute Ansätze zur Förderung der Familienfreundlichkeit. Trotzdem berichten unsere Interviewpartnerinnen, dass es noch keinen selbstverständlichen Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt. So mussten die befragten Mütter in Führungspositionen vereinbarkeitsfreundliche Regelungen immer wieder selbst vorschlagen und einfordern. Unterstützende Beratung oder ein professionelles Personalmanagement, das den Umgang mit Vereinbarkeit systematisiert, gab es kaum.

Die dezidierte Förderung durch (informelle) Mentoren oder durch die Personalabteilung wurde in vielen Fällen als entscheidend für die eigene berufliche Weiterentwick-

lung erlebt, da sich die Frauen mit starken Widerständen im beruflichen Umfeld konfrontiert sahen. Häufig wurde ihnen mit der Geburt eines Kindes automatisch ein nachlassendes Interesse an beruflichem Erfolg unterstellt. Sie mussten sehr deutlich signalisieren, dass sie ihre beruflichen Ambitionen auch mit Familie verfolgen und ihre Leistung weiter ins Unternehmen einbringen wollen.

„Die Vorwürfe von außen waren teilweise extrem. ‚Warum schaffst Du Dir Kinder an, wenn du Dich nicht um sie kümmerst?‘ Das ist so schlimm gewesen, dass ich über Jahre meine Kinder gar nicht erwähnt habe. Viele Kollegen haben nie erfahren, dass ich Kinder habe. Es war eine bewusste Entscheidung, das nicht zu sagen. Ich wollte mich schützen. Denn sonst fragen alle entsetzt, wie ich das hinkriege, und dann kommt man permanent in eine Verteidigungsposition. Das wollte ich vermeiden.“

Geschäftsführerin, 44 Jahre, zwei Kinder, Großunternehmen.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass Mütter in Führungspositionen hoch motiviert und engagiert sind. Sie verfügen über ein hohes Potenzial und über Ressourcen, die sie zusätzlich stärken und ihre Kompetenzen erweitern. Sie sind ein Gewinn für Unternehmen. Gleichzeitig unterstreicht die Studie aber auch, dass Frauen und Männer, die Kinder und Karriere miteinander vereinbaren wollen, auf starke Barrieren treffen. Politik und Unternehmen sind gefragt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es künftig mehr Müttern ermöglichen, berufliche Führungsverantwortung auszuüben.

Hierzu gehört in erster Linie ein Bewusstseinswandel hin zu einer familienfreundlichen Gesellschaft mit berufstätigen Müttern und aktiven Vätern. Es ist höchste Zeit für ein neues Rollenverständnis für Frauen wie für Männer. Es gilt, traditionelle Geschlechterstereotypen aufzubrechen, damit künftig in Deutschland das Potenzial der hoch qualifizierten Frauen besser erschlossen und genutzt werden kann. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit müssen daher künftig stärker auch auf Männer zielen.

Von großer Bedeutung ist die Betreuung und Förderung der Kinder. Besonders dring-

lich ist deshalb der flächendeckende Ausbau einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen öffentlichen Kinderbetreuung. Zusätzlich sollten Informationen über Qualität und Angebot privater Kinderbetreuung bereitgestellt werden.

Wenn Unternehmen künftig stärker die Potenziale von Frauen erschließen wollen, müssen sie durch vielfältige Maßnahmen eine vereinbarkeitsfreundliche Unternehmenskultur fördern. Hierzu zählt es, das Thema Vereinbarkeit nicht als Problem, sondern vielmehr als Chance zu betrachten. Denn vorübergehende Ausfallzeiten – die auch wegen Krankheit, Weiterbildung oder Auslandseinsatz entstehen – können genutzt werden, um anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeitweilig Verantwortung zu übertragen und so ihre Potenziale zu erkennen. Gleichzeitig eignen sich Beschäftigte mit Familienpflichten Kompetenzen an, die ihnen auch im beruflichen Kontext sehr hilfreich sind. Vor diesem Hintergrund sollten Familienkarrieren nicht nur akzeptiert, sondern auch geschätzt und gefördert werden, beispielsweise durch glaubhafte Vorbilder im Management.

Durch unterstützende Maßnahmen sollte ein Wandel der Unternehmenskultur dahingehend gefördert werden, dass zunehmend Leistung statt Anwesenheit bewertet wird. Das Management muss sensibilisiert werden, um flexibel auf Veränderungen und neue Anforderungen zu reagieren und individuelle Lösungen zu finden. Von entscheidender Bedeutung ist die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Je mehr Flexibilität das Unternehmen bietet, desto mehr Spielraum besteht für allseitig zufrieden stellende Vereinbarkeitsmodelle.

Langfristig muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen in den Unternehmen ebenso wie in der Gesellschaft zur Selbstverständlichkeit werden. In diesem Prozess sind alle gefragt – Männer und Frauen, Mütter und Väter, Unternehmen und Politik.

Angelika Koch

Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern

Ungeachtet zunehmender Berufsorientierung und Erwerbstätigkeit von Frauen ist ihre Gleichstellung in der Erwerbssphäre noch nicht eingelöst. Beschäftigungschancen, Erwerbsmuster, Berufsverlauf und Einkommen von Frauen und Männern weichen nach wie vor stark voneinander ab. Noch immer

Angelika Koch

Dipl. Pol., geb. 1965; Projektleiterin an der Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie, Lotharstr. 65, 47057 Duisburg. angelika.koch@uni-due.de

ist die Kategorie Geschlecht eine zentrale Dimension der Entstehung und Reproduktion sozialer Ungleichheit. Die extremste Ausprägung findet sich auf den höchsten Ebenen der betrieblichen Hierarchie: Hochqualifizierten Frauen gelingt der berufliche Aufstieg in Führungspositionen noch immer vergleichsweise selten. Unter den abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft in Deutschland waren im Jahr 2004 nach Daten des Mikrozensus lediglich 23 Prozent Frauen.¹ Die Unternehmensspitzen präsentieren sich fast ausschließlich als Männerdomäne: 2002 wurden in den größten Unternehmen der Old Economy in Deutschland im Durchschnitt 92 Prozent der Aufsichtsratsposten und 99 Prozent der Sitze in Vorständen von Männern wahrgenommen.²

In der politischen und wissenschaftlichen Diskussion um Chancengleichheitspolitik und die Modelle der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit spielt die Forderung nach verbesserten Möglichkeiten einer Kombination von Erwerbstätigkeit und Familie seit Jahrzehnten eine zentrale Rolle. Am 1. Januar 2001 traten mit den Neuregelungen des Bundeserziehungsgeld- und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erstmals Regelungen in

Kraft, mit denen dieses Ziel im Rahmen der Normierung von Rechtsansprüchen auf Arbeitszeitreduzierung für Beschäftigte mit Kindern für Zeiten der Kinderbetreuung in und nach der Elternzeit umgesetzt werden sollte. Waren Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und des Wechsels zwischen unterschiedlichen Arbeitszeiten bis zu diesem Zeitpunkt gänzlich der Entscheidung der Unternehmen überlassen, die diese vornehmlich im Rahmen betrieblicher Flexibilisierungsinteressen auf unteren Ebenen der betrieblichen Hierarchie nutzten, so haben die Beschäftigten seither auf allen Hierarchieebenen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Damit wurde zugleich der Anspruch auf ein Nebeneinander von Erwerbstätigkeit und Familie bis in hochqualifizierte Positionen statuiert.

Wie nun gestaltet sich die betriebliche Implementation der neuen Arbeitszeitrechte im Hinblick auf die Förderung einer familien- und gleichstellungsorientierten Arbeitszeitpolitik im Bereich hochqualifizierter Frauen und Männer in Führungspositionen? Wie gehen die betrieblichen Akteure mit den neuen Anforderungen um? Wie interpretieren Personalverantwortliche die neuen rechtlichen Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeitszeit auf der höchsten Ebene der betrieblichen Hierarchie, auf welcher der am männlichen Lebensmuster orientierte Arbeitszeitstandard am ausgeprägtesten ist und normativ legitimiert wird?

Ziel dieses Beitrags ist es, erste empirische Forschungsergebnisse zur Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen durch die Personalverantwortlichen zu präsentieren, wobei der Blick auf die Gruppe der Hochqualifizierten in Führungspositionen gerichtet ist.³ Um die

¹ Vgl. Corinna Kleinert/Susanne Kohaut/Doris Brader/Julia Lewerenz, *Einsame Spitze. Frauen in Führungspositionen*, Frankfurt/M. 2007 (i. E.).

² Vgl. Elke Holst, *Frauen in Führungspositionen: Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden*, DIW-Wochenbericht Nr. 3, Berlin 2005, S. 52. Bei den untersuchten Unternehmen handelte es sich um die nach Beschäftigungszahlen 87 größten Unternehmen ohne die Unternehmen des Neuen Marktes.

³ Die hier vorgestellten Ergebnisse sind Teil eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts zur Umsetzung der Neuregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für Beschäftigte mit Kindern. Befragt

Ausgangslage genauer zu skizzieren, werden zunächst aktuelle empirische Befunde zur Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern in Führungspositionen vorgestellt. Daran anschließend wird die Bedeutung der Zeitrechte im Rahmen der nationalstaatlichen Regulierung des Verhältnisses von Markt, Staat und Familie in der Bundesrepublik skizziert, um danach zentrale Ergebnisse der durchgeführten Studie darzulegen.

Arbeitsmarktsituation von Führungskräften

Forschungsergebnisse zur Umsetzung der Teilzeitanprüche, welche die unterschiedlichen Qualifikationsebenen berücksichtigen, liegen bisher nicht vor. Gleichwohl zeichnen die vorliegenden Befunde ein deutliches Bild, bezogen auf Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeitmuster und Familienformen von Führungskräften und die damit verbundene Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen. Betrachtet man die Beteiligung von Frauen auf der Ebene der Führungspositionen im Zeitvergleich, so lassen sich nach Daten des Mikrozensus in den letzten Jahren nur geringfügige Veränderungen feststellen. In den westdeutschen Bundesländern erhöhte sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte an allen Führungskräften von 20 Prozent im Jahr 2000 auf 22 Prozent in 2004, in den ostdeutschen Bundesländern von 25 auf 28 Prozent.¹⁴ Auf der höchsten Führungsebene stagnierte der Anteil der weiblichen Führungskräfte für Gesamtdeutschland bei 19 Prozent. In größeren Betrieben in der Privatwirtschaft ab 500 Beschäftigten war er auf der obersten Leitungsebene im gleichen Jahr mit 4 Prozent marginal, auf der zweiten Führungsebene betrug er 12 Prozent.¹⁵

wurden Personalverantwortliche, Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen sowie Beschäftigte mit Kindern. Bei der Befragung handelte es sich um eine qualitative Befragung mit mehrstündigen Interviews. Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf der Befragung von 20 Personalverantwortlichen des mittleren und oberen Managements aus fünf Großunternehmen unterschiedlicher Branchen.

¹⁴ Vgl. hierzu und zum Folgenden Corinna Kleinert, Frauen in Führungspositionen: Karriere mit Hindernissen, IAB-Kurzbericht Nr. 9, Nürnberg 2006, S. 1.

¹⁵ Vgl. Doris Brader/Julia Lewerenz, Frauen in Führungspositionen: An der Spitze ist die Luft dünn, IAB-Kurzbericht Nr. 2, Nürnberg 2006, S. 1. Die zweite

Bezogen auf die Arbeitszeitmuster zeigt sich im Bereich der Führungspositionen eine starke Dominanz der Vollzeitbeschäftigten.¹⁶ Frauen in Führungspositionen sind vergleichsweise selten zeitreduziert beschäftigt: Von den abhängig beschäftigten Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft arbeiteten im Jahr 2004 14 Prozent in Teilzeit. Von den abhängig beschäftigten Frauen insgesamt befand sich fast die Hälfte (45 Prozent) in einem zeitreduzierten Arbeitsverhältnis. Bei den Männern sind reduzierte Arbeitszeiten generell wenig anzutreffen: Von den abhängig beschäftigten Männern in der Privatwirtschaft war 2004 ein Zehntel in Teilzeit beschäftigt, bei den männlichen Führungskräften waren es lediglich zwei Prozent.

Dass Frauen Leitungsfunktionen und die Versorgung von Kindern nicht gut miteinander vereinbaren können, weisen Daten zu den Familienformen aus: Lediglich knapp ein Drittel (32 Prozent) der weiblichen Führungskräfte lebt mit Kindern zusammen. Nach Analysen auf der Basis der Mikrozensus 2004 verringert das Vorhandensein von Kindern bei den abhängig beschäftigten Frauen in der Privatwirtschaft die Wahrscheinlichkeit, in eine Führungsposition zu gelangen; bei den Männern ist dies nicht der Fall.

Die Ergebnisse einer jüngeren Unternehmensbefragung lassen auf eine geringe Bereitschaft schließen, die Reduzierung der Arbeitszeit auf den höheren Ebenen der betrieblichen Hierarchie zu fördern. Gertraude Krell und Renate Ortlieb weisen in ihrer Untersuchung aus, dass im Jahr 2003 von knapp drei Viertel der Unternehmen Maßnahmen zur Teilzeit im Management weder durchgeführt noch geplant worden sind.¹⁷ Dies bestätigen

Führungsebene umfasst in der Kategorisierung dieser Untersuchung sämtliche Positionen, die nicht der obersten Leitungsebene zugeordnet werden (ebd., S. 4).

¹⁶ Zu diesen und den folgenden Daten vgl. C. Kleinert (Anm. 4), S. 2f. Zu der Frage, wie hochqualifizierte Beschäftigte Elternzeit nutzen, wie sich deren Erwerbsverlauf nach der Geburt des Kindes gestaltet und welche Arbeitszeitwünsche bestehen, liegen keine Forschungsbefunde vor.

¹⁷ Vgl. Gertraude Krell/Renate Ortlieb, Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 2. 7. 2001, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, 2003, S. 17,

auch die Ergebnisse qualitativer Untersuchungen: Christel Faber und Uwe Borchers haben im Rahmen ihrer Betriebsfallstudien zu einer familienfreundlichen Personalpolitik herausgearbeitet, dass Teilzeit oder Job-Sharing für Führungskräfte nicht als Modelle einer familienfreundlichen Personalpolitik betrachtet werden.¹⁸ In einem Unternehmen, dessen personalpolitische Programmatik auch Teilzeitarbeit als Option in Führungspositionen enthielt, wurde von der Gruppe der weiblichen Führungskräfte, die sich hierfür entschieden, trotzdem die einhundertprozentige Erfüllung der Arbeitsaufgaben einer Vollzeitstelle erwartet.¹⁹ Laslo Vascovics und Harald Rost referieren im Rahmen ihrer Studie zum Thema „Väter im Erziehungsurlaub“ folgendes Ergebnis: Kein einziges Unternehmen konnte sich für seine Führungskräfte eine Reduktion der Arbeitszeit vorstellen.¹⁰

Vereinbarkeitspolitik in Deutschland

Die Entscheidungen von Frauen, sich am Erwerbsleben zu beteiligen, beruhen auf einer Vielzahl von Faktoren, die – über individuelle Präferenzen und soziokulturelle Normen hinaus – insbesondere die institutionellen Rahmenbedingungen einschließen. Wie die europäische Wohlfahrtstaatsforschung gezeigt hat, sind diese vor allem in die komplexe Gestaltung der Verantwortlichkeit für Betreuungsarbeit zwischen den Institutionen von Familie, Markt, Staat und Zivilgesellschaft eingebettet, das heißt in die Art und Weise, wie Ressourcen und Leistungsansprüche in einer Gesellschaft verteilt und wie die Zuständigkeiten zwischen den Geschlechtern geregelt sind. Im internationalen Vergleich repräsentierte die Bundesrepublik Deutschland

in: www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/u/unternehmensbefragung.pdf/view?showdesc=1 (11. 12. 2006).

¹⁸ Vgl. Christel Faber/Uwe Borchers, Personalpolitik und organisatorischer Wandel im Handlungskorridor der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, in: Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik, hrsg. von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, Köln 1999, S. 148.

¹⁹ Vgl. ebd., S. 160. Entsprechende Ergebnisse bei Arlie Russell Hochschild, Work-Life-Balance: Keine Zeit – Wenn die Firma zum Zuhause wird und zuhause nur Arbeit wartet, Opladen 2002.

¹⁰ Vgl. Laslo Vaskovics/Harald Rost, Väter im Erziehungsurlaub, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart 1999, S. 127/137.

über Jahrzehnte ein Modell familienorientierter Sozialpolitik, das die Diskontinuität des Erwerbsverlaufs fördert und dazu tendiert, eine Betreuung der Kinder durch die Mutter zu privilegieren.¹¹

Kennzeichnend für die sozialstaatliche Steuerung war, Betreuungsarbeit in der Kleinkindphase als private Verantwortlichkeit zu behandeln, korrespondierend mit einem marginalen Ausbau der öffentlichen Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung und einer abgeleiteten finanziellen Sicherung.¹² Strukturprinzip war seit Mitte der 1980er Jahre, Kinderbetreuung sozialstaatlich als weitgehend unentgeltliche Fürsorgeleistung zu gestalten – mit einem Erziehungsgeld lediglich als unterstützende Maßnahme für Familien mit geringerem Einkommen. Die gesetzlichen Normierungen zielten durch die sukzessive ausgedehnten Freistellungsregelungen des Erziehungsurlaubs auf eine längere Unterbrechung der Erwerbsbiographie und somit auf ein zeitliches Nacheinander von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit (Sequenzmodell). Die rechtlichen Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit *während* des Erziehungsurlaubs, die eine Parallelität von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung gewährleisten sollten, waren stark eingeschränkt – und zudem von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Darüber hinaus sahen sie eine Erwerbsbeteiligung nach dem Muster eines Zuverdienstes innerhalb der Versorgungsebene vor, da nach dem Gesetz mit dem Erziehungsurlaub lediglich eine Arbeitszeit von 19 Stunden kompatibel war. Auch eine gleichzeitige Beteiligung beider Eltern an der Kinderbetreuung war nicht normiert. Ebenso fehlte es an rechtlichen Möglichkeiten der optionalen Gestaltung der Arbeitszeit nach dem Ende des Erziehungsurlaubs.

Zum 1. Januar 2001 erweiterte der Gesetzgeber die Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten hinsichtlich der gleichzeitigen

¹¹ Vgl. Ute Klammer/Mary Daly, Die Beteiligung von Frauen an europäischen Arbeitsmärkten, in: Ute Gerhard u. a. (Hrsg.), Erwerbstätige Mütter – Ein europäischer Vergleich, München 2003 S. 203.

¹² Vgl. hierzu und zum Folgenden: Angelika Koch, Neubewertung der Familienarbeit in der Sozialpolitik?, Zur Reform von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub und alternativen Konzeptionen, in: Feministische Studien, (2001) 1, 50 f.

Kombination von Erwerbstätigkeit und Betreuung. Um die bessere Integration der Frauen während der Elternzeit ins Erwerbsleben zu ermöglichen und die gleichberechtigte Inanspruchnahme der Elternzeit durch beide Eltern zu fördern, wurde im Bundeserziehungsgeldgesetz unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung zwischen 15 und 30 Stunden wöchentlich auf dem gleichen Arbeitsplatz für beide Eltern *innerhalb* der maximal dreijährigen Elternzeit festgeschrieben.¹³ Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde darüber hinaus erstmals ein – nicht auf bestimmte Lebensphasen bezogener – Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung verankert. Dieser eröffnete die Möglichkeit, nach Beendigung der Elternzeit ebenfalls in reduzierter Arbeitszeit zu arbeiten. In beiden Gesetzen wurden – unterschiedlich ausgestaltete – Ablehnungsgründe des Anspruchs formuliert. Im Gegensatz zum Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, der eine Ablehnung der Arbeitszeitreduzierung nur aus *dringenden betrieblichen Gründen* vorsieht, wurden die Voraussetzungen für Arbeitszeitgestaltung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz enger gefasst: Der Rechtsanspruch wird hier dadurch begrenzt, dass der Arbeitgeber *betriebliche Gründe* vorbringen kann, die dem Anspruch der Beschäftigten entgegenstehen. Hierzu gehören eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb sowie unverhältnismäßige Kosten.¹⁴ Anders als bei der Elternzeit ist der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit auch nicht mit einer Rückkehroption auf die vorherige vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verbunden.

Eine weitere Regelung, die ebenfalls im Zusammenhang mit einer Verbesserung der Zugangs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Kindern steht, wurde mit der Vorschrift der Teilzeitausschreibung eingeführt. Diese verpflichtet den Arbeitgeber,

¹³ Detailliert zu den Änderungen vgl. ebd.

¹⁴ Friedbert Rancke verweist darauf, dass die höheren Anforderungen an die entgegenstehenden Gründe für die Ablehnung des Teilzeitverlangens im Bundeserziehungsgeldgesetz von einem Teil der Fachliteratur nicht hinreichend zur Kenntnis genommen wurden. Vgl. Friedbert Rancke, Die neue Elternzeit – Ein Leit-faden für die Praxis, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2001, S. 97.

geeignete Arbeitsplätze auch in Teilzeit aus-zuschreiben. Die Vorschrift ist bedeutsam, weil sie im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren die Möglichkeit bietet, betriebliche Segmentationsmuster, die zu geschlechts-spezifisch strukturierten innerbetrieblichen Arbeitsmärkten führen, durch eine andere Rekrutierungspolitik zu verändern. Die Neu-regelungen stellen insgesamt einen wichtigen Schritt hin zu einer Optionalität der Arbeitszeiten für Eltern dar. Sie verändern das in der Bundesrepublik geltende Modell der Verein-barkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbe-treuung, da sie in stärkerem Maße als vorher eine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung er-lauben und durch die 30-Stunden-Grenze im Bundeserziehungsgeldgesetz eine Abkehr von der Zuverdienstvariante sowie eine ge-schlechterparitätische Aufteilung der Betreu-ungsarbeit grundsätzlich ermöglichen.¹⁵

Sichtweisen der Personalverantwortlichen

Welche Optionen bieten die neuen rechtli-chen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für hochqualifizierte Beschäftigte mit Kin-dern? Wie sehen die dominanten Argumenta-tionsmuster aus, mit welchen normativen Haltungen sind sie verbunden?

1. Die überwiegende Mehrheit der Perso-nalverantwortlichen steht den Rechtsan-sprüchen der Gruppe der Beschäftigten in lei-tenden Positionen auf Arbeitszeitreduzierung ablehnend gegenüber bzw. setzt diese nur bei gleichzeitigem Verlust des Status der Betref-fenden im Betrieb um – so lautet das zentra-le Untersuchungsergebnis.¹⁶ Hierbei zeigen

¹⁵ Das normierte Modell wurde allerdings nicht grundlegend verändert, da die Betreuung von Kindern aufgrund der unzureichenden Rahmenbedingungen hinsichtlich des Angebots an Kinderbetreuung in der Kleinkindphase wie auch aufgrund der Erziehungs-geldkonzeption weiterhin als private Verantwortlich-keit konzipiert war. Mit der Neuausrichtung des Elterngeldes ab 2007 als individuelle Einkommenser-satzleistung und der Bindung von zwei Monaten der Inanspruchnahme an den Vater werden jedoch zentrale Strukturmerkmale verändert.

¹⁶ Die folgenden Untersuchungsergebnisse beziehen sich auf Sichtweisen und Argumentationsmuster der Personalverantwortlichen. In weiteren vertiefenden Auswertungen liegt der Schwerpunkt der Unter-suchung in der Analyse der spezifischen Hand-lungsmuster in der Teilzeitemsetzung wie auch in der Analyse der Handlungsmotive der Personalverant-

sich keine Differenzierungen im Hinblick auf die in den jeweiligen Gesetzen unterschiedlich gestalteten Gründe für eine Ablehnung des Teilzeitverlangens. Die Ergebnisse der Befragung der Personalverantwortlichen lassen weiter erkennen, dass – bis auf zwei Ausnahmen – keiner der Personalverantwortlichen höhere Positionen sowie Positionen mit Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit hat ausschreiben lassen oder dies in Zukunft beabsichtigt.¹⁷

2. Die ablehnende Haltung der überwiegenden Mehrheit der Personalverantwortlichen hat einen gemeinsamen Bezugspunkt: den Arbeitszeitstandard in Vollzeit bzw. einen Arbeitszeitstandard, der weit über diesen hinausgeht. Voraussetzung für die Übernahme von Führungspositionen ist demnach eine entgrenzte Arbeitszeit, die einen mit Fürsorgearbeit verbundenen Arbeits- und Lebensentwurf ausschließt: Gemäß der Anforderung der uneingeschränkten Verfügbarkeit werden hochqualifizierte Berufs- und Sorgearbeit als unvereinbar konstruiert. Die Bereitschaft, uneingeschränkt zur Verfügung zu stehen, wird u. a. auch im Sinne höherer Leistungsorientierung gedeutet; Verfügbarkeit gilt auch im Rahmen eines Wettbewerbs als Konkurrenzmaßstab.

3. Ein dominantes Argumentationsmuster für die Behauptung der Unmöglichkeit, Positionen mit Personalverantwortung im Rahmen eines reduzierten Arbeitszeitverhältnis auszuüben, bezieht sich auf das Führungsverständnis der Personalverantwortlichen: Zum einen wird die Möglichkeit der permanenten Ansprechbarkeit als notwendige Bedingung erfolgreicher Führung postuliert (Führung findet immer statt) – verbunden mit der Vorbildfunktion des Vorgesetzten. Zum anderen werden geteilte Leitungspositionen aufgrund von Kosten oder unterschiedlicher Führungsstile als ineffizient bewertet. Vor diesem Hintergrund erscheint die Ausübung von Führungspositionen als ebenso unvereinbar mit reduzierten Arbeitszeiten. Dahinter verbirgt sich zugleich die Auffassung, dass Führungs-

wortlichen, wobei auch der individuelle biographische Hintergrund mit in die Auswertung einbezogen wird.

¹⁷ Bei einer der Ausnahmen wurde jedoch in den weiteren Ausführungen zu einem konkreten Fall deutlich, dass die Arbeitszeitreduzierung zwar gewährt wurde, jedoch faktisch keine Reduzierung des Arbeitsumfangs erfolgte, so dass das Modell nach kurzer Zeit scheiterte.

positionen nur in Vollzeit eine uneingeschränkte Kontrollmöglichkeit gewähren oder auch, dass die Teilung der Führungsverantwortung mit einem Bedeutungs- und Machtverlust einhergeht. Auffällig ist in diesem Kontext auch das Muster, dass personalpolitische Möglichkeiten bei der Reduzierung von Arbeitszeiten in Führungspositionen – etwa die Delegation von Fach- und Führungsaufgaben durch Stellvertreterregelungen, die zeitliche oder inhaltliche Teilung von Arbeitsplätzen sowie arbeitsorganisatorische Möglichkeiten der Erreichbarkeit in dringenden Fällen – nicht erwogen werden: Der Vollzeitstandard erscheint so als unabdingbar.

4. Vollzeitarbeit – mehr noch: entgrenzte Arbeitszeit – gilt für die Ausübung von Führungspositionen als Standard und bildet damit den Maßstab für die Bewertung der – entsprechend negativ konnotierten – Teilzeitarbeit. Arbeitszeitreduzierung wird vor diesem Hintergrund mit geringerem beruflichen und betrieblichen Engagement gleichgesetzt. Diese sozialen Konstruktionen führen dazu, dass beruflicher Aufstieg unter Bedingungen reduzierter Arbeitszeit grundsätzlich nicht befürwortet wird. Für den beruflichen Aufstieg ist in dieser Perspektive also nicht in erster Linie die Qualität der Arbeit, sondern das Arbeitszeitmodell entscheidend. Dabei werden in Verbindung mit reduzierten Arbeitszeiten auch Geschlechterkonstruktionen deutlich, deren Basis wiederum die Unvereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie ist. Voraussetzung für den weiteren Aufstieg in eine höhere Führungsposition ist dementsprechend die Entscheidung gegen „die Familie“. Damit verknüpft ist eine männliche Geschlechterkonstruktion, derzufolge Männer als Führungskräfte keine Sorgeverantwortung zu übernehmen haben.

5. Die Sichtweise der Personalverantwortlichen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen korrespondiert – gemäß deren Verständnis betrieblicher Entscheidungen und dementsprechender rationaler und ökonomischer Notwendigkeiten – mit der Interpretation des Unternehmens als ‚geschlechtsneutrale‘ Organisation. Gemeint ist, dass Unterschiede von Frauen und Männern in der betrieblichen Hierarchie vorrangig auf *außerhalb* der Organisation liegende Rahmenbedingungen sowie auf individuelle Entscheidungen zurückgeführt werden:

mithin auf gesellschaftliche Strukturen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und ggf. sozialisationsbedingte andere Berufsorientierungen oder Verhaltensweisen von Frauen. Die Unterrepräsentanz von Frauen auf höheren Ebenen der betrieblichen Hierarchie sowie in Führungsfunktionen gilt den meisten Befragten nicht als Ausdruck einer strukturell wirkenden Benachteiligung, die auch durch innerbetriebliche Faktoren erzeugt werden kann. Benachteiligungen durch Arbeitszeitreduzierungen in und nach der Elternzeit, bei Einstellungen und Beförderungen werden folglich ausgeblendet.

Wie die Befragung der Personalverantwortlichen zeigt, werden die gesetzlichen Vorgaben der Arbeitszeitreduzierung in der überwiegenden Mehrheit der untersuchten Fälle aufgrund einer weiten Interpretation der Ablehnungsgründe nicht erfüllt. Charakteristisch ist hierbei, dass die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung nicht als individuelles Recht der Kombination von Erwerbstätigkeit und Familie betrachtet werden. Die Auslegung der Ablehnungsgründe wirkt – wie die Ergebnisse, bezogen auf die Arbeitszeitreduzierung bei Beschäftigten mit Führungsverantwortung zeigen – als generelle Beschäftigungssperre auf dem erreichten Qualifikationsniveau. Einen Widerspruch zur Intention des Gesetzgebers, Teilzeitarbeit von in Leitungspositionen Tätigen zu fördern, offenbart auch die Praxis der Stellenausschreibung: Der berufliche Aufstieg von Teilzeitbeschäftigten in Leitungspositionen wird von Seiten der überwiegenden Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen generell ausgeschlossen. Das dominante Argumentationsmuster lautet, dass Führungspositionen mit Personalverantwortung nicht mit einer Arbeitszeitreduzierung vereinbar sind. In der Konsequenz führt dies ebenso zu einer Beschäftigungssperre, die in diesem Fall den weiteren beruflichen Aufstieg betrifft.

Ausblick

Diese ersten Untersuchungsergebnisse zu den Sicht- und Verfahrensweisen der befragten Personalverantwortlichen zeigen, dass zwar die Integration in den Arbeitsmarkt aufgrund der Rechtsansprüche grundsätzlich gelingt, die Segmentierung innerbetrieblicher Teilarbeitsmärkte und ihre geschlechtshierarchische

Strukturierung jedoch nicht aufgebrochen wird. Über den Faktor Arbeitszeit erfolgt eine klare Grenzziehung („gläserne Decke“). Veränderte, an der jeweiligen Lebensphase orientierte Arbeitszeitstandards treffen dabei auf eine am Vollzeitstandard orientierte betriebliche Arbeitszeitkultur. Sie sind mit Geschlechterkonstruktionen verbunden, die den geltenden Arbeitszeitstandard konservieren bzw. neu hervorbringen.

Aufschlussreich sind die skizzierten Ergebnisse auch für die aktuelle Neuausrichtung des Verhältnisses von sozialer Sicherung, Arbeitszeitpolitik und infrastrukturellen Maßnahmen der Kinderbetreuung in der Bundesrepublik. Sie weisen darauf hin, welche Bedeutung der arbeitszeitpolitischen Komponente bei der Gestaltung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zukommt. Wenn es das Ziel einer am Gleichstellungsziel orientierten Arbeitszeitpolitik ist, zum Abbau geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegmentation und zu einer gleichberechtigten Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit zwischen beiden Geschlechtern beizutragen, spricht dies für eine Gestaltung der Elternzeit, die mit dazu führt, die traditionellen Geschlechterzuschreibungen aufzubrechen. Die neue Konzeption des Elterngeldes, innerhalb derer zwei Monate für den Vater zu reservieren sind, ist hierzu ein wichtiger Schritt.

In einem zweiten Schritt sollte der Anspruch auf Elterngeld so gestaltet werden, dass er jedem Elternteil über die Hälfte des gesamten Zeitraums zusteht. Eine gesetzliche Klarstellung mit dem Ziel, einen grundsätzlichen Ausschluss der Ansprüche auf Arbeitszeitreduzierung in Leitungspositionen zu vermeiden, ermöglichte darüber hinaus, Defizite in der Umsetzung der Teilzeitanprüche für den Bereich der Führungspositionen zu beseitigen. Geht es jedoch um eine Transformation der hierarchisierten Geschlechterverhältnisse, so bedarf es einer Neustrukturierung des geltenden Normarbeitszeitstandards im Sinne eines modifizierten Normarbeitsverhältnisses.

Peter Döge

Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft?

Nach dem Willen des Bundesfamilienministeriums sollen sich Väter stärker für die Betreuung ihrer Kinder engagieren. Entsprechend wird ab Januar 2007 die Elternzeit-Regelung in der Bundesrepublik Deutschland modifiziert. Elternpaare erhalten dann auf der Basis

Peter Döge

Dr. rer. pol., geb. 1961;
Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. (IAIZ)
Berlin, Im Erlengrund 1a,
12527 Berlin.
pd@iaiz.de
www.iaiz.de

von 67 Prozent des wegfallenden Einkommens 14 Monate Elterngeld, wenn sich der Vater zwei Monate an der Betreuung des Neugeborenen beteiligt – tut er dies nicht, sind es nur 12 Monate. Aber genügt schon eine verbesserte

finanzielle Ausgestaltung, um Väter stärker in die Kinderbetreuung einzubinden?

Vater-Sein – (k)ein selbstverständlicher Bestandteil männlicher Biografien

Um diese Frage beantworten zu können, sollen im Folgenden auf der Basis aktueller Studien unterschiedliche Aspekte von Vaterschaft beleuchtet werden. Dabei steht zu Beginn die Frage, warum Männer überhaupt Väter werden – und warum nicht. Da das konkrete Verhalten von Vätern im Spannungsfeld von Beruf und Familie nicht unwesentlich von den jeweiligen individuellen Konzepten von Vaterschaft abhängt, müssen in einem zweiten Schritt auch diese und deren Bestimmungsfaktoren untersucht werden. Hiervon ausgehend wird abschließend der Frage nachgegangen, auf welche Weise aktive Vaterschaft unterstützt werden kann.

Mehr und mehr wird deutlich, dass Kinderlosigkeit nicht nur ein „Frauenproblem“, sondern auch ein Männerproblem ist. Nach einer Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels

(SOEP) durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung sind fast 34 Prozent der über zwanzigjährigen Männer kinderlos, sogar fast 46 Prozent der Männer, die Vollzeit beschäftigt sind, haben keine Kinder.¹ Von diesen wiederum sind insbesondere diejenigen kinderlos, die entweder über ein sehr hohes oder über ein sehr niedriges Einkommen verfügen. So haben beispielsweise 50 Prozent der erwerbslosen Männer keine Kinder. Aber sind es nur die ökonomischen Umstände, die Männer daran hindern, Väter zu werden?

Schenkt man einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach Glauben, dann liegt nur bei einem Drittel der Männer der Grund für die Kinderlosigkeit in den finanziellen und beruflichen Rahmenbedingungen sowie in den mangelnden Angeboten der Kinderbetreuung. Deren reale Bedeutung im Hinblick auf einen Kinderwunsch könnte jedoch größer sein: „Selbst wenn also die Rahmenbedingungen nur bei einem guten Drittel der Männer ohne Kinderwunsch als die entscheidenden Hindernisse gegen eine Elternschaft betrachtet werden müssen, darf darüber doch nicht ignoriert werden, dass diese Motive für einen weitaus höheren Anteil der Männer mit bedeutsam sind, wenn es um die Entscheidung für oder gegen ein Kind geht.“²

Besonders wichtig für eine Entscheidung von Paaren für eigene Kinder ist, dass ein Einkommen – in der Regel das des Mannes – ausreichen soll, die Familie zu ernähren: „60 Prozent der 18- bis 44-Jährigen machen zur Bedingung, dass ein Einkommen für die Familie ausreicht, dagegen nur 25 Prozent gesicherte Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder.“³ Aus dieser Zielbestimmung resultiert ein enges Zeitfenster für Elternschaft im Allgemeinen und Vaterschaft im Besonderen, wobei dieses subjektiv empfundene Zeitfenster

¹ Vgl. Christian Schmitt, *Kinderlose Männer in Deutschland – eine sozialstrukturelle Bestimmung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP)*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIW-Materialien, Heft 34, Berlin 2004.

² Institut für Demoskopie Allensbach, *Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb*. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach 2005, S. 19.

³ Dass., *Einflussfaktoren auf die Geburtenrate*. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung der 18- bis 44jährigen Bevölkerung, Allensbach 2004, S. 23.

ter fünf bis acht Jahre umfasst. Folglich sind von denjenigen, welche mit Anfang 30 noch keine Kinder haben, nur noch 31 Prozent entschlossen, Kinder zu bekommen; von den 35-Jährigen und Älteren nur noch 17 Prozent.¹⁴ Hinter diesem Zeitfenster verbergen sich zum einen das Problem der Vereinbarkeit von Ausbildung und Vaterschaft, zum anderen das nach wie vor die männliche Identität bestimmende klassische Familien-Ernährer-Modell: „Das male-breadwinner-Prinzip, das eine relativ strikte Rollentrennung einschließt, scheint also nach wie vor ein hohes Maß an Verbindlichkeit zu besitzen und Familiengründungen für die Väter vielfach bis zur beruflichen Etablierung zu verzögern.“¹⁵

In der angeführten Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach aus dem Jahr 2005 nennen 60 Prozent der befragten Männer vor allem aber andere Gründe für die Kinderlosigkeit oder für eine Entscheidung gegen ein weiteres Kind.¹⁶ So fürchten Männer anscheinend viel stärker als Frauen, dass sie sich mit einem Kind in ihren Interessen einschränken müssen (31 Prozent der Männer und 22 Prozent der Frauen).¹⁷ In einer Untersuchung des forsa-Instituts nennen Männer als Grund für Kinderlosigkeit auch häufiger als Frauen, als Vater über weniger Freizeit zu verfügen (14 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen).¹⁸ Frauen wiederum geben als persönliche Gründe für Kinderlosigkeit häufiger als Männer an, nicht auf ihr Einkommen verzichten (21 zu 16 Prozent) und Kinder nicht fremd betreuen lassen zu wollen (18 Prozent der Frauen und 8 Prozent der Männer).¹⁹

Kinder scheinen also nicht mehr selbstverständlicher Teil der Lebensplanung von Männern zu sein, denn nur für 59 Prozent der Männer, aber 71 Prozent der Frauen gehören Kinder zum Leben.¹⁰ Nur gut die Hälfte der Männer, aber fast zwei Drittel der Frauen sind nach den Untersuchungsergebnissen des Allensbacher Instituts der Ansicht, man brauche

eine Familie mit Kindern, um glücklich zu sein.¹¹ Demzufolge wollen auch Frauen generell eher Kinder als Männer (Frauen 52; Männer 34 Prozent).¹² Möglicherweise sind diese Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern in den Einschätzungen der Folgen von Kindern auf den Alltag ein Grund dafür, dass Männer häufiger als Frauen als Grund für Kinderlosigkeit angeben, nicht die richtige Partnerin zu finden: 32 Prozent der Männer nennen dies in der *forsa-Studie*, aber nur 20 Prozent der Frauen.¹³ Ein ähnliches Ergebnis fördert die Allensbach-Untersuchung aus dem Jahr 2004 zu Tage: Jeder dritte der hier befragten Männer, aber nur jede fünfte Frau nennen als Grund gegen (weitere) Kinder die Einstellung des Partners bzw. der Partnerin.¹⁴ Frauen, die bereits Mutter sind, führen häufiger als Männer Gründe gegen ein weiteres Kind an – vor allem berufliche Gründe (10 Prozent der Männer gegen 27 Prozent der Frauen).¹⁵ Ist die Frau jedoch schwanger, verschwinden die geschlechtsspezifischen Differenzen, und beide Elternteile freuen sich gleichermaßen auf das Kind, wobei das Bild von der zukünftigen Ausgestaltung der Vaterrolle sehr stark von familialen und individuellen Gegebenheiten bestimmt wird.¹⁶

Männer als aktive Väter

Wassili Fthenakis und Beate Minsel zufolge ist allgemein eine Verschiebung des Vaterschaftskonzepts vom „Vater als Ernährer“ hin zum „Vater als Erzieher“ zu beobachten. Gut 70 Prozent der Männer könnten diesem Vaterschaftsmodell zugerechnet werden.¹⁷ Im Rahmen dieser Selbstbilder erfolgt die konkrete Ausgestaltung von Vaterschaft in einem relationalen Feld von subjektivem Vaterschaftskonzept, familialem Kontext und sozio-ökonomischen Ressourcen.¹⁸ Dabei nimmt die

¹⁴ Vgl. ebd., S. 15 f.

¹⁵ C. Schmitt (Anm. 1), S. 15.

¹⁶ Institut für Demoskopie Allensbach 2005 (Anm. 2), S. 17 ff.

¹⁷ Dass. (Anm. 3), S. 26.

¹⁸ Vgl. Britta Pohl, Mehr Kinder. Mehr Leben. Ergebnisse der repräsentativen forsa-Befragung, Berlin 2004, S. 43.

¹⁹ Vgl. ebd., S. 43.

¹⁰ Vgl. ebd., S. 20.

¹¹ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Anm. 3), S. 7.

¹² Vgl. ebd. (Anm. 3), S. 11.

¹³ Vgl. B. Pohl (Anm. 8), S. 47.

¹⁴ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2004 (Anm. 3), S. 34.

¹⁵ Vgl. ebd. (Anm. 3), S. 34.

¹⁶ Vgl. Wassilios Fthenakis/Beate Minsel, Die Rolle des Vaters in der Familie, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart 2002, S. 92 ff.

¹⁷ Vgl. ebd., S. 65 ff.

¹⁸ Vgl. Michael Matzner, Vaterschaft aus der Sicht von Vätern, Wiesbaden 2004, S. 437 ff.

Partnerin der Männer eine nicht unwesentliche Stellung ein: „Frauen, die eine traditionelle Geschlechtsrolleneinstellung vertreten, sind weniger zuversichtlich hinsichtlich der zukünftigen Vaterrolle des Mannes, als Frauen, die eine egalitäre Geschlechtsrolleneinstellung haben (...) Nach der Geburt beteiligen sich die Partner der egalitär eingestellten Mütter auch tatsächlich mehr an der Betreuung der Kinder.“¹⁹ Väter, die sich überwiegend in der Rolle des Ernährers sehen, schätzen zudem ihrer Partnerschaft qualitativ schlechter ein als Väter in der Rolle des Erziehers.²⁰ Der „erfolgreiche“ ganzheitliche Vater kann seine Vorstellungen von Vaterschaft nicht zuletzt deswegen realisieren, weil diese mit denjenigen seiner Frau in Einklang stehen.²¹

An dieser Stelle wird noch einmal besonders deutlich, dass Handlungs- und Aktivitätsmuster innerhalb des familialen Kontextes adäquat nur aus dem jeweiligen Interaktionsmuster der Familienmitglieder erklärt werden können – die Familie ist ein System, und wie jedes System besteht sie „... aus mehreren einzelnen Teilen. Jeder dieser Teile ist wichtig und steht zu allen übrigen Teilen in einer Beziehung, wobei es darum geht, ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen; jeder Teil fungiert für die übrigen Teile als Stimulus. Das System hat eine Ordnung und produziert eine Folge bzw. Wirkung, die durch Aktionen, Reaktionen und Interaktionen der einzelnen Teile untereinander bestimmt ist.“²² Bedauerlicherweise haben im Kontext der Männer- und Geschlechterforschung sowie vor allem in der Geschlechterpolitik entsprechende Ansätze aus der systemischen Familientherapie bisher kaum Resonanz gefunden.²³

Aus einer systemischen Perspektive ist das konkrete Muster von Elternschaft Resultat von spezifischen Kommunikationsprozessen zwischen den Partnern und hängt nicht vom

Handeln nur einer Person ab. Dementsprechend könnte die nach wie vor vorherrschende traditionelle Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes ihren Grund auch darin haben, dass Mütter eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit des Vaters zugunsten von Elternzeit ebenfalls für nicht möglich halten. So zeigt ein Vergleich der Antworten der Väter aus der Studie von Laszlo A. Vaskovics und Harald Rost²⁴ mit den Antworten von Müttern aus einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass von den Müttern in den westdeutschen Bundesländern 47 Prozent der Ansicht sind, eine Unterbrechung der Berufstätigkeit des Vaters sei nicht möglich, während nur 31 Prozent der Männer diese Ansicht unterstützen. Für die ostdeutschen Bundesländer liegen die entsprechenden Werte bei 49 Prozent (Mütter) und 23 Prozent (Väter).²⁵ Insgesamt fällt in dieser Studie auf, „... dass die vom IAB befragten Mütter durchweg häufiger Gründe nannten, die ihre Männer vom Erziehungsurlaub abhalten, als dies die Väter in der Bamberger Studie getan hatten“.²⁶

Neben dem familialen gehört vor allem der betriebliche Kontext zu den wichtigen Bestimmungsfaktoren, welche die konkrete Ausgestaltung von Vaterschaftskonzepten und das konkrete Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Vätern beeinflussen. Und gerade hier sehen sich aktive Väter nach wie vor mit massiven Hindernissen konfrontiert. Von den vom IAIZ im Rahmen seiner Studie „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ befragten Vätern nannten durchweg alle als zentrales Hindernis für mehr familiales Engagement die vorherrschende „Anwesenheitskultur“.²⁷ Leistung und Loyalität mit dem Betrieb werden noch weitgehend mit der physischen Präsenz am Arbeitsplatz gleichgesetzt, Familienarbeit hat in dieser Kultur keinen Stellenwert.

¹⁹ Wassilios Fthenakis/Beate Minsel, Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichts, Berlin 2001, S. 9.

²⁰ Vgl. W. Fthenakis/B. Minsel (Anm. 16), S. 124 f.

²¹ Vgl. M. Matzner (Anm. 18), S. 441.

²² Virginia Satir, Kommunikation – Selbstwert – Kongruenz. Konzepte und Perspektiven familien-therapeutischer Praxis, Paderborn 2004⁷, S. 179 f.

²³ Vgl. Peter Döge, Männer – Paschas und Nestflüchter? Zeitverwendung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Leverkusen–Opladen 2006, S. 76 ff.

²⁴ Vgl. Laszlo A. Vaskovics/Harald Rost, Väter und Erziehungsurlaub, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 179, Stuttgart 1999.

²⁵ Vgl. Petra Beckmann, Neue Väter braucht das Land! Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub?, IAB Werkstattbericht, (2001) 6, S. 5.

²⁶ Ebd., S. 6.

²⁷ Peter Döge/Cornelia Behnke, Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem, IAIZ-Schriften Band 3, Berlin 2005.

Diese Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen einer amerikanischen Studie, die in einem Unternehmen durchgeführt wurde, das sich durch besondere familienfreundliche Angebote auszeichnet. Diese werden jedoch kaum von den Beschäftigten in Anspruch genommen: „Nur drei Prozent der Beschäftigten mit Kindern von 13 Jahren und jünger arbeiten Teilzeit. Ein Prozent machte Job Sharing. Ein Prozent nutzte die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsplatzes. Ein Drittel der berufstätigen Eltern machte Gebrauch von flexiblen Arbeitszeiten, aber viele arrangierten nur einen unveränderten Neun- oder Zehnstudentag um ihre übrigen Alltagstermine herum. Ein paar junge Väter hatten sich informell beurlauben lassen, aber im ganzen Unternehmen gab es nur einen Mann, der ganz offiziell im Elternurlaub war. Ich stand vor einem Rätsel.“²⁸ Als Ursache für diese Situation verweist auch Arlie Hochschild auf die vorherrschende Anwesenheitskultur, als deren Träger insbesondere die – männlichen *und* weiblichen – Führungskräfte gesehen werden können. Diese bewerten Kinderbetreuung als Frauenarbeit – wie es in einer Aussage eines interviewten Mannes deutlich wird: „Sie (die Führungskräfte; PD) brachten Vaterschaftsurlaub nicht mit Vaterschaft in Verbindung (. . .) Frauen bringen Babies zu Welt, also sind Babies Frauensache.“²⁹ In diesem Sinne zeigen dann auch alle vorliegenden Studien, dass Väter vor allem aus beruflichen Gründen Elternzeit-Angebote nicht in Anspruch nehmen – selbst im als besonders familien- und väterfreundlich geltenden Schweden.³⁰ So geben auch hier 46 Prozent der im Rahmen des Eurobarometers befragten Männer als Grund für die Nicht-Inanspruchnahme der Elternzeit die berufliche Karriere an.³¹

Diese betriebliche Situation verdichtet sich bei Vätern in einem spezifischen Vereinbar-

²⁸ Arlie Hochschild, Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Op-laden 2002, S. xxvi.

²⁹ Ebd., S. 132.

³⁰ Vgl. Linda Haas/Philip Hwang, Programs and Policies Promoting Women’s Economic Equality and Men’s Sharing of Child Care in Sweden, in: dies./ Graeme Russell (Hrsg.), Organizational Change and Gender Equality. International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace, Thousand Oaks–London–New Delhi 2000, S. 133 – 161.

³¹ Vgl. European Commission, European’s attitudes to parental leave, Special Eurobarometer 189 Wave 59.1, o. O. 2004, S. 20.

keitsproblem: Aus beruflichen und finanziellen Gründen sehen sie sich nicht in der Lage, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wollen sich aber trotzdem aktiv mit ihren Kinder beschäftigen und sind in der Familie präsent: 97 Prozent derjenigen Männer, die mit kleinen Kindern im Alter bis zu drei Jahren in einem Haushalt leben, bringen täglich im Durchschnitt 238 Minuten für Haus- und Familienarbeit auf.³² Männer, die mit Kindern unter sechs Jahren in einer Partnerschaft leben, haben ihren Zeitaufwand für die Kinderbetreuung in den vergangenen zehn Jahren sogar um knapp eine Stunde in der Woche erhöht.³³ Die für die Haus- und Familienarbeit bzw. die Kinderbetreuung erforderliche zusätzliche Zeit stammt bei den Vätern dann aus dem Freizeitbudget.

Väterfreundlichkeit: Was wünschen sich Väter?

Vor dem Hintergrund dieser spezifischen Zeit- und Belastungsmuster von Vätern dürfte es nicht überraschen, dass diese mit der Aufteilung ihres täglichen Zeitbudgets unzufrieden sind. So schätzen nach den Ergebnissen der Zeitbudgetanalyse des Statistischen Bundesamtes 44 Prozent der Männer, die in einer Partnerschaft mit einem Kind leben, den Zeitaufwand für die Erwerbsarbeit als zu hoch ein, für 35 Prozent ist die Zeit, die sie der Haus- und Familienarbeit widmen können, zu gering.³⁴

Väter wünschen sich vor allem eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit: Knapp 77 Prozent der vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) befragten männlichen Arbeitnehmer mit Kindern oder anderen Pflegeaufgaben wünschen sich eine Arbeitszeitreduzierung, nur 19 Prozent der Männer geben an, ihre Arbeitszeit entspräche der gewünschten.³⁵ Im Hinblick auf die konkreten Arbeitszeitmodelle wünschen sich Väter vor allem eine Flexibilisierung der Wo-

³² Vgl. Peter Döge/Rainer Volz, Männer – weder Patschas noch Nestflüchter. Aspekte der Zeitverwendung von Männern nach den Daten der Zeitbudgetstudie 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), (2004) 46, S. 13 – 23.

³³ Vgl. P. Döge (Anm. 23), S. 60 ff.

³⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt, Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Wiesbaden 2003, S. 19 f.

³⁵ Vgl. BMFSFJ, „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“, Berlin 2004, S. 15 ff.

chenarbeitszeit: 88 Prozent der vom Allensbach-Institut befragten Väter nennen dies als prioritäres Handlungsfeld zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.¹³⁶ Auch die vom WSI zu ihren Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb befragten Männer mit Betreuungsaufgaben nennen „familienfreundliche Arbeitszeiten“ an erster Stelle des Handlungsbedarfs.

Weiterhin fordern Väter häufiger als Mütter eine entsprechende finanzielle Unterstützung bei Betreuungsaufgaben. Auch fast 40 Prozent der von der EU-Kommission befragten Männer nennen eine ausreichende finanzielle Lohnersatzleistung als bedeutenden Faktor, der ihnen die Inanspruchnahme von Elternzeit-Angeboten erleichtern würde.¹³⁷ Der enge Zusammenhang zwischen der Höhe der finanziellen Kompensationsleistung und der Bereitschaft von Vätern, in Elternzeit zu gehen, zeigt sich deutlich in Schweden. Dort erhalten Eltern aus der Familienversicherung für die ersten zwölf Monate nach der Geburt ihres Kindes 80 Prozent des letzten Einkommens – den vollen Satz erhalten sie aber nur für den Fall, dass zwei Monate der Elternzeit vom Vater in Anspruch genommen werden.¹³⁸ Als zu Beginn der 1990er Jahre die Lohnersatzquote für die Elternzeit auf 75 Prozent gesenkt wurde, nahm der Anteil der Männer, welche die so genannten „Papa-Monate“ in Anspruch nahmen, ebenfalls rapide ab.¹³⁹

Durchschnittlich nehmen 30 Prozent der schwedischen Väter die angebotenen Papa-Monate in Anspruch. Ein in etwa gleich hoher Anteil von Vätern in der Bundesrepublik Deutschland könnte sich unter den ab Januar 2007 geltenden Elternzeit-Regelungen vorstellen, ihre Erwerbsarbeit für ein Jahr zu unterbrechen, 14 Prozent für einige Monate. Allerdings sehen 43 Prozent der befragten Väter auch in diesen neuen Bedingungen keinen Anreiz für eine Unterbrechung ihrer Erwerbsarbeit.¹⁴⁰ Hinter diesen Zahlen dürfte

sich meines Erachtens die oben beschriebene Organisationskultur widerspiegeln, deren Veränderung mit Sicherheit einen wichtigen Bestandteil der Herstellung von Väterfreundlichkeit darstellen muss.¹⁴¹ Und so sehen auch 23 Prozent der Väter in der Befragung des Eurobarometers einen wichtigen unterstützenden Faktor in einer positiven Einstellung von Vorgesetzten und Kollegen gegenüber Vätern in Elternzeit. Interessanterweise ist dieser Wert in Schweden mit am höchsten.¹⁴²

Väterfreundlichkeit als Managing Diversity

Männer wünschen sich nicht zuletzt aber auch mehr Anerkennung ihres spezifischen Beitrags zur Kinderbetreuung durch ihre Partnerinnen. So berichten Väter in einer schwedischen Familienkommission, die Mitte der 1990er Jahre zum Thema Vaterschaft eingesetzt wurde, übereinstimmend von Vorurteilen seitens der Mütter im Hinblick auf die Fürsorgekompetenzen der Väter sowie von versteckten Diskriminierungen durch die Mütter.¹⁴³ Die Mütter nehmen ihren Stil der Fürsorge und Betreuung zum Maßstab, was zu einem Rückzug des Mannes aus der Kinderbetreuung führt.¹⁴⁴ Ganz in diesem Sinne sagen 44 Prozent der von Allensbach befragten Männer, sie gingen nicht in Elternzeit, weil die Mütter die Kinderbetreuung selbst übernehmen wollten. Eine weitere Überprüfung der Validität dieser Aussage ist nicht möglich, denn es existieren zu diesem Themenbereich noch kaum differenzierte Untersuchungen: Der Grund dafür, dass Mütter in der Regel in Elternzeit gehen, ist bisher nicht so intensiv analysiert worden wie die Ursachen dafür, dass Männer Elternzeit nicht in Anspruch nehmen.¹⁴⁵ Dieses Forschungsdefi-

¹³⁶ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Anm. 2), S. 15 ff.

¹³⁷ Vgl. European Commission (Anm. 31), S. 18.

¹³⁸ Vgl. Peter Döge, Wege zu einer aktiven Vaterschaft in ausgewählten Ländern, in: Andreas Bortler (Hrsg.), Handbuch VäterArbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen, Zürich 2004, Abschnitt 2, S. 19 – 23.

¹³⁹ Vgl. ebd., S. 22.

¹⁴⁰ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Anm. 2), S. 11 ff.

¹⁴¹ Vgl. Richard Reeves, Dad's Army. The case for father-friendly workplaces, London/Birmingham 2002, S. 29 f.

¹⁴² Vgl. European Commission (Anm. 31), S. 18 f.

¹⁴³ Vgl. Helena Bergmann/Barbara Hobson, Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state, in: Barbara Hobson (Hrsg.), Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood, Cambridge 2002, S. 92 – 124.

¹⁴⁴ Vgl. Procter & Gamble, Väter, Windeln und wie weiter? Procter & Gamble-Väter-Studie 2001, Wien 2001, S. 11 ff.

¹⁴⁵ Vgl. Ulla Björnberg, Ideology and choice between work and care in Swedish family policy for working parents, in: Critical Social Policy, 22 (2002) 1, S. 33–52.

zit ist wohl ebenfalls eine Folge einer in der Geschlechterforschung unterentwickelten systemischen Perspektive auf das familiäre System.

Wie oben ausgeführt, werden die jeweils konkreten Modelle von Vaterschaft in einem Dreieck von Familie, Arbeitsbedingungen und persönlichen Ressourcen realisiert. Kein Vaterschaftskonzept gleicht von daher dem anderen, es ergibt sich vielmehr eine Vielzahl unterschiedlicher Vaterschaftsmodelle. Betriebliche und überbetriebliche Väterarbeit sollte von daher am jeweils konkreten Vater-Sein ansetzen sich nicht an Idealbildern von Vaterschaft orientieren.¹⁴⁶ Sehr gute Erfahrungen wurden bisher mit der Durchführung von Workshops mit Vätern und werdenden Vätern gemacht. Diese Workshops hatten zur Folge, dass sich die familienorientierten Männer dauerhaft vernetzen und gegenseitig unterstützen können. Von Bedeutung wäre weiterhin eine stärkere Sensibilisierung der Personalvertretungen für die Vereinbarkeitsproblematik der Männer.¹⁴⁷ Insgesamt geht es also „... nicht darum ... , auf andere Weise Vater zu sein, nur um eine neue Auffassung zu präsentieren. Vielmehr geht es darum, es den Vätern zu ermöglichen, ein ‚Mehr‘ beizutragen, und den Familien, „besser“ zu leben und am Ende dem Fortschritt etwas näher zu kommen.“¹⁴⁸

¹⁴⁶ Ein in diesem Sinne sehr positiv zu wertendes und dementsprechend mit dem Förderpreis Gender des Männernetzwerks Hessen im Jahr 2004 ausgezeichnetes Projekt ist das von der Männerarbeit der evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck entwickelte Angebot für *Väter in Kindertagesstätten*. Die grundlegende Philosophie des Projekts besteht darin, dass Perspektiven für die Väter und für die Väterarbeit in den Kindertagesstätten von den Vätern selbst entwickelt werden. Das Projekt geht bewusst auf die Väter zu und setzt an deren konkreter Lebenssituation an.

¹⁴⁷ Vgl. Peter Döge/Cornelia Behnke, Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik. Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem audit berufundfamilie. Endbericht, Berlin 2006 (http://www.beruf-und-familie.de/files/dldata//92fef3144477a327371c55fa36e d0abf/ iaiz_brpr.pdf).

¹⁴⁸ Jean LeCamus, Väter. Die Bedeutung des Vaters für die psychische Entwicklung, Weinheim 2003, S. 174.

Hildegard Matthies

Männerkultur bremst weibliche Karrieren

Im vergangenen Jahr konstatierte der damalige Präsident der Harvard Universität, Lawrence Summers, dass Frauen die „innere Befähigung“ zu besonderen Leistungen in der Wissenschaft fehle. Programme zur Förderung von Frauen, so legte er nahe, würden ein höheres Risiko des Leistungskompromisses in sich bergen als die Chance auf einen Zuzugewinn von Exzellenz. Diese Äußerung löste eine Welle des Protestes aus und hat Summers mittlerweile zum Rücktritt veranlasst. Eine Ausnahme? Oder sprach Summers nur aus, was viele denken, aber nicht zu sagen wagen? Immerhin ist auch in weniger populistisch aufgeheizten Debatten die Auffassung weit verbreitet, dass Frauen den beruflichen Aufstieg gar nicht wollten. Folglich seien sie auch selber daran schuld, dass sie auf den führenden Positionen der Gesellschaft kaum vertreten sind.¹

Hildegard Matthies

Dr. rer. pol., geb. 1952; wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Projektgruppe Wissenschaftspolitik, Reichpietschufer 50, 10789 Berlin.

Wie sich anhand zahlreicher Studien zur Karriereaspiration von Männern und Frauen darlegen lässt, gibt es für diese Behauptung durchaus eine gewisse empirische Evidenz. Dennoch stellt sich die Frage, was Frauen davon abhält, in die von Männern dominierten Positionen der Macht einzudringen. Das lenkt den Blick auf die Rolle der institutionellen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit und damit nicht zuletzt auch auf die männlich geprägte Arbeits- und Führungskultur.

¹ Nach Angaben des International Labour Office von 2004 haben 32 der laut London Stock Exchange 100 größten Unternehmen Europas im Top-Management bspw. keine einzige Frau. Und in Deutschland waren 2002 nur in drei der 87 größten Unternehmen eine oder mehrere Frauen im Management vertreten.

Was heißt hier Männerkultur?

Verstehen wir Kultur als ein System verschiedenartigster historisch überlieferter und symbolisch vermittelter Konzeptionen, „durch die Menschen ihr Wissen über und ihre Einstellungen zum Leben kommunizieren, perpetuieren und entwickeln“,¹² dann umfasst dies auch die Vorstellungen und Verhaltenserwartungen im Hinblick auf das Geschlecht von Personen. Angefangen beim binären Geschlechtercode, der eine Unterscheidung zwischen männlich und weiblich unausweichlich macht, geht es hierbei vor allem um Erwartungen im Hinblick darauf, wie ein Mann und eine Frau sind oder zu sein haben und in welcher Beziehung sie zueinander stehen, etwa Annahmen über Status- und Wertunterschiede zwischen den Geschlechtern. Solche Wissensvorräte sind nun keineswegs angeboren, sondern das „Resultat eines mehrfach vorstrukturierten individuellen Aneignungs- und Verarbeitungsprozesses“.¹³ Sie werden in sozialen Auseinandersetzungen erworben und gehen mehr oder weniger unbemerkt in den Bestand des „impliziten Wissens“ über.¹⁴

In unserem Alltagshandeln wirken solche Wissensbestände als institutionelle Rahmungen. Sie geben uns ein Regelsystem an die Hand, an dem wir uns orientieren können, das uns aber auch moralische und ethische Grenzen setzt. Frauen wie Männer bewegen sich folglich in einem je nach Geschlecht unterschiedlich vorgezeichneten Handlungsrahmen, dem sie sich nur bedingt entziehen können. Damit sind auch die individuellen Handlungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen nicht für jede Geschlechtsgruppe gleich – womit wir zur Rolle der Männerkultur als dem eigentlichen Thema des Beitrags kommen.

In der Geschlechterforschung bezeichnet der Begriff „Männerkultur“ die in einem spezifischen sozialen Kontext *dominierenden* Muster von Männlichkeit, die im Allgemei-

¹² Clifford Geertz, *The Interpretation of Cultures*, New York 1973, S. 89.

¹³ Irene Dölling, ‚Geschlechter-Wissen‘ – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende‘ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen?, in: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 23 (2003) 1+2, S. 50.

¹⁴ Michael Polanyi, *Implizites Wissen*, Frankfurt/M. 1985.

nen auch zu einer Hierarchie zwischen den Geschlechtern führen. Für den Männerforscher Robert Connell ist Männerkultur etwa „jene Form von Männlichkeit, die in einer gegebenen Struktur des Geschlechterverhältnisses die bestimmende Position einnimmt“.¹⁵ Allerdings sind die Diskurse und Praktiken, in denen männliche Dominanz aufscheint und reproduziert wird, in der modernen Gesellschaft vielgestaltig. Besonders angelsächsische Autoren bevorzugen deshalb den Plural „Masculinities“,¹⁶ wenn sie über Männerkultur reden oder schreiben. David L. Collinson und Jeff Hearn haben beispielsweise bei einer Analyse neuer Managementkonzepte fünf unterschiedliche Muster männlicher Dominanz identifiziert – Autoritätsregime, Paternalismus, Unternehmertum, Informalität und Karrierismus –, von denen jedes auf seine Weise eine ausgrenzende Wirkung gegenüber Frauen entfaltet.¹⁷ Auf drei dieser Muster, nämlich Informalität, Paternalismus und Unternehmertum, möchte ich vor dem Hintergrund eigener Studien zu den Karrierebedingungen in der Wissenschaft und in der Industrieforschung¹⁸ näher eingehen.

Informelle Formen der Vergemeinschaftung . . .

Mit dem Begriff der *Informalität* heben die Autoren auf informelle Vergemeinschaftungsformen ab, die sich entlang „männlicher“ Interessen wie Sex, Sport oder Trinkgelage vollziehen und männerbündische Züge aufweisen.¹⁹ Der mit solchen Aktivitäten verbun-

¹⁵ Robert Connell, *Der gemachte Mann*, Opladen 1999, S. 97 f.

¹⁶ Michael S. Kimmel/Jeff R. Hearn/Robert W. Connell (Hrsg.), *Handbook of Studies on Men and Masculinities*, Thousand Oaks–London–New Delhi 2004.

¹⁷ David Collinson/Jeff Hearn, *Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management*, in: *Gender, Work and Organization*, 1 (1994) 1, S. 2–22.

¹⁸ Vgl. Hildegard Matthies/Ellen Kuhlmann/Maria Oppen/Dagmar Simon, *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb*, Berlin 2001, sowie Hildegard Matthies, *Zwischen Nepotismus und reflexiven Standards – Personalpolitik und Karrierechancen in der Industrieforschung*, WZB Discussion paper P-2005–102, Berlin 2005.

¹⁹ Vgl. D. Collinson/J. Hearn (Anm. 7). Ähnlich: Daniela Rastetter, *Männerbund Management. Ist die Gleichstellung von Frauen und Männern trotz archaischer Gegenkräfte möglich?*, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, 12 (1999) 2, S. 167–186.

dene Ausschluss von Frauen (und zuweilen auch Männern) geschieht dabei oftmals gar nicht bewusst, sondern ist ein indirekter Effekt der diesen Praktiken innewohnenden „männlich“ geprägten Kultur: Hierzu gehört etwa das gemeinsame Bier nach der Arbeit oder beim Treffen im Kegelclub, bei dem eine gleichberechtigte Beteiligung von Kolleginnen nicht vorgesehen ist. Wie solche Gewohnheiten zur Ausgrenzung von Frauen führen, soll die folgende Interviewpassage aus der Studie zu den Karrierechancen in der Industrieforschung veranschaulichen:

„Ja, und da gibt's natürlich auch (...) entsprechende Vereinsbildungen, wo dann Chemikerinnen irgendwo immer klemmen, weil sich dann Männer zusammen treffen. Und dann gibt's parallel für die Ehefrauen ein Kränzchen und dann weiß man nicht, wo man jetzt die Chemikerinnen hinschicken soll oder wo die da hingehen dürfen. ... Ich bin da nie hin, weil ich nicht gewusst hätte, also für mich wär' jetzt, die Ehefrauen hätten auch ganz nett sein können, so ist es ja nicht, aber ich sag' jetzt mal, im Sinne der beruflichen Weiterentwicklung wäre da sicherlich der Männerclub besser gewesen, wo ja dann auch verschiedene Hierarchiestufen drin sind und wo schon mal auch über Jobs geredet wird. Nur da bin ich eigentlich nie hin, weil ich nicht wusste, wo ich mich da einsortieren soll“ (Frau Klar).¹⁰

Solange Frauen eine „kritische Masse“ nicht überschritten haben, die dazu in der Lage wäre, kulturelle Veränderungen anzustoßen, „klemmen“ sie offensichtlich immer irgendwo, wie die Gesprächspartnerin treffend beschreibt.

... und das Bedürfnis nach Homogenität

Allerdings ist der informelle Charakter solcher Vergemeinschaftungspraktiken nur ein Aspekt, der für den Ausschluss von Frauen verantwortlich ist. Der andere ist das offensichtliche Bedürfnis nach Homogenität. „Die Chemie muss stimmen!“ – wer würde diesem Satz nicht zustimmen. Die Eliteforscher Michael Hartmann und Johannes Kopp zitieren beispielsweise einen Topmamanager, der diesen Sachverhalt unverblümt so charakterisiert: „Die Gespräche mit dem Vorstand laufen doch so, dass der nicht mehr macht als heraus-

¹⁰ Vgl. H. Matthies (Anm. 8), S. 77. Die Namen der interviewten Person(en) wurden von der Verfasserin geändert.

zufinden, ob man miteinander kann, und wenn jemand ähnliche Interessen hat wie jemand vom Vorstand, dann der Großteil des Gesprächs nur noch darum kreist.“¹¹ Auch diese Neigung, lieber mit Gleichgesinnten zusammenzutreffen, gereicht Frauen in einer von Männern dominierten Arbeitswelt zum Nachteil. Weibliche „Kulturen“ werden dabei als „fremde Kultur“ gesehen, die „das für Vertrauensbeziehungen typische Muster homogener Strukturen stören würde“.¹² Entsprechend versammeln männliche Führungskräfte in der Regel eher gleichgesinnte Männer um sich und fördern deren Karriere. In unserer Studie über Karrieren und Barrieren in außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben wir in den informellen Gesprächs- und Beratungskreisen der Forschungsdirektoren beispielsweise fast ausschließlich Männer getroffen, obwohl in den Forschungsabteilungen auch etliche hoch qualifizierte Frauen tätig waren. Und diese Männer wurden auch am besten bezahlt, was sicher nicht ganz unabhängig von ihrer Nähe zum „Chef“ war.

Der Versuch, den Ausgrenzungsmechanismen durch Frauennetzwerke zu begegnen, ist nur wenig von Erfolg gekrönt. Derlei Maßnahmen mögen den Frauen zwar ihren betrieblichen Alltag erleichtern, doch solange keine der daran Beteiligten auf den offiziellen Ebenen der Macht vertreten ist, verleihen sie den Frauen nicht jenen „halo-effect“ oder zu deutsch „Glorienschein“, den „man“ aus der Mitgliedschaft der Männernetzwerke zieht.¹³

Paternalismus

Oftmals äußern sich männerbündische Strukturen auch in jenem hegemonialen Männlichkeitsmuster, das David Collinson und Jeff

¹¹ Nicht zuletzt aufgrund dieses Bedürfnisses nach Homogenität haben Frauen dieser Studie zufolge nur eine 10-Prozent-Chance, eine Führungsposition in einem Wirtschaftsunternehmen zu erreichen. Vgl. Michael Hartmann/Johannes Kopp, Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie, 53 (2001) 3, S. 458.

¹² Magdalene Deters, Vertrauen und Rationalität: berufliche Chancen für Frauen?, in: Brigitte Aulenbacher/Tilla Siegel (Hrsg.), Diese Welt wird völlig anders sein. Denkmuster der Rationalisierung, Pflaferweiler 1997, S. 147.

¹³ Henry Etzkowitz/Carol Kemelgor/Brian Uzzi, Athena unbound. The Advancement of Women in Science and Technology, Cambridge 2000.

Hearn als *Paternalismus* bezeichnen.¹⁴ Darunter verstehen sie eine auf dem Konzept der charismatischen Persönlichkeit aufbauende Führungskultur, die starke Parallelen zur väterlichen Vorherrschaft in tradierten Familienstrukturen aufweist. Männliche Autorität bekommt in diesem Konzept also einen beschützenden Aspekt und legitimiert sich dadurch, dass sie zum Nutzen aller eingesetzt wird. In meiner Studie zu den Karrierebedingungen in der Industrieforschung offenbart sich die paternalistische Führungskultur vor allem in der Abhängigkeit des individuellen Karriereerfolgs von persönlichen Promotoren.¹⁵ Ein gutes Verhältnis zum Chef oder zu einer anderen einflussreichen Person im Unternehmen wird von allen Interviewpartnern und -partnerinnen als entscheidende Voraussetzung für das berufliche Fortkommen im Unternehmen benannt.

So äußert sich beispielsweise ein Laborleiter: „... da ist es halt wichtig, in was für einen Typ von Mensch man eingeordnet wird. Und in Abhängigkeit davon hat man dann entweder die Möglichkeit, das zu tun, was man sich vorstellt, oder nicht“ (Herr Uhlig).¹⁶

Das gilt für Männer ebenso wie für Frauen. Ist die Beziehung zum Vorgesetzten – die männliche Form ist bewusst gewählt, weil es fast ausschließlich Männer sind – dagegen schlecht und wird für die individuelle Förderung keine andere Person im Unternehmen gefunden, bleibt die Karriere aus oder nimmt ein rasches Ende, wie ein anderer Gesprächspartner aus eigener Erfahrung zu berichten wusste:

„Der zweite Direktor, den ich dann hatte, das war halt von der Persönlichkeit her ein etwas eigenartiger. (...) Ich habe dem auch ganz offen widersprochen an verschiedenen Ecken, ich bin einmal aus einer Besprechung rausgelaufen, weil mir das einfach zu blöd geworden ist. Und ich wusste, dass ich eigentlich vorgesehen war als Abteilungsleiter, Nachfolger von dem Abteilungsleiter, und das hat sich dann zerschlagen“ (Herr Ganselmann).¹⁷

Der ausgrenzende Mechanismus gegenüber Frauen besteht bei diesem Führungskonzept vor allem in der Dominanz subjektiver Beurteilungsmaßstäbe bei der Mitarbeiterförde-

rung. Dadurch ist die Gefahr groß, dass Frauen in einer stereotypen Geschlechtsrolle gesehen und ihre Leistungen abgewertet werden.¹⁸ Ebenso ist die fürsorgliche Förderung einer Frau durch eine männliche Leitungsperson mit dem Risiko behaftet, von Dritten auf der Folie traditioneller Geschlechterbilder gedeutet und mit sexuellen Absichten in Verbindung gebracht zu werden. Sehr anschaulich wird dieses Problem von einem Forschungsdirektor zum Ausdruck gebracht, der schildert, welche Phantasien und Kommentare die enge Zusammenarbeit zwischen einer männlichen Leitungsperson und einer Mitarbeiterin ausgelöst hat:

„... der halbe Laden redete sich den Mund fusselig, was der Müller mit der Frau Hentrich machte, wenn die zwei Stunden allein im Zimmer waren, ja, was die machten ... Die Frage hätte man sich naturgemäß bei einem Mann nie gestellt“ (Die Namen wurden von der Verf. geändert).¹⁹

Entgegen geläufiger Annahmen, Frauen könnten aus der vermeintlichen Schwäche der Männer gegenüber dem weiblichen Geschlecht einen Vorteil ziehen, dürfte das Wissen beider Geschlechtsgruppen um solche Interpretationsmöglichkeiten in der Regel eher zur Vermeidung einer allzu engen Zusammenarbeit und Förderung führen.

Das Konstrukt der idealen Führungskraft

Die dritte Variante der Dominanz von Männlichkeit, bei Collinson und Hearn als Unternehmertum bzw. „*entrepreneurialism*“²⁰ bezeichnet, findet sich in der Wirtschaft vor allem im Konstrukt der *idealen Führungskraft*.²¹ Kaum anderswo finden sich so deutliche Parallelen zwischen den gemeinhin als „typisch männlich“ geltenden Eigenschaften und dem Anforderungsprofil einer Stelle wie hier.

¹⁸ Vgl. bspw. Su Maddock/Di Parkin, *Gender Cultures. Women's Choices and Strategies at Work*, in: *Women in Management Review*, 8 (1993) 2, S. 3–9, sowie Deborah Kerfoot/David Knights, *Management, Masculinity and Manipulation: From Paternalism to Corporate Strategy in Financial Services in Britain*, in: *Journal of Management Studies*, 30 (1993) 4, S. 659–677.

¹⁹ H. Matthies (Anm. 10), S. 160.

²⁰ D. Collinson/J. Hearn (Anm. 9).

²¹ Vgl. hierzu auch Silvia Wilz, *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*, Opladen 2002, S. 199 ff.

¹⁴ Vgl. D. Collinson/J. Hearn (Anm. 7).

¹⁵ Vgl. H. Matthies (Anm. 10).

¹⁶ Ebd., S. 237 ff.

¹⁷ Ebd., S. 530 ff.

Gesucht werden Leute, die „die Ärmel aufkrepeln“ und „das Ganze voran ziehen“, die mobil sind, die Opfer gegenüber privaten Interessen aufbringen, und die die Unteilbarkeit der Führung als ehernes Gesetz anerkennen. Ähnlich dominiert in der akademischen Welt das Idealbild eines Wissenschaftlers, der seine Tätigkeit als Lebensform begreift und sich mit Haut und Haar der Wissenschaft verschrieben hat. In beiden Bildern sind Führungscharakter und Männlichkeit eng miteinander verkoppelt. Denn die ihnen zugrunde liegenden Vorstellungen passen weder zu der im tradierten Geschlechterbild den Frauen im Reproduktionsbereich zugewiesenen Rolle, noch decken sie sich mit dem Klischee der unentschlossenen und immobilen Frau. Frauen mit Führungsambitionen haben vor diesem Hintergrund gleichsam den Beweis zu erbringen, dass sie nicht dem tradierten Bild entsprechen, das ihrem Geschlecht gegenüber gemeinhin besteht. Zugleich dürfen sie aber auch nicht zu sehr aus der ihnen zugewiesenen Rolle fallen, um noch integrationsfähig zu erscheinen.

„Wenn ich in diese Domäne einbrechen will, muss ich mich verhalten wie Männer“

Auf welchem schmalen Grat Frauen unter diesen Umständen jonglieren müssen, zeigt die Äußerung eines Forschungsmanagers, der folgende Verhaltensanforderungen an Frauen formuliert:

„Wenn ich in diese Domäne einbrechen will, muss ich mich so verhalten wie Männer, das tut mir nun mal leid. (. . .) Ich kann nicht verlangen, dass die Regeln geändert werden, weil ich eine Frau bin. Genauso umgekehrt wäre es wohl ein Ding, wenn man von mir oder würde ich es natürlich für falsch empfinden, wenn man die Regeln Männern gemäß anpasst. Das geht eben nicht. (. . .) Sondern es muss gehen über die gleichen Kriterien, und für die Ersten ist das hart. Das ist so, dem Ersten der Tod, dem Zweiten die Not, dem Dritten das Brot. (. . .) Aber es geht nicht anders, als dass erst mal einige diese Not auf sich nehmen und da sich durchsetzen, und zwar eben nicht als männlicher Mann oder als männliche Frau, sondern wirklich als Frau mit ihren ganzen Fähigkeiten und auch zum Teil großen Vorzügen“ (Experte B, Forschungsmanagement).¹²²

Frauen können sich mit Blick auf eine Führungsposition also im Prinzip nie kor-

¹²² H. Matthies (Anm. 10), S. 84.

rekt verhalten. Handeln sie gemäß dem Bild, das Männer üblicherweise von Frauen haben, sind sie zu zurückhaltend und entsprechen damit nicht den Anforderungen, die für Führungskräfte gelten. Gehen sie selbstbewusst und offensiv vor, dann gelten sie als „männlicher Mann“ oder – wie es in dem Fallbeispiel andere Gesprächspartner formulieren – als „undiplomatisch“: als zu sehr auf die Karriere fixiert. „They are damned if they do and damned if they don’t“, bringen Mary E. Logan und Helen Huntley diese kaum zu erfüllenden Anforderungen auf den Punkt.¹²³ Die Frauenforscherin Barbara Gutek hat vor diesem Hintergrund schon frühzeitig die These vom „sexual spillover“ der Frauen aufgestellt.¹²⁴ Diese These besagt, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts immer in einer doppelten und zugleich widersprüchlichen Weise in den Blick genommen werden: einerseits auf der Folie stereotyper Frauenbilder, andererseits als entsexualisierte Arbeitskraft. Für die Richtigkeit dieser These spricht auch die Wahrnehmung und Deutung der Karriere einer Mitarbeiterin unter ihren Kolleginnen und Kollegen in dem bereits oben bemühten Industrieforschungsunternehmen. Diese Mitarbeiterin hatte es nicht nur vergleichsweise frühzeitig geschafft, zur Abteilungsleiterin aufzusteigen und damit auf eine von Männern dominierte Führungsebene vorzudringen, sondern ihr beruflicher Erfolg wurde im Unternehmen auch mit großer Aufmerksamkeit bedacht. In den Interviews wurde das Beispiel wiederholt angesprochen und kommentiert, während die ähnlich verlaufene Karriere eines männlichen Kollegen keinerlei Erwähnung fand. Für die Führungskräfte dient die Karriere der Mitarbeiterin beispielsweise als Beleg dafür, dass das Unternehmen „Mut“ habe, Frauen zu fördern, und dass qualifizierte Mitarbeiterinnen durchaus faire Aufstiegschancen hätten. Von den Kollegen und Kolleginnen wird der Fall dagegen als Beispiel für eine berufliche Entwicklung dargestellt, die sich nicht aufgrund von Fähigkeiten und Leistungen vollzogen

¹²³ Mary Ellen Logan/Helen Huntley, Gender and Power in the Research Process, in: Women’s Studies International Forum, 24 (2002) 6, S. 633.

¹²⁴ Barbara A. Gutek, Sexuality in the Workplace: Key Issues in Social Research and Organizational Practice, in: Jeff Hearn/Deborah L. Sheppard/Peta Tancred-Sheriff/Gibson Burrell (Hrsg.), The Sexuality of Organization, London u. a. 1992, S. 56–70.

habe, sondern aus politischen Gründen. Besonders prägnant bringt dies eine Mitarbeiterin zum Ausdruck, als sie ihr Unbehagen gegenüber der Chancengleichheitspolitik des Unternehmens äußert:

„Ich halte es für unehrlich, (...) dass in unserem Bereich im letzten Jahr eine Abteilungsleiterin ernannt wurde, die – sicherlich, ich will ihrer Qualifikation nichts absprechen, aber es gibt andere Leute, die wären genauso qualifiziert gewesen oder vielleicht noch besser, wo ich das Gefühl hatte, dass sie jetzt ernannt wurde zum einen als Beispiel, ‚wir fördern junge Mitarbeiter‘, weil sie war noch nicht so ewig lang dabei, und zum zweiten als Beispiel, ‚wir fördern auch Frauen‘ und deswegen nehmen wir jetzt mal in die Abteilungsleiterriege eine Frau auf, und ich eben das Gefühl inzwischen habe, dass sie dort nicht gleichwertig anerkannt ist, in der Runde (...), sondern dort eben mehr so den Sekretärinnenjob hat und so ein bisschen auch so, na ja, wir brauchen halt eine Frau hier drin und dann nutzen wir das und, also dass sie nicht wirklich jetzt in derselben Stellung ist wie ihre Kollegen.“ (Frau Tobis).¹²⁵

Ob die geäußerten Zweifel an der fachlichen Qualifikation der besagten Kollegin berechtigt sind, kann hier nicht beurteilt werden. Wohl aber lässt sich aus den Darstellungen dieses Falls, für den das erwähnte Zitat nur stellvertretend steht, rekonstruieren, dass auf die Karriere einer Frau nicht mit den gleichen Augen geschaut wird wie auf die Karriere eines Mannes.¹²⁶ Was Dirk Baecker für Spitzenpositionen konstatiert, setzt diesem Fallbeispiel zufolge offensichtlich schon auf mittlerer Führungsebene ein: Frauen werden „nur als Zufälle, Unfälle oder Musterfälle an der Spitze ertragen“¹²⁷ – und zwar von beiden Geschlechtern. Die Ursachen dafür mögen zum einen in einer latenten Abwertung des Arbeitsvermögens von Frauen liegen, vor dessen Hintergrund ihnen auch ein geringeres Zutrauen in ihre Leistungsfähigkeit entgegengebracht wird. Zum anderen kommt in dieser Sichtweise die kulturelle Erfahrung männlicher Dominanz zum Ausdruck, die sich in das Gedächtnis der Subjekte

¹²⁵ Vgl. H. Matthies (Anm. 10), S. 59.

¹²⁶ Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Julia Evetts in einer Studie zu Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen. Vgl. Julia Evetts, *Gender and Career in Science and Engineering*, London 1996, S. 72 f.

¹²⁷ Dirk Baecker, *Männer und Frauen im Netzwerk der Hierarchie*, in: Ursula Pasero/Christine Weinbach (Hrsg.), *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays*. Frankfurt/M. 2003, S. 132.

als Normalzustand eingeschrieben hat und deren Wahrnehmungs- und Deutungsmuster strukturiert. Denn wenn es traditionell eher unwahrscheinlich war (und ist), dass eine Frau in der Hierarchie gleich schnell aufsteigt wie ein Mann, liegt es nahe, eine empirische Falsifizierung dieses Wissensbestands als positive Diskriminierung zu sehen.¹²⁸ Nicht weil eine Mitarbeiterin ebenso gut oder besser geeignet ist als die männlichen Konkurrenten, so das entsprechende Deutungsmuster, schafft sie den betrieblichen Aufstieg, sondern weil sie bevorzugt behandelt wird, aus welchen Gründen auch immer.

Betrachtet man die eingangs erwähnte Beobachtung des „Frauen-wollen-nicht“ vor diesem Hintergrund, lässt sich das Phänomen auch als Resultat dieses anderen Blicks deuten, mit dem Frauen im Erwerbsbereich gesehen werden. Das zuweilen zögerliche Karriereverhalten von Frauen könnte dann als eine Vermeidungsstrategie gegenüber den Zuschreibungen einer männlich dominierten Arbeitskultur gelesen werden, denen Frauen im Falle ambitionierten Karrierehandelns ausgesetzt sind.

Wandel in Sicht?

Die Beobachtungen zeigen jedenfalls: Frauen werden im Erwerbsbereich mit Barrieren konfrontiert, die weit mehr umfassen als Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen. Es geht um kulturelle Grenzziehungen, bei denen Geschlecht sich als ein zentrales Merkmal dieser Differenzierungen erweist. Dabei muss es sich keineswegs um gezielte Strategien von Männern handeln, die bestehende Hierarchie zwischen den Geschlechtern aufrechtzuerhalten. Oftmals sind die Barrieren auch das Ergebnis von Routinen oder unreflektierten Handlungsweisen. Die Abwertung von Frauen geschieht dabei meist unbewusst und ungeplant, und vielfach sogar in Koexistenz mit der wohlwollenden Absicht, Frauen gleichberechtigt und fair zu behandeln. Dieses mag paradox erscheinen, lässt sich aber mit dem wissenssoziologischen Phänomen erklären, dass neues Wissen stets den

¹²⁸ Vgl. Stefan Hirschauer, *Wozu ‚Gender Studies‘? Geschlechtsdifferenzierungsforschung zwischen politischem Populismus und naturwissenschaftlicher Konkurrenz*, in: *Soziale Welt*, 2004, Jg. 54, Heft 4, S. 461–482.

Filter des bereits Gewussten durchläuft. Es muss sich in diesem Deutungsrahmen erst „als sinnhaft erweisen, um als relevant identifiziert und akzeptiert zu werden“.¹²⁹ Dies macht kulturellen Wandel so schwerfällig.

Bestehen dennoch Chancen auf eine Veränderung? Einige Gleichstellungspolitikerinnen und -politiker und Geschlechterforscherinnen und Geschlechterforscher setzen in diesem Zusammenhang große Hoffnungen auf das Konzept des „Diversity Management“. Die Förderung einer Kultur der Vielfalt, in der anstelle der Idealisierung eines uniformen Mitarbeitertyps komplementäre persönliche Stile und Eigenschaften – auch auf der Ebene von Führungskräften – zugelassen werden und Anerkennung finden, so die Annahme, könnte die Dominanz maskuliner Kulturen aufbrechen. Zumindest in der modernen Managementliteratur wird eine solche „requisite variety“¹³⁰ als wichtige Innovationsressource für das Unternehmen hervorgehoben. Diversität unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so die Lehrmeinung, verbessere die Voraussetzungen für Innovationen, da so die unterschiedlichsten Talente und Hintergründe in den Prozess der Generierung von neuen Ideen und praktikablen Lösungen eingebracht werden könnten. Dagegen gelten Gleichheit und Uniformität, durch die zumindest in Teilen auch dominierende Männerkulturen charakterisiert werden können, mittlerweile als kreativitäts- und innovationshemmend. Immerhin: Im Innovationsindex des DIW, der dieses Jahr erstmalig auch die Einstellung zur Partizipation von Frauen berücksichtigt, wird nicht nur ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Ausprägung männlicher Kulturen und den Erwerbschancen von Frauen aufgedeckt. Der Index zeigt auch, dass Länder mit vergleichsweise positiven Einstellungen zur Partizipation von Frauen die innovativeren sind.¹³¹ Deutschland

¹²⁹ Helmut Wiesenthal, Konventionelles und unkonventionelles Organisationslernen: Literaturreport und Ergänzungsvorschlag, in: Zeitschrift für Soziologie, 24 (1995) 2, S. 150.

¹³⁰ Ikujiro Nonaka/Hiroataka Takeuchi, Die Organisation des Wissens: Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen, Frankfurt/M. – New York 1997.

¹³¹ Die Daten stammen aus dem World Values Survey, einer weltweit durchgeführten Bevölkerungsbefragung zu Werten. Gemessen werden die Einstellungen zur Partizipation an den Anteilen der Befragten, die fol-

erreicht in diesem Index bei der Beteiligung von Frauen an Innovationsprozessen lediglich Platz elf (von 17 führenden Industrieländern) und bei den Einstellungen zu Partizipation sogar nur Platz zwölf.

Gleichwohl ist vor allzu hohen Erwartungen gegenüber dem Diversity Management zu warnen. „*Most mainstream approaches to international and transnational management, that one might expect to be centrally about diversity, are silent on conceptualizing men*“, konstatieren etwa die Management- und kritischen Männerforscher Jeff Hearn und David Collinson auf der Basis neuer Untersuchungen.¹³² Ohne eine akzentuierte politische Förderung der Chancengleichheit von Frauen auf allen hierarchischen Ebenen bleibt der gleichstellungspolitische Fortschritt vermutlich auch im Rahmen von Diversity Management-Konzepten eine Schnecke. Ob das im August verabschiedete neue Gleichstellungsgesetz, das die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU in deutsches Recht gegossen hat, die Schnecke auf Trab bringen könnte, ist ebenso fraglich.

Das Gesetz folgt auch dem Diversity-Ansatz und will es allen gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen recht machen. Damit ist es jedoch ahistorisch. Es verkennt den Tatbestand, dass die Asymmetrie zwischen den Geschlechtern längst Struktur geworden ist und sich nur durch strukturelle Gegenmaßnahmen wie eine gezielte Förderung von Frauen – etwa durch Quotenregelungen – aufbrechen lässt. Eine solche Politik wäre im Sinne dieses Gesetzes jedoch als Benachteiligung von Männern auszulegen und somit ein Rechtsverstoß. Abgesehen von dem bürokratischen Aufwand, den das Gesetz vermutlich auslösen wird, kann man da nur ausrufen: „Männerbündnisse, vor diesem Gleichstellungsgesetz müsst ihr euch nicht fürchten.“

gende Aussagen ablehnen: (1) „Männer haben bei Arbeitsplatzmangel eher ein Anrecht auf einen Arbeitsplatz als Frauen“ und (2) „Vorschulkinder leiden, wenn ihre Mütter berufstätig sind“. Vgl. Heike Belitz/Tanja Kirn, Zu wenig Frauen und Forschung und Innovation, in: Wochenbericht des DIW, Berlin Nr. 45/2006, S. 643–648.

¹³² Jeff Hearn/David Collinson, Men, Masculinities and Workplace Diversity/Diversion, Power, Intersections and Contradictions, in: Alison M. Konrad/Pushkala Prasad/Judith K. Pringle (Hrsg.), Handbook of Workplace Diversity, London 2006, S. 311.

APuZ

Nächste Ausgabe 8–9/2007 · 19. Februar 2007

Ukraine und Weißrussland

Oksana Sabuschko

Die Ukraine und Europa

Vitali Silitski

Sonderfall Lukaschenko

Sabine Fischer

Die russische Politik gegenüber der Ukraine und Weißrussland

Wilfried Jilge

Geschichtspolitik in der Ukraine

Bohdan Hud

Die ukrainisch-polnischen Beziehungen

Herausgegeben von
der Bundeszentrale
für politische Bildung
Adenauerallee 86
53113 Bonn.



Redaktion

Dr. Katharina Belwe
(verantwortlich für diese Ausgabe)
Dr. Hans-Georg Golz
Dr. Ludwig Watzal
Sabine Klingelhöfer
Telefon: (0 18 88) 5 15-0
oder (02 28) 36 91-0

Internet

www.bpb.de/apuz
apuz@bpb.de

Druck

Frankfurter Societäts-
Druckerei GmbH,
60268 Frankfurt am Main.

Vertrieb und Leserservice

- Nachbestellungen der Zeitschrift
Aus Politik und Zeitgeschichte
- Abonnementsbestellungen der
Wochenzeitung einschließlich
APuZ zum Preis von Euro 19,15
halbjährlich, Jahresvorzugspreis
Euro 34,90 einschließlich
Mehrwertsteuer; Kündigung
drei Wochen vor Ablauf
des Berechnungszeitraumes

Vertriebsabteilung der
Wochenzeitung **Das Parlament**
Frankenallee 71–81,
60327 Frankfurt am Main.
Telefon (0 69) 75 01-42 53
Telefax (0 69) 75 01-45 02
parlament@fsd.de

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

Für Unterrichtszwecke dürfen
Kopien in Klassensatzstärke herge-
stellt werden.

ISSN 0479-611 X

Familiengründung und Beruf APuZ 7/2007

Christian Schmitt

3-8 **Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf**

Der Beitrag beleuchtet die enge zeitliche Koppelung von Familiengründungsphase und Erwerb im Lebenslauf sowie die Konsequenzen für das Geburtenverhalten. Näher betrachtet wird hierbei die Bedeutung traditioneller Geschlechterrollen sowie deren Reproduktion durch sozialstaatliche Institutionen.

Manfred Spieker

8-14 **Mehr Kinder oder mehr Erwerbstätige?**

Das derzeit favorisierte Ziel staatlicher Betreuungseinrichtungen macht die Familienpolitik zum Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Das Elterngeld privilegiert die erwerbstätige Mutter. Die Fragen nach dem Wohl des Kindes und den Bedingungen des in der Familie gebildeten Humanvermögens werden tabuisiert.

Kathrin Walther · Barbara Schaeffer-Hegel

15-20 **Karriere mit Kindern?!**

Kinder und Karriere können sich gut ergänzen – Mütter in Führungspositionen sind ein Gewinn für Unternehmen. Das zeigen die Ergebnisse der Studie „Karriere(n)ick Kinder“. Untersucht wurden Erfolgsfaktoren, Erfahrungen und Ressourcen von Frauen in hohen Führungspositionen in der Privatwirtschaft.

Angelika Koch

21-26 **Teilzeit in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern**

Es werden empirische Forschungsergebnisse zur Umsetzung von Teilzeitanprüchen in der betrieblichen Praxis bei hochqualifizierten Beschäftigten in Führungspositionen präsentiert. Dargelegt werden Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Personalverantwortlichen des mittleren und oberen Managements.

Peter Döge

27-32 **Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft?**

Warum werden Männer Väter bzw. warum haben sie keine Kinder? Wie leben Männer Vaterschaft? Was wünschen sich aktive Väter und auf welche Weise können Väter unterstützt werden? Der Beitrag gibt eine Antwort auf diese Fragen und skizziert Ansätze einer Väterpolitik im Sinne des Managing Diversity.

Hildegard Matthies

32-38 **Männerkultur bremst weibliche Karrieren**

Die Erwerbchancen von Frauen sind durch kulturelle Grenzziehungen strukturiert; dabei stellt das Geschlecht ein zentrales Differenzierungsmerkmal dar. Dominierende Männlichkeitsbilder und darauf aufbauende Erwartungsstrukturen und Routinen führen zu einer Abwertung und Ausgrenzung von Frauen.