



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Zeit für Familie

Familienzeitpolitik als Chance einer
nachhaltigen Familienpolitik

Achter Familienbericht

Zeit für Familie

Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik

Achter Familienbericht

Stellungnahme der Bundesregierung
zum Bericht der Sachverständigenkommission
Bericht der Sachverständigenkommission

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Achter Familienbericht

**Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance
einer nachhaltigen Familienpolitik**

und

Stellungnahme der Bundesregierung

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Stellungnahme der Bundesregierung	XI
I. Berichtsauftrag	XI
II. Familienzeitpolitik als eigenständiges Politikfeld im Rahmen einer wirkungsvollen Familienpolitik	XI
III. Zeitsouveränität für Familien durch Geld und Infrastruktur- leistungen/Mehr Zeitsouveränität durch das Elterngeld	XII
IV. Zeitsouveränität in der Arbeitswelt: mehr Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	XVI
V. Familie im Generationengefüge: Umverteilung von Zeit zwischen den Generationen	XIX
VI. Lokale Familienzeitpolitik – Synchronisation lokaler Taktgeber ..	XXI
VII. Zeitkompetenzen von Familien	XXII
VIII. Schlussbemerkungen	XXIII
Achter Familienbericht	1
Vorwort	1
1 Problemorientierte Einführung	3
1.1 Zeitpolitik als Teil von Gesellschaftspolitik	3

	Seite	
1.1.1	Zeitpolitik als Strategie zur Erhöhung der Lebensqualität und des Wohlstands in modernen Gesellschaften	3
1.1.2	Zeitpolitik als Teil einer nachhaltigen Familienpolitik	3
1.1.3	Was ist Familie, was braucht Familie?	4
1.2	Zeitwohlstand, Zeitsouveränität und Zeittaktgeber	5
1.2.1	Das Zeitparadoxon	5
1.2.2	Strukturelle Beeinträchtigungen der Zeitsouveränität	6
1.2.3	Ursachen struktureller Zeitknappheit	7
1.2.4	Taktgeber der Zeitverwendung	8
1.3	Ziele und Dimensionen familienbezogener Zeitpolitik	10
1.3.1	Familienzeitpolitische Zielsetzungen	10
1.3.2	Familienzeitpolitische Handlungsfelder	11
1.4	Eckpunkte eines Gesamtkonzepts „Zeit für Familie“	13
1.4.1	Grundsätzliche Erwägungen	13
1.4.2	Akteure, Hauptansatzpunkte und Instrumente einer Familienzeitpolitik	14
2	Zahlen und Fakten zur Zeitgestaltung von Familien in Deutschland	18
2.1	Zeitgestaltung im Lebenslauf	18
2.2	Zeit in der Familie	23
2.2.1	Zeitverwendung in der Familie	23
2.2.2	Betreuung von Kindern außerhalb der Kernfamilie	25
2.2.3	Familien mit Hilfebedürftigen	28
2.3	Zeit und Erwerbstätigkeit	30
2.3.1	Tatsächliche und gewünschte Teilhabe am Arbeitsmarkt	30
2.3.2	Möglichkeiten und Grenzen der individuellen Zeitgestaltung im Beruf	36
2.3.3	Zeitliche Gestaltung des Familienalltags	40
2.3.4	Zeitliche Belastung verschiedener Familienkonstellationen	41
2.3.5	Zeit für Verantwortung außerhalb der eigenen (Kern-)Familie	43
2.4	Zeitgestaltung von Familien in Deutschland – Ein Fazit	44
3	Der Faktor Zeit im Kontext von Fertilitätsentscheidungen	47
3.1	Einordnung von Zeit in theoretische Zugänge zur Erklärung von Fertilitätsentscheidungen	47
3.2	Konzeptionelle Ableitung zeitbezogener Handlungsalternativen für Paare mit Kinderwunsch	49
3.2.1	Zeitbudgetbezogene Handlungsalternativen	50
3.2.2	Zeitlagenbezogene Handlungsalternativen	50

	Seite
3.3 Empirische Befunde und Analysen zur Relevanz und Gestaltung zeitbezogener Variablen im Kontext von Fertilitätsentscheidungen	50
3.3.1 Datenbasis der empirischen Analysen	50
3.3.2 Beschreibung der zeitlichen Ausgangssituation von Paaren in der Familiengründungsphase	52
3.3.3 Empirische Analysen zur Abschätzung der Relevanz zeitbezogener Variablen für die Familiengründung	55
3.3.4 Empirische Analysen zur Evaluation zeitbezogener Handlungsalternativen für Paare in der Familiengründungsphase	61
3.4 Schlussfolgerungen	64
4 Zeit für Familie mit Kindern	68
4.1 Die Bedeutung von Zeit für Familie mit Kindern	68
4.1.1 Der Bezugsrahmen von Zeit und Familie mit Kindern	69
4.1.2 Betrachtung aus verschiedenen Perspektiven	70
4.2 Zeitrelevante familienbezogene und infrastrukturelle Rahmenbedingungen	72
4.2.1 Elterngeld	72
4.2.2 Infrastruktur und Betreuungsbedarfe von Familien mit Kleinkindern	73
4.2.3 Infrastruktur und Betreuungsbedarfe von Familien mit Kindern ab 6 Jahren	77
4.2.4 Familienbezogene Leistungen und Betreuungsinfrastruktur in Schweden	80
4.2.5 Ableitung des Handlungsbedarfs	81
4.3 Zeitrelevante lokale Rahmenbedingungen	82
4.3.1 Status-Quo-Analyse der zeitrelevanten lokalen Rahmenbedingungen	82
4.3.1.1 Familienunterstützende Dienstleistungen	82
4.3.1.2 Lokale Zeitpolitik	83
4.3.1.3 Caring Communities	84
4.3.2 Ableitung des Handlungsbedarfs	85
4.4 Zeitrelevante ökonomische Rahmenbedingungen	86
4.4.1 Entwicklungen auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene	86
4.4.1.1 Teilnahme am Erwerbsleben	86
4.4.1.2 Arbeitszeiten	87
4.4.1.3 Ökonomische Unsicherheit und Fertilität	88
4.4.1.4 Auswirkungen familienbedingter Erwerbsunterbrechungen auf geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede	88
4.4.2 Entwicklungen auf der betrieblichen Ebene	88
4.4.2.1 Status-Quo-Analyse	88
4.4.2.2 Ableitung des Handlungsbedarfs	95
4.5 Bewertung und Handlungsoptionen	95

	Seite
4.5.1 Familienbezogene und infrastrukturelle Rahmenbedingungen	96
4.5.2 Lokale Rahmenbedingungen	96
4.5.3 Betriebliche Rahmenbedingungen	97
5 Zeit für Pflege	100
5.1 Ältere Menschen als Hilfeempfangende und Hilfegebende	100
5.2 Zeitbudgets und Zeitsouveränität im Alter als Potenzial mitverantwortlicher Lebensführung	102
5.3 Umverteilung von Zeit zwischen den Generationen als ein Ziel von Familienpolitik	103
5.4 Zeitsouveränität und Zeitpräferenzen im Alter	104
5.5 Mitverantwortliche Verwendung von Zeitbudgets für Unterstützung bei Hilfs- und Pflegebedürftigkeit	110
5.6 Zeitkonflikte im mittleren Erwachsenenalter im Kontext von Erziehung, Beruf und Pflege	112
5.7 Mit Pflege einhergehende positive und negative Aspekte im Erleben der Angehörigen	113
5.8 Zukunft der Pflege	114
5.9 Unterstützungspotenziale einer Caring community	115
6 Familienzeitpolitik als Leitlinie rechtlicher Rahmenbedingungen	118
6.1 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Aufgabe moderner Familienzeitpolitik	118
6.2 Berufstätigkeit als konkurrierender Zeitbedarf: Arbeits(zeit)recht als Bestandteil der Familienzeitpolitik	119
6.2.1 Von der strukturellen Blindheit des Arbeits(zeit)rechts gegenüber der Familie	119
6.2.2 Familienfreundliches Arbeitsrecht als Weg mit vielen Zielen	121
6.2.3 Familienfreundliche Arbeitszeiten als Aufgabe der sozialen Partner	121
6.2.4 Familienverantwortung als Kriterium der Schutzbedürftigkeit	122
6.2.5 Größere Arbeitszeitsouveränität in Händen der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers	123
6.3 Flexibilisierung der Elternzeit	125
6.3.1 Übertragung von Elternzeit und Elternzeitkontingent	125
6.3.2 Lage der Arbeitszeiten	126
6.3.3 Festlegung hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit	126
6.3.4 Fortbildungen während der Elternzeit	126
6.3.5 Beschränkung der Dauer der Elternzeit	126

	Seite
6.4 Substitution familiärer Pflichten zur Schaffung zeitlicher Freiräume: Zur eingeschränkten steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten	126
6.4.1 Kinderbetreuungskosten als Betriebsausgaben/Werbungskosten oder Sonderausgaben	126
6.4.2 Die gesetzliche Regelung der Kinderbetreuungskosten	127
6.4.3 Gesetzeszweck der Berücksichtigung der Kinderbetreuungskosten	128
6.5 Substitution familiärer Pflichten zur Schaffung zeitlicher Freiräume: Einbeziehung der Großelterngeneration	130
6.5.1 Ausbau der Großelternzeit	130
6.5.2 Ausrichtung des Bundesfreiwilligendienstes auch auf die ältere Generation	131
6.6 Familienfolgenabschätzung als Bestandteil jedes Gesetzgebungsverfahrens	132
7 Familienzeitpolitik als Chance nachhaltiger Familienpolitik ...	135
7.1 Zeitpolitik für die Familie	135
7.2 Der Stellenwert des familienzeitpolitischen Arguments	135
7.3 Dimensionen künftigen Handelns und beteiligte Akteure	136
7.4 Vorschläge für eine Familienzeitpolitik	136
7.4.1 Infrastruktur für mehr Zeitsouveränität	137
7.4.2 Arbeitszeiten als Schlüssel zur Stärkung der Zeitsouveränität	137
7.4.3 Berücksichtigung der Familie im Arbeits(zeit)recht	138
7.4.4 Flexible Gestaltung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen ..	139
7.4.5 Entlastung von Familien durch Zeitumverteilung	140
7.4.6 Zeitsynchronisation durch familienbewusste Zeitstrukturen auf lokaler Ebene	142
7.4.7 Stärkung der Zeitkompetenz	143
7.5 Der Politik in die Hand gegeben	144
Literaturverzeichnis	145
Anhang	157

	Seite
Abbildungsverzeichnis	
Abbildung 1.1	Gesamtkonzept Zeitpolitik für Familie 16
Abbildung 2.1	Männer – Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand im Lebenslauf 18
Abbildung 2.2	Frauen – Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand im Lebenslauf 19
Abbildung 2.3	Männer – Umfang der Erwerbstätigkeit im Lebenslauf . . 20
Abbildung 2.4	Frauen – Umfang der Erwerbstätigkeit im Lebenslauf . . 20
Abbildung 2.5	Männer – Lebensformen nach Alter im Lebensverlauf . . 21
Abbildung 2.6	Frauen – Lebensformen nach Alter im Lebensverlauf . . 21
Abbildung 2.7	Zahl der geborenen Kinder nach Alter der Mütter 22
Abbildung 2.8	Aufteilung der Hausarbeit (bei jüngeren Paaren) 24
Abbildung 2.9	Einschätzung der Arbeitsteilung (bei jüngeren Paaren) . . 25
Abbildung 2.10	Vereinbarter Umfang der Kinderbetreuung nach Alter der Kinder 26
Abbildung 2.11	Alter von Hauptpflegepersonen 29
Abbildung 2.12	Verteilung der (normalen) Arbeitszeiten 32
Abbildung 2.13	Verteilung der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen mit Kindern 33
Abbildung 2.14	Verteilung der gewünschten und tatsächlichen Arbeits- zeiten von Frauen mit Kindern unter 6 Jahren 34
Abbildung 2.15	Verteilung der gewünschten und tatsächlichen Arbeits- zeiten von Männern mit Kindern 34
Abbildung 2.16	Verbreitung familienbewusster Arbeitszeitmodelle 39
Abbildung 2.17	Gemeinsame Zeit in Paarhaushalten mit Kindern an Werktagen 40
Abbildung 2.18	Gemeinsame Zeit in Paarhaushalten mit Kindern an Wochenenden 41
Abbildung 2.19	Einschätzung von Kindern über die Zeit mit ihren Eltern 44
Abbildung 2.20	Fehlende Zeit für Kinder nach Erwerbstätigkeit der Eltern 44
Abbildung 3.1	Zeitbudget- vs. Zeitlagenwettbewerb 49
Abbildung 3.2	Durchschnittliche Zeitverwendung von 20- bis 40-Jäh- rigen ohne eigene Kinder an einem Werktag in Prozent – nach Geschlecht und Bildungsstand 53
Abbildung 3.3	Bewertung der Zeitverwendung von Menschen in der Familiengründungsphase 53
Abbildung 3.4	Attraktivität und Wahrscheinlichkeit zeitbezogener Handlungsalternativen 63
Abbildung 4.1	Übersicht über den Bezugsrahmen 69
Abbildung 4.2	Wunsch und Realisierung von Kinderbetreuung 76
Abbildung 4.3	Ganztagsschulen nach Organisationsform und Bundesländern im Schuljahr 2009/2010 79

	Seite	
Abbildung 4.4	Anteile von Ganztagschulen und Ganztagschülern/ -innen im Schuljahr 2009/2010	79
Abbildung 4.5	Erwerbstatus von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes	87
Abbildung 4.6	Familienbewusstsein deutscher Unternehmen im Überblick	89
Tabellenverzeichnis		
Tabelle 2.1	Geburten im europäischen Vergleich	23
Tabelle 2.2	Zeitverwendung nach Lebensphase	24
Tabelle 2.3	Kinderbetreuung im europäischen Vergleich	27
Tabelle 2.4	Informelle Kinderbetreuung	27
Tabelle 2.5	Umfang der Betreuung durch Großeltern	28
Tabelle 2.6	Anforderungen Hilfebedürftiger	29
Tabelle 2.7	Durchschnittlicher Zeitaufwand für häusliche Pflege durch Hauptpflegeperson nach Schwere der Pflegebedürftigkeit	30
Tabelle 2.8	Gewünschte und tatsächliche Teilhabe am Arbeitsmarkt	31
Tabelle 2.9	Umfang der Arbeitszeit im europäischen Vergleich	33
Tabelle 2.10	Überstunden	35
Tabelle 2.11	Zeitbedarf für den Weg zur Arbeit	36
Tabelle 2.12	Lage der Arbeitszeit	37
Tabelle 2.13	Lage der Arbeitszeit im europäischen Vergleich	38
Tabelle 2.14	Gestaltung der Arbeitszeit	39
Tabelle 2.15	Zeitliche Belastung von Personen nach Familien- konstellationen	42
Tabelle 2.16	Zeitliche Belastung von Eltern nach Erwerbstätig- keitsstatus	43
Tabelle 2.17	Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe	45
Tabelle 3.1	Fragestellungen und zugrunde liegende Daten im Kontext von Fertilitätsentscheidungen	51
Tabelle 3.2	Inhaltliche Struktur der Fokusgruppen	51
Tabelle 3.3	Bewertung der Zeitallokation auf unterschiedliche Lebensbereiche	55
Tabelle 3.4	Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Sekun- därdaten	56
Tabelle 3.5	Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Primär- daten	57
Tabelle 3.6	Kategorisierung zeitbezogener Handlungsoptionen	62
Tabelle 3.7	Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse zu zeitbezogenen Handlungsalternativen	64
Tabelle 3.8	Zeit im Kontext der Familiengründungsphase – Schluss- folgerungen im Überblick	65

	Seite	
Tabelle 4.1	Kinder unter 3 Jahren in Kinderbetreuung nach Ländern (Stand 1. März 2010)	75
Tabelle 4.2	Entwicklung der Zahl und des Anteils von Ganztags- grundschulern/-innen nach Ländern	78
Tabelle 5.1	Bereiche bürgerschaftlichen Engagements in den Kohorten 1930 bis 1932 und 1950 bis 1952	107
Tabelle 5.2	Gründe für bürgerschaftliches Engagement in den Kohorten 1930 bis 1932 und 1950 bis 1952	108
Tabelle 5.3	Potenzielle Bereiche bürgerschaftlichen Engagements in den Kohorten 1930 bis 1932 und 1950 bis 1952	109

Anhangsverzeichnis

A 1	Leitfaden der Fokusgruppen-Untersuchung	157
A 2	Fragebogen der Telefoninterviews	160
A 3	Teilnehmerinnen und Teilnehmer der qualitativen Studie	166
A 4	Stichprobe der quantitativen Primärerhebung	166
A 5	Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Sekun- därdaten differenziert nach dem Geschlecht	167
A 6	Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Sekun- därdaten differenziert nach dem Bildungsstatus	167
A 7	Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Primär- daten differenziert nach Geschlecht und Bildungsstatus	168
A 8	Attraktivität und Wahrscheinlichkeit zeitbezogener Handlungsalternativen	169
A 9	Attraktivität und Wahrscheinlichkeit der Entlastung durch haushaltsnahe Dienstleistungen – differenziert nach dem Bildungsstatus der Befragten	169
A 10	Bewertung der Zeitverwendung von Menschen in der Familiengründungsphase – Vergleich von Männern und Frauen	170
A 11	Bewertung der Zeitverwendung von Menschen in der Familiengründungsphase – Vergleich Akademiker/Aka- demikerinnen vs. Nicht-Akademiker/Nicht-Akade- mikerinnen	171
A 12	Attraktivität und Wahrscheinlichkeit zeitbezogener Handlungsalternativen – Vergleich von Frauen und Männern	172

Expertisen**Von der Sachverständigenkommission für den Achten Familienbericht wurden folgende Expertisen, Untersuchungen und Vorträge bestellt:**

Becker, Stefan	Familienbewusste Personalpolitik – ein Überblick über Bewährtes
Bellmann, Lutz; Ellguth, Peter und Gerner, Hans Dieter	Betriebliche Arbeitszeiten – Auswertungen des IAB-Betriebspanels
Bien, Walter	Betreuungssituation in Deutschland – Auswertung der Befragung: Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten (AID:A)
Bodenmann, Guy und Milek, Anne	Zeit in der Partnerschaft
Burkart, Günter	Zeitliche Dimensionen von Familiengründung und Familienleben
Chrubasik, Gabriele	Vortrag Fallstudie Böhrling-Ingelheim
Doblhammer, Gabriele	Entwicklung des Pflegebedarfs und der häuslichen Pflege in Deutschland
Döhner, Hanneli und Lamura, Giovanni	Situation pflegender Angehöriger im internationalen Vergleich
Gräbel, Elmar und Adabbo, Raffaella	Belastung pflegender Angehöriger
Kaltenkirchen, Gabriele	Vortrag Modehaus Marx, Trier
Lange, Andreas	Gesellschaftliche Bedingungen der „Vereinbarkeit – soziologische Perspektiven unter besonderer Berücksichtigung der Konsequenzen mangelnder gesellschaftlicher Unterstützung
Mückenberger, Ulrich	Zeitwohlstand und Zeitknappheit als Indikatoren für individuelle und gesellschaftliche Wohlfahrt
Schneekloth, Ulrich	Sandwich Generation: Status Quo und zukünftige Entwicklung
School of Governance Risk & Compliance	Qualitative empirische Erhebung zur Familiengründung. 4 Fokusgruppen
School of Governance Risk & Compliance	Explorative quantitative Untersuchung zur Familiengründung: Eine Online-Umfrage
Tamm, Marcus	Elterngeld – wie geht es danach weiter?
Tivig, Tusnelda	Vortrag „Wohlstand ohne Kinder?“
Züchner, Ivo	Ausbau der Ganztagsgrundschulen in Deutschland

Gesellschaftlicher Dialog

- 11.01.2011 Fachgespräch zum Arbeitszeitrecht mit Wirtschaftsverbänden, Thema: „Rechtliche Rahmenbedingungen für die Zeit für Familie“
- 27.01.2011 Vortrag bei der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ), Fabienne Becker-Stoll: „Zeit für Verantwortung in der Familie“
- 03.02.2011 Vortrag bei der Arbeitsgruppensitzung der länderoffenen Arbeitsgruppe der AGJF, Hans-Peter Klös: „Zeit für Familie – Das Thema für den Achten Familienbericht“
- 21.02.2011 1. Sitzung des Beirats aus der Praxis, Thema: „Zeit für Verantwortung in der Familie“
- 22.02.2011 Vortrag bei der Dialogveranstaltung des Deutschen Vereins, Helmut Schneider „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Vorteile für Unternehmen“, Andreas Kruse „Zeitliche Lebenslagen von Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen in der Kommune“
- 25.02.2011 Vortrag bei der Kuratoriumssitzung des Bundesjugendkuratoriums, Fabienne Becker-Stoll „Zeit für Verantwortung in der Familie“
- 12.05.2011 Vortrag bei der Tagung des Deutschen Caritasverbands/Paritätischen Gesamtverbands, Helmut Schneider und Andreas Kruse „Zeitbetrachtung im Kontext des Achten Familienberichts – Auf der Suche nach der zeitoptimierten Familie?“
- 03.06.2011 Vortrag bei der Jahrestagung des Deutschen Familienverbandes, Hans-Peter Klös: „Zeit für Familie – Das Thema für den Achten Familienbericht“
- 17.06.2011 Vortrag bei der Sitzung des Fachausschusses I der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Familienfragen (eaf), Helmut Schneider „Achter Familienbericht – Work in Progress“
- 29.06.2011 Fachgespräch zum Thema Arbeitszeitrecht mit Rechtsexperten aus der Wissenschaft, „Zeit für Verantwortung in der Familie: Berufstätigkeit als konkurrierender Zeitbedarf“
- 06.07.2011 2. Sitzung des Beirats aus der Praxis, Thema: „Der Achte Familienbericht – Annahmen, Ergebnisse und Empfehlungen“
- 24.10.2011 3. Sitzung des Beirats aus der Praxis, Information über den Bericht der Sachverständigenkommission

Stellungnahme der Bundesregierung

I. Berichtsauftrag

Der Deutsche Bundestag hat die Bundesregierung durch die Entschließung vom 23. Juni 1965 (Drucksache IV/3474) mit der Vorlage von Familienberichten beauftragt. Diese Entschließung wurde ergänzt und geändert durch die Entschließung vom 18. Juni 1970 (Drucksache VI/834), durch den Beschluss vom 9. Dezember 1982 (Drucksache 9/1286) und durch den Beschluss vom 11. November 1993 (Drucksache 12/5811). Die Bundesregierung wird darin unter anderem aufgefordert, jeweils eine Kommission mit Sachverständigen einzusetzen und dem Deutschen Bundestag in jeder zweiten Wahlperiode einen Bericht über die Lage der Familien in der Bundesrepublik Deutschland mit einer Stellungnahme der Bundesregierung vorzulegen. Dabei soll (mindestens) jeder dritte Bericht die Situation der Familien möglichst umfassend darstellen, während sich die übrigen Berichte Schwerpunkten widmen können. Die Berichte sollen darüber hinaus Aufschluss geben, inwieweit mit bereits getroffenen Maßnahmen die angestrebten Ziele tatsächlich erreicht werden. Mit seiner Entschließung vom 11. November 1993 hat der Deutsche Bundestag gebeten, die künftigen Familien- und Jugendberichte um eine Darstellung der Situation der Kinder zu ergänzen.

Der Erste, der Dritte, der Fünfte und der Siebte Familienbericht haben die Situation der Familien umfassend dargestellt. Der Zweite, der Vierte und der Sechste Familienbericht behandelten spezifische Themen. Der hier vorgelegte Achte Familienbericht „Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik“ ist wiederum ein Spezialbericht.

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat am 4. Juli 2010 eine interdisziplinär zusammengesetzte Sachverständigenkommission aus acht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufen und mit der Erstellung des Achten Familienberichts beauftragt. Der Auftrag der Kommission bestand darin, bis Mitte 2011 einen Bericht zum Thema „Zeit für (Verantwortung in der) Familie“ vorzulegen.

Familien brauchen Zeit für ein gelingendes Familienleben, das von Verantwortungsübernahme und gegenseitiger Fürsorge zwischen den Generationen geprägt und zugleich auch in wachsendem Maße mit der Ausübung eines Berufes verbunden ist. Notwendige verlässliche und flexible Zeitstrukturen für Familien werden im Alltag und – unterschiedlich ausgeprägt – im Lebensverlauf durch externe Institutionen und Taktgeber bestimmt. Vor dem Hintergrund der Veränderungen gesellschaftlicher Zeitstrukturen, in die Mütter, Väter, Kinder und ältere Familienmitglieder eingebunden sind, sollte Ziel des Berichts sein, Zeitbedarfe und typische Zeitkonflikte von Familien in den Fokus zu rücken und Gestaltungsmöglichkeiten gesellschaftlicher Zeitpolitik zu entwickeln. Aufgabe der Kommission war es, dabei generelle Entwicklungen der modernen Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft durch eine international vergleichende Perspektive und

die Auseinandersetzung mit zeitpolitischen Entwicklungen vergleichbarer Länder einzubeziehen.

Die Kommission hat in ihrem Bericht die Bedeutung von Zeitpolitik für Familie herausgearbeitet. Familien sind auf Rahmenbedingungen angewiesen, die die Entscheidung für Kinder und das Leben mit Kindern und die Fürsorge füreinander befördern und diese zwischen der jüngeren und der älteren Generation auch zukünftig gewährleisten. Familie lebt gleichermaßen von ökonomischen wie von Zeitrressourcen. Familien brauchen ein hinreichendes und verlässlich verfügbares Maß an Zeit, um Beziehungen, Bindungen und Fürsorge füreinander als Familie leben und ihre gesellschaftlich notwendigen Aufgaben erfüllen zu können.

Die Bundesregierung stimmt mit der Kommission darin überein, dass eine moderne Familienpolitik es Familien ermöglicht, über ihren Zeitgebrauch souverän zu entscheiden. Für die Bundesregierung wie für die Kommission ist die freie Wahl der Lebensführung ein wichtiges Ziel familienpolitischen Handelns. Gleiche Chancen und Teilhabe für Frauen und Männer jeden Alters, gute Entwicklungschancen für Kinder und die Sicherung familiärer Fürsorge für ältere oder hilfebedürftige Menschen sind gleichermaßen wesentliche Leitziele von Familienzeitpolitik.

Die Kommission hat in ihrem Bericht Eckpunkte einer innovativen und nachhaltig wirksamen Familienzeitpolitik entwickelt und daraus ihre Empfehlungen für gesellschaftspolitisches Handeln abgeleitet. Die Empfehlungen richten sich an die verschiedenen zeitpolitischen Akteure und sind teils kurzfristig, teils längerfristig umsetzbar.

Die Sachverständigenkommission hat für die Erarbeitung des Berichtes wiederum einen aktiven Dialog mit einem eigens zu diesem Zweck gegründeten Begleitbeirat aus familienpolitischen Verbänden, Verbänden der Wohlfahrtspflege, den Kirchen, den Gewerkschaften und Unternehmensverbänden geführt. Die Kommission hat darüber hinaus an verschiedenen fachpolitischen Veranstaltungen mitgewirkt sowie spezifische Fachgespräche durchgeführt.

Die Bundesregierung dankt der Kommission für ihre engagierte Arbeit und ihren wissenschaftlich fundierten und gesellschaftspolitisch richtungsweisenden Bericht.

II. Familienzeitpolitik als eigenständiges Politikfeld im Rahmen einer wirkungsvollen Familienpolitik

Der Bericht stellt die Bedeutung von Zeitpolitik für Familien heraus. Sie ist als eigenständiges Feld wirkungsvoller Familienpolitik zu gestalten, die auf die materielle Sicherung von Familien, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Karriere und auf gute Förderung von Kindern zielt. Zeit ist – so belegen der Bericht wie auch vorhergehende Studien – ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit von Familien. Die Bundesregierung sieht sich in den Weichenstellungen der Familienpolitik bestätigt: Neben der Neuausrichtung von Geldleistungen und der Schwerpunktsetzung auf den Ausbau der Kinderbetreu-

ungsinfrastruktur muss der geforderte Dreiklang in der Familienpolitik durch Handlungskonzepte für eine familienfreundliche Zeitpolitik ausgefüllt werden.

Es ist Verdienst dieses Berichtes, die vielfältigen Veränderungen der zeitlichen Rahmenbedingungen für Familien und in Familien in übergreifende gesamtgesellschaftliche, ökonomische wie demografische Entwicklungsprozesse und -erfordernisse eingeordnet zu haben.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission, Zeitpolitik als Teil von Gesellschaftspolitik generell zu verstehen. Der Wohlstand einer Gesellschaft ist heute nicht allein in den Zahlen zum Bruttoinlandsprodukt zu messen. Wohlstandsmessungen neuen Typs umfassen neben materiellem Wohlstand auch die Dimensionen Gesundheit, Bildung, Zugang zu Ressourcen und Teilhabe. Der Zugang zur Ressource Zeit wird zu einem Indikator von Wohlstand der modernen Gesellschaft und der Lebensqualität von Familien.

In Deutschland gibt es einen vergleichbar hohen Zeitwohlstand, denn Zeit ist nicht per se knapp. Wie der Bericht anhand der steigenden Lebenserwartung und der im internationalen Vergleich verringerten durchschnittlichen Wochen- und Jahresarbeitszeiten darlegt, gibt es in Deutschland keinen generellen Zeitmangel.

Doch schon bei der Entscheidung für Kinder und umso mehr im Zusammenleben von Familien entstehen neue Herausforderungen durch neue Rollen von Frauen und Männern und neue Zeitstrukturen Rahmen gebender Taktgeber. Zeitknappheit und Zeitkonflikte sind für Familien insbesondere in bestimmten Lebensphasen und Familienkonstellationen entscheidend. Der Zeitwohlstand von Familien ist deshalb sehr unterschiedlich und hat sowohl auf die Lebensqualität als auch auf die Zufriedenheit von Familien einen erheblichen Einfluss.

Die Bundesregierung stimmt dem Bericht zu, dass durch die steigende Erwerbstätigkeit von Müttern die Gestaltung zeitlicher Rahmenbedingungen zu einer zentralen Herausforderung für Mütter und Väter geworden ist. Der Bericht zeigt – auch in der Zusammenschau maßgeblicher empirischer Daten (2. Kapitel) – Zeitkonflikte auf, die sich im unzureichenden Umfang, in mangelnder Qualität von Zeit, in unzureichender Kontrolle über Zeit sowie in schlechter Passung von Zeitstrukturen in der Lebenswirklichkeit von Familien manifestieren. Die Hauptlast des häuslichen Vereinbarkeits- und Zeitmanagements tragen in der Regel die Mütter.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Kommission, dass Zeitkonflikte von Familien erhebliche gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen haben. Die Auflösung dieser Zeitkonflikte ist deshalb eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Der Bericht lässt die Analyse spezifischer Zeitkonflikte unterschiedlicher Familienformen und Familienkonstellationen und deren mögliche Änderungen im Lebensverlauf offen. Besondere Zeitbedingungen von Familien, in denen Mütter mit und ohne Partner den wesentlichen Beitrag zum Haushaltseinkommen leisten, werden kaum thematisiert. Die Situation von Migrantenfamilien wurde nicht ins Blick-

feld gerückt. Für die Gestaltung von Zeitpolitik werden die bestehende Vielfalt und die möglichen wechselnden Familienkonstellationen in der Lebensverlaufsperspektive stärker zu berücksichtigen sein.

Die Kommission hat – gemäß dem Auftrag – eine Lebenslaufperspektive von Familien gewählt. Damit sind wichtige Fragestellungen in den Blick gerückt: Welche zeitlichen Rahmenbedingungen brauchen Eltern mit Kindern in Abhängigkeit von deren Alter, welche zeitlichen Ressourcen haben ältere Menschen für Fürsorge, welche zeitlichen Ressourcen benötigen andererseits Fürsorge und Pflege der älteren Menschen in Familien. Diese Perspektive ist unabdingbar für die Gestaltung passgenauer Rahmenbedingungen, damit Familien ihre unterschiedlichen Fürsorgeleistungen erbringen können. Die Bundesregierung hält es für besonders verdienstvoll, dass die Kommission auch der Frage nach dem Einfluss des Faktors Zeit auf die Entscheidung für Kinder nachgegangen ist. Es wurde ein methodisch innovatives Erhebungsdesign gewählt, das Antworten auf die Fragen nach subjektiv empfundenem Zeitstress und Zeitkonflikten sowie nach zeitbezogenen Einflussfaktoren für Fertilität findet. Die daraus gewonnenen Ergebnisse zeigen auf, dass Zeit für kinderlose Paare ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für oder gegen Kinder ist. Die subjektive Wahrnehmung von Zeitstress und Zeitkonflikten ist dabei bedeutsamer als die objektiv vorhandenen Zeitbudgets. Der Bericht verdeutlicht zudem die nach wie vor erheblichen Unterschiede von Frauen und Männern sowohl in den Vorstellungen darüber, was Kinder für die eigene Zeitgestaltung bedeuten, als auch in der Wahl möglicher Lösungsoptionen. Familienbedingt unterbrechen bzw. verkürzen vorwiegend Frauen ihre Erwerbstätigkeit, was in der Folge häufig zur Rückkehr zu traditionellen Rollenverteilungen führt, wie dies auch der Erste Gleichstellungsbericht belegt.

Die Bundesregierung folgt der Schlussfolgerung der Kommission, dass Zeit und besonders die subjektive Zeitwahrnehmung eine wichtige Rolle für die Entscheidung für Kinder spielt. Die Kommission verdeutlicht, dass besonders Flexibilität in der Zeitverwendung und flexible Arbeitszeiten eine hohe Bedeutung für eine Entscheidung für Kinder zukommen. Die Bundesregierung sieht sich in ihren Bemühungen bestätigt, besonders durch die Schaffung von Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Entscheidung für Kinder und neue Lebensmodelle zu unterstützen.

Die Bundesregierung stimmt mit der Kommission darin überein, dass es vorrangig nicht nur um mehr Zeit gehen kann. Die Erhöhung der Zeitsouveränität für Familien, eine bessere Synchronisation von Zeitstrukturen aller relevanten Institutionen, die Umverteilung von Zeit im Lebenslauf, zwischen Geschlechtern und Generationen und durch die Inanspruchnahme familienexterner Dienstleistungen sowie die Verbesserung von Zeitkompetenz (der Familien) sind die zentralen von der Kommission herausgearbeiteten Handlungsfelder und Ziele von Familienzeitpolitik, die für die Bundesregierung handlungsleitend sind.

Die Bundesregierung will den Zeitwohlstand und die Zeitsouveränität von Familien erhöhen und dazu beitragen, die Zeittaktungen der Institutionen besser zu synchronisieren. Dabei ist auch die Zuständigkeits- und Zeitverteilung zwischen den Geschlechtern in den Blick zu nehmen. Auch wenn alte Rollenmuster zunehmend aufbrechen, tragen Frauen hauptsächlich die Verantwortung für das häusliche Vereinbarkeitsmanagement und verändern ihre Erwerbsbeteiligung, indem sie ihre Erwerbstätigkeit zunächst unterbrechen und dann nur in reduziertem Ausmaß wieder aufnehmen. Männer orientieren sich auf die – für die Familie wichtige – Berufskarriere, während Frauen Zeit für Familie wählen, was in der Regel zum dauerhaften Abbruch ihrer beruflichen Karrieren führt. Zeitpolitik muss hier Alternativen ermöglichen.

III. Zeitsouveränität für Familien durch Geld- und Infrastrukturleistungen/Mehr Zeitsouveränität durch das Elterngeld

Das Elterngeld schafft Müttern und Vätern nach der Geburt einen Schonraum mit ihrem Kind und ist zu einer unverzichtbaren Unterstützung für junge Familien geworden. Es ist damit eine tragende Säule moderner Familienpolitik. Der Bericht verweist zu Recht darauf, dass das Elterngeld Müttern Anreize dafür setzt, lange Phasen der Erwerbsunterbrechung zu vermeiden und so die Rückkehr in das Erwerbsleben zu fördern. Das entspricht den Wünschen der Mehrzahl der Mütter und trägt dazu bei, dass sie ihr Erwerbspotenzial besser ausschöpfen können. Das Elterngeld stärkt die Einbeziehung von Vätern in die Familienarbeit und unterstützt damit eine von der Mehrzahl gewünschte moderne Aufgaben- und Rollenverteilung in der Familie. Die im Bericht aufgezeigte positive Entwicklung der Väterbeteiligung setzt sich weiterhin kontinuierlich fort: Aktuell liegt die Väterbeteiligung bereits bei 25,4 Prozent (Statistisches Bundesamt, Elterngeld für im 2. Quartal 2010 geborene Kinder). Das Elterngeld verbessert so die Möglichkeiten der partnerschaftlichen Kinderbetreuung.

Mehr Zeitsouveränität durch gute und flexible Bildung und Betreuung der Kinder bis ins Schulalter

Für die Bundesregierung ist der Ausbau der bedarfsgerechten Kinderbetreuung mit differenzierten Angeboten für Kinder unter drei Jahren in guter Qualität, zeitlich flexibel, bezahlbar und vielfältig ein vordringliches Ziel und eines der zentralen demografischen Erfordernisse. Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung von guter Qualität trägt entscheidend zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Familien bei. Sie ist wichtige Grundlage für verlässliche Zeitplanung und die Voraussetzung dafür, dass Eltern Familie und Beruf vereinbaren können.

Vor diesem Hintergrund betrachtet die Bundesregierung den bedarfsgerechten Betreuungsausbau zur Gewährleistung des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz ab August 2013 für Kinder vom vollendeten ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und bringt sich zur Unterstützung der Länder- und kommunalen Verantwortung bis 2013 mit vier

Milliarden Euro in die Finanzierung des Ausbaus ein. Mit den im Jahr 2007 zwischen Bund und Ländern vereinbarten 750 000 Betreuungsplätzen, die ab 2013 bundesweit zu Verfügung stehen sollen, kann die für den zweiten Zwischenbericht zur Evaluierung des Kinderförderungsgesetzes (zweiter KiföG-Bericht) in den Jahren 2009 und 2010 bei Eltern erhobene Platzbedarfsquote von bundesweit durchschnittlich 39 Prozent bis dahin nahezu abgedeckt werden. In der gegenwärtigen Ausbauphase mit einer zum 1. März 2011 erreichten Betreuungsquote von bundesweit rund 25 Prozent ist es nachvollziehbar, dass viele Eltern das derzeit vorhandene Betreuungsangebot insbesondere quantitativ als unzureichend empfinden. Zudem erreicht das immer noch mangelnde Platzangebot derzeit schwerpunktmäßig Kinder erwerbstätiger Eltern und damit überwiegend Kinder aus besser gebildeten und materiell gesicherten Familien. Um gerade auch Kinder aus benachteiligten Familien mit und ohne Migrationshintergrund zur Verbesserung ihrer Bildungschancen zu erreichen, sieht die Bundesregierung den Bedarf der konsequenten Fortführung des begonnenen Betreuungsausbaus.

Ein bedarfsgerechter Betreuungsausbau muss sich auf der Kenntnis der Bedarfe von Eltern und Kindern gründen, die ortsspezifisch zu erheben sind, um passgerechte Lösungen zu ermöglichen. Die Elternbefragung für den zweiten KiföG-Bericht macht deutlich, dass zeitflexible Betreuungslösungen letztlich Vorrang vor dem Vorhandensein von Ganztagsbetreuungsplätzen haben. Der Schwerpunkt des Betreuungszeitbedarfs liegt in der Altersgruppe U3 bei 15 bis 25 Stunden pro Woche (40 Prozent der Befragten). 24 Prozent der Eltern wünschen eine Betreuungszeit bis zu 35 und nur 11 Prozent eine Zeit von über 35 Wochenstunden. Insofern wird die Schlussfolgerung des Berichts, wonach eine echte Wahlmöglichkeit für Eltern bestehen würde, wenn Ganztagsbetreuungsplätze für alle Kinder dieser Altersgruppe vorhanden seien, nicht geteilt.

Gleichwohl sieht die Bundesregierung den Bedarf, Eltern die Möglichkeit einer Wahl bezogen auf das jeweils geeignetste Angebot für ihr Kind zu geben. Neben dem Platzausbau in Kindertageseinrichtungen unterstützt sie mit dem Aktionsprogramm Kindertagespflege (2009 bis 2014) die Schaffung von Strukturen in der Kindertagespflege sowie die Gewinnung und Qualifizierung von Tagespflegepersonen. Diese besondere familiennahe Betreuungsform ist eine Alternative, um sowohl den Bedürfnissen sehr kleiner Kinder, als auch den Elternwünschen nach Zeitflexibilität der Betreuungsangebote zu entsprechen.

Eltern brauchen die Gewissheit, dass ihre Kinder nicht nur betreut und versorgt, sondern insbesondere auch gut gebildet und erzogen werden. Bereits mit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz wurde der Förderauftrag in der Kindertagesbetreuung auf die Trias Erziehung, Bildung und Betreuung erweitert. Die Bundesregierung bestätigt die Aussagen des Familienberichts, dass gerade die Qualität früher Förderangebote eine Antwort auf die in einzelnen Studien beschriebenen nachteiligen Effekte von Kin-

derbetreuung insbesondere bei sehr jungen Kindern ist. Neben dem quantitativen Betreuungsausbau investiert die Bundesregierung daher in erheblichem Umfang auch in die Weiterentwicklung der Betreuungsqualität. Dazu gehören die Qualifizierung von Tagespflegepersonen im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege (2009 bis 2014), die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF, 2008 bis 2014), die Kampagne zur Fachkräftegewinnung „Profis für die Kitas“ (2011 bis 2013) und das Programm „Anschwung für Frühe Chancen“ (2011 bis 2014). Die Bundesregierung legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung der sprachpädagogischen Bildungsarbeit, insbesondere für Kinder unter drei Jahren. Im Rahmen des Programms „Offensive Frühe Chancen: Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ (2011 bis 2014) sollen bundesweit 4 000 Kitas in sozialen Brennpunkten bzw. mit einem hohen Anteil von Kindern mit Sprachförderbedarf mit und ohne Migrationshintergrund zu Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration ausgebaut und die Programmkenntnisse mit den Ländern in Form gemeinsamer Eckpunkte über qualitative Standards und fördernde Rahmenbedingungen formuliert werden.

In diesem Kontext unterstützt und begrüßt die Bundesregierung die Initiativen in den Ländern zur Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren sowie die dahingehende Empfehlung des Familienberichts, Kindertageseinrichtungen zu sozialraumspezifischen Familienservice- oder Mehrgenerationenzentren auszubauen. Ihre umfassenden, sozialräumlich vernetzten Angebote bieten erweiterte infrastrukturelle Rahmenbedingungen für die vielfältigen Unterstützungsbedarfe von Eltern und Kindern. Gerade für benachteiligte Familien und Familien aus bildungsfernen Milieus erleichtern sie deren Ansprache und Gewinnung für die Nutzung frühkindlicher Förderangebote zur Verbesserung der Bildungschancen ihrer Kinder. Die Bundesregierung wird deshalb die Möglichkeiten prüfen, innerhalb der „Offensive Frühe Chancen“ ein Modul „Familien-Kitas“ vorrangig in sozialen Brennpunkten zu entwickeln.

Die Bundesregierung stimmt mit der Sachverständigenkommission überein, dass eine bedarfsgerechte Versorgung mit Ganztagschulen, die Kindern Bildungs- und Entwicklungschancen auch in außerschulischen Bereichen bieten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, die Erwerbstätigkeit von Eltern, vor allem von Müttern, unterstützt und dass Bildung und Betreuung in Ganztagschulen positive Effekte für das Familienleben haben können. Dies belegen auch die aktuellen Ergebnisse der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen – StEG“ (2005 bis 2011). Ganztagschulbetreuung unterstützt danach sowohl eine Ausweitung der bestehenden Erwerbstätigkeit als auch die (Wieder-)Aufnahme von Erwerbstätigkeit. Insbesondere ressourcenärmere Familien fühlen sich durch Ganztagsangebote entlastet – mit positiven Wirkungen für das Familienklima.

Der Bericht hebt in diesem Zusammenhang zu Recht den dynamischen Ausbau der Ganztagsgrundschulen hervor.

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss auch mit dem Schuleintritt der Kinder möglich bleiben, indem die Kontinuität der Kindertagesbetreuung beim Übergang in die Schule gewährleistet wird. Halbtagschulen stellen Eltern vor große zeitliche Probleme, denn oftmals besteht eine Betreuungslücke am Nachmittag. Die Nutzung von Ganztagsangeboten hängt deutlich mit dem Erwerbsstatus zusammen. Die verlässliche und qualitativ hochwertige Bildung und Betreuung für Schulkinder in Form einer schulischen Mittagsversorgung sowie qualitativ hochwertiger außerunterrichtlicher und außerschulischer Bildungsangebote ist daher eine wesentliche Aufgabe. Die Bundesregierung stimmt mit der Sachverständigenkommission überein, dass der Ausbau von Ganztagschulen mit bedarfsgerechten Betreuungsplätzen und hochwertigen Bildungsangeboten durch Vernetzung mit der lokalen Infrastruktur Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und deren Zeitsouveränität erhöhen kann. Die erheblichen regionalen Unterschiede im Ausbaustand, insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland, müssen schrittweise überwunden werden.

Bund und Länder haben in den letzten Jahren den Ausbau schulischer Ganztagsangebote erheblich verstärkt. Im Rahmen des Investitionsprogramms „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) wurden über 8 000 Ganztagschulen gefördert. Die Länder haben mit eigenen Landesprogrammen den quantitativen und qualitativen Ausbau von Ganztagschulen in den Mittelpunkt ihrer Bildungspolitik gerückt und sich dabei ehrgeizige Ziele für die nächsten Jahre gesetzt. Mittlerweile stellt bundesweit bereits knapp die Hälfte aller allgemeinbildenden Schulen im Primarbereich und im Sekundarbereich I Ganztagsangebote zur Verfügung. Der Ausbau schreitet weiter voran.

Entscheidend für die Wirkungen der außerunterrichtlichen Bildungsangebote ist ihre Qualität, dies ist durch die Forschung vielfach belegt. Bund und Länder unterstützen die Qualitätsentwicklung von Ganztagschulen durch die Förderung des Programms „Ideen für mehr! Ganztägig lernen“ der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung mit regionalen Serviceagenturen in den Ländern sowie durch begleitende Forschung.

Eine hochwertige ganztägige Bildung und Betreuung auch für Schulkinder und -jugendliche entspricht nicht nur dem Wunsch der meisten Eltern, sondern hat nachweislich volkswirtschaftliche Effekte. Nach Schätzungen des Instituts Zukunft der Arbeit (IZA, 2011) kann eine ausreichende Nachmittagsbetreuung von Schulkindern dazu führen, dass bis zu fast einer halben Million Mütter, die zuvor keine bzw. keine passende Kinderbetreuung hatten, eine Erwerbstätigkeit aufnehmen könnten. Gleichzeitig könnten bis zu fast einer Million Mütter ihre Arbeitszeit ausweiten. Diese Erhöhung des Arbeitsangebots folgt den Arbeitszeitwünschen der Mütter und kann dem drohenden Fachkräftemangel entgegen wirken. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen würde darüber hinaus helfen, den Gender Pension Gap, das heißt die geschlechterspezifische Lücke bei den eigenen Alterssicherungseinkommen, zu

verringern und bessere Alterseinkommensperspektiven für Frauen zu schaffen. Dass bessere Betreuungsangebote Fachkräfte sichern helfen, macht auch der „Grundschulcheck 2011“ der DIHK deutlich. Das Interesse der Wirtschaft an Fachkräften führt dazu, dass die verlässliche und qualitativ hochwertige Nachmittagsbetreuung von Schulkindern in den Fokus rückt.

Ferienzeiten verschärfen die Vereinbarkeitsprobleme während der Schulferien für viele Wochen. Die Bundesregierung sieht wie die Sachverständigenkommission in der wachsenden Zahl und Angebotsvielfalt von Ferienbetreuungsangeboten, u. a. im Rahmen von Ganztagschulen, eine positive Entwicklung. Der Ausbau von Ganztagschulen muss von weiteren verlässlichen Betreuungsangeboten flankiert werden. Neben der Verbesserung der Ferienbetreuung sind es vor allem Randzeiten vor und nach den regulären Schulzeiten sowie die Betreuung in Notfällen, da diese in der Regel nicht von den Betreuungszeiten einer Ganztagschule erfasst sind. Insbesondere die Randzeitenbetreuung verbessert die Erwerbsmöglichkeiten und erhöht die Zeitsouveränität jener Eltern, die im Schichtdienst oder im Dienstleistungsbe- reich mit langen Öffnungszeiten arbeiten.

Die Bundesregierung hat diese Problemstellung Mitte 2010 im Rahmen ihrer Strategie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern mit Schulkindern thematisiert und Anfang 2011 mit Lokalen Bündnissen für Familie die Entwicklungspartnerschaft „Unterstützungsnetzwerke für Eltern mit Schulkindern“ initiiert. Den großen Handlungsbedarf verdeutlicht, dass sich bereits mehr als 120 Lokale Bündnisse für Familie in dieser Entwicklungspartnerschaft beteiligen. In den Lokalen Bündnissen kooperieren alle relevanten lokalen Akteure. Dazu zählen neben den Schulen, Kommunen und Trägern von Betreuungsangeboten auch Akteure wie z. B. Jobcenter und Unternehmen. In dieser Entwicklungspartnerschaft werden Strategien und Lösungsansätze für den Auf- und Ausbau von zeitlich und räumlich durchgängigen Betreuungsketten für eine verlässliche und qualitätsvolle Tagesbetreuung für Schulkinder erarbeitet. Das hier entstandene Handlungs- und Lösungswissen, ergänzt um konkrete Projektansätze wird in einem Handbuch einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt und die Verbreitung an möglichst vielen Standorten der Lokalen Bündnisse unterstützt.

Darüber hinaus bieten die vom Bund im Rahmen des gleichnamigen Aktionsprogramms geförderten Mehrgenerationenhäuser ein breites Spektrum verlässlicher und flexibler Kinderbetreuungsangebote, durch die insbesondere im Bereich der Notfall- und Randzeitenbetreuung gute Entlastungseffekte für Familien erzielt werden können.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission, dass es neuer Formen der Planung, Steuerung und Abstimmung bedarf, um die Bedürfnisse von Familien identifizieren und bedarfsgerechte Betreuung sowie hochwertige Bildungsangebote vor Ort anbieten zu können. Kommunale Knotenpunkte, wie zum Beispiel Mehrgenerationenhäuser, die ein breites Angebot

vorhalten, können zur zeitlichen Entlastung von Familien ebenso beitragen wie – u. a. an Ganztagschulen angeschlossene – Angebote zur Ferienbetreuung. Dabei ist die Kooperation der Bildungseinrichtungen mit den Eltern und Familien zu intensivieren. Die Erkenntnisse aus der Entwicklungspartnerschaft mit den Lokalen Bündnissen belegen: Den sehr unterschiedlichen Zeit- und Koordinierungsbedarfen der Familien wird vorrangig ein vielfältiges, aufeinander abgestimmtes und verlässliches Angebot gerecht, das auch durch das Zusammenwirken verschiedener Akteure erreicht werden kann. Die Bundesregierung wird diese Entwicklungspartnerschaft fortsetzen und den Schwerpunkt sowohl auf die Einbindung der wesentlichen Taktgeber wie auch die Analyse der Koordinierung und Abstimmung an den Schnittstellen der Angebote und Taktgeber legen.

Kinder und Jugendliche benötigen aber auch Zeitkontingente zur freien Verfügung. Dies ist für die Entwicklung ihrer Persönlichkeit und der Herausbildung einer eigenen Identität notwendig. Im Rahmen von Ganztagschulen benötigen sie daher – nach Alter und Geschlecht unterschiedliche – informelle Kommunikations- und Rückzugsräume. Darauf verweisen unter anderen die vom BMBF geförderten Begleitforschungen zum Thema „Familie, Peers und Ganztagschule“ und die „Studie zu Bewegung, Spiel und Sport in der Ganztagschule – StUBSS“. Nach den bisherigen Erkenntnissen der Ganztagschulforschung wirken sich Ganztagsangebote nicht negativ auf die Teilnahme von Kindern und Jugendlichen an außerschulischen Bildungsangeboten wie Sportvereinen und Musikschulen aus. Die Wirkungen der möglichen Einschränkung frei verfügbarer Zeit am Nachmittag – z. B. durch den Besuch von Ganztagsangeboten oder durch die Einführung von G8 – soll dennoch zukünftig weiter beobachtet werden.

Familienunterstützende haushaltsnahe Dienstleistungen

Die Bundesregierung stimmt mit der Sachverständigenkommission in der Bewertung familienunterstützender haushaltsnaher Dienstleistungen für mehr Zeitsouveränität von Familien durch Umverteilung von Aufgaben überein. Hintergrund für die Nachfrage nach familienunterstützenden haushaltsnahen Dienstleistungen ist der Wunsch nach Zeitgewinn und Entlastung im familiären Alltag, sowohl bei jungen Familien mit Kindern als auch bei Familien mit älteren, hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen. International vergleichende Analysen belegen zudem, dass die Inanspruchnahme solcher Dienstleistungen vor allem zur Entlastung der Mütter beiträgt, die die Hauptlast nicht nur bei Fürsorgeaufgaben, sondern auch bei der Hausarbeit tragen, und zu einer geschlechtergerechteren Arbeitsteilung in der Familie beitragen kann. Die Bundesregierung unterstreicht die Notwendigkeit, haushaltsnahe Dienstleistungen für Familien zu stärken und legale Dienstleistungen von illegaler Beschäftigung in Privathaushalten abzugrenzen.

Die Bundesregierung erarbeitet derzeit ein Konzept für Verbesserungen bei der Inanspruchnahme haushaltsnaher

familienunterstützender Dienstleistungen, das sowohl die Angebots- wie die Nachfrageseite in den Blick nimmt. Optimierungsbedarf besteht nicht nur bei der Ausgestaltung der staatlichen Förderung. Ebenso müssen Markttransparenz gesteigert sowie der Zugang zu haushaltsnahen Dienstleistungen vereinfacht werden. Um die Inanspruchnahme zu erleichtern, sollte vor allem die Transparenz der Angebote familienunterstützender Dienstleistungen erhöht werden sowie Vorbehalte und Barrieren durch Überzeugungsarbeit und Information – wie der Bericht zutreffend festhält – überwunden werden. Ein möglicher Lösungsansatz könnte sein, diese Aufgaben überörtlich einer deutschlandweiten Servicestelle im Bereich haushaltsnaher und familienunterstützender Dienstleistungen zu übertragen. Durch die Zentralisierung auf einen Ansprechpartner für übergeordnete Aufgaben soll damit – bei Inanspruchnahme bestehender Verwaltungsstrukturen unter Wahrung von Kostenneutralität – der Service für alle Beteiligten erheblich verbessert werden. Auf der örtlichen Ebene sind Mehrgenerationenhäuser, vergleichbare Einrichtungen oder auch z. B. im Land angesiedelte Anlaufstellen der Pflegeberatung sowie ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen wichtige Bausteine der Dienstleistungsinfrastruktur. Sie können vor Ort für die nötige Transparenz sorgen und so Angebote und Nachfrage näher zusammenbringen. Es ist davon auszugehen, dass der Bedarf an Arbeitskräften in diesem Bereich in Zukunft steigen wird. Ein Schlüssel dafür, diesem Arbeitskräftebedarf zu begegnen, liegt in einer entsprechenden Qualifizierung von Arbeitskräften.

Der Bericht misst in diesem Zusammenhang der steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten eine besondere Bedeutung bei. Die Bundesregierung geht wie die Kommission von einer zusätzlichen positiven finanziellen Anreizwirkung auf Mütter zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aus. Kinderbetreuungskosten konnten seit 2006 bis einschließlich 2011 wie Betriebsausgaben oder Werbungskosten oder als Sonderausgaben in Höhe von 2/3 der Aufwendungen, höchstens 4 000 Euro je Kind und Kalenderjahr vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden (§ 9c des Einkommensteuergesetzes – EStG). Seit 2012 werden Kinderbetreuungskosten im selben Umfang, aber unabhängig von der Berufstätigkeit der Eltern einheitlich als Sonderausgaben berücksichtigt (§ 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG in der Fassung des Steuervereinfachungsgesetzes 2011). Die Einführung einer zentralen Abzugsnorm für Kinderbetreuungskosten unabhängig vom Entstehungszusammenhang entlastet nunmehr auch Eltern, die Kinderbetreuungskosten bisher steuerlich überhaupt nicht geltend machen konnten, und birgt darüber hinaus ein großes Potenzial zur Rechtsvereinfachung und zum Bürokratieabbau. Damit ergänzt der zusätzliche Abzug von Kinderbetreuungskosten den einheitlichen steuerlichen Freibetrag in Höhe von 2 160 Euro (im Jahr 2009) bzw. 2 640 Euro (ab 2010), der den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf bei allen Eltern lediglich pauschal berücksichtigt. Die Bundesregierung prüft im Rahmen der Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen, welche Maßnahmen sich darüber hinaus anbieten, um die Ziele einer

frühen und guten Förderung der Kinder, einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Umsetzung der Erwerbswünsche von Müttern noch wirksamer erreichen zu können.

IV. Zeitsouveränität in der Arbeitswelt: mehr Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Bundesregierung teilt die Feststellung der Kommission, dass die Erwerbsarbeit der wichtigste externe Taktgeber für die Zeitgestaltung von Familien ist, und es daher von besonderer Bedeutung für ein gelingendes Familienleben ist, Arbeitszeit und Familienzeit gemäß den Wünschen von Müttern und Vätern miteinander in Einklang zu bringen. Insofern begrüßt die Bundesregierung die Anregungen des Berichts an die Sozialpartner, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienverantwortung mehr Arbeitszeitsouveränität einzuräumen und eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu schaffen. Berufstätige Eltern bzw. Eltern mit Erwerbswunsch brauchen flexible Arbeitszeiten, Kontakthalte- und Weiterbildungsprogramme während der Elternzeit, Hilfen beim Wiedereinstieg sowie alternative Karrierepfade, damit beide Geschlechter qualifizierte Beschäftigungen auf allen Hierarchieebenen ausüben können, die auch mit Familienpflichten vereinbar sind. So können tatsächliche Wahlmöglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Lebenslaufs geschaffen und gesichert werden. Hilfen für den Wiedereinstieg sollen insbesondere auch solchen Eltern gewährt werden, deren familienbedingte Erwerbsunterbrechung länger als drei Jahre gedauert hat. Im Falle von besonderen Unterstützungsbedarfen hilft das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ bei der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit (www.perspektive-wiedereinstieg.de).

Die Bundesregierung sieht sich durch die Analyse der Sachverständigenkommission bei ihren Aktivitäten für eine familienfreundliche Arbeitswelt bestärkt. Im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich die Bundesregierung seit Jahren gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für eine familienbewusste Personalpolitik in den Unternehmen ein. Zum Unternehmensprogramm gehört das gleichnamige Unternehmensnetzwerk beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag, das mittlerweile auf knapp 4 000 Mitglieder angewachsen ist. Das Unternehmensnetzwerk hat sich als zentrale Plattform für Arbeitgeber und Multiplikatoren etabliert, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Zudem fördert die Bundesregierung seit 2004 das audit berufundfamilie, eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, als Qualitätssiegel für eine familienfreundliche Personalpolitik. Nur mit flexiblen Arbeitszeiten, die die familiäre Verantwortung von Männern und Frauen berücksichtigen und mit betrieblichen Interessen ausbalancieren, kann es angesichts des demografischen Wandels und des drohenden Fachkräftemangels gelingen, insbesondere mehr qualifizierte Mütter in den Arbeitsmarkt zu integrieren und gleichzeitig verlässliche Zeit für Familien zu ermöglichen.

Die Feststellung des Berichts, nach der die gewünschte und die tatsächliche Teilhabe am Arbeitsmarkt von Eltern oft auseinanderklaffen, deckt sich mit den Erkenntnissen der Bundesregierung. Da teilzeitbeschäftigte Mütter tendenziell etwas mehr und vollzeitbeschäftigte Väter tendenziell etwas weniger arbeiten wollen, besteht insgesamt ein hoher Bedarf an vollzeitnahen Arbeitsplätzen zwischen 25 und 35 Wochenstunden. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung das Unternehmensprogramm im Oktober 2010 durch die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ erweitert. Damit werden Arbeitgeber motiviert und dabei unterstützt, mehr flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, die Mütter mehr Karrierechancen und Vätern mehr Familienzeit ermöglichen. Vollzeitnahe Teilzeitmodelle spielen dabei eine herausragende Rolle. Sie dienen einer besseren finanziellen Absicherung und wirken Altersarmut entgegen. Aber auch die Vereinbarkeit von Führungsaufgaben und Familienverantwortung wird dadurch gefördert.

Mit der Unterzeichnung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ anlässlich des Spitzengesprächs „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ mit der Bundeskanzlerin und hochrangigen Wirtschaftsvertreterinnen und Vertretern am 8. Februar 2011 haben sich Politik und Wirtschaft zu einem gemeinsamen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten verpflichtet. Im Zuge der Umsetzung der Charta führt die Bundesregierung themen- und branchenspezifische „Dialogkreise Arbeitszeitkultur“ durch, bei denen mit ausgewählten Unternehmen praxistaugliche Lösungskonzepte für eine moderne Arbeitszeitgestaltung erarbeitet werden. Die Ergebnisse fließen im Februar 2012 in eine Zwischenbilanz ein und werden im Rahmen von Handlungsempfehlungen anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt. Eine Schlussbilanz der Aktivitäten wird gemeinsam mit den Partnern aus Wirtschaft und Gewerkschaften im Frühjahr 2013 gezogen. Die Bundesregierung wird die Förderung familienbewusster Arbeitszeiten weiterhin intensiv betreiben und diesen Schwerpunkt der Kooperation mit den Sozialpartnern im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ weiter ausbauen.

Die Auffassung, dass die Sozialpartner eine besondere Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen tragen, wird von der Bundesregierung ausdrücklich geteilt. In der Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebsparteien und die Arbeitsvertragsparteien liegen große Potenziale, die es noch stärker auszugestalten gilt. Ihnen obliegt es, flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen, die sowohl die Interessen der Betriebe als auch der Beschäftigten angemessen berücksichtigen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen aus unterschiedlichen Branchen enthalten mittlerweile Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Berufstätigkeit fördern. Die Bundesregierung begrüßt diese Entwicklung nachdrücklich. Werden die Spielräume intelligent genutzt, entsteht eine echte Win-win-Situation für Beschäftigte und Arbeitgeber. Im partnerschaftlichen Zusammenspiel können flexible Lö-

sungen gefunden werden, die über die Interessen der Arbeitgeber hinaus auch das Bedürfnis der Beschäftigten nach Verlässlichkeit und Planbarkeit im Blick behalten. Bedingungen wie Unternehmensgröße, Beschäftigtenstruktur, branchen- und regionsspezifische Besonderheiten können so individuell berücksichtigt werden. Die Sozialpartner sind daher wichtige Partner für die Bundesregierung bei der Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt. Die Bundesregierung setzt auch in Zukunft auf die bewährten Kooperationen, um alle Beteiligten weiter für den Nutzen einer familienfreundlichen Arbeitszeit zu sensibilisieren und zu befähigen, bedarfsgerechte und zielgenaue Lösungen zu entwickeln.

Im Bericht wird darauf hingewiesen, dass der Gesetzgeber in jüngerer Vergangenheit bereits rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen hat, die familiäre Belange gezielt berücksichtigen. Die Kommission stellt jedoch auch fest, dass insbesondere die „strukturelle Blindheit“ des Arbeitsrechts gegenüber der Familie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert. Diese Auffassung teilt die Bundesregierung nicht. Der nationale und europäische Gesetzgeber hat kontinuierlich zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften geschaffen, die explizit dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Darüber hinaus sichern weitere bedeutsame allgemeine arbeitsrechtliche Vorschriften (auch ohne den Begriff Familie ausdrücklich zu erwähnen) die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Schließlich müssen Arbeitgeber bei Ermessensentscheidungen, insbesondere zur Arbeitszeit, auch auf Familienpflichten besondere Rücksicht nehmen. Die Entscheidungspraxis der Arbeitsgerichte zeigt ebenso den hohen Stellenwert, der der Berücksichtigung von Familienpflichten im Arbeitsrecht zukommt.

Der Gesetzgeber hat somit rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und gleichzeitig die für das Arbeitsrecht maßgeblichen Grundsätze der Vertragsfreiheit und der Tarifautonomie wahren. Gleichwohl kann sich bei Änderung der Lebenswirklichkeit ein Anpassungsbedarf der rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben. Der Fokus der Bundesregierung liegt dabei auf der zielgenauen Weiterentwicklung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Die vorgeschlagenen konkreten Änderungen zur Erhöhung der Zeitsouveränität von Beschäftigten mit Familienpflichten in der Elternzeit werden daher eingehend geprüft.

Flexibilisierung der Elternzeit

Der Bericht hat verschiedene Vorschläge zur Flexibilisierung der Inanspruchnahme der Elternzeit nach §§ 15 ff. BEEG entwickelt, um die Zeitsouveränität von Eltern in der Arbeitswelt zu erhöhen.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Kommission, dass nicht nur das Elterngeld im ersten Lebensjahr des Kindes einen bedeutenden Beitrag zur Zeitsouveränität von Eltern leistet, sondern dass gerade auch die Elternzeit von bis zu drei Jahren den zeitlichen Handlungsspiel-

raum von Familien entscheidend erweitert. Die geltenden Regelungen zur Elternzeit ermöglichen es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, eine berufliche Auszeit zu nehmen, um sich der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder zu widmen oder auch in Teilzeit weiter zu arbeiten. Die Elternzeit eröffnet damit Eltern einen Gestaltungsspielraum, um Familie und Beruf besser nach ihren Wünschen vereinbaren zu können.

Eine der Empfehlungen der Kommission zur Flexibilisierung der Inanspruchnahme der Elternzeit zielt darauf ab, den Anspruch auf Übertragung von Elternzeit nach § 15 Absatz 2 Satz 4 BEEG flexibler zu gestalten. Nach der geltenden Regelung können Elternzeitberechtigte bis zu zwölf Monate ihrer dreijährigen Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres ihres Kindes übertragen. Der Gesetzgeber wollte es so Eltern ermöglichen, ihr Kind im ersten Schuljahr betreuen zu können.

Die Kommission weist richtigerweise darauf hin, dass sich in besonderen Fällen ein intensiver Betreuungsbedarf durch die Eltern auch zu einem späteren Zeitpunkt, etwa bei einem Wechsel auf eine weiterführende Schule, wenn zugleich eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit nicht in Betracht kommt, ergeben kann. Insbesondere mit Blick auf § 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG, wonach Kinderbetreuungskosten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahrs des Kindes steuerlich absetzbar sind, hält die Bundesregierung die Verlängerung des Anspruchszeitraums für prüfenswert. Die zeitliche Beschränkung völlig aufzuheben würde zu weiteren Bürokratielasten für die Arbeitgeber führen und wird derzeit gerade mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen als nicht angemessen betrachtet.

Den Vorschlag, es Eltern zu ermöglichen, künftig nicht nur 12 sondern bis zu 24 Monate der Elternzeit zu übertragen, wird die Bundesregierung prüfen. Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Kommission, dass eine solche Ausweitung den früheren Wiedereinstieg der Elternzeitberechtigten in das Erwerbsleben begünstigen und damit zu einer nachhaltigen Familienpolitik beitragen könnte.

Der Bericht schlägt ferner vor, den Berechtigtenkreis für die Großelternzeit auszuweiten. Großeltern haben bereits heute gemäß § 15 Absatz 1a BEEG unter engen Voraussetzungen einen Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung ihrer Enkelkinder. Die Bundesregierung hat diesen Anspruch im Jahr 2009 eingeführt, um insbesondere minderjährige und noch in Ausbildung befindliche Eltern zu unterstützen. Der Vorschlag der Kommission zur Weiterentwicklung der Großelternzeit steht in einer Linie mit den Maßnahmen der Bundesregierung zur Förderung des Engagements und zur Beteiligung von älteren Menschen. Die Bundesregierung wird die Vorschläge der Kommission prüfen, soweit sie im Einklang mit dem Ziel zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer stehen.

Bei der Prüfung der Umsetzung der vorgenannten Vorschläge sind nach Auffassung der Bundesregierung insbesondere die Auswirkungen auf sozialversicherungs-

rechtliche Vorschriften und Ansprüche sowie die möglicherweise für Arbeitgeber entstehenden Mehrbelastungen zu berücksichtigen und für Arbeitgeber entstehende Mehrbelastungen zu begrenzen.

Stärkung und Ausweitung des Anspruchs auf Teilzeit während der Elternzeit

Der Bericht enthält darüber hinaus Änderungsvorschläge zum Teilzeitanspruch während der Elternzeit gemäß § 15 Absatz 7 BEEG. Der Teilzeitanspruch während der Elternzeit ermöglicht es Eltern, bis zu 30 Wochenstunden während der Elternzeit erwerbstätig zu sein. So können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den ersten drei Jahren nach der Geburt ihres Kindes einen Freiraum für die Familie schaffen und gleichzeitig die Bindung an den Arbeitgeber aufrechterhalten sowie ihre berufliche Qualifikation auf dem aktuellen Stand halten und fortentwickeln. Durchsetzbar ist dieser Anspruch derzeit nur auf dem Klageweg. Die Sachverständigenkommission sieht hinsichtlich der Durchsetzbarkeit des Anspruchs auf Teilzeit während der Elternzeit Verbesserungsbedarf.

Außerdem regt die Kommission an, es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erleichtern, während der Elternzeit Fortbildungen wahrzunehmen, die den gemäß § 15 Absatz 4 Satz 1 zulässigen Zeitrahmen von 30 Wochenstunden überschreiten.

Diese Vorschläge zur Stärkung und Ausweitung des Teilzeitanspruchs und der Ausnahmen bei Fortbildungen während der Elternzeit werden von der Bundesregierung begrüßt. Sie können dazu beitragen, dass Eltern ihre Wünsche zur tatsächlichen Teilhabe am Arbeitsmarkt besser verwirklichen können. Bei der Prüfung dieser Änderungen sind Schnittstellen mit anderen Rechtsbereichen zu beachten.

Mehr Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch Pflegezeit und Familienpflegezeit

Bisher wurde das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hauptsächlich unter dem Aspekt der Kindererziehung diskutiert. Doch vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und des demografischen Wandels rückt zunehmend die Pflege hilfsbedürftiger Angehöriger ins Blickfeld der Vereinbarkeitsproblematik: Immer mehr Menschen werden immer älter. Mit zunehmendem Alter steigt jedoch das Risiko der Pflegebedürftigkeit, so dass 2050 voraussichtlich fast doppelt so viele Menschen dauerhaft auf Hilfe angewiesen sein werden wie heute.

Viele pflegebedürftige Menschen haben den Wunsch, durch vertraute Angehörige in gewohnter Umgebung gepflegt zu werden. Die Pflege eines kranken oder alten Menschen stellt eigene Anforderungen an die betreuenden Personen. Während z. B. Kinder im Laufe der Zeit immer selbstständiger werden, ist es bei Pflegebedürftigen in der Regel genau umgekehrt. Wer zugleich berufstätig ist und eine eigene Familie zu versorgen hat, gerät schnell an seine Grenzen. Die Doppel- und Dreifachbelastung bleibt auch im Beruf nicht ohne Folgen und kann dazu führen, dass die Betroffenen unkonzentriert, weni-

ger leistungsfähig und belastbar sind. Aus Sorge um den Arbeitsplatz und weil Pflege gemeinhin als Privatsache betrachtet wird, versuchen viele Beschäftigte, ihr Vereinbarkeitsproblem auf eigene Faust zu lösen, was den Druck verstärkt.

Bereits mit dem Pflegezeitgesetz (in Kraft getreten am 1. Juli 2008) wurden die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert. Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, kurze Zeit der Arbeit fern zu bleiben, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Zu einer längeren Pflege in häuslicher Umgebung können berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Personen durch eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von sechs Monaten den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit dem jeweiligen Pflegebedarf anpassen (Pflegezeit). Der Rechtsanspruch auf Pflegezeit verbunden mit dem Recht der Beschäftigten, nach Inanspruchnahme der Pflegezeit zu denselben Arbeitsbedingungen zurückzukehren, bewahrt Beschäftigte, die bereit sind, Angehörige zu pflegen und Verantwortung zu übernehmen, vor einem unfreiwilligen Berufsausstieg. Damit kann ein Beschäftigter ohne eigene berufliche Nachteile sowohl in einer akuten Pflegesituation als auch für eine längerfristige Phase die Pflege eines nahen Angehörigen sicherstellen.

Darüber hinaus wurde mit dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (in Kraft getreten zum 1. Januar 2012) zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen die Familienpflegezeit eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine auf höchstens 24 Monate befristete Teilzeit-Option mit einer staatlich geförderten Aufstockung des pflegebedingt verminderten Arbeitsentgelts. Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten während der Pflegephase einen Entgeltvorschuss gewähren, der die Hälfte der pflegebedingten Einkommenseinbuße ausgleicht, können sich mit einem zinslosen Bundesdarlehen refinanzieren. Der Vorschuss ist von den Beschäftigten im Anschluss an die Pflege zurückzuzahlen. Die Rückzahlung erfolgt durch Rückkehr zum früheren Beschäftigungsumfang bei zunächst weiterhin reduziertem Arbeitsentgelt. Mit diesem Instrument kann für Beschäftigte, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, das Risiko einer dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit oder gar eines gänzlichen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben deutlich reduziert werden.

V. Familie im Generationengefüge: Umverteilung von Zeit zwischen den Generationen

Die Bundesregierung ist wie die Sachverständigenkommission der Auffassung, dass Zeit für Familie auf dem Wege der Umverteilung von Zeit zwischen den Generationen gewonnen werden kann. In den Darlegungen zur Empfehlung der Kommission, die Möglichkeiten der Großelternzeit zu erweitern, wird die Nutzung der zeitlichen Potenziale der älteren Familienmitglieder für Familien und für die Gesellschaft hervorgehoben.

Freiwilliges Engagement der älteren Generation fördern

Darüber hinaus sieht die Bundesregierung im freiwilligen Engagement der älteren Menschen wichtige Potenziale zur Unterstützung von Familien in unterschiedlichen Lebenssituationen, ob bei der Betreuung der Kinder oder der Fürsorge für ältere, ggf. pflege- und hilfebedürftige Menschen, auch über den eigenen familiären Rahmen hinaus. Die Engagementquote älterer Menschen von 60 bis 69 Jahren lag 2009 bereits bei 37 Prozent, bei denen von 70 Jahren und älter bei 25 Prozent. Die Chancen der längeren Lebenserwartung werden genutzt, wenn noch mehr ältere Menschen ihr Erfahrungswissen in intergenerativen Projekten gezielt einbringen.

Mit dem – zum 1. Juli 2011 gestarteten – Bundesfreiwilligendienst wurde das freiwillige Engagement in Deutschland für ältere Menschen auf eine noch breitere Basis gestellt. Jeder Fünfte der über 35 000 Bundesfreiwilligen, die bislang den Dienst angetreten haben, gehört bereits zu dieser neuen Zielgruppe. Der Bundesfreiwilligendienst kann gemeinwohlorientiert im sozialen und ökologischen Bereich, aber auch in weiteren Bereichen wie beispielsweise Sport, Integration, Kultur und Bildung geleistet werden. Ältere haben hier die Möglichkeit, ihre reichhaltige berufliche und Lebenserfahrung an andere weiter zu geben und sich nach dem Berufsleben oder einer Familienphase mehr als 20 Stunden wöchentlich zu engagieren.

„Freiwilligendienste aller Generationen“ schaffen darüber hinaus einen weiteren geeigneten Rahmen, in klar definierten Aufgabenbereichen das freiwillige Engagement zur Stärkung der Daseinsvorsorge vor Ort voranzubringen und neue Zielgruppen dafür zu gewinnen. Vielfältige Einsatzfelder stehen vor Ort zur Verfügung: in Kindertagesstätten, Schulen, in den Bereichen Umweltschutz und Sport, zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung, zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, in der Arbeit mit älteren Menschen, im Bereich der Alltags- und Seniorenbegleitung oder bei der Nachbarschaftshilfe. Auch Unternehmen können durch die Anbindung an den Freiwilligendienst ihren Beschäftigten den Übergang in den Ruhestand erleichtern und ihre Ehemaligen zudem an das Unternehmen binden. Beispielgebend ist das Programm „Aktion zusammen wachsen“, in dessen Rahmen ältere Menschen Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund Erfahrungswissen und Zeit zur Verfügung stellen.

Ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung ist auch, die vielfältigen im Europäischen Jahr 2011 gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse auf dem Gebiet der Freiwilligentätigkeit in das Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012 überleiten und in die Umsetzung einbringen zu können. Daher wird im deutschen Arbeitsprogramm zum Europäischen Jahr 2012 ein Schwerpunkt auf die Förderung der Potenziale Älterer für die Zivilgesellschaft (gesellschaftliches Engagement und Teilhabe älterer Menschen) sowie die Stärkung der Solidarität zwischen den Generationen ge-

legt. Zur Umsetzung dieser Anliegen wird im Europäischen Jahr 2012 eine Reihe von Aktivitäten durchgeführt.

Mehrgenerationenhäuser als Koordinierungsplattformen

Die Bundesregierung sieht wie die Sachverständigenkommission einen Bedarf für kommunale Plattformen zur Förderung und Koordinierung zivilgesellschaftlichen Engagements. Ein Beispiel dafür sind – neben ggf. vor Ort angesiedelten Pflegeberatungsstellen – die von der Bundesregierung geförderten Mehrgenerationenhäuser (MGH). Im Januar 2012 startete deshalb das Aktionsprogramm „Mehrgenerationenhäuser II“. MGH übertragen sehr erfolgreich das Prinzip der früheren Großfamilie in die moderne Gesellschaft: Das selbstverständliche Geben und Nehmen zwischen Menschen verschiedenen Alters wird in den Mehrgenerationenhäusern aktiviert, Jung und Alt begegnen sich – über familiäre Grenzen hinweg – in einem öffentlichen Raum in ihrer Nachbarschaft und profitieren von ihren unterschiedlichen Kompetenzen, Erfahrungen und Interessen. Mit dem Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser ist flächendeckend in Deutschland eine soziale Infrastruktur entstanden, die vor Ort einen nachhaltigen Beitrag zum Zusammenhalt in der Gesellschaft leistet, gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten für und zwischen allen Altersgruppen eröffnet, die Eigenverantwortung der Menschen für ihr direktes Umfeld stärkt und zum Freiwilligen Engagement motiviert. Gleichzeitig unterstützen die Häuser durch ihre vielfältigen Angebote im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf die Zeitsouveränität von Familien.

Ende 2011 waren mehr als 20 000 freiwillig Engagierte in den Mehrgenerationenhäusern aktiv. Auch künftig wird ein Hauptaugenmerk auf der Aktivierung „jüngerer“ Älterer liegen: Menschen der Generation 50 oder 60 Plus, die in Mehrgenerationenhäusern eine Heimat für ihr Engagement finden wollen. Alle Mehrgenerationenhäuser können Engagierte aus dem Bundesfreiwilligendienst beschäftigen. Das trifft auch auf die örtlich vorhandenen Pflegeeinrichtungen zu.

Langfristiges Ziel ist es, die Mehrgenerationenhäuser in der jeweiligen Region zu zentralen Anlaufstellen für Freiwilliges Engagement von Menschen aller Altersgruppen weiterzuentwickeln. Wer sich künftig zivilgesellschaftlich einbringen möchte, kann in den Mehrgenerationenhäusern oder durch ihre Kooperationspartner beraten, unterstützt, vermittelt oder qualifiziert werden.

In Folge des demografischen Wandels benötigen immer mehr ältere Menschen Hilfe und Pflege. Dieses wird, wie die Kommission zutreffend hervorhebt, in der überwiegenden Zahl der Fälle von Familienangehörigen im Wohn- und Lebensumfeld Betroffener mit bemerkenswertem Einsatz geleistet.

Mit Beratungstelefonen und einem Service für Gehörlose und Hörgeschädigte bietet das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) allen Bürgerinnen und Bürgern eine kompetente und unabhängige Anlaufstelle für alle Fragen rund um das deutsche Gesundheitssystem. Das Bürgertelefon

bspw. zur Pflegeversicherung steht für Fragen rund um das Beitrags- und Leistungsrecht innerhalb der Pflegeversicherung zur Verfügung. Daneben gibt es Rufnummern zu Fragen zur Krankenversicherung sowie zur gesundheitlichen Prävention. Die Bürgertelefone vermitteln zusammengefasst gesetzliche Grundlagen, klären auf über mögliche gesetzliche Ansprüche, nehmen Anregungen auf oder vermitteln Adressen und Ansprechpartner. Daneben geben vor allem auch die Kranken- und Pflegekassen, denen eine allgemeine Aufklärungs- und Beratungspflicht zukommt, sowie die seit 2009 als Rechtsanspruch eingeführte individuelle Beratung durch Pflegeberater und Pflegeberaterinnen für von Pflegebedürftigkeit bedrohte oder bereits betroffene Menschen und ihre Angehörigen ausführliche Auskünfte und Hilfen, um die Situation bzw. den Pflegealltag zu bewältigen.

Das Servicetelefon „Wege zur Pflege“ des BMFSFJ (eingeführt seit dem 1. Dezember 2011) steht allen mit Pflege Befassten, vor allem aber Angehörigen mit vielen Informationen rund um die Themen Pflege und Wohnen zur Verfügung. So können Probleme schnell angegangen und insbesondere Angehörige zeitnah unterstützt werden. Das schließt die Anpassung an individuelle zeitliche Bedürfnisse der Pflegenden mit ein. Daher können über das begleitende Internetportal www.wege-zur-pflege.de die Informationen auch online eingesehen werden.

Bei der Pflege, Betreuung und Versorgung Älterer und Hochbetagter erhalten Familien auch durch Mehrgenerationenhäuser Unterstützung. Von niedrigschwelligen Angeboten bis hin zu pflegeergänzenden Hilfen erbringen oder vermitteln die Mehrgenerationenhäuser ergänzende Hilfen, Informations- und Beratungsangebote für pflegebedürftige und ihre betreuenden Angehörigen.

Wichtige Kooperationspartner der Mehrgenerationenhäuser in diesem Bereich sind z. B. die Deutsche Alzheimergesellschaft sowie die regionalen Alzheimergesellschaften, auf deren Erfahrungsschatz und Know-How die Häuser im Programm zurückgreifen.

Besonders viel Kraft und Zeit kosten Familien die Begleitung und Versorgung von Menschen mit Demenz. Dies wird durch die Sachverständigenkommission zu Recht herausgestellt. 1,2 Millionen Menschen sind nach heutigen Schätzungen an Demenz erkrankt, ihre Zahl wird deutlich zunehmen – verbunden mit einem entsprechenden Pflege- und Betreuungsbedarf. Für eine angemessene Pflege, Betreuung und Versorgung der Bürger und Bürgerinnen müssen daher dauerhaft tragfähige und generationengerechte Konzepte entwickelt und umgesetzt werden.

Die Bundesregierung will daher mit der anstehenden Reform durch das geplante Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG) zeitnah die zur Verfügung stehenden Mittel bündeln, um insbesondere die Versorgungssituation von demenziell erkrankten Menschen zu verbessern sowie die Situation der pflegenden Angehörigen zu stabilisieren und ehrenamtliches Engagement zu stärken.

In den vom Bundeskabinett Mitte November 2011 beschlossenen Eckpunkten zur Umsetzung des Koalitions-

vertrages für die Pflegereform sind u. a. verschiedene Leistungsverbesserungen vorgesehen. So sollen beispielsweise demenziell erkrankte Menschen kurzfristig verbesserte Leistungen erhalten, Betreuungsleistungen in den Sachleistungsanspruch aufgenommen und die Leistungen der Pflegeversicherung flexibler ausgestaltet werden. Neue Wohnformen sollen gefördert werden. Hierzu wird unter anderem ein zeitlich befristetes Initiativprogramm zur Förderung ambulanter Wohngruppen aufgelegt. Darüber hinaus sollen spezielle Maßnahmen und Angebote zur Entlastung von pflegenden Angehörigen und Familien beitragen. Die Kernelemente der Neuregelungen werden auch den Pflegekräften zu Gute kommen, weil sie mit zu einer Verbesserung der Attraktivität des Pflegeberufes beitragen. Zudem sollen Pflegekräfte und Angehörige möglichst viel Zeit für die Versorgung der Pflegebedürftigen haben, vorhandene Regelungen und auch die geplanten Neuregelungen werden deshalb streng auf ihr Entbürokratisierungspotenzial hin überprüft.

Die Bundesregierung hält an dem Ziel der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs fest. Die besonderen Bedürfnisse von an Demenz Erkrankten können mit der bisherigen verrichtungsbezogenen Beurteilung der Pflegebedürftigkeit nicht angemessen erfasst werden. Es ist auch aus Sicht der Bundesregierung ein Pflegebedürftigkeitsbegriff erforderlich, der ein neues Verständnis dazu widerspiegelt, wer als pflegebedürftig anzusehen ist und welchen Hilfebedarf insbesondere Demenzkranke haben. Vor Einführung des neuen Begriffs sind allerdings die noch zu klärenden umfassenden Umsetzungsfragen parallel zur anstehenden Pflegereform von einem Expertenbeirat zu bearbeiten. Demenzerkrankte und ihre Angehörigen sollen jedoch nicht so lange warten müssen, bis alle Vorbereitungen für die Umstellung auf einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff abgeschlossen sind. Sie werden daher ab dem 1. Januar 2013 in der häuslichen Umgebung schon vorher mehr und bessere Leistungen erhalten.

Gesetzliche Maßnahmen allein jedoch reichen nicht aus, wenn es um Lebensqualität in der Pflege und um Entlastung pflegender Angehöriger geht. Die Kommission empfiehlt, Hilfenetzwerke im Lebensumfeld betroffener Familien zu entwickeln und diese über zentrale kommunale Plattformen aufeinander abzustimmen und zu kommunizieren: Hilfeangebote im vertrauten Lebensumfeld, die unaufdringlich und selbstverständlich dazu beitragen, dass Menschen auch mit Demenz so lange wie möglich zu Hause leben können.

Ein Beispiel ist das „Wissens- und Hilfenetzwerk Demenz“, in dem zentrale Maßnahmen des BMFSFJ gebündelt sind. Sie tragen bereits dazu bei, den Lebensalltag Betroffener zu erleichtern: Der Wegweiser Demenz (www.wegweiser-demenz.de) bietet umfassende Informationen, die auch für Laien verständlich sind, Unterstützung bei der Suche nach passenden Beratungs-, Betreuungs- und Hilfeangeboten vor Ort und von Expertinnen und Experten moderierte Ratgeberforen, die zum Austausch und zur Vernetzung von Demenzkranken, Angehörigen, Fachleuten sowie ehrenamtlich Engagierten einladen.

Auch die MGH bauen Hilfsangebote für an Demenz erkrankte Menschen sowie einschlägige Beratungsangebote für Angehörige kontinuierlich auf und aus. Die Etablierung von Beratungsangeboten für ältere Menschen, Pflegebedürftige und Demenzkranke und ihren Angehörigen ist deshalb ein Schwerpunkt des Aktionsprogrammes „Mehrgenerationenhäuser II“. MGH binden für diese Aufgaben freiwillig Engagierte ein, deren Arbeit eine Entlastung der betreuenden Angehörigen und der professionellen Kräfte ist. Seit Juli 2009 wird im Rahmen des Aktionsprogramms Mehrgenerationenhäuser ein Kooperationsprojekt zwischen Alzheimer Gesellschaft und zunächst zehn Mehrgenerationenhäusern unterstützt, die demenzspezifische Begegnungs- und Hilfeangebote bereitstellen wollen. Ziel ist der Einbezug von 50 Häusern und eine Handreichung, die von allen MGH genutzt werden kann. In einem nächsten Schritt sollen im Lebensumfeld Betroffener „Allianzen für Menschen mit Demenz“ entstehen, lokale Hilfenetzwerke, in die alle gesellschaftlichen Sektoren eingebunden werden. So werden gezielt zukunftsweisende Angebotsstrukturen vor Ort im Sinne der „Caring Community“ entwickelt.

VI. Lokale Familienzeitpolitik – Synchronisation lokaler Taktgeber

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission, dass Familienzeitpolitik in ganz erheblichem Maße vor Ort in den Kommunen gestaltet werden muss, denn viele Zeitkonflikte von Familien ergeben sich aus einer ungenügenden Synchronisation der verschiedenen lokalen Taktgeber, in die Familien und ihre Mitglieder in unterschiedlicher Weise eingebunden sind. Die Zeitsouveränität von Familien wird eingeschränkt, weil unterschiedliche Zeitstrukturen nicht aufeinander abgestimmt sind, wie sich das am Beispiel der Arbeitszeiten und der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen am offensichtlichsten darstellt.

Die Sachverständigenkommission verdeutlicht zu Recht die Vielschichtigkeit lokaler Familienzeitpolitik und der Herausforderungen, die sich daraus für die unterschiedlichen lokalen Akteure ergeben. Die Empfehlung der Kommission, „familienzeitpolitische Austauschplattformen“ einzurichten, hält die Bundesregierung für einen interessanten Ansatzpunkt, um eine bessere Zeitsynchronisation auf lokaler Ebene auf der Grundlage der systematisch erfassten Bedarfe von Familien sowie der relevanten Taktgeber umzusetzen. Der Bericht bestätigt an dieser Stelle die Politik der Bundesregierung, die mit der Initiative der Lokalen Bündnisse für Familie zur Entwicklung starker und wirksamer Kooperationen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt. Lokale Bündnisse bringen in unterschiedlichen Projekten die entscheidenden lokalen Akteure an einen Tisch und orientieren sich bei der Konzeptgestaltung eng an den Bedarfen der Familien vor Ort. Sie sind erfolgreiche Kooperationen für konkrete Projekte eingegangen und haben vielfältige Erfahrungen in der Vernetzung und Steuerung von zentralen Akteuren der kommunalen Ebene. Passende Lösungen für Eltern, Kinder und Unternehmen, die Zeitabläufe im Familienalltag in einen gemeinsamen Takt bringen, werden beispiels-

weise im Rahmen der bereits beschriebenen Entwicklungspartnerschaft „Unterstützungsnetzwerke für Eltern mit Schulkindern“ entwickelt.

Initiativen im Umfeld lokaler Bündnisaktivitäten wie „Zeiten in der Stadt“ oder das Lokale Bündnis Hanau, das unter dem Titel „Hanau – zeitbewusste Stadt“ vielfältige zeitpolitische Projekte umsetzt, sind bereits gute Beispiele für zeitpolitische Planungs- und Vernetzungsaktivitäten. Die Bundesregierung sieht deshalb in der vom BMFSFJ geförderten Initiative Lokale Bündnisse für Familie eine geeignete und bereits etablierte Plattform für Kooperationen, Familienzeitpolitik auf kommunaler Ebene erfolgreich zu befördern. Dafür sprechen auch vielfältige andere Aktivitäten der Lokalen Bündnisse wie Kooperationen mit Unternehmen, Jobcentern und weiteren Akteuren zur Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten in Randzeiten, in den Ferien oder in Notfällen. Mit der Einrichtung von Familienbüros und Anlaufstellen helfen Lokale Bündnisse, Zeit zu sparen, indem sie Informationen und Beratung für Familien bündeln, Transparenz über Angebote für Familien schaffen und Eltern bei der Suche nach zeitlich lückenlos ineinandergreifenden Betreuungsangeboten beraten. Die im Bericht besonders herausgehobenen Familienzentren und Mehrgenerationenhäuser als lokale Anbieter von Unterstützungsangeboten für Familien sind oft in die Projekte einbezogen oder selbst Akteure der Bündnisse. Bündnisse stoßen darüber hinaus Veränderungen im „Takt“ des öffentlichen Nahverkehrs an oder organisieren Transportlösungen, um Wartezeiten zu reduzieren, Angebote miteinander zu verbinden und die Mobilität von Familien zu erhöhen.

Der thematische Zuschnitt der Entwicklungspartnerschaften „Vereinbarkeit für Alleinerziehende“ und „Unterstützungsnetzwerke für Eltern mit Schulkindern“ und die insbesondere in den letzten Jahren hinzugewonnenen Partner aus Unternehmen, Jobcentern und Agenturen für Arbeit haben in den Lokalen Bündnissen zudem eine vertiefte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Zeitsystemen im Leben von Familien angestoßen. Die Bundesregierung beabsichtigt, das Potenzial der Initiative für die lokale Familienzeitpolitik zu stärken.

Das vom BMBF geförderte Begleitprogramm „Ideen für mehr! Ganztägig lernen“ der Deutschen Kinder und Jugendstiftung unterstützt über die Qualitätsentwicklung hinaus auch die lokale Einbindung von Ganztagschulen durch die regionalen Serviceagenturen „Ganztägig lernen“ in den Ländern.

VII. Zeitkompetenzen von Familien

Die Bundesregierung teilt das Anliegen der Sachverständigenkommission, dass alle Menschen ihre Zeit selbstverantwortlich so strukturieren können, dass sie ihre Handlungsziele und Präferenzen möglichst gut verwirklichen können. Dies ist erforderlich in einer Gesellschaft, die an den Einzelnen bzw. die Einzelne tagtäglich eine Fülle an Herausforderungen bezüglich der individuellen zeitlichen Organisation stellt und in Familien darüber hinaus die Koordination gemeinsamer Zeit erfordert.

Zeitkompetenz stellt sich für die Bundesregierung als ein Forschungsfeld dar, das einer Vertiefung und der Zusammenarbeit zahlreicher Akteure bedarf.

Zeitkompetenz – eine Definition des Begriffes findet sich im Bericht nicht – kann zunächst als Fähigkeit verstanden werden, den Alltag so zu strukturieren, dass die frei verfügbare Zeit mit den zu bewältigenden Aufgaben und den individuellen Wünschen in Übereinstimmung gebracht werden kann. Ein Ziel kann hier sein, eine möglichst hohe Lebenszufriedenheit zu erreichen und Stressbelastungen oder ungewollte Ineffizienzen zu vermeiden. Zeitkompetenz auszubilden heißt auch, die Grenzen eigener Gestaltungsfähigkeit zu erkennen, um sich nicht selbst zu überfordern. Menschen verfügen über ein individuell höchst unterschiedliches Vermögen, souverän mit Zeit umgehen zu können und sich darüber als selbstkompetent in Bezug auf ihre Zeitverwendung zu erleben. Davon sind auch die Kompetenzen von Familien beeinflusst. Zusätzlich können sich Stressoren im Familienalltag wie z. B. finanzielle Engpässe, Partnerschaftskonflikte, Unsicherheiten in der Erziehung und in der Haushaltsführung oder auch Brüche in der Erwerbsbiografie negativ auf die Zeitverwendung in der Familie auswirken.

Ein kompetenter Umgang mit der Ressource Zeit entwickelt sich meist erst im Lebensverlauf und wird je nach Lebensphase oft unterschiedlich bewertet. So erfahren Eltern in der Familiengründungsphase, dass neue Kompetenzen in Bezug auf die Abstimmung der Lebensbereiche Erwerbstätigkeit und Fürsorge erforderlich sind, die sich auf ihre Zeitverwendung auswirken. Bei Familien mit mehreren und älteren Kindern sind dagegen stärker Fähigkeiten gefordert, verschiedene Anforderungen der Familienmitglieder in Übereinstimmung zu bringen und beispielsweise Familienzeiten als gemeinsame Zeit aller Familienmitglieder zu organisieren.

Die Bundesregierung stimmt mit der Sachverständigenkommission überein, dass die Entwicklung von Zeitkompetenz hauptsächlich in der Familie erfolgt, aber auch in klassischen Bildungsinstitutionen wie Schule und Erwachsenenbildung erlebt wird. Die Einteilung und Verwendung von Zeit auf bestimmte Tätigkeiten erleben und erlernen Kinder von klein auf durch das Vorleben und die Alltagsorganisation in der Familie. Die eigene Gestaltung von Zeit wird maßgeblich von den Eltern und deren Lebensgewohnheiten beeinflusst. Sie bringen ihren Kindern bei, wie sich Alltag organisieren lässt. Zu der zeitlichen Strukturierung im Familienalltag treten Erfahrungen mit den Zeittakten in der Kindertagesbetreuung oder in der Schule. Bereits junge Menschen leben in unserer Gesellschaft spätestens ab dem Schulalter in Zeittakten, die zu erheblichem Anteil vorgegeben sind. Das Bildungssystem ist bereits Taktgeber gesellschaftlich vorgegebener Zeiten.

Die Bundesregierung sieht in der Unterstützung von Familien, vor allem in besonderen und z. T. problematischen Lebenslagen, durch Angebote der Familienbildung eine geeignete Maßnahme, um Eltern und Kinder hinsichtlich ihrer Zeitkompetenzen zu stärken. Mit der Förderung der Erziehungskompetenz und durch Beratung

können Familien in ihrem souveränen Umgang mit Zeit unterstützt werden. Es zählt zum öffentlichen Auftrag der Familienbildung (§ 16 Absatz 2 Nummer 1 SGB VIII), mit ihren präventiven Angeboten Familien bei der Entwicklung von Basiskompetenzen zu fördern, wie z. B. bei der Gestaltung des Familienlebens, der Haushaltsführung, des Finanzmanagements, der Kindererziehung, der Betreuung von Angehörigen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch in der Begleitung von Bildungsverläufen bietet die Familienbildung durch das bundesweite Programm „Elternchance ist Kinderchance“ Eltern Unterstützung: „Elternbegleiter“ stehen Familien zur Seite, wenn es um eine frühe Förderung von Kindern geht. Mehr Sicherheit in Bildungsentscheidungen, die Stärkung elterlicher Erziehungskompetenzen und der Gewinn von Zeitkompetenz durch Souveränität im Familienalltag werden miteinander verbunden.

VIII. Schlussbemerkungen

Familienzeitpolitik gehört ins Zentrum der familienpolitischen Anstrengungen in dieser Legislaturperiode und in den nächsten Jahren. Dabei können Wechselwirkungen mit anderen politischen Handlungsfeldern nicht außer Acht gelassen werden. Insgesamt ist ein ausgewogenes Konzept erforderlich, das allen berechtigten Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber Rechnung trägt. Grundlage ist dabei auch eine Politik der soliden Staatsfinanzen wie sie in der grundgesetzlichen Schuldenbremse ihren Ausdruck gefunden hat, die Voraussetzung für eine langfristig nachhaltige Familienpolitik ist. Die Vorschläge stehen daher unter dem Vorbehalt ihrer Finanzierbarkeit.

Die Bundesregierung will mit den angesprochenen zeitpolitischen Akteuren in den bewährten Allianzen und Bündnissen zusammenarbeiten. Unser gemeinsames Ziel muss sein, gesellschaftliche Zeitstrukturen und Zeitnormen zu schaffen, in denen die Entscheidung für Kinder als eine weitere Option der Lebensgestaltung erlebt wird, Familien Handlungsmöglichkeiten für die souveräne Gestaltung ihres Familienlebens im Alltag und im Lebenslauf haben sowie das Recht haben, über ihre Familienzeit zu entscheiden. Gemeinsam getroffene Entscheidungen für die Familie dürfen dabei nicht einseitig zu Lasten eines der beiden Partner – meist der Frau – gehen und für den weiteren Lebensverlauf andere Wahlmöglichkeiten in Beruf und Familie verschließen.

Für die Familienzeitpolitik brauchen wir mehr Wissen. Auch das ist ein Ergebnis des vorliegenden Berichts. Entwicklungen in den Zeitbedarfen von Familien und ihren Mitgliedern in unterschiedlichen Familienkonstellationen und Familienphasen ebenso wie die Entwicklung von gesellschaftlichen Taktgebern und ihren Zeitstrukturen müssen stärker in den Fokus der Forschung rücken. Stärker als im Bericht geschehen, müssen Zeitpolitiken anderer vergleichbarer Länder auf ihre Wirkungen für Familien und auf ihre Anwendbarkeit in Deutschland geprüft werden. Familienpolitische Maßnahmen sind dahingehend zu überprüfen, inwieweit sie zeitliche Rahmenbedingungen von Familien verbessern oder einschränken und wie sie auf Frauen und Männer jeden Alters und auf Kinder unterschiedlich wirken und von ihnen unterschiedlich wahrgenommen werden. Im familienpolitischen Dreiklang von Geld, Zeit und Infrastruktur sind die gegenseitige Abhängigkeit und Wirksamkeit finanzieller, infrastruktureller und zeitlicher Maßnahmen genauer und differenzierter zu beurteilen.

Achter Familienbericht Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik

Vorwort

Familie erbringt unverzichtbare Leistungen für unser Gemeinwesen. Sie erzieht junge Menschen, investiert in private und öffentliche Fürsorge und stiftet sozialen Zusammenhalt. Diese Leistungen werden aber nicht selbstverständlich erbracht. Um zu gewährleisten, dass Familien die ihnen zugeschriebenen Aufgaben auch zukünftig erfüllen können, brauchen sie Schutz und Unterstützung durch Staat und Gesellschaft. Eines der wesentlichen Unterstützungsmerkmale, auf die Familien dabei angewiesen sind, ist ein hinreichendes und verlässlich verfügbares Maß an Zeit für Familie.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die Kommission zur Erstellung des Achten Familienberichts mit der Bedeutung von Zeitpolitik für Familie als einer zentralen politischen Aufgabe auseinander. Die Kommission wurde von der Ministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frau Dr. Kristina Schröder, im Juli 2010 als eine interdisziplinär zusammengesetzte Sachverständigengruppe mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus den Bereichen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, der Soziologie, der Entwicklungspsychologie und der Rechtswissenschaften berufen. Die Mitglieder der Kommission sind:

- PD Dr. Fabienne Becker-Stoll, Direktorin des Instituts für Frühpädagogik in München
- Dr. Hans-Peter Klös, Leiter des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik im Institut der deutschen Wirtschaft in Köln
- Prof. Dr. Andreas Kruse, Leiter des Instituts für Gerontologie an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
- Prof. Dr. Dr. Joachim Möller, Leiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg
- Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE an der Fachhochschule Ludwigshafen
- Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider, Direktor des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik, Inhaber des SVI-Stiftungslehrstuhls für Marketing und Dialogmarketing, Steinbeis-Hochschule Berlin
- Prof. Dr. Norbert F. Schneider, Direktor des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung in Wiesbaden
- Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M., Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und soziale Sicherheit an der Universität Bonn

Zum Kommissionsvorsitzenden wurde Herr Prof. Dr. Gregor Thüsing, zu seinen Stellvertretern wurden Frau PD Dr. Fabienne Becker Stoll und Herr Dr. Hans-Peter Klös bestimmt. Vertretungsweise, oft auch mehr als das, haben Herr Prof. Dr. Guido Heineck, Frau Kerstin Ruckdeschel und Herr Dr. Eric Schmitt an der Kommis-

sionsarbeit teilgenommen. Die Kommission wurde in hervorragender Weise unterstützt durch die Geschäftsstelle beim ifo Institut München, Herrn Wolfgang Auer, Herrn Dr. Wido Geis, Herrn Herbert Hofmann und Herrn Prof. Helmut Rainer, Ph.D. Sehr hilfreich und wertvoll war auch die begleitende Unterstützung des BMFSFJ.

Mit diesem Familienbericht will die Kommission bewusst machen, dass Familie gleichermaßen von ökonomischen Ressourcen wie von Zeitressourcen lebt. Eine moderne Familienpolitik ermöglicht es der Familie und ihren Mitgliedern, über ihren Zeitgebrauch souverän zu entscheiden. Sie verhindert eine Benachteiligung der Familie gegenüber anderen Institutionen und gewährleistet, dass Personen, die Leistungen in und um Familie erbringen, nicht von anderen sozialen Zusammenhängen ausgeschlossen werden. So sollte etwa die Teilnahme am Erwerbs- und Kulturleben im gewünschten Umfang möglich sein. Dazu muss die Vorstellung, dass sich Familienpolitik ausschließlich auf die Zuteilung finanzieller Ressourcen und die Bereitstellung von Infrastruktur erstreckt, überwunden werden. In diesem Sinne bedarf Familienpolitik der Ergänzung um eine weitere Säule: die Familienzeitpolitik.

Bei Familienzeitpolitik, so argumentieren wir in diesem Bericht, handelt es sich um ein neues Politikfeld, das verschiedene grundsätzliche Handlungsfelder beinhaltet, unterschiedliche Akteure adressiert und eine sehr differenzierte Instrumentenebene aufweist.

Familienzeitpolitik ist als Teil einer gesellschaftlichen Zeitpolitik zu entwickeln, die darauf ausgerichtet ist, die Wahlfreiheit der Lebensführung der Menschen durch möglichst passgenaue und bedarfsgerecht gestaltete Zeitstrukturen öffentlicher Institutionen zu erhöhen.

Als primäres Handlungsfeld von Familienzeitpolitik sehen wir die Stärkung von Zeitsouveränität. Dabei geht es darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen erleichtern, Familie im Rahmen allgemeiner Grundsätze so zu gestalten, wie es ihren Vorstellungen und Präferenzen entspricht. Anzustreben ist auch eine Entlastung von Familien durch Zeitumverteilung. Ansatzpunkte bestehen in einer lebenslauforientierten Zeitumverteilung sowie in der Umverteilung von Zeitressourcen zwischen Generationen und sozialen Gruppen, um das Zeitbudget von Familien mit (kleinen) Kindern in der „Rush Hour des Lebens“ zu entlasten.

Zeitpolitische Umverteilungsmaßnahmen erscheinen auch dort notwendig, wo gesellschaftlich gewünschte, sozial aber wenig wertgeschätzte Tätigkeiten, etwa im Rahmen der Familienarbeit, zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind. Als ein weiteres wesentliches Handlungsfeld der Familienzeitpolitik haben wir die Verbesserung der Synchronisation disponibler Zeit identifiziert. Dabei soll eine optimierte Passung familienexterner Zeitregimes z. B. durch eine familienzeitsensible Gestaltung der Infrastruktur erreicht werden. Familienzeitpolitik umfasst schließlich auch die Verbesserung der Zeitkompetenz. Im Rahmen dieses Handlungsfelds geht es darum, die Fähigkeit der Menschen zu verbessern, ihre Zeit selbstverant-

wortlich so zu strukturieren, dass sie ihre Handlungsziele gut verwirklichen können.

Mit diesen Handlungsfeldern appellieren wir an unterschiedliche Akteure, zeitliche Freiräume für Familien zu schaffen und zu respektieren. Zunächst sind die Arbeitgeber und Sozialpartner gefragt, die über die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich Lage, Dauer und Volumen der Arbeitszeit maßgeblichen Einfluss auf „Zeit für Familie“ nehmen. Gefordert sind auch die Kommunen als vielleicht wichtigster staatlicher Akteur, die durch passgenaue Betreuungs-, Versorgungs- und Erziehungseinrichtungen Familien beim Spagat zwischen Familienaufgaben und Beruf noch besser unterstützen können. Schließlich ist unser Adressat nicht zuletzt der Gesetzgeber, setzt er doch die rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen Familie lebt und handelt. Nach gesetzlichen Vorgaben erfolgt nicht nur die finanzielle Unterstützung von Familien, sondern wird auch die Zuteilung des Rechts über familiäre Zeit maßgeblich entschieden. Dabei erschwert aber insbesondere die „strukturelle Blindheit“ des Arbeitsrechts gegenüber der Familie die Vereinbarkeit der Bereiche Familie und Beruf.

Aus der Überlegung, auf welchen grundsätzlichen Handlungsfeldern die einzelnen Akteure schwerpunktmäßig ansetzen können, benennen wir konkrete Handlungsempfehlungen auf der Instrumentenebene:

Wir bringen in dem Bericht etwa zum Ausdruck, dass eine Erhöhung der Zeitsouveränität ein der Nachfrage entsprechendes Angebot an familienexterner Kinderbetreuung, mehr Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten unterhalb der Vollerwerbstätigkeit, eine stärkere Berücksichtigung der Familie im Arbeitszeitrecht und eine flexiblere Gestaltung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen erfordert.

Zur Entlastung von Familien durch intergenerationale Zeitumverteilung empfehlen wir, die Großelternzeit komplementär zur Elternzeit auszubauen. Des Weiteren könnte der Bundesfreiwilligendienst in stärkerem Maße als Instrument zur Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements älterer Menschen genutzt werden. Zeitumverteilung kann aber auch über den Markt durch familienunterstützende Dienstleistungen stattfinden, deren Nutzung durch Gutschein-Modelle und durch gezielte Steuervergünstigungen gefördert werden sollte.

Zur Verbesserung der Synchronisation disponibler Zeit bieten aus unserer Sicht die zentralen Taktgeber einer Kommune besonderen Handlungsspielraum. Dort könnten die vielfältigen Bedürfnisse von Familien nach zeitlicher Entlastung und Abstimmung durch neue Formen der kommunalen Planung, Vernetzung und Kooperation besser koordiniert werden.

Wir sind uns bewusst, dass in dem im Rahmen dieses Berichts erarbeiteten Konzept „Familienzeitpolitik“ noch erheblicher Systematisierungsbedarf liegt. Um diesem gerecht zu werden, wäre zum Beispiel ein Abgleich familienzeitrelevanter Bestimmungen, Gesetze, Verordnungen und Normen in den verschiedenen Handlungsfeldern hilfreich, um festzustellen, inwiefern vom bestehenden Recht konsistente Anreize für „Zeit für Familie“ ausgehen oder inwiefern sich möglicherweise einzelne rechtliche Bestimmungen familienzeitpolitisch gegenläufig auswirken. Eine solche rechtliche Bestandsaufnahme wäre ein erster Schritt in die Richtung eines „Family Mainstreaming“, mit dem eine Abschätzung der Folgen von Programmen und Gesetzen auf die mit einer Familienzeitpolitik intendierten Ziele auf den Weg gebracht werden könnte.

Der Bericht ist das gemeinsame Werk einer Kommission, die in zwölf Sitzungen miteinander diskutiert und zuweilen auch gerungen hat. Hierbei waren unterschiedliche Mitglieder für unterschiedliche Kapitel federführend. Kapitel 1 („Problemorientierte Einführung“) betreuten Hans-Peter Klös und Norbert Schneider, Kapitel 2 („Zahlen und Fakten zur Zeitgestaltung von Familien in Deutschland“) wurde durch das ifo Institut als Geschäftsstelle der Kommission konzipiert, Kapitel 3 („Der Faktor Zeit im Kontext von Fertilitätsentscheidungen“) betreute Helmut Schneider, Kapitel 4 („Zeit für Familie mit Kindern“) ist ein Gemeinschaftswerk von Fabienne Becker-Stoll, Guido Heineck, Joachim Möller und Jutta Rump. Um dieses Kapitel hat sich auch Silke Eilers (IBE) sehr verdient gemacht. Kapitel 5 („Zeit für Pflege“) wurde von Andreas Kruse geschrieben, mit Kapitel 6 („Familienzeitpolitik als Leitlinie rechtlicher Rahmenbedingungen“) hat der Vorsitzende der Kommission Gregor Thüsing einen juristischen Beitrag zum Bericht geleistet. Kapitel 7 („Familienzeitpolitik als Chance nachhaltiger Familienpolitik“) ist auf die Empfehlungen abgestellt und ist ein Gemeinschaftswerk, zu dem alle gleichermaßen beigetragen haben.

Der Bericht ist in einer – im Vergleich zu früheren Familienberichten – kurzen Zeit entstanden. Notgedrungen konnte die Kommission Zeitstress und Zeitknappheit nicht nur theoretisch reflektieren, sondern musste sie auch praktisch erleben. Trotzdem hat sie Wert darauf gelegt, den Bericht möglichst dialogorientiert zu erarbeiten und zu kommunizieren. An dem Dialog wurden neben Wissenschaft und Politik auch die Familienverbände, Kirchen, Gewerkschaften und Unternehmensverbände beteiligt. Jetzt hofft die Kommission, mit dem Achten Familienbericht Anstöße für die politische und gesellschaftliche Diskussion um eine neue „Zeitordnung“ geben zu können, die der Zukunft der Gesellschaft, Familien und Kindern sowie lebendigen Generationenbeziehungen dienlich ist.

1 Problemorientierte Einführung

1.1 Zeitpolitik als Teil von Gesellschaftspolitik

1.1.1 Zeitpolitik als Strategie zur Erhöhung der Lebensqualität und des Wohlstands in modernen Gesellschaften

Spätestens seit die „Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress“ (CMEPSP), besser bekannt unter dem Namen „Stiglitz-Kommission“, im September 2009 ihr Gutachten vorgelegt hat, wird verbreitet diskutiert, dass die Zahlen zum Bruttoinlandsprodukt nur eine sehr ungenaue Widerspiegelung des Wohlstands einer Gesellschaft darstellen.¹ Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) sei eine wichtige Größe zur Abbildung von Wirtschaftsaktivität, zur Wohlstandsmessung sei es aber nur begrenzt geeignet. Drei methodische Mängel des BIP werden im Gutachten hervorgehoben: Es übersehe Umweltaspekte wirtschaftlichen Handelns, lasse wirtschaftlich relevante, aber kostenlos erbrachte Leistungen, etwa im Rahmen der Familienarbeit oder von zivilgesellschaftlichem Engagement, außer Acht und berücksichtige soziale Aspekte wie subjektive Zufriedenheit der Menschen oder das Ausmaß an Freiheit und Selbstbestimmtheit nicht.

Seit längerem existieren Bemühungen, im Rahmen der Wohlstandsmessung Alternativen zum BIP zu entwickeln. Eines der ersten Konzepte, der „ökologische Fußabdruck“, wurde bereits 1994 von Wackernagel und Rees vorgelegt. Seine Weiterentwicklung wird heute von zahlreichen Umweltorganisationen favorisiert. Der deutsche und der französische Sachverständigenrat für Wirtschaft sehen zwar im „Monitoring des materiellen Wohlstands [eine] unabdingbare Voraussetzung für sinnvolle Wirtschaftspolitik“, anerkennen aber auch die „Ablehnung jedes Ansatzes, der die Messung des menschlichen Fortschritts mit nur einem einzigen Indikator vornehmen will“². Die Vereinten Nationen haben in dem 1990 erstmals erschienenen „Bericht über die menschliche Entwicklung“ vier für die Wohlfahrtsmessung als wesentlich erachtete Dimensionen herausgearbeitet: „ein langes und gesundes Leben zu führen, Wissen zu erwerben, Zugang zu den Ressourcen für einen angemessenen Lebensstandard zu erhalten und am Gemeinschaftsleben teilnehmen“³.

Ein wesentliches Element einer neu ausgerichteten Konzeption von Wohlstand wäre Zeitwohlstand. Dieser besteht nach Gerhard Scherhorn aus wenigstens vier Dimensionen: aus dem Umfang der Zeit „für ein gutes Leben“, der Qualität der Zeit, der individuellen Kontrolle der Zeitverwendung und der sozialen Passung der disponiblen Zeitressourcen.⁴ Mit den Überlegungen Scherhorns geht es darum, Zeitpolitik als Teil einer Gesellschaftspolitik zu entwickeln, die darauf abzielt, die Lebensqualität der Menschen zu sichern und zu fördern. Eine solche Zeitpolitik ist darauf auszurichten, die individuellen Dispositionsmöglichkeiten der vorhandenen Zeitressourcen zu erhöhen und individuelle und soziale Zeitstrukturen so zu harmonisieren, dass eine Teilhabe am

sozialen Geschehen möglich ist – beides mit der Absicht, die Lebensqualität zu fördern. Ziel politischen Handelns wäre es demnach, Strukturen zu schaffen, die die souveräne Zeitverwendung erleichtern, und parallel dazu Strukturen zu korrigieren, die systematisch dazu führen, dass die bestmögliche Verwendung von Zeit für Familie, Erwerbsleben, Rekreations- und Eigenzeit behindert oder sogar verhindert wird. Als Teil von Gesellschaftspolitik ist Zeitpolitik darauf gerichtet, die Zeitsouveränität zu erhöhen und strukturelle Zeitstressoren zu beseitigen. Erste Entwürfe, wie strukturelle Zeitkonflikte abgebaut werden können, liegen mittlerweile vor.⁵ Zeitpolitik ist folglich als Strukturpolitik zu entwickeln und ähnlich wie Gleichstellungspolitik⁶ als Querschnittspolitik zu betreiben. Moderne Gesellschaften mit in vielerlei Hinsicht egalitären Geschlechterrollen und zunehmendem Bedarf an weiblichen Fach- und Führungskräften werden zukünftig auf eine konsistente Zeitpolitik, die Rücksicht auf die Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen nimmt, nur noch schwerlich verzichten können.

1.1.2 Zeitpolitik als Teil einer nachhaltigen Familienpolitik

Eine nachhaltige Familienpolitik ist Teil der Gesellschaftspolitik. Ihr Ziel ist es, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so mitzugestalten, dass der Zugang zu Ressourcen sowie die Teilhabe möglichst vieler Menschen am sozialen und gesellschaftlichen Leben, unabhängig von der Familiensituation und vom Geschlecht, sichergestellt werden kann. Eine solche Politik ist auch darauf zu richten, zukünftigen Generationen die gleichen Partizipationschancen zu eröffnen wie den gegenwärtigen.

Um diese Zielsetzungen zu erreichen, wurde im Rahmen der Erstellung des Siebten Familienberichts von der Sachverständigenkommission eine Familienpolitik als „Mix aus Infrastrukturpolitik, Zeitpolitik und finanzieller Transferpolitik“ vorgeschlagen. Auf diese Weise sind „Rahmenbedingungen zu schaffen, die es jungen Erwachsenen ermöglichen, ihre Zukunft gemeinsam und gemeinsam mit Kindern zu planen und zu realisieren“.⁷ In Deutschland werden erhebliche Anstrengungen im Bereich der Infrastruktur- und Transferpolitik unternommen. Größere Bemühungen, Zeitpolitik im Kontext von Familienpolitik systematisch zu entwickeln und strategisch auszurichten, stehen aber noch aus.

Der Achte Familienbericht konzentriert sich deshalb als Spezialbericht auf die Bedeutung der Zeitpolitik zur Ermöglichung von Zeit für Verantwortung in der Familie. Er will einen Beitrag zur Formulierung eines eigenständigen Politikfelds „Familienzeitpolitik“ leisten, das alle jene Maßnahmen umfasst, die auf mehr Zeit für Verantwortungsübernahme in der Familie hinwirken. Die Entwicklung und Etablierung einer Familienzeitpolitik ist aus zahlreichen Gründen erforderlich. Ein wesentlicher Grund besteht darin, dass im Zuge der Individualisierung und im Rahmen des Wandels der Rolle der Frau ein struktureller „Zeitpuffer“, den die traditionelle Frauenrolle in der Familie beinhaltet hat, zunehmend wegfällt. Frauen

verfügen heute im Durchschnitt über weniger disponible Zeit, die sie je nach Bedarf für andere zur Verfügung stellen können. Die Zahl der Frauen, die mit hoher Selbstverständlichkeit bereit sind, ihre Zeit für andere einzusetzen, ist rückläufig. Viele Frauen unterliegen zunehmend selbst zeitlichen Restriktionen, die ihre Verfügbarkeit ähnlich einschränken, wie dies bei Männern verbreitet – und weithin sozial akzeptiert – der Fall ist.

Gesellschaftliche Strukturen haben auf diesen Wandel noch nicht hinreichend reagiert. Dadurch entstehen in bestimmten Lebensphasen mit einer gewissen Zwangsläufigkeit strukturelle Zeitprobleme. Diese Zeitprobleme nehmen drei Ausprägungen an: Zeitbudgetknappheit, Zeitsynchronisations- (Schnittstellen-) und Zeitverwendungsprobleme. Letztere treten auf, wenn strukturelle Gegebenheiten verhindern, dass Zeit wunschgemäß verbraucht werden kann, etwa wenn Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten unterhalb der Vollerwerbstätigkeit nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Die genannten Zeitprobleme müssen bislang individuell gelöst werden, was oft nur unzureichend gelingt. Für die Zukunft wird es darum gehen müssen, effizientere gesellschaftliche Zeitstrukturen zu schaffen und dadurch zusätzliche Zeitreserven für Familien zu erschließen.

Zeitpolitik als Teil einer nachhaltigen Familienpolitik zu implementieren heißt in dieser Hinsicht, Maßnahmen und Strategien zu entwickeln, die den Zeitwohlstand und die Zeitsouveränität der Familien erhöhen können. Nach Mückenberger kann von Zeitpolitik im engeren Sinne gesprochen werden, „wenn bewusst – öffentlich und partizipativ – Einfluss genommen wird auf die zeitlichen Bedingungen und/oder Wirkungen der politischen, wirtschaftlichen und insbesondere lebensweltlichen Bedingungen der menschlichen Existenz.“⁸ Zugeschnitten auf Zeitpolitik als Teil einer nachhaltigen Familienpolitik kann diese als ein eigenständiger Politikbereich im Spektrum politischer Steuerungsaufgaben verortet werden, wie dies, zumindest auf lokaler Ebene, bereits in einigen europäischen Ländern geschieht.⁹ Zeitpolitik kommt zunehmend eine Querschnittsaufgabe zu, die sie teilweise komplementär zu anderen Politikbereichen werden lässt: Regionale Wirtschaftsförderungspolitik, Infrastrukturpolitik und Sozialpolitik nehmen auf die Zeitallokation in Familien direkt oder indirekt Einfluss, ohne dass jedoch die jeweils getroffenen Entscheidungen bisher in ihren Auswirkungen für Familien systematisch bedacht worden wären. Im Zentrum von Familienzeitpolitik steht die Frage, wie Familien durch die Gestaltung und Harmonisierung gesellschaftlicher Zeittaktgeber entlastet werden können. Der lokalen Ebene kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.¹⁰

Zeitwohlstand und Zeitsouveränität sind wesentliche Bestandteile von Lebensqualität.¹¹ Bezogen auf Familien ist Zeit die „Leitwährung einer modernen Familienpolitik“, so die Familienministerin Dr. Kristina Schröder bereits im Jahr 2010. Zeitsouveränität ist eingeschränkt, wenn der individuelle oder kollektive Zeitgebrauch in erheblichem Maße nicht der Selbstbestimmung unterliegt. Zeitwohlstand ist beschränkt, wenn gesellschaftlich geringer be-

wertete Tätigkeiten systematisch von einer bestimmten Personengruppe zu erbringen sind, die deswegen kaum noch Möglichkeiten besitzt, Zeit für gesellschaftlich höher bewertete Tätigkeiten aufzuwenden. Sind Frauen großflächig für die gesellschaftlich weiterhin nicht adäquat wertgeschätzte Familienarbeit zuständig und machen Männer derweil im Erwerbsleben Karriere, so besteht eine strukturelle Ungleichheit in der Zeitverwendung, deren Überwindung ebenfalls ein Teil von Zeitpolitik sein kann.

Anerkennt man vor diesem Hintergrund die Notwendigkeit von Zeitpolitik für Familie als eine zentrale politische Aufgabe in modernen Gesellschaften, ist deren Bedeutung und enorme Reichweite zu unterstreichen, wie dies bereits im Siebten Familienbericht getan wurde. Eine moderne, auf Familie gerichtete Zeitpolitik muss an zwei unterschiedlichen Dimensionen ansetzen: Zum einen geht es darum, die Zeitrressourcen und die Zeitorganisation im Alltag von Familien zu verbessern (synchrone Dimension). Dazu gehört etwa die Synchronisation von Öffnungs-, Arbeits- und Ferienzeiten. Zum anderen sind Strategien weiterzuentwickeln, die Zeitknappheiten und Zeitkonflikte, wie sie typischerweise in bestimmten Phasen des Lebensverlaufs auftreten, etwa bei der Familiengründung oder im Rahmen von Familienpflege, systematisch abmildern können (diachrone Dimension). Nur wenn ausreichend Zeit, auch im Sinne von Qualitätszeit, für Familie, für Pflege und für Entwicklung von Beziehungen in der Familie verlässlich gesichert ist, kann Familie die ihr gesellschaftlich zugeschriebenen Aufgaben im Rahmen von Rekreation, Reproduktion und Sozialisation erfüllen. Dabei scheint klar, dass die „Qualität“ von Zeit und Zeitverwendung kulturell unterschiedlich bestimmt ist und sozialem Wandel unterliegt.

1.1.3 Was ist Familie, was braucht Familie?

Die traditionelle Familie im Sinne von Vater und Mutter, die miteinander verheiratet sind und zusammen mit ihren leiblichen Kindern wohnen und wirtschaften, trifft nur noch für einen – quantitativ zwar noch deutlich überwiegenden, aber abnehmenden – Teil der Familien und nur noch für immer kürzere Phasen der gesamten Lebensspanne zu. Zwar ist die eheliche Kernfamilie weiterhin die häufigste Lebensform im mittleren Erwachsenenalter, ihre dominante Stellung hat sie aber eingebüßt.¹² Besonders die klassische, bürgerliche Kernfamilie, in der die Mutter überwiegend oder ausschließlich Hausfrau ist und der Vater die Ernährerrolle innehat, hat empirisch beträchtlich an Bedeutung verloren. Gleichzeitig nehmen die Abweichungen von jener als klassisch erachteten Familienform zu. Prominente Beispiele für diese Tendenz zur Pluralisierung der Lebensformen sind die wachsende Verbreitung nicht miteinander verheirateter Eltern, alleinerziehender Eltern, homosexueller Paare mit Kindern sowie die Zunahme von Familien mit zwei vollzeiterwerbstätigen Eltern. Der Wandel weg von der traditionellen lebenslangen Ehe und Familie ist zudem an den gestiegenen Scheidungsraten ablesbar.¹³

In einem modernen Verständnis konstituiert sich Familie heute nicht mehr nur über Heirat, sondern über Solidarität,

Wahlverwandtschaft und Elternschaft. Familie ist nicht mehr nur soziale Institution, die durch Rollen, Positionen und damit verbundene Rechte und Pflichten charakterisiert ist. Familie erscheint heute mehr als Verantwortungs- und Solidargemeinschaft und damit als Zusammenhang von Personen, die nicht zwingend zusammenwohnen müssen und nicht zwingend über verwandtschaftliche Beziehungen miteinander verbunden sind.

Im gegenwärtigen Modernisierungsprozess der Familie verliert die traditionelle Familienform und verlieren die in der Familie vormals gegebenen Rollen und Aufgaben ihre Selbstverständlichkeit. Was Familie ist und wie sie gelebt wird, entsteht durch die alltägliche Interaktion zwischen den Familienmitgliedern, durch die Sinngewinnungen, die diese an ihre Familie herantragen, sowie durch die Einflüsse, die soziale Institutionen in die Familie hineinbringen. Gleichzeitig ist Familie eine Produktions- und Verbrauchsgemeinschaft, die die Zeit der Familienmitglieder für Bildung, Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Freizeit zuteilt.

Familie wird damit zur „Herstellungsleistung“, die im Zusammenwirken mit öffentlichen Institutionen entsteht.¹⁴ Je stärker Familie mit gesellschaftlichen Institutionen interagiert, desto intensiver wirkt sich gesellschaftlicher Wandel direkt auf Familien aus. Der vormals dominierende Charakter der Familie als vergleichsweise stabile soziale Institution tritt in diesem Prozess mehr und mehr zurück, Platz greift stattdessen das „Doing Family“.¹⁵ So betrachtet erscheint Familie als historisch und kulturell wandelbares System persönlicher, fürsorgeorientierter Generationen- und Geschlechterbeziehungen, das sich im Familienverlauf bzw. im Lebensverlauf der Individuen immer wieder hinsichtlich Zusammensetzung, Leistungen, Zeitverwendung und Bedeutung für seine Mitglieder verändert und das, nach welchen Kriterien auch immer beurteilt, gelingen oder scheitern kann.

Familie erbringt unverzichtbare Leistungen für das Gemeinwesen, indem sie Humanvermögen produziert, private und teilweise öffentliche Fürsorge leistet und sozialen Zusammenhalt stiftet. Familie als Herstellungsleistung wird dadurch selbst zum Akteur mit eigenen Ressourcen, Handlungs- und Innovationspotentialen, die sie an den Schnittstellen zwischen Privatheit und öffentlichen Institutionen – dazu zählen vor allem Betreuungs-, Bildungs- und wohlfahrtsstaatliche Institutionen, das Erwerbssystem sowie der soziale Nahraum – entwickeln und entfalten kann. Diese Leistungen werden aber nicht naturgemäß und selbstverständlich erbracht. Um sie sicherzustellen und zu fördern, sind gesellschaftliche Anstrengungen nötig, die darauf ausgerichtet sind, dass diese Leistungen in und von Familie auch zukünftig erstellt werden können. Dabei muss gewährleistet werden, dass die Personen, die diese Leistungen erbringen, nicht aus anderen sozialen Zusammenhängen, wie etwa dem Erwerbsleben, ausgeschlossen werden.

Familie ist deshalb auf Schutz und Unterstützung durch Staat und Gesellschaft angewiesen. Dazu gehören auch die adäquate soziale Anerkennung der in und um Familie erbrachten Leistungen sowie die angemessene Rücksicht-

nahme auf familiäre Erfordernisse durch andere gesellschaftliche Teilsysteme, wie etwa dem Wirtschafts- und dem Bildungssystem, ohne die die Familie die von ihr erwarteten Aufgaben nur schwerlich erfüllen kann. Eines der wesentlichen Bereitstellungs- und Unterstützungsmerkmale, auf die die Familie im Sinne des „Doing Family“ angewiesen ist, ist ein notwendiges Maß an Zeit für Familie. Familien brauchen Zeit, um überhaupt als Familie zu existieren und sich als solche erfahren zu können. Die Qualität des Zusammenlebens von Familien ist untrennbar verbunden mit den zeitlichen Ressourcen, zeitlichen Verpflichtungen und Zeiterfahrungen ihrer Mitglieder. Familien benötigen Zeit, damit emotionale Bindungen, Vertrauen und wechselseitige Fürsorge entstehen und aufrechterhalten werden können. Verlässliche Verfügung über Zeit ist eine notwendige Grundlage für familiäre Leistungserbringung und Generativität im Sinne der Sorge für zukünftige Generationen.

1.2 Zeitwohlstand, Zeitsouveränität und Zeittaktgeber

1.2.1 Das Zeitparadoxon

Das subjektive Zeitempfinden vieler Menschen und Familien ist durch Zeitdruck und Zeitknappheit geprägt. Trotz eines weithin subjektiv erlebten Mangels an Zeit wird aber hier nicht davon ausgegangen, dass ein bloßes „Mehr“ an Zeit für Familien erforderlich ist. Aus synchroner Sicht zeigen die Befunde der Zeitverwendungsstudien, dass für Deutschland im internationalen Vergleich keine besondere Zeitverknappung im Privatleben festgestellt werden kann.¹⁶ Die Erwerbsarbeit nimmt im Vergleich zu vielen anderen Ländern einen geringeren Anteil ein.¹⁷ Auch aus diachroner Perspektive ist kein quantitativer Rückgang von Zeitbudgets zu verzeichnen, eher im Gegenteil. Deutschland gehört zu jenen Ländern, in denen die Menschen durch den Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung und durch die Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes bis ins hohe Lebensalter im Vergleich zu früheren Generationen Lebensjahre hinzugewonnen haben. Dafür sprechen einige Befunde:

- Die durchschnittliche Lebenserwartung ist in Deutschland bei Männern seit 1980 von knapp 70 auf über 77 Jahre im Jahr 2007 angestiegen, jene der Frauen von 76 auf gut 82 Jahre.¹⁸ Im gleichen Zeitraum nahm auch die durchschnittliche Rentenbezugsdauer westdeutscher Männer von 11 auf über 15 Jahre zu¹⁹ und der durchschnittliche Urlaubsanspruch hat sich um 4 Tage auf rund 31 Tage erhöht. Gleichzeitig stieg das Eintrittsalter in den Arbeitsmarkt bei Hochschulabsolventen bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts auf knapp 28 Jahre an und sinkt erst seitdem wieder langsam.²⁰
- Offenbar wird nur ein geringer Teil des Lebenszeitgewinns durch eine Zunahme der Arbeitszeit kompensiert. Während die durchschnittliche Lebensarbeitszeit knapp 38 Jahre beträgt, ist die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in den letzten fünf Dekaden um über ein Drittel gesunken und liegt mit 1 390 Stunden je

Erwerbstätigem deutlich unter dem OECD-Durchschnitt.²¹ Aktuell haben sich die Arbeitszeiten auf niedrigem Niveau stabilisiert und gehen nicht weiter zurück. Bei Vollzeitbeschäftigten verzeichnet man zuletzt wieder einen leichten Anstieg, außerdem gibt es eine Zunahme bei der Verbreitung überlanger Arbeitszeiten.²² Nach Berechnungen der „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions“ für das Jahr 2010 liegt die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten mit 40,5 Stunden fast um eine Stunde höher als der EU-Durchschnitt.²³ Die tarifliche Jahresarbeitszeit beträgt 1 659 Stunden. Sie ist damit die drittniedrigste (nach Frankreich und Dänemark) in Europa und liegt um 57 Stunden unter dem EU27-Durchschnitt.²⁴

- Ein Grund für die geringere durchschnittliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen in Deutschland ist der relativ hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten vor allem bei Frauen, der im Trend weiter zunimmt. Deutschland liegt im Jahr 2010 mit einer Frauenteilzeitquote – Teilzeitarbeit definiert als eine Arbeitszeit von üblicherweise weniger als 30 Stunden – von rund 45 Prozent über dem EU27-Durchschnitt von ca. 31 Prozent. Eine Teilzeittätigkeit kommt oft den Wünschen der Beschäftigten nach flexibler Arbeitszeitverteilung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entgegen.
- Gleichzeitig ist die Zunahme der Teilzeitarbeit aber auch einer der wesentlichen Treiber einer insgesamt stark gestiegenen Erwerbsbeteiligung. Die Erwerbsquote ist von 44 Prozent im Jahr 1970 auf zuletzt knapp 53 Prozent gestiegen, die Erwerbstätigkeit insgesamt erreichte mit rund 41 Millionen Erwerbstätigen einen Höchststand. Generell ist die deutsche Bevölkerung damit erwerbszentrierter ausgerichtet als jemals zuvor, arbeitet aber im internationalen Vergleich weniger lang, sowohl auf die Jahres- als auch auf die Lebensarbeitszeit bezogen. Trotz der zunehmenden Erwerbszentrierung kann mithin nicht von einem allgemeinen Zeitnotstand gesprochen werden.
- Nach Berechnungen des Max-Planck-Instituts (MPI) für Demographie in Rostock hat aufgrund der veränderten Altersstruktur und des gewandelten Erwerbsverhaltens der Bevölkerung die pro Kopf geleistete Wochenarbeitszeit abgenommen. Der zur Berechnung dieser Größe entwickelte Rostocker Indikator basiert auf der durchschnittlich gearbeiteten Stundenzahl pro Kopf und Woche in der Bevölkerung. Für das Jahr 2005 betrug er in Deutschland 16,3 Stunden, 20 Jahre zuvor lag er bei 16,9 Stunden pro Kopf und Woche. Bei gleichbleibenden altersspezifischen Beschäftigungsquoten dürfte er bis 2025 um 8 Prozent auf 15 Stunden sinken.²⁵

Allerdings ist auch festzustellen, dass das bloße Ausmaß erwerbsgebundener Zeit nicht allein ausschlaggebend für die subjektive Wahrnehmung von Zeit und Zeitknappheit ist. Tendenzen einer wachsenden Verdichtung von Arbeitszeit und einer unzureichenden Passung von Arbeitszeiten mit Betreuungs- und Schulzeiten sind zusätzliche,

wichtige Kriterien für subjektiv empfundenen Zeitstress. Die Befunde, wonach Deutschland alles in allem als ein Land mit einem hohen quantitativen Zeitwohlstand angesehen werden kann, schließen daher nicht aus, dass es Zeitknappheit in bestimmten Lebensphasen und Lebenslagen geben kann und dass bei einer Rivalität von Zeitbudgetverwendungen in bestimmten Lebensphasen und Lebenslagen bedeutsame gesellschaftliche und ökonomische Konsequenzen zu berücksichtigen sind.

Die daraus möglicherweise resultierenden Effekte sind auch der Ausgangspunkt für die hier vertretene Hypothese, dass Zeit für Familie ein lohnender Ansatzpunkt für eine politische Rahmgestaltung mit dem Ziel sein kann, die zeitlichen Bedingungen für ein gelingendes Familienleben zu verbessern. Zeitkonflikte und Zeitknappheiten treten in einigen Lebensphasen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf. Diese können die alltäglich erforderliche Synchronisation von Beruf, Familie und Freizeit erschweren, worauf bereits im Siebten Familienbericht hingewiesen wurde. Durch eine Kollision von Familienzeiten und individuellen Zeiten mit anderen gesellschaftlichen Zeitstrukturen entstehen Effizienzverluste, die es auch aus volkswirtschaftlicher Sicht zu vermindern gilt.

1.2.2 Strukturelle Beeinträchtigungen der Zeitsouveränität

Mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit der Frau und mit den steigenden Erfordernissen von Flexibilität, Mobilität und Verfügbarkeit im Erwerbsleben steigt die Notwendigkeit eines weiterentwickelten gesellschaftlichen Zeitregimes. Indem flexible zeitliche Puffer an der Schnittstelle von Erwerbsarbeit und Familie verschwinden und die erwerbsbezogene Zeitverwendung an Vorhersehbarkeit verliert, treten strukturell verursachte Zeitprobleme deutlicher zu Tage, für die keine systemimmanenten Lösungsoptionen vorhanden sind. Die „strukturelle Rücksichtslosigkeit der Gesellschaft gegenüber der Familie“²⁶ ist somit auch bei ihren Zeitstrukturen angelangt. Strukturell hervorgerufene Zeitprobleme müssen auch strukturell behoben werden.

Mit dem Verschwinden der zeitlichen „Pufferfunktion“ der Frau und der Tendenz, dass sich Menschen häufiger in unterschiedlichen sozialen Zusammenhängen bewegen, die eigene Zeittaktungen aufweisen, entstehen Schnittstellenprobleme und Zeitbudgetrivalitäten, die grundsätzlich zwischen den verschiedenen Zeitverwendungsarten Arbeitszeit, Bildungszeit, Familienzeit, Eigenzeit, Freizeit und Ehrenamtszeit stattfinden können. Die verschiedenen Zeitbudgetverwendungen haben hinsichtlich ihrer ökonomischen Konsequenzen einen ganz unterschiedlichen Charakter: Unmittelbar wertschöpfend ist ohne Zweifel die Arbeitszeit. Bildungszeit kann als Investition in späteres Einkommen gesehen werden. Familienzeit ist investiv in dem Sinne, dass das Aufziehen von Kindern den Generationenvertrag in umlagefinanzierten Sicherungssystemen ermöglicht, aber konsumtiv in dem Sinne, dass Kinder den Eltern Freude bereiten und Eltern sich Kinder „leisten“ wollen. Eigenzeit ist eine Voraussetzung für die anderen Zeitverwendungsarten. Ehrenamtszeit hat einen

investiven Kern im Sinne der Erbringung von fremd- und gemeinnützigen Leistungen, die andernfalls nicht erbracht werden würden oder zugekauft werden müssten. Freizeit schließlich ist eigennützig und in diesem Sinne konsumtiv, hat aber auch rekreative und damit produktive Aspekte.

Die Basishypothese ist, dass es sowohl in der für die Familienbildung zentralen Phase des Lebens wie auch beim Eintritt von Pflegebedürftigkeit – also im Wesentlichen in zwei Lebensabschnitten – zu einer Zeitbudgetkonkurrenz zwischen Arbeitszeit und Familienzeit kommen kann und dass diese Zeitbudgetkonkurrenz zu einer Unterinvestition in Familienzeit führen kann. Dies kann dann zu einer geringeren als der erwünschten Geburtenrate, einer geringeren Qualität elterlicher Fürsorge, unzureichenden Bildungsinvestitionen oder einer volkswirtschaftlichen Verteuerung der Pflege führen. Ebenso kann es aber durch einen in diesen Lebensphasen erforderlichen oder gleichsam erzwungenen Verzicht auf Erwerbsarbeit auch zu einer Überinvestition in Familienzeit kommen, was zu einem Verlust an volkswirtschaftlicher Wertschöpfung durch Erwerbstätigkeit sowie zu einer signifikanten Verschlechterung der ökonomischen Lage der Familie führen kann. Falls damit das gesellschaftliche und ökonomische Zeitoptimum nicht realisiert wird, stellt sich die Frage nach einer besseren Synchronisation von konkurrierenden Zeitbudgets oder nach der volkswirtschaftlichen Umverteilung von Zeitbudgets.

Zusätzlich zu diesen gesamtwirtschaftlichen Befunden muss auch die individuelle Ebene verstärkt in den Blick genommen werden. In einer Multioptionsgesellschaft kann es zu einer Zunahme der subjektiv gefühlten Zeitknappheit kommen, die als zusätzlicher Stressor gewertet werden kann. Eine gestiegene Anzahl der Möglichkeiten der Zeitverwendung lässt auch die Notwendigkeit zunehmen, entweder immer mehr Optionen abzuwählen, für die einzelne Option weniger Zeit zur Verfügung zu haben oder bestimmte Dinge, wenn möglich, parallel zu tun. Dadurch kann subjektiv Zeitstress entstehen, der sich mit den vorhandenen Daten nicht abbilden lässt. Zudem findet eine Verdichtung von Zeit in dem Sinne statt, dass – gefühlt oder tatsächlich – in einer gegebenen Zeitspanne immer mehr geleistet werden muss, nicht nur im Erwerbsleben, sondern zunehmend auch in der Freizeit. Es steigen also auch die individuellen Ansprüche an die eigene, möglichst nutzenmaximierte Zeitverwendung und -gestaltung. Treffen diese Ansprüche nun auf starre oder nicht vorhersehbare externe Rahmenbedingungen, dann entsteht ein Gefühl des Kontrollverlustes über die eigene Zeitgestaltung, das zu einer spürbaren individuellen Belastung werden kann. Insofern muss zwischen subjektiven und objektiven Ursachen von Zeitknappheit unterschieden werden, denen mit unterschiedlichen Maßnahmen zu begegnen ist.

Diese Überlegungen lassen sich ohne weiteres auf Familie übertragen. Infolge eines erhöhten Koordinations- und Synchronisationsaufwands zwischen den Familienmitgliedern und ihren unterschiedlichen zeitlichen Verpflichtungen sind Quantität und Qualität sowie die soziale Passung der für die Familie zur Verfügung stehenden Zeit deshalb entscheidende Größen für Lebensqualität. Unter

Qualitätszeit für Familie ist selbstbestimmt verbrachte Zeit mit der Familie gemeint, deren Umfang groß genug ist, dass dadurch nicht zwangsläufig Zeitknappheit und Zeitstress entstehen. Zusätzliche Zeitanforderungen, etwa aus dem Erwerbsleben, müssen dann nicht unbedingt als Einschränkung von Qualitätszeit wahrgenommen werden, wenn durch Lage und Flexibilität eben diese Qualitätszeit für Familie gesichert werden kann. Im Hinblick auf die bloße Quantität kann sogar davon ausgegangen werden, dass es auch ein „Zuviel“ an Zeit für Familie geben kann, etwa wenn mehr Zeit für Erwerbstätigkeit gewünscht wird und dies nicht umsetzbar ist oder wenn Zeit für die eigene Rekreation fehlt.²⁷

1.2.3 Ursachen struktureller Zeitknappheit

Familienmitglieder sind in vielfältige, teilweise in Widerspruch zueinander stehende gesellschaftliche Zeitsysteme eingebunden, die das Familienleben mehr oder weniger direkt beeinflussen. Strukturell verursachte Zeitknappheit entsteht, wenn die Zeitstrukturen unterschiedlicher gesellschaftlicher Teilsysteme nicht miteinander abgestimmt sind und Akteure, die sich in zwei oder mehr dieser Systeme bewegen, systematisch Zeitkonflikte zu bewältigen haben. Eines der klassischen Beispiele für unkoordinierte und damit nicht kompatible Taktgebungen von Zeitstrukturen sind Arbeitszeiten und Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Behörden. Aufgrund der Wegezeiten zwischen diesen Einrichtungen sind berufstätige Eltern vielfach nicht oder nur unter besonderen Belastungen in der Lage, sich in den Zeitregimen der verschiedenen Institutionen adäquat zu bewegen. Zeitkonflikte dieser Art können bereits das Individuum belasten, der Koordinationsaufwand wird jedoch ungleich höher, wenn Zeiten mehrerer Familienmitglieder, die sich in Institutionen mit unterschiedlichen Zeittaktungen bewegen, miteinander koordiniert werden müssen. Zeitkonflikte werden weiter forciert, wenn Unerwartetes zeitliche Abläufe stört, etwa unvorhergesehene Überstunden wegen kurzfristig anberaumten Besprechungen oder krankheitsbedingte Ausfälle bei der Kinderbetreuung.

Während von der Familie gefordert wird, sich flexibel an die Zeitstrukturen anderer sozialer Institutionen anzupassen, nehmen diese dagegen oftmals keine Rücksicht auf die zeitlichen Belange von Familie. Dadurch entstehen strukturell hervorgerufene Zeitkonflikte in der Familie. Solche Konflikte treten besonders in zeitlich belasteten Familienkonstellationen auf. Dazu zählen vor allem erwerbstätige Alleinerziehende, Familien mit zwei voll erwerbstätigen Partnern oder Mehrkindfamilien. Typisch sind Zeitkonflikte auch in bestimmten Familienphasen: nach der Geburt von Kindern, im Fall von längerfristig zu leistender Pflegearbeit und nach dem Tod von Familienmitgliedern. Aufgrund der immer noch vorherrschenden traditionellen Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern entstehen Zeitkonflikte vor allem bei Müttern, wenn sie Familie und Beruf verbinden möchten.

Im Lebenslauf von Personen mit langen Bildungs- und Ausbildungszeiten und damit einem späten Eintritt ins Erwerbsleben entsteht eine besonders zeitkritische Phase

häufig zu Beginn des vierten Lebensjahrzehnts. In einer gesellschaftlichen Situation, in der Elternschaft und (Aus-)Bildung als oftmals unvereinbar erscheinen und daher die Entscheidung zur Elternschaft zeitlich parallel mit der Bewältigung des Berufseinstiegs und häufig auch mit einer durch Fernumzug veränderten Wohn- und Lebenssituation zu bewältigen ist, entsteht Zeitdruck durch die Dichte und zeitliche Nähe sowie durch die knappe Zeitspanne, in der diese biografischen Entscheidungen zu treffen und ihre Folgen zu bewältigen sind.

Während diese vor allem in den Lebensläufen von Akademikern und Akademikerinnen auftretende Situation seit längerem unter dem Stichwort „Rush Hour des Lebens“ politisch Beachtung findet, kristallisiert sich eine zweite Phase mit besonderen Zeitkonflikten im fünften und sechsten Lebensjahrzehnt heraus, in der immer mehr Menschen noch voll erwerbstätig sind und gleichzeitig, oftmals unerwartet, mit familialen Pflegeaufgaben konfrontiert werden. Die Zeitkonflikte in diesen beiden besonders zeitkritischen Lebensphasen erscheinen durch Möglichkeiten zur Umverteilung von Zeit im Lebensverlauf lösbar oder jedenfalls reduzierbar zu sein.

1.2.4 Taktgeber der Zeitverwendung

Die Herstellung eines gemeinsamen familialen Alltags erfordert Synchronisations- und Koordinierungsleistungen zwischen verschiedenen Zeittaktgebern im familialen Umfeld sowie das Zusammenfügen der individuellen Zeitstrukturen der Familienmitglieder zu einem gemeinsamen Familienleben.²⁸ Familiäre Zeitsouveränität ist dort hoch, wo die Verwendung von Zeit weitgehend unabhängig von strukturellen Einflüssen und Einwirkungen Dritter individuell so gestaltet werden kann, dass sie die subjektive Lebensqualität steigert. Zeitsouveränität wird beeinträchtigt, wenn starre Taktgebungen, umfängliche zeitliche Anforderungen, ungünstige zeitliche Platzierung von Tätigkeiten oder unerwünschte und nicht beeinflussbare Sinngebungen der Zeitverwendung vorliegen, mit anderen Worten, wenn Quantität, Qualität, Platzierung, soziale Passung und inhaltliche Gestaltung der Zeitverwendung den subjektiven Interessen der Familien zuwiderlaufen. In modernen Gesellschaften sind Strukturen, die die Zeitsouveränität der Menschen systematisch beschränken, zahlreich:

Arbeitszeiten

Einer der quantitativ bedeutsamsten Taktgeber sind die Arbeitszeiten. Hinsichtlich der empirisch feststellbaren Zeitpräferenzen kann davon ausgegangen werden, dass Mütter im Durchschnitt ihre Arbeitszeiten etwas verlängern, Väter sie dagegen etwas reduzieren möchten. Nichtberufstätige Mütter weisen hohe Rückkehrwünsche auf²⁹, in Vollzeit arbeitende Akademikerinnen möchten ihre oftmals überlangen Arbeitszeiten reduzieren. Überlange Arbeitszeiten sind allerdings bei Männern deutlich ausgeprägter als bei Frauen. Rund die Hälfte der Betriebe setzt gegenwärtig Überstunden ein, wobei die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit wieder zuzunehmen scheint. Daneben zeigen

neuere Befunde, dass es bei der Verbreitung von Arbeitszeitkonten einen leichten Zuwachs gibt.³⁰

Hinsichtlich der Lage und Dauer der Arbeitszeiten stellen unterschiedliche Zeittaktungen eine familienpolitische Herausforderung dar. Arbeitszeit wurde in den letzten Jahren weiter flexibilisiert. Inzwischen arbeiten 40 Prozent der Beschäftigten in atypischen Arbeitszeiten, wie Nacht-, Schicht- und/oder Wochenendarbeit, die gesundheitliche Belastungen mit sich bringen können. Überstunden, Schichtarbeit, Wochenendarbeit sind Beispiele, wie die quantitativen zeitlichen Anforderungen in einem Lebensbereich – hier in der Erwerbsarbeit – Zeitknappheit und fehlende Zeitsouveränität in anderen Lebensbereichen, etwa im Familienleben, hervorrufen können. Diese Synchronisierungsprobleme und die daraus entstehenden zeitlichen Engpässe wirken sich überall dort aus, wo ein Zeitregime herrscht, das von den anderen Lebensbereichen Anpassungsleistungen erfordert.

Hinzu kommt, dass Deutschland als ein Land mit insgesamt eher kurzen Arbeitszeiten in besonderem Maße auf die Flexibilität von Arbeitszeit angewiesen ist. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 zeigt, dass inzwischen etwa 80 Prozent der Unternehmen in Deutschland der Familienfreundlichkeit eine hohe Aufmerksamkeit schenken. Um die Balance zwischen Familie und Beruf herzustellen, werden flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen, mit denen Mitarbeiter vor, während und nach der Elternzeit gefördert werden, eingesetzt.³¹ Eine Zunahme an Arbeitszeitflexibilisierung kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Nicht jede Arbeitszeitflexibilisierung muss aber zwingend familienbewusste Motive haben.³²

Weiterhin stellen die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Intensivierung von Arbeitszeit im Sinne einer Verdichtung der Arbeitsprozesse sowie Prozesse einer Polarisierung der Arbeitszeit, bei der die Arbeitszeitvolumina von Vollzeitbeschäftigten steigen, während andere Gruppen, etwa Arbeitslose, unfreiwillig geringfügig oder Teilzeitbeschäftigte, von einer Verringerung der Arbeitszeit betroffen sind, familienzeitpolitische Herausforderungen dar. Zudem ist auch der Trend zur zunehmenden Individualisierung von Arbeitszeiten zu beobachten. Arbeitszeit als Gegenstand formaler Arbeitsregulierung wird ergänzt um individuelle Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Zeitmanagement wird stärker individuell geleistet, Arbeitszeitkonflikte sind nur noch begrenzt kollektive Konflikte. Die optimale Nutzung von Arbeitszeit wird zunehmend durch die Beschäftigten selbst betrieben, nicht mehr durch Vorgesetzte.³³ Dadurch wachsen Zeitdruck und die Erfordernis zu einem optimierten Zeitmanagement auf Seiten der Beschäftigten. Zeitdruck und Zeitkoordinationsprobleme führen zu einer spürbaren subjektiven, oft auch objektiven Verdichtung und Beschleunigung.

Da Konflikte struktureller Natur kaum oder nur suboptimal auf individueller Ebene lösbar sind, werden die Zeitknappheiten und Zeitkonflikte in Familien und in bestimmten Phasen des Lebenslaufs virulent. Bei einem erheblichen allgemeinen Zeitwohlstand gibt es daher familiäre Konstellationen, die aufgrund ihrer Stellung im

Lebenslauf oder ihrer Familienform nicht in gleicher Weise am gesellschaftlichen Zeitwohlstand partizipieren können. Damit eröffnet sich eine neue Dimension sozialer Ungleichheit, deren Abmilderung ein zentraler Gegenstand von Familienzeitpolitik sein kann.

Zwei weitere Taktgeber für die Ausgestaltung von Familienzeit sind ebenfalls dem Arbeitsmarkt zuzuordnen. Zum einen fallen Zeiten der Familiengründungsphase insbesondere bei Hochqualifizierten auch mit Phasen der beruflichen Orientierung zusammen. Die Befristungsraten in Deutschland nehmen beim Bestand leicht, bei Neueintritten in den Arbeitsmarkt hingegen stärker zu und sind bei Hochqualifizierten überdurchschnittlich hoch. In dieser Gruppe fällt gleichzeitig die Fertilitätsrate überdurchschnittlich niedrig aus. Es stellt sich familienpolitisch die Frage, ob von befristeten Arbeitsverhältnissen Effekte auf familienpolitische Ziele ausgehen. Die internationale Forschung zeigt, dass Mütter in unbefristeten Beschäftigungen ein niedrigeres Lohnwachstum haben, dass Befristungen zu späteren Erstgeburten führen und dass Frauen mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, ein Kind zu bekommen.

Zum anderen sind auch Mobilitätszeiten exogene arbeitsmarktbezogene Taktgeber für das Familienleben. Nach Befunden der europäischen Studien „Job Mobilities and Family Lives“³⁴ sind derzeit etwa 20 Prozent aller Erwerbstätigen beruflich mobil. Es handelt sich dabei um Fernpendler mit mehr als zwei Stunden für den Hin- und Rückweg, Wochenendpendler und Dienstreisende, die mindestens zwei Monate pro Jahr über Nacht unterwegs sind. Damit spielt auch die Qualität der öffentlichen Infrastruktur zur Bewältigung des Individualverkehrs für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle.

Öffnungszeiten öffentlicher Institutionen

Wichtige weitere externe Taktgeber für Familienzeit sind die Verfügbarkeit und die Öffnungszeiten von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, von Behörden und Ämtern sowie die Öffnungszeiten und Erreichbarkeiten kultureller Einrichtungen. Besonders wichtig sind die Öffnungszeiten der frühkindlichen sowie schulischen Einrichtungen. Dabei sind sowohl die täglichen Öffnungszeiten wie auch die Ferienzeiten im Jahresablauf bedeutsam. So führen Ferienzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen, die in der Regel deutlich länger sind als der Jahresurlaub von Beschäftigten, zu einem besonderen Zeitengpass bei erwerbstätigen Eltern. Die Bedeutung des Synchronisationsproblems durch Ferienzeiten wird umso größer, je besser sich die Versorgung mit Ganztagsangeboten darstellt: Die durch eine öffentlich bereitgestellte Infrastruktur gewonnene private Zeitsouveränität im Tagesablauf wird durch die eingeschränkte Öffnungszeiten dieser Infrastruktur im Jahresverlauf wieder beschnitten. Entsprechende Maßnahmen, etwa im Rahmen erweiterter Ferienangebote, können hier entlastend wirken.

Neben den jährlichen sind die täglichen Öffnungszeiten der genannten Einrichtungen zentral für das familiäre Alltagsleben. Die Frage der täglichen Schulöffnungszeiten erhält etwa dadurch Gewicht, dass durch Ganztagschulen

die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht wird. Die vereinbarkeitsfördernden Wirkungen von Ganztagschulen sind gut belegt. Mit einer bedarfsgerechten Versorgung mit Ganztagschulen sind positive Arbeitsangebotseffekte von Müttern verbunden.³⁵ Auch im familialen Bereich werden Ganztagschulen positive Auswirkungen attestiert. So geben eine Mehrheit von Eltern an, dass sich durch den Ganztagsschulbesuch ihrer Kinder mindestens eine positive Veränderung im privaten Bereich – zum Beispiel durch Hilfe bei den Hausaufgaben oder durch Unterstützung bei Erziehungsproblemen – vollzogen hat.

Um strukturelle Zeitknappheit zu reduzieren, ist es auch erforderlich, dass sich besonders Einrichtungen der Kinderbetreuung und öffentliche Einrichtungen wie Behörden und Ämter in ihrem Grundverständnis wandeln. Anzustreben ist ein größeres Bewusstsein der Träger für ihre vereinbarkeitsfördernde Funktion sowie eine größere Dienstleistungsorientierung, bei der Eltern und Kinder als Kunden verstanden werden. Noch fehlt vielerorts eine Synchronisation einzelner Behördengänge im Sinne eines „one-stop-shopping“. Anhand eines Modellversuchs „Einfacher zum Wohngeld“ im Rahmen eines Mehrebenenprojekts zum Bürokratieabbau konnten jedoch gute Erfolge nachgewiesen werden.³⁶

Ausbildungszeiten

Weitere externe Taktgeber sind insbesondere die Lage und Dauer von Ausbildungszeiten für Paare in der Zeit einer potenziellen Familiengründung oder danach und für Studierende oder sich in der Ausbildung befindliche Eltern mit Kindern. Mit Blick auf die zunehmende Akademisierung des Bildungssystems ist hier vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Studium bedeutsam. Familiengerechte Hochschulen können zusätzliche familienpolitisch nutzbare Zeitpotenziale erschließen helfen und damit den bisherigen Befund abmildern, dass Studierende mit Kind überdurchschnittlich lange studieren und überdurchschnittlich häufig ein begonnenes Studium abbrechen. Im Bereich der Berufsausbildung stellt das Vollzeitprinzip familienzeitpolitisch eine Herausforderung dar. Die Modularisierung von Ausbildungsinhalten und die Ausweitung von Teilzeitangeboten in den Lehrberufen könnten hier Auswege eröffnen.³⁷ Die zunehmende Familienorientierung des Ausbildungssystems im Allgemeinen – dies war das Thema des Fünften Familienberichts 1994 – bietet alles in allem zusätzliche Chancen für eine Familienzeitpolitik.³⁸

Verfügbarkeit familienunterstützender Dienstleistungen

Falls keine externe Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur verfügbar ist, rückt auch die Erreichbarkeit von familienunterstützenden Dienstleistungen in den Rang eines Infrastruktursubstituts. In der Zeit, die neben der Erwerbstätigkeit zur Verfügung steht, müssen Eltern nicht nur die Kinder versorgen, sondern sich auch um den Haushalt kümmern. Hausarbeit schmälert das Zeitbudget, das für eine intensive Qualitätszeit mit den Kindern zur

Verfügung steht. Familienunterstützende Dienstleistungen können dazu beitragen, den Zeitstress in Familien zu mindern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Hausarbeit in der „Rush Hour des Lebens“ zu verbessern. Sie werden in Deutschland bislang jedoch nur von einer Minderheit in Anspruch genommen.³⁹ Überwiegend leisten sich bisher Senioren Hilfen im Haushalt, insbesondere wenn ein Haushaltsmitglied pflegebedürftig ist. Junge Familien sind hingegen trotz des immer wieder zu beobachtenden Zeitstresses selten unter den Nutzern vertreten. Hier scheint es mithin noch eine Lücke zwischen Bedarf und Inanspruchnahme zu geben.

1.3 Ziele und Dimensionen familienbezogener Zeitpolitik

Die Argumentation über die Taktgeber der Zeitgestaltung verdeutlicht, dass externe Rahmenbedingungen zu einer Zeitbudgetkonkurrenz in bestimmten Lebenslagen beitragen und zu Zeitmangel und fehlender Zeitsouveränität für Familien führen können. Die daraus resultierenden Zeitkonflikte können mitursächlich für eine niedrige Geburtenrate sein und das Familienleben in einer Weise beeinflussen, dass dadurch die Sozialisationsleistung der Familie an ihren Kindern beeinträchtigt wird. Optimierte gesellschaftliche Zeitstrukturen sind auch eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Herausforderungen des demografischen Wandels in Hinblick auf die Pflege älterer Familienangehöriger zukünftig bewältigt werden können. Darüber hinaus hat die Ausstattung mit Zeitsouveränität und Zeitwohlstand stets auch Implikationen für die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Sie kann sich aber auch in einem Spannungsverhältnis zum ökonomischen Wohlstand befinden, der sich primär auf die am Markt bewertete Zeitbudgetverwendung in Form von bezahlter Erwerbsarbeit stützt und in der Regel nicht auf andere Formen der Zeitverwendung.

Vor diesem Hintergrund besteht der Kommissionsauftrag in der Entwicklung von Gestaltungsmöglichkeiten gesellschaftlicher Zeitstrukturen, mittels derer mehr „Zeit für Familie“ im Sinne von mehr Zeit für Verantwortung in der Familie geschaffen werden kann. Zeitpolitik erhält dadurch eine explizite familienpolitische Bedeutung. Dieses sich abzeichnende neue Politikfeld „Familienzeitpolitik“ weist aber verschiedene Ziel-, Akteurs- und Instrumentenebenen auf. Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Achten Familienberichts lässt sich von der Erwägung leiten, dass es durch zeitpolitische Impulse, die über die verschiedenen Ziele, Akteure und Instrumente vermittelt werden, im Ergebnis zu mehr „Zeit für Verantwortung für Familie“ kommen kann, ohne dass es dabei zu negativen Auswirkungen auf die ökonomische Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft kommen muss.

Familienzeitpolitik ist so anzulegen, dass Familien über ihre konkrete Zeit möglichst frei verfügen und damit subjektives „Wohlbefinden in der Zeit“ erreichen können. Familienorientierte Zeitpolitik versteht sich als Ermöglichungsstrategie, die die freie Verfügung über individuelle Zeit fördert, nicht aber konkrete Zeitverwendungen vorgibt. Ziel der Familienzeitpolitik ist folglich nicht in ers-

ter Linie, mehr Zeit für Familie zu schaffen, sondern mehr Zeit für Verantwortung für Familie gemäß den Wünschen der Beteiligten. Die Bereitschaft, Verantwortung für Familie zu übernehmen, erhöht sich, so die These, wenn die individuelle Zeitsouveränität steigt und die Menschen somit in die Lage versetzt werden, so viel Zeit in und mit Familie zu verbringen, wie es – unter der Bedingung konkurrierender Zeitbudgetverwendungen – ihren Präferenzen am ehesten entspricht.

Indem Zeitbudgets, Zeitverwendung und Zeitstrukturen in Familien zum Gegenstand politischer Gestaltung werden, können temporäre Bedingungen des Alltags und des Lebensverlaufs zu einem expliziten Verhandlungsgegenstand staatlicher und lokaler Politik werden. Individuell erfahrene Zeitkonflikte und ihre Lösung bleiben damit nicht länger den Einzelnen und ihren persönlichen Lösungsstrategien überlassen, sondern werden als gesamtgesellschaftlich zu bewältigende Aufgabe wahrgenommen. Die Neugestaltung der zeitlichen Rahmenbedingungen des Lebens- und Familienalltags kann durch lokale Zeitpolitik mit strategisch ausgerichteter Koordinierung unterstützt werden und so die familienrelevanten Zeittaktgeber im Wohn- und Lebensumfeld von Familien beeinflussen. Im Mittelpunkt der Koordination und Harmonisierung örtlicher Zeitstrukturen steht die bedarfsgerechte Gestaltung öffentlicher und privater Dienstleistungen und Infrastrukturen mit dem Ziel, Familien in ihrer individuellen Organisation des Alltags zu entlasten.⁴⁰

1.3.1 Familienzeitpolitische Zielsetzungen

Dieser familienzeitpolitische Gestaltungsanspruch ist von besonderer Bedeutung im Kontext übergeordneter familienpolitischer Zielsetzungen (vgl. Abbildung 1.1). Mehr Zeitsouveränität kann zum ersten die Bedingungen für die Realisierung bestehender Kinderwünsche verbessern. Die Fertilitätsentscheidung folgt zwar einerseits einem Kinderwunsch, ist andererseits aber auch von Anreizstrukturen und wahrgenommenen Opportunitätskosten abhängig. Sie hat zudem auch externe Effekte in dem Sinn, dass die Geburt eines Kindes in umlagefinanzierten Sicherungssystemen positive Auswirkungen auf die gesamtfiskalische Nachhaltigkeit hat und daher volkswirtschaftlich erwünscht ist. Familienpolitik hat über die Wirkungskanäle Geld, Infrastruktur und Zeit dann Einfluss auf die Geburtenraten, wenn sie ganzheitlich, verlässlich und nachhaltig angelegt ist.^{41,42}

Familienzeitpolitik kann zum zweiten auch auf die Entwicklungsbedingungen geborener Kinder abzielen, indem sie die Möglichkeiten der Alltagsbewältigung ihrer Eltern zu verbessern versucht. Zahlreiche empirische Studien geben Hinweise darauf, dass das Wohl des Kindes erheblich durch die Zufriedenheit der Eltern mit ihrer eigenen Lebenssituation beeinflusst wird.⁴³ Des Weiteren hängt die Ausprägung des „Schutzraums Familie“ – etwa das Familienklima, der familiäre Zusammenhalt und das Erziehungsverhalten der Eltern – auch von der Möglichkeit ab, Zeit für gemeinsame Gespräche und für die Lösung von Problemen zu finden. Die Verfügbarkeit von Zeit erhöht damit die Chancen, dass sich nicht nur die Zahl der

Kinder erhöht, sondern auch die „Qualität“ der Kinder mit Blick auf deren kognitive und motivationale Ausstattung.

Zum dritten kann Familienzeitpolitik versuchen, auf die Rahmenbedingungen für die von einer Mehrheit der Pflegenden präferierten häuslichen Pflege Einfluss zu nehmen. In der Begründung zum Gesetzesentwurf für ein „Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ heißt es: „Mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen, ca. 1,63 Millionen Menschen, werden zu Hause durch Angehörige und durch ambulante Dienste versorgt. Dies entspricht dem Wunsch der großen Mehrzahl der Pflegebedürftigen, die so lange wie möglich zu Hause bleiben möchten und eine Betreuung durch die Familie der stationären Heimversorgung vorziehen“⁴⁴. Das Problem der Zeitbudgetkonkurrenz ist am intensivsten für jene pflegenden Angehörigen, die selbst erwerbstätig sind und neben der häuslichen Pflege auch noch die materielle Existenz der Familie sichern müssen. Aufgrund des steigenden Anteils von Haushalten, die nicht als traditionelle Familien gelten, kommt es zu einer Akzentuierung dieser Zeitbudgetkonkurrenz. Zudem führt die gestiegene Kinderlosigkeit dazu, dass ein wachsender Teil des Pflegebedarfs außerhalb von Eltern-Kind-Strukturen bewältigt werden muss.

Bei der Weiterentwicklung einer längerfristig orientierten Familienpolitik sind viertens auch deren Auswirkungen auf die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau zu berücksichtigen. Eine zeitgemäße Familienpolitik, das zeigen die Beispiele der skandinavischen Länder, kann nicht auf eine aktiv betriebene Gleichstellungspolitik der Geschlechter verzichten, die darauf ausgerichtet ist, Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.⁴⁵ Im Kern der sehr beständigen traditionellen Geschlechterordnung steht der Mann als Ernährer, der „von Vereinbarkeitsaufgaben ‚freigesetzt‘“ ist.⁴⁶ Seit einigen Jahren zeichnet sich jedoch ein neues Vaterbild ab, das auch die Erzieherrolle des Vaters einbezieht und bei immer mehr Männern auf Zustimmung stößt.⁴⁷ Um diese Entwicklung zu befördern, ist aktive Gleichstellungspolitik als Doppelstrategie zu entwickeln: Väter, die sich stärker ihren Erziehungsaufgaben und der Familienarbeit widmen wollen⁴⁸, sind dahingehend zu unterstützen, dass sie dadurch keine beruflichen Nachteile in Kauf nehmen müssen. Für Mütter sollte als Ziel gelten, dass sie sich in dem von ihnen gewünschten Umfang am Erwerbsleben beteiligen können. Da es bei einer so verstandenen aktiven Gleichstellungspolitik dezidiert auch um „habit formation“ geht, also um eine Veränderung kollektiv gewachsener Verhaltensweisen, gehört zu einer nachhaltigen Familienpolitik auch eine angemessene Kommunikationspolitik, die das Bild und die Bedeutung von Familie zum Gegenstand macht und eine Veränderung der sozialen Wertigkeit von Familienarbeit anstrebt.

1.3.2 Familienzeitpolitische Handlungsfelder

Diese familienzeitpolitischen Zielsetzungen sind in allgemeine familienpolitische Handlungsfelder zu integrieren. Gemeinsamer Bezugspunkt dafür ist, dass die Wahlfreiheit der Lebensführung als allgemeines Oberziel fami-

lienpolitischen Handelns sichergestellt wird. Eine diesem Ziel verpflichtete Politik ist darauf auszurichten, Strukturen zu entwickeln, die im Rahmen allgemeiner gesellschaftlicher Grundsätze, wie etwa der elterlichen Fürsorge- und Erziehungspflichten, Menschen befähigen, ihr Leben und insbesondere auch ihr Familienleben so zu gestalten, wie es ihren Vorstellungen und Präferenzen entspricht. Gleichzeitig geht es darum, Strukturen zu verändern, die die Wahlfreiheit beeinträchtigen. Dies geschieht etwa dann, wenn berufstätige Männer, die Aufgaben in der Familie in größerem Umfang erfüllen wollen, dadurch systematisch berufliche Nachteile erfahren. Wahlfreiheit ist ebenfalls beeinträchtigt, wenn Frauen unfreiwillig nur eingeschränkt für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, da sie von ihren familialen Verpflichtungen nur unzureichend entlastet werden.

Zur Erreichung der genannten Ziele von Familienzeitpolitik gibt es zur Sicherung der Wahlfreiheit nach Auffassung der Kommission vier konkrete Handlungsfelder:

- Erhöhung der Zeitsouveränität: Die Erhöhung von Zeitsouveränität kann als zentrales Handlungsfeld von Zeitpolitik und als wesentliches Element zur Förderung der Wahlfreiheit der Lebensführung gesehen werden. Im Kern geht es nicht darum, Leitbilder vorzugeben, sondern Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen erleichtern, Familie im Rahmen allgemeiner Grundsätze so zu leben und zu gestalten, wie sie es wünschen. Die freie Verwendung von Zeit ist durch gesellschaftliche Strukturen beeinträchtigt. Dadurch entstehen systematische Zeitknappheiten, Stressoren und Zeitkonflikte, die unter anderem auch dazu führen, dass sich Familie nicht in der gewünschten Weise entwickeln kann. Dort wo in sozialverträglicher Form Effizienzreserven bei der Verwendung von Zeit bestehen, sind diese zu bestimmen und nutzbar zu machen, auch mit dem Ziel, Familien im Alltag zu entlasten. Bislang stehen zahlreiche Hindernisse dieser Zielsetzung entgegen. Dazu gehören das nicht der Nachfrage entsprechende Angebot an familienexterner Kinderbetreuung sowie das eingeschränkte Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten, auch an Führungspositionen, unterhalb der Vollerwerbstätigkeit.
- Umverteilung von Zeit: Zeit ist nicht per se knapp. Verfügbare Zeit ist aber im Lebensverlauf und zwischen sozialen Gruppen ungleich verteilt. Generationen, Geschlechter, Alters- und andere soziale Gruppen verfügen oftmals in unterschiedlichem Umfang über Zeitrressourcen. Soweit diese im Sinne der Präferenzen der Beteiligten inter- und intrapersonal umverteilt werden können, sind Reallokationen erstrebenswert. Strategien zur Umverteilung von Zeit sind auch dort überlegenswert, wo gesellschaftlich erforderliche, aber gegenwärtig sozial wenig wertgeschätzte Tätigkeiten, etwa im Rahmen der Familienarbeit, zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind. In der Folge können sich die im Hinblick auf Familienarbeit weitgehend freigestellten Männer beruflich oftmals besser entwickeln als Frauen, die nach wie vor die Hauptverantwortung für die Kindererziehung tragen. Dieser

Aspekt sozialer Ungleichheit kann auch durch Veränderungen der gesellschaftlichen Wertschätzung von Zeitverwendungen verringert werden.

- Mit Blick auf Zeitbudgetengpässe in bestimmten Lebensphasen stellt sich die Frage, inwieweit Zeit intrafamiliär, interpersonal wie auch intertemporal umverteilt und damit politisch gestaltet werden kann. Zeit ist in gegebenen Perioden nicht vermehrbar. Ein Tag hat 24 Stunden, das gilt für alle Menschen unabhängig von Alter, Familiensituation und sozialstruktureller Lage. Zeit im Lebensverlauf dagegen ist durch Umverteilung vermehrbar. Die Länge des Lebens und damit die insgesamt zur Verfügung stehende Zeit haben in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen. Dadurch ergeben sich neue Möglichkeiten einer lebensphasenbezogenen Zeitgestaltung, die es zu entwickeln und zu nutzen gilt. Die klassische Dreiteilung des Lebenslaufs in Ausbildung, Erwerbs- und Ruhestandsphase ist so nicht mehr sinnvoll. Der Lebenslauf ist heute wesentlich vielgliedriger und dynamischer.
- Darauf kann eine moderne Zeitpolitik Rücksicht nehmen, indem sie die Länge von Perioden sowie Art und Timing von Übergängen zwischen Zuständen neu definiert. So kann der Renteneintritt weiterhin fix an ein „kalendarisches“ Alter geknüpft werden oder aber flexibel gestaltet und damit besser an individuelle Präferenzen angepasst werden. In einer intertemporalen Lebenslaufperspektive können ferner Zeitressourcen durch Zeitkontenregelungen erschlossen werden, indem in Lebensphasen mit geringem Bedarf an Eigen- und Familienzeit mehr Erwerbsarbeit geleistet wird, dagegen in Phasen mit hohem familialen Zeitbedarf weniger. Durch eine solche Zeitpolitik, die den Gedanken der Familienzeitkonten systematisiert, können Familien in die Lage versetzt werden, Perioden mit besonderen Aufgaben und Belastungen auch dadurch zu bewältigen, dass sie mehr Zeitressourcen erhalten, die sie in anderen Zeiten angespart haben oder ansparen werden. Zeitkonten können in diesem Sinne lebensphasenbezogen weiter entwickelt werden, gleichsam zu einer „Zeittankstelle“ im Lebensverlauf werden.
- Zeit tanken kann aber auch bedeuten, interpersonal Zeitguthaben zu erarbeiten, die in anderen Phasen eingelöst werden können. Ähnlich wie Güter oder Geld kann Zeit gelagert, gespart und getauscht werden. Zeitkonten können deshalb auch interpersonal angelegt werden, wodurch die Tauschmöglichkeiten von Zeit zwischen Personen verbessert werden können. Über Arbeits- und Dienstleistungen kann zudem Zeit ver- und gekauft werden. Hier bieten sich Ansatzpunkte für zeitpolitisches Handeln. Zeit kann nicht nur im Lebensverlauf, sondern auch zwischen Familienmitgliedern und zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen umverteilt werden. Beispiele sind im Pflegezeitgesetz angelegt oder in der Möglichkeit, dass auch Großeltern Erziehungszeit für die Enkel nehmen und damit die mittlere Generation entlasten. Ferner ist es prinzipiell möglich, etwa im Rahmen zivilgesellschaftlichen Engagements, Zeit zwischen Personengruppen umzu-

verteilen. So kann etwa unentgeltlich eingebrachte Zeit im Rahmen von Nachbarschaftshilfen in anderen Perioden in Form entsprechender Dienstleistungen wieder „rückerstattet“ werden.

- Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, mehr Arbeitszeit von zu Hause leisten zu können, liefern ebenfalls einen Beitrag zur Zeitsouveränität in Familien. Darüber hinaus können auch durch Maßnahmen, wie das Elterngeld, Impulse zur veränderten intrafamiliären Zeitverteilung ausgelöst werden, deren Wirkungen durch eine gleichmäßigere Verteilung der Elterngeldmonate noch verstärkt werden könnten. Auch die in letzter Zeit wiederholt diskutierte, empirisch aber schwer zu belegende „Präsenzkultur“ verhindert bisher die intrafamiliäre Zeitumverteilung. Eine Abkehr davon könnte daher Gegenstand zeitpolitischer Maßnahmen werden.
- Alles in allem können durch zeitpolitische Umverteilungsmaßnahmen Divergenzen, die infolge unterschiedlicher Einbindungen in gesellschaftliche und familiäre Zeitstrukturen bestehen, abgemildert werden. Hierin liegt ein grundsätzlicher Ansatzpunkt für politische Gestaltung. Ein anderer besteht in der Veränderung der sozialen Bewertung unterschiedlicher Zeitverwendungsmuster. So könnten besondere Verpflichtungen oder Erfahrungen im Rahmen der Familienarbeit Ansprüche in der Sozial- oder Rentenversicherung unabhängig vom Erwerbsleben generieren.
- Es sollte nicht verkannt werden, dass Zeitumverteilung im Sinne der Gestaltung der Dauer bestimmter Lebensabschnitte bereits an vielen Stellen stattfindet. Beispiele sind die Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur auf zwölf Jahre, der Wegfall der Wehrpflicht oder die Ablösung des bis zu drei Jahre dauernden Erziehungsurlaubs durch die Elternzeit. Familienzeitpolitisch kommt es aber mehr denn je darauf an, die zeitpolitischen Wirkungen solcher Maßnahmen angemessen zu reflektieren und zu koordinieren, um die unintendierten Konsequenzen für die Zeitbudgets von Familien zu vermeiden.
- Verbesserung der Synchronisation disponibler Zeit: Die Einbindung in bestimmte Muster der Zeitverwendung, etwa in ein starres betriebliches Dreischichtsystem, führt regelmäßig dazu, dass frei verfügbare Zeitressourcen nicht kompatibel sind mit den sonst üblichen Mustern und Rhythmen der Zeitverwendung. Gemeinsame Zeit als wesentlicher Teil des Familienlebens ist dahingehend zu fördern, dass starre Zeitregimes gelockert und Zeitstrukturen so verändert werden, dass gemeinsame Familienzeit erleichtert wird. In der Optimierung der Passung von Zeittakten und Zeitrhythmen gesellschaftlicher Strukturen besteht ein wesentlicher Aspekt von Zeitpolitik. Eine optimierte Passung externer Zeitregimes kann durch eine zeiteffiziente Gestaltung der Infrastruktur erreicht werden. Durch die räumliche Anordnung von Institutionen können Wegezeiten verkürzt werden, durch die nutzerorientierte Gestaltung von Zeitstrukturen, wie etwa im Falle von Arbeitszeiten und Öffnungszeiten von Be-

treuungseinrichtungen, kann deren Nutzung überhaupt erst ermöglicht werden. Auch können durch Bürokratieabbau oder -vereinfachung zusätzliche familiäre Zeitressourcen erschlossen werden.

- Stärkung der Zeitkompetenz: Im Rahmen dieses Handlungsfeldes geht es darum, Maßnahmen zu entwickeln, die die Fähigkeiten der Menschen verbessern, ihre Zeit möglichst kompetent verwenden zu können, dass sie ihre Handlungsziele dadurch möglichst gut verwirklichen können. Das gilt für die Bewältigung des Alltags wie für die Steuerung der eigenen Biografie und der von Kindern.⁴⁹ Grundsätzlich können Zeitressourcen im Familienkontext durch eine effizientere Gestaltung des Alltags in der Familie und durch eine verbesserte Passung unterschiedlicher Zeitregimes außerhalb der Familie vergrößert werden. Eine zeiteffizientere Alltagsgestaltung in der Familie kann durch eine erhöhte Zeitkompetenz der Familienmitglieder erreicht und durch entsprechende Angebote gefördert werden.
- Zeit kompetent zu verwenden ist eine individuelle Fähigkeit, die es gezielt zu entwickeln gilt. Sie kann auf einer Stufe mit anderen Fähigkeiten wie Sprach-, Sozial- oder Mobilitätskompetenz gesehen werden. Die Entwicklung von Zeitkompetenz erfolgt hauptsächlich in der Familie, sie kann aber in den klassischen Bildungsinstitutionen wie Schule und Erwachsenenbildung, auch im betrieblichen Kontext, gefördert und verbessert werden. Zeitkompetenz ist nicht identisch mit Zeiteffizienz. Es geht nicht nur darum, Zeit als knappe Ressource möglichst effizient zu nutzen, sondern auch darum, zu lernen, was und wie viel in einer vorgegebenen Zeitspanne machbar und zumutbar ist. Zeitkompetenz umfasst auch die Fähigkeit, Strategien zur Entschleunigung und zur kontrollierten Muße und „Verschwendung“ von Zeit zu entwickeln. Eine hohe Zeitkompetenz hilft Zeitstress zu reduzieren, sie schafft eine größere Wahlfreiheit und trägt damit zur Erhöhung der Lebensqualität bei.

Diese vier Handlungsfelder bestehen nicht unabhängig nebeneinander, vielmehr sind sie eng miteinander verbunden. Familienzeitpolitik sollte jedes dieser Handlungsfelder in den Blick nehmen, sie strategisch aneinander ausrichten und konkrete Handlungsziele in den genannten Handlungsfeldern entwickeln.

1.4 Eckpunkte eines Gesamtkonzepts „Zeit für Familie“

1.4.1 Grundsätzliche Erwägungen

Bei der Entwicklung eines Gesamtkonzepts „Zeit für Familie“ ist zu berücksichtigen, dass nicht von einer generellen Zeitknappheit aller Familien ausgegangen werden kann. Auch muss ein solches Konzept darauf abgestellt werden, dass einerseits die Vielfalt von Zeitkonflikten, wie sie sozialstrukturell und lebensphasenbezogen zu beobachten sind, in angemessener Weise berücksichtigt wird. Andererseits hat eine Umwidmung von alternativ verwendeten Zeitbudgets für mehr Familienzeit stets

Auswirkungen auf konkurrierende Zeitbudgets, die bei der Gestaltung von Familienzeitpolitik bedacht werden müssen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Form und Ausmaß möglicher Zeitkonflikte durch die Familienform in erheblicher Weise moderiert werden und die Familienmitglieder davon in sehr unterschiedlicher Weise betroffen sind.

Vor diesem Hintergrund ist eine familienorientierte Zeitpolitik zielgruppenorientiert zu gestalten, strategisch auf das Ziel „Erhöhung der Zeitsouveränität“ auszurichten und konzertiert so anzulegen, dass möglichst viele Akteure aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft und letztlich auch die Menschen selbst beteiligt werden. Familienzeitpolitik setzt dabei eher auf die Schaffung von geeigneten Anreizen als auf gesetzliche Regulierungen. Allerdings sind dabei stets die Grenzen zu bedenken, die von knappen öffentlichen Mitteln gezogen werden. Ferner ist sich Familienzeitpolitik bewusst, dass Zeitverwendung zwar objektiv messbar, die subjektive Empfindung von Zeitverwendung aber individuell sehr unterschiedlich ist. Handlungsempfehlungen, soweit sie in diesem Bericht ausgesprochen werden, erfolgen daher nicht nur mit dem Ziel, konkrete Einzelmaßnahmen zu empfehlen, sondern vor allem mit der Intention, Richtungen und Ansatzpunkte einer effektiven Familienzeitpolitik aufzuzeigen.

Für die Beurteilung einer möglichen Reallokation von Zeit im Lebensverlauf ist ferner bedeutsam, dass mehr Zeitsouveränität für Familien durchaus zu volkswirtschaftlich nachteiligen Effekten, etwa durch eine Arbeitszeitverkürzung oder eine Senkung der Arbeitsproduktivität, führen kann. Eine Zeitverwendung in Form bezahlter Erwerbsarbeit stellt letztlich die Grundlage materiellen Wohlstands dar. Der mögliche Zielkonflikt zwischen materiellem Wohlstand und Zeitwohlstand sollte bei der Ausgestaltung einer Familienzeitpolitik im Auge behalten werden. Eine Umverteilung von Zeitbudgets entlang eines Lebensverlaufs wird daher dann eher akzeptiert werden können, wenn diese nachteiligen Folgen vermieden oder durch positive Effekte an anderer Stelle kompensiert werden können.

Weiterhin hängt die Beurteilung einer größeren Zeitsouveränität für Familien davon ab, ob die erforderliche Reallokation von Zeitbudgets im Lebensverlauf selbstständig erfolgt oder ob Anreize oder Regeln geschaffen oder geändert werden müssen, um Umwidmungen von Zeitbudgets vorzunehmen. So sind zum Beispiel gänzlich unterschiedliche Vorkehrungen denkbar, um Zeitressourcen für Menschen zu erschließen und diese unter anderem auch für mehr Zeitsouveränität von Familien nutzbar zu machen. Ein Ansatz ist der Bundesfreiwilligendienst, zu dem sich (junge) Menschen bereit erklären können. Ein grundständig anderer Ansatz könnte die Unterstützung für Senioren dadurch attraktiver machen, dass sich entsprechende Aktivitäten Renten steigend auswirken können. Die beiden Beispiele verdeutlichen die Bandbreite und auch die Eingriffstiefe alternativer Maßnahmen zur Umverteilung von Zeitbudgets.

Stets ist dabei zu bedenken, wie weit der Staat in einer freiheitlichen Gesellschaft legitimiert ist, menschliches Handeln und individuelle Präferenzen gezielt zu beeinflussen. Wird beispielsweise die Erhöhung der Geburtenrate politisch für wünschenswert erachtet, geht es darum, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Menschen, die Kinder wollen, nicht aus strukturellen Gründen daran gehindert werden, ihren Wunsch zu realisieren.

1.4.2 Akteure, Hauptansatzpunkte und Instrumente einer Familienzeitpolitik

Zur besseren Ausschöpfung sowohl der in der Familie selbst liegenden Familienzeitpotentiale wie auch zur Gewinnung zusätzlicher Familienzeitbudgets – etwa durch Umverteilung im Lebensverlauf – bedarf es eines gemeinsam getragenen Verständnisses darüber, welche Akteure einer Familienzeitpolitik zuträglich sind, auf welchen grundsätzlichen Handlungsfeldern die einzelnen Akteure schwerpunktmäßig ansetzen und welche Instrumente dabei in einen konsistenten Gesamtzusammenhang gebracht werden können.

Auf der Akteursebene geht es vor allem um eine Verschränkung der vier Ebenen Zivilgesellschaft, Unternehmen und Sozialpartner, Politik und Institutionen sowie der Individuen entlang der Wirkungskette von familienzeitpolitischen Inputs zur Ermöglichung und Schaffung von „Zeit für Familie“ (Abbildung 1.1).

Diesen vier Akteursebenen entsprechend können als größere Ansatzpunkte die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die finanziellen und rechtlichen Rahmenregeln sowie die indirekten Einwirkungsversuche auf die individuellen Präferenzen zugeordnet werden. Auf der Instrumentenebene kann dies weiter ausdifferenziert werden. Hier gibt es eine Fülle zeitpolitischer Inputs, um zu mehr „Zeit für Familie“ beitragen zu können. Familienzeitpolitik als einem eigenständigen Politikfeld kommt dabei die Aufgabe zu, die einzelnen Instrumente in einen systematischen Gesamtzusammenhang zu bringen und so zu koordinieren, dass sie einen größtmöglichen Beitrag zu mehr „Zeit für Familie“ zu leisten imstande sind.

Zeitpolitische Impulse – eröffnet insbesondere durch die gewonnenen Lebensjahre – können zunächst vom zivilgesellschaftlichen Engagement der Bürgerinnen und Bürger ausgehen. Wer sich in welchem Umfang bürgerschaftlich engagiert und damit auch Zeit für andere einbringt, leistet einen Beitrag zu den zeitlichen Grundstrukturen einer Gesellschaft. Instrumente könnten etwa weiche Anreize zur Übernahme von Zeitverantwortung auf der Ebene von Vereinen, Verbänden und Parteien geben. Es kann aber auch eine gesellschaftlich bindende Vorkehrung geben, die direkt auf die Verwendung von Zeitbudgets von Individuen einwirkt, wie es etwa durch die bisherige Wehrpflicht geschehen ist. Ein Freiwilligendienst, der an die Stelle der Wehrpflicht tritt, kann per saldo zusätzliche Zeitbudgets für familienunterstützende Dienstleistungen mobilisieren, ist aber als freiwillige Leistung bei weitem weniger bindend als der bisherige Wehrdienst respektive

der Zivildienst. Zeitbudgets ehrenamtlich Tätiger, auch für familienunterstützende Dienste, stellen mithin eine strategische Ressource dar, deren Erschließung öffentlich unterstützt werden könnte.

Der zweite zeitpolitisch hochrelevante Akteur sind die Unternehmen und Sozialpartner, die über die Gestaltung von Arbeitszeiten und andere Maßnahmen maßgeblichen Einfluss auf die „Zeit für Familie“ nehmen können. Für die Unternehmen gibt es auf der Instrumentenebene eine Vielzahl von vereinbarkeitsorientierten Maßnahmen, die von Arbeitszeitregeln bis zu einer lebensphasenorientierten Personalpolitik reichen. Unternehmen verfügen durch die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit, der Ausgestaltung der Arbeitsverträge im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sowie der Maßnahmen im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik über eine ganze Palette von Instrumenten, um die Arbeitszeit- und Beschäftigungsorganisation familienzeitbewusster zu gestalten. Mit Blick auf die Unternehmen wird es familienzeitpolitisch vor allem darum gehen müssen, das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch mehr als einen „business case“ zu verankern, welches sich in Zeiten eines schrumpfenden Arbeitsangebots als ein harter Wettbewerbsfaktor erweist.

Auf der Ebene der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erstreckt sich die Palette der Maßnahmen von rechtlichen Regelungen, den Angeboten der Betreuungs- und Unterstützungsinfrastruktur über die Öffnungszeitenpolitik von öffentlichen Einrichtungen sowie die Familienbewusstheit von Ausbildungsinstitutionen bis zur Infrastrukturpolitik für erwerbstätige Familien, die auch die Frage der Mobilität im Dreieck Familie-Arbeit-Betreuung einschließt. Bei der Ausgestaltung von Familienzeitpolitik gibt es teilweise funktionale Äquivalente zwischen einem finanziellen Mitteleinsatz und einer rechtlichen Vorkehrung. Beim Ausbau familienunterstützender Dienstleistungen etwa kann einerseits an steuerliche Hilfestellungen für den privaten Haushalt als Betrieb gedacht werden. Andererseits üben arbeitszeitrechtliche Maßnahmen wie etwa die Bestimmungen zur Elternzeit einen Einfluss auf die Verfügbarkeit von Zeit für Familien aus. Eine solche Prüfung funktionaler Äquivalente zwischen lenkenden finanziellen oder rechtlichen Eingriffen erscheint generell empfehlenswert. Wichtig ist dabei, dass die Politik auf allen föderalen Ebenen ganz entscheidenden Einfluss auf die Zeitregimes nimmt, denen sich Familien gegenüber sehen. Dazu zählen Öffnungs-, Betreuungs-, Schul- und Ferienzeiten ebenso wie Angebote im Rahmen von Notfallhilfen, haushaltsnahen Dienstleistungen und Anstrengungen, Wegezeiten zwischen Institutionen, die regelmäßig aufgesucht werden, optimierend zu verkürzen.

Kritisch zu prüfen sind rechtliche Regelungen auf ihre möglichen unintendierten Effekte bei der Zeitverwendung. So kann dem Ehegattensplitting ein traditionalisierender Effekt auf die Geschlechterrollen und das Geschlechterverhältnis in Deutschland unterstellt werden. Es trägt dazu bei, dass sich zahlreiche Frauen mit geringem Einkommen überhaupt nicht am Erwerbsleben beteiligen,

da es ihnen nicht lohnend erscheint, bei Steuerklasse V erwerbstätig zu sein. Das seit 2010 mögliche Faktorverfahren ermöglicht es zwar, dass die Lohnsteuerverteilung der familienrechtlichen Verteilung der Steuerlast im Innenverhältnis der Ehegatten entspricht. Dennoch geht nach wie vor von der steuersystematisch bedingten Verteilung der Einkommensanteile auch ein Einfluss auf die Arbeitsteilung in einer Ehe aus. Wer diese Folgen des Ehegattensplittings nicht wünscht, wird nicht umhin können, seine Weiterentwicklung – etwa einen Umbau in ein Familiensplitting, das die Kinderzahl und die Erziehungstätigkeit berücksichtigt – zu betreiben. Die jetzige Form des Ehegattensplittings begünstigt den Rückzug der Frauen in die Familie. Das ist per se dann kein Problem, wenn die Frauen dies unabhängig von der rechtlichen Situation wünschen. Es wird jedoch zum Problem, wenn sich Frauen dadurch veranlasst sehen, sich gegen eine Erwerbstätigkeit zu entscheiden, die sie unter anderen Umständen anstreben würden.

Im Hinblick auf das Individuum schließlich fängt Zeitpolitik grundsätzlich bei der Zeitkompetenz an, also der Fähigkeit, sich selbst, seine Familie und auch die Interaktion von Familie und anderen Zeitbudgetverwendungen möglichst gut organisieren zu können. Der Umgang mit Alltags- und Lebenszeit ist heute bereits eine wichtige soziale Kompetenz und vielfach ein zentrales Kriterium für Erfolg, das deshalb durch Bildungsangebote unterstützt werden kann. Darüber hinaus muss es familienzeitpolitisch vor allem darum gehen, die unterschiedlichen Zeitpräferenzen in den Blick zu nehmen und die Möglichkeiten ihrer Realisierung zu verbessern. Zurückhaltung erscheint angebracht gegenüber politischen Versuchen, direkt auf die Präferenzen der Zeitverwendung einzuwirken. Hingegen erscheint es legitim, durch die Gestaltung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen indirekt Einfluss nehmen zu wollen. Die individuelle Bereitschaft, Kinder zu bekommen und sich um sie zu kümmern oder Pflegeverantwortung für andere Familienmitglieder zu übernehmen, basiert letztlich auf Präferenzen und Werthaltungen, die sich als Folge gesellschaftlicher Wertedebatten ergeben. Auf diese kann auch mit Mitteln der öffentlichen Kommunikation eingewirkt werden. Gleichwohl gibt es auch auf der individuellen Ebene sehr wichtige Anreize und Faktoren, die über Zeit für Familie entscheiden. Hier sind vor allem die materielle Ausstattung für den Zukauf von familienunterstützenden Dienstleistungen und das Unterstützungsnetzwerk, das durch Freunde, Verwandte und Nachbarn bereitgestellt werden kann, zu nennen.

Querbezüge zwischen einzelnen Akteuren sind möglich. So wirkt etwa eine Entscheidung des Gesetzgebers über einen Bundesfreiwilligendienst stark auf das bürgerschaftliche Engagement der Zivilgesellschaft ein. Das gleiche gilt auch für die Auswirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auf die Arbeitszeitallokation in den

Betrieben. Darüber hinaus gibt es Wirkungsketten, die erst in einem Lebenslaufbezug wirksam werden: Bildungsentscheidungen sind pfadabhängig, deshalb können Öffnungszeiten von Bildungseinrichtungen den familialen Lebensverlauf entscheidend beeinflussen. Auch mit einer gesetzlichen Regelung der Familienpflegezeit werden individuelle Zeitbudgets intertemporal umverteilt.

Die Instrumente können entlang von drei Ebenen adressiert werden: (1) Zeitstrukturen, die die Alltagsgestaltung beeinflussen, etwa Öffnungszeiten und Arbeitszeiten; (2) Zeitstrukturen, die den Jahresablauf takten, etwa Ferienzeiten und Urlaubszeiten; (3) zeitliche Taktgeber des Lebenslaufs, wie etwa Ausbildungszeiten und das Renteneintrittsalter. Zeitkonten sind ein Instrument zum Ausgleich und zur Bewältigung von im Lebensverlauf variierenden Zeitknappheiten. Neben Anstrengungen für eine bessere Passung der Zeitstrukturen wird es zukünftig auch darum gehen, Zeit für Verantwortung für Familie durch die Entwicklung und Förderung gezielter Substitutionsmöglichkeiten zu schaffen. Substitutionen von Familienarbeit und von haushaltsnahen Tätigkeiten können durch öffentliche Einrichtungen, marktwirtschaftliche Angebote, zivilgesellschaftliche Formen der Unterstützung, etwa im Rahmen von Nachbarschaftshilfe, sowie durch Familienmitglieder erbracht werden. Die Schaffung von Anreizstrukturen zur Entwicklung solcher Angebote erscheint dabei durchaus überlegenwert.

Die vorstehenden Eckpunkte eines Konzepts von Familienzeitpolitik haben verdeutlicht, dass es um ein neues Politikfeld geht, mit dem verschiedene Ziele verfolgt werden können und das eine Reihe von Handlungsfeldern, Akteuren, Ansatzpunkten und Instrumenten adressiert. Darin liegt ein erheblicher Systematisierungsbedarf. Um diesem gerecht zu werden und das Politikfeld Familienzeitpolitik zu entwickeln, wäre ein Abgleich familienzeitrelevanter Bestimmungen, Gesetze, Verordnungen und Normen sowohl in den verschiedenen unmittelbaren familienpolitischen Handlungsfeldern wie auch in angrenzenden Politikfeldern hilfreich, um herauszufinden, inwiefern vom bestehenden Recht konsistente Anreize für „Zeit für Familie“ ausgehen oder inwiefern sich möglicherweise einzelne rechtliche Bestimmungen familienzeitpolitisch gegenläufig auswirken. Es könnte überlegt werden, ob eine solche rechtliche Bestandsaufnahme nicht ein erster Schritt in die Richtung eines „family mainstreaming“ sein könnte, mit dem eine Art Abschätzung der Folgen von Programmen und Gesetzen der Familienpolitik⁵⁰ sowie anderer Politikfelder auf die mit Familienzeitpolitik intendierten Ziele auf den Weg gebracht werden könnte. Eine solche Rechtsfolgenabschätzung könnte die strukturelle Blindheit zahlreicher Rechtsbereiche gegenüber familiären Belangen abmildern und eine neue Perspektive auf die Bedürfnisse von Familien eröffnen.

Abbildung 1.1

Gesamtkonzept Zeitpolitik für Familie

Familienzeitpolitik	Oberziele	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Wahlfreiheit der Lebensführung - Förderung der Realisierung von Kinderwünschen - Verbesserung der Entwicklungschancen für Kinder - Erleichterung von Generativität und häuslicher Pflege - Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit 	Handlungsdimensionen	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Zeitsouveränität - Umverteilung von Zeit - Synchronisation der Zeitstrukturen gesellschaftlicher Institutionen - Stärkung der Zeitkompetenz 	Akteursebene	<ul style="list-style-type: none"> - Zivilgesellschaft - Unternehmen und Sozialpartner - Politik und Institutionen - Individuum 	Hauptsatzpunkte	<ul style="list-style-type: none"> - Bürgerschaftliches Engagement - Vereinbarkeit Familie und Beruf - Finanzieller und rechtlicher Rahmen - Individuelle Präferenzen und Kompetenzen 	Instrumentenebene	<ul style="list-style-type: none"> - Ehrenamtsförderung - Freiwilligendienst - Lebensphasenorientierte Personalpolitik - Familienbewusste Arbeitszeit - Betriebliche Vereinbarkeitsinfrastruktur - Betreuungsinfrastruktur: frühkindlich/schulisch - Öffnungs- und Ferienzeiten von Behörden und Bildungseinrichtungen - Familienunterstützung - Materielle Ressourcen - Unterstützungsnetzwerk: Eltern/Freunde/Nachbarn - Öffentliche Kommunikation 	Zeit für Verantwortung für Familie

- ¹ Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress (CMEPSP) 2009.
- ² Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und Conseil d'Analyse Economique (SVR, CAE) 2010.
- ³ Vereinte Nationen 2004, S. 153.
- ⁴ Scherhorn 2002.
- ⁵ Weichert 2011.
- ⁶ BMFSFJ 2011a.
- ⁷ Bertram et al. 2005, S. 6.
- ⁸ Mückenberger 2004, S. 3.
- ⁹ Eine Wurzel lokaler Zeitpolitik findet sich in Italien. Dort entwickelte sich in den 1980er Jahren unter dem Begriff „Tempi della città“ ein Ansatz, der darauf ausgerichtet war, kommunale Strukturen und Aktionsräume unter dem Gesichtspunkt einer abgestimmten zeitlichen Passung und einer höheren Zeiteffizienz zu entwickeln.
- ¹⁰ Possinger 2011.
- ¹¹ Rinderspacher 2001.
- ¹² Nach Ergebnissen des Mikrozensus 2008 leben von den 44- bis 49-Jährigen 58 Prozent als Ehepaar zusammen mit ihren Kindern in einem Haushalt. Die anderen 42 Prozent leben entweder allein (13 Prozent), als nichteheliche Lebensgemeinschaft ohne Kinder (6 Prozent, darunter etwa jede zwölfte als gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaft), als nichteheliche Lebensgemeinschaft mit Kindern (6 Prozent), als Alleinerziehende (11 Prozent) oder als Ehepaar ohne Kinder im Haushalt (7 Prozent) in einer nichttraditionellen Lebensform.
- ¹³ Schneider 2008.
- ¹⁴ Schier und Jurczyk 2007.
- ¹⁵ Vgl.: Jurczyk 2009; Jurczyk et al. 2011.
- ¹⁶ Vgl.: Statistisches Bundesamt 2003; Mirlanda 2011.
- ¹⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) 2011a.
- ¹⁸ Vgl.: www.bib-demografie.de.
- ¹⁹ Deutsche Rentenversicherung Bund 2008.
- ²⁰ Feuerstein 2008, S. 607.
- ²¹ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) 2010, S. 290.
- ²² Statistisches Bundesamt 2010a, S. 24ff.
- ²³ Eurofound 2011a, S. 17f.
- ²⁴ Eurofound 2011a, S. 24ff.
- ²⁵ Vaupel und Hofäcker 2009, S. 395.
- ²⁶ Kaufmann 1995.
- ²⁷ Die Daten der World Vision Kinderstudie (Hurrelmann et al. 2010) verweisen darauf, dass es keinen linearen Zusammenhang zwischen der Erwerbsbeteiligung beider Eltern und der von den Kindern wahrgenommenen Familienzeit gibt. So klagen neben Kindern (im Alter von 6 bis 7 Jahren) von Alleinerziehenden (40 Prozent) vor allem Kinder von Paaren in Arbeitslosigkeit (37 Prozent) über ein Zeitdefizit ihrer Eltern. Dagegen finden sich diese Klagen wesentlich seltener bei Kindern aus Zweiverdienerkonstellationen (21 Prozent, wenn beide Eltern voll erwerbstätig sind, 10 Prozent bei Vollzeit-Teilzeit-Konstellation).
- ²⁸ Jurczyk 2009.
- ²⁹ BMFSFJ 2011b.
- ³⁰ Bellmann et al. 2012.
- ³¹ Seyda und Stettes 2010a.
- ³² Bellmann et al. 2012.
- ³³ Jürgens 2007.
- ³⁴ Schneider und Collet 2010.
- ³⁵ Beblo et al. 2005.
- ³⁶ Bens et al. 2010.
- ³⁷ BMFSFJ 2010a, S. 35.
- ³⁸ BMFSFJ 1994.
- ³⁹ Bei einer Umfrage gaben 87 Prozent der Haushalte an, keine bezahlten externen Hilfen in Anspruch zu nehmen (Becker 2007). Bei der Kinderbetreuung leisten 97 Prozent der Eltern die Betreuung im Haushalt selbst oder nehmen die Hilfe von Verwandten, Nachbarn oder Freunden in Anspruch (Schupp et al. 2007).
- ⁴⁰ Heitkötter 2009, S. 411.
- ⁴¹ Bujard 2010.
- ⁴² In einem Vergleich der Familienpolitik in den europäischen Ländern nach den Handlungsfeldern Geld, Infrastruktur und Zeit zeigt sich, dass Deutschland bei der finanziellen Unterstützung ganz vorn rangiert, bei der Infrastruktur und beim Handlungsfeld Zeit dagegen im unteren Mittelfeld. Allerdings hat sich die Position Deutschlands im Durchschnitt aller drei Handlungsfelder unter den europäischen Ländern mit am stärksten verbessert (Diekmann und Plünnecke 2009).
- ⁴³ OECD 2007.
- ⁴⁴ Deutscher Bundestag 2011a, S. 1.
- ⁴⁵ BMFSFJ 2011c.
- ⁴⁶ Meuser 2009, S. 227.
- ⁴⁷ Vgl.: Fthenakis und Minsel 2002; Jurczyk und Lange 2009.
- ⁴⁸ Während das Leitbild des Neuen Vaters an Bedeutung zuzunehmen scheint, zeigen neuere empirische Befunde, dass die Zeit, die Väter ihren Kindern widmen, nicht signifikant mit dem Umfang ihrer Erwerbsbeteiligung variiert. Nach Befunden der OECD 2011 verbringen sie etwa 45 Minuten täglich mit ihren Kindern, egal ob sie Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt sind.
- ⁴⁹ Heitkötter 2009, S. 413.
- ⁵⁰ Europäisches Parlament 2003.

2 Zahlen und Fakten zur Zeitgestaltung von Familien in Deutschland

Für alles, was Menschen tun, brauchen sie Zeit. Ein Großteil des Lebens, alltägliche Tätigkeiten, genauso wie emotionale Zuwendung und Sozialisation, spielt sich in der Familie ab. Die Erwerbstätigkeit und viele Freizeitaktivitäten finden aber auch räumlich und funktional außerhalb der Familie statt. Es gibt Aktivitäten, die den Charakter einer Verpflichtung oder Notwendigkeit haben, etwa wenn es um die Erwerbstätigkeit geht, während andere Aktivitäten, wie z. B. die Mediennutzung im Bereich der Freizeit, frei gestaltet werden können. Bei manchen Aktivitäten können Personen den Zeitpunkt frei wählen, etwa bei der Wäsche- und Raumpflege, während sie bei anderen, wie der Versorgung von Kleinkindern oder der Erwerbsarbeit, weitestgehend an bestimmte Zeitraster gebunden sind.

Der Zeitbedarf und die Zeitgestaltung einer Person hängen sehr stark vom Alter und der Familienkonstellation ab, in der sie lebt. Jugendliche und junge Erwachsene sind oftmals noch im Bildungssystem, sodass die (Hoch-)Schule der wichtigste (externe) Taktgeber für ihre Zeitgestaltung ist. Mit dem Eintritt ins Erwerbsleben übernimmt die Arbeit diese Rolle. In diese Lebensphase fallen häufig auch einschneidende Veränderungen in der Zeitgestaltung im familiären Bereich. Der Auszug aus dem Elternhaus und die Gründung eines eigenen Haushalts führen in der Regel zu deutlich mehr Hausarbeit für junge Erwachsene, wobei das Zusammenziehen mit einer Lebenspartnerin oder einem Lebenspartner die Zeitanforderungen im

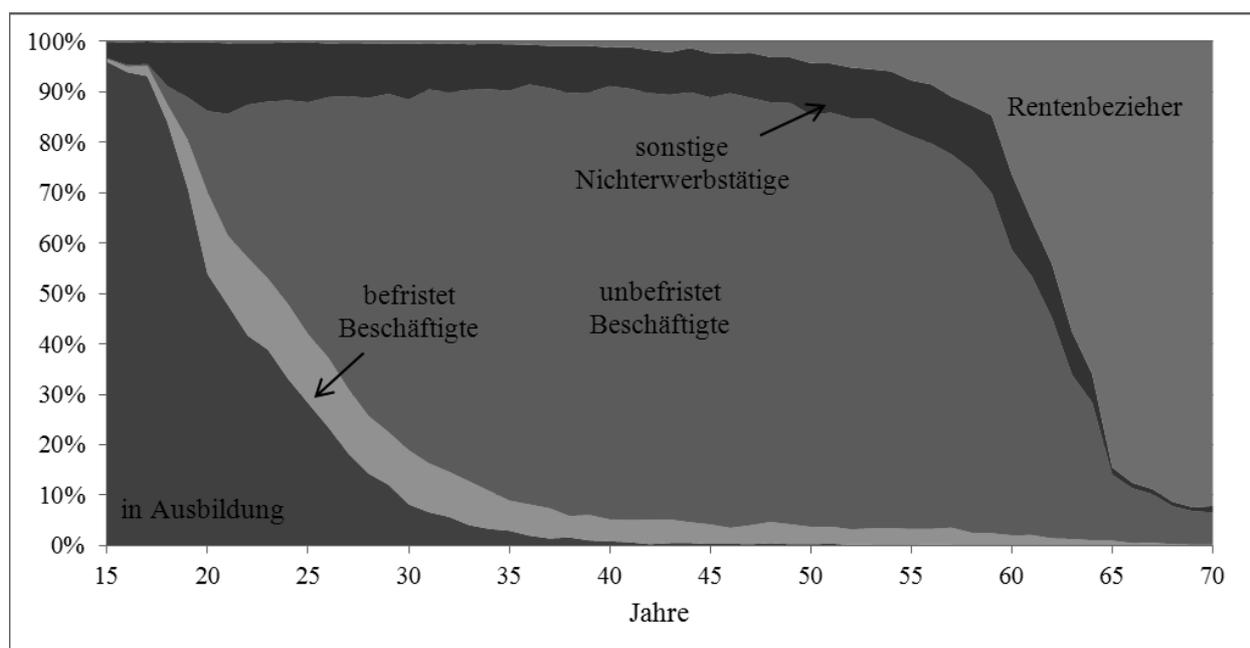
häuslichen Bereich nochmals ändert. Eine substantielle Änderung der Zeitgestaltungsmöglichkeiten ergibt sich mit der Geburt des ersten Kindes bzw. mit der Familiengründung, da die Versorgung und Betreuung des Kindes einen völlig neuen Zeitbedarf einfordert. Einschnitte in die Zeitgestaltung von Personen gibt es auch in der zweiten Lebenshälfte. Hierzu zählen vor allem das Ausscheiden aus dem Beruf und die Übernahme von Pflegeverantwortung für einen Angehörigen.

2.1 Zeitgestaltung im Lebenslauf

In und sind die Übergänge eines stilisierten Lebenslaufs vom Bildungssystem in die Erwerbstätigkeit und von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand dargestellt. Während sich mit 17 Jahren noch 93 Prozent aller Männer und 94 Prozent aller Frauen in Ausbildung befinden, sind es mit 22 Jahren noch 42 Prozent der Männer und 43 Prozent der Frauen und mit 27 Jahren nur noch 18 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen. Die öffentliche Meinung, dass befristete Beschäftigung zu einem generellen Problem für Arbeitnehmer geworden ist, kann die Statistik nicht belegen. Der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung beträgt im Jahr 2008 lediglich 8,4 Prozent bei Männern und 9,5 Prozent bei Frauen. Zwar lässt sich keine ausgeprägte Phase befristeter Beschäftigung im Lebenslauf ausmachen, doch die Zeit zwischen dem Ende der Ausbildung und der Etablierung am Arbeitsmarkt ist oft durch befristete Beschäftigungsverhältnisse geprägt. So wurden im Jahr 2008 mehr als 44 Prozent aller neu Eingestellten nur mit einem befristeten Vertrag ausgestattet.¹

Abbildung 2.1

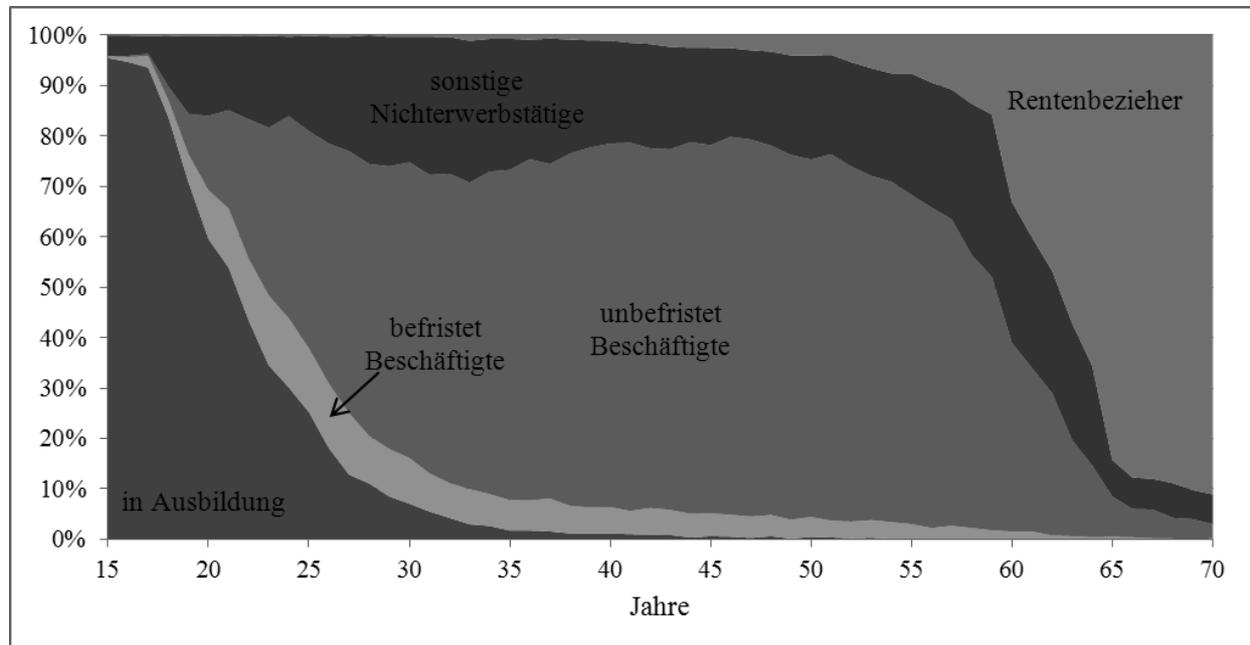
Männer – Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand im Lebenslauf



Quelle: Mikrozensus 2008; Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.2

Frauen – Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand im Lebenslauf



Quelle: Mikrozensus 2008; Berechnungen des ifo Instituts.

Der Austritt aus dem Erwerbsleben erfolgt in der Regel zwischen dem 60. und dem 65. Lebensjahr. Mit 60 Jahren sind 26 Prozent der Männer und 33 Prozent der Frauen nicht mehr erwerbstätig und beziehen eine Rente, mit 65 Jahren trifft dies auf jeweils 84 Prozent der Männer und Frauen zu. Auch während der überwiegend vom Erwerbsleben geprägten Lebensphase befindet sich ein bestimmter Prozentsatz der Bevölkerung im Status der Nichterwerbstätigkeit. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn Phasen der Arbeitslosigkeit auftreten oder wenn Mütter zur Betreuung von Kindern vorübergehend oder ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Wie zeigt, treten diese Nichterwerbszeiten gehäuft bei Frauen zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr auf.

Auch der Umfang der Erwerbstätigkeit ändert sich im Zeitverlauf. Zwischen dem 25. und 60. Lebensjahr arbeiten Männer fast ausschließlich in Vollzeittätigkeiten, wohingegen sie zu Beginn ihres Erwerbslebens und zum Ende hin verstärkt in geringfügiger und regulärer Teilzeit tätig sind (Abbildung 2.3 und Abbildung 2.4). Bei weiblichen Erwerbstätigen ergibt sich ein anderes Bild. Hier steigt die Teilzeitquote zwischen dem 20. und 35. Lebensjahr sukzessive an. Während nur 34 Prozent der 20- bis 24-jährigen Arbeitnehmerinnen Teilzeit arbeiten, sind 54 Prozent der 35- bis 39-Jährigen in dieser Form beschäftigt. Zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr liegt die Teilzeitquote relativ konstant im Bereich von 50 Prozent bis 60 Prozent und steigt erst im höheren Alter, wie bei den Männern, nochmals an. Frauen sind also zwischen dem 30. und 60. Lebensjahr nicht nur seltener am Ar-

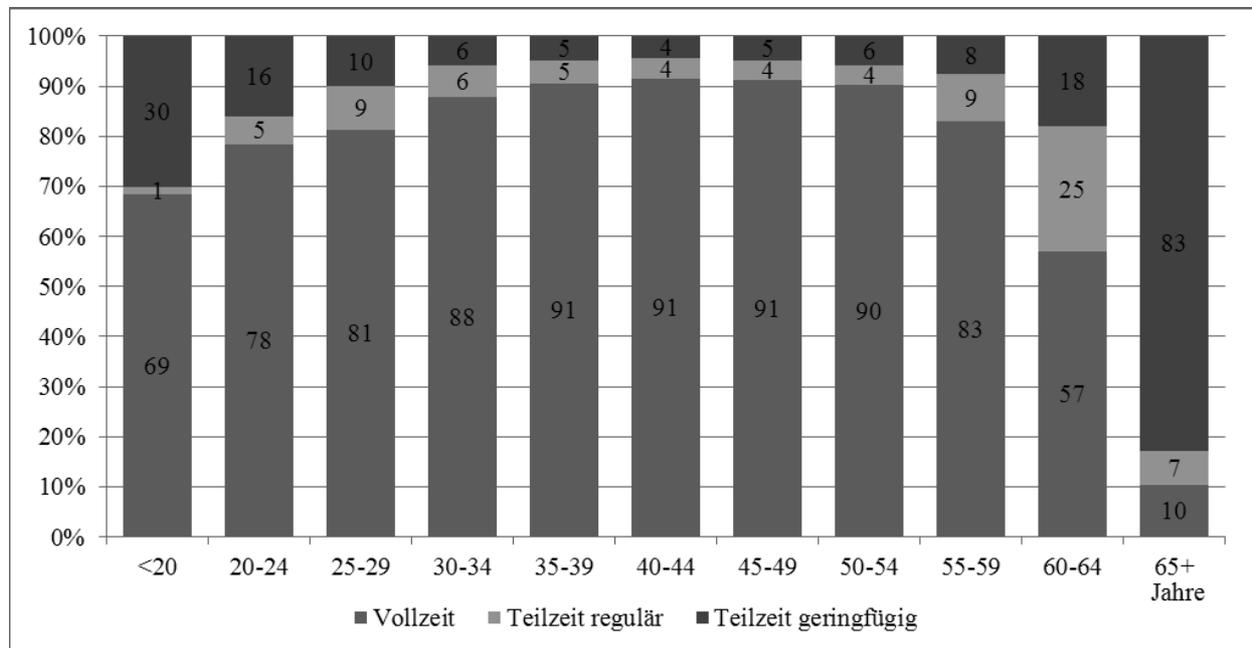
beitsmarkt aktiv als Männer, sondern ihre Erwerbsbeteiligung findet auch in einem geringeren Zeitumfang statt.

Die familiären Rahmenbedingungen ändern sich mehrfach und nachdrücklich im Lebenslauf. Bis weit in die dritte Lebensdekade hinein lebt ein Großteil der Deutschen im Haushalt der Eltern. Danach befinden sich die meisten in Partnerschaften mit oder ohne Kinder. Ein beachtlicher Anteil lebt jedoch auch ohne Partner. In der Dekade zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr befinden sich viele Männer in einer Partnerschaft mit Kindern, wie zeigt. Am größten ist dieser Anteil mit 56 Prozent im Alter von ca. 45 Jahren. Bei den Frauen liegt die Phase mit der größten Wahrscheinlichkeit, Kinder im Haushalt zu haben, um das 40. Lebensjahr herum und damit 5 Jahre früher als bei Männern. Im Alter von 40 Jahren leben 60 Prozent der Frauen in einem Paarhaushalt mit Kindern. Hinzu kommt eine große Zahl von Frauen, die in diesem Altersbereich als Alleinerziehende mit Kindern leben – bei den 40-Jährigen sind es 13 Prozent (Abbildung 2.6). In späteren Jahren leben die meisten Männer in Partnerschaften ohne Kinder und erst nach dem 85. Lebensjahr steigt der Anteil der Männer in Singlehaushalten und Gemeinschaftsunterkünften (vor allem Alterspflegeheimen), vorwiegend aufgrund des Todes der Partnerinnen, deutlich an. Allerdings leben immer noch 51 Prozent der 90-jährigen Männer in einem Paarhaushalt.

Bei den Frauen ergibt sich im höheren Alter ein anderes Bild. Bereits bei den 80-Jährigen leben nur noch 32 Prozent in Paarhaushalten und bis zum 90. Lebensjahr sinkt dieser Anteil auf 5 Prozent. Der überwiegende Teil der

Abbildung 2.3

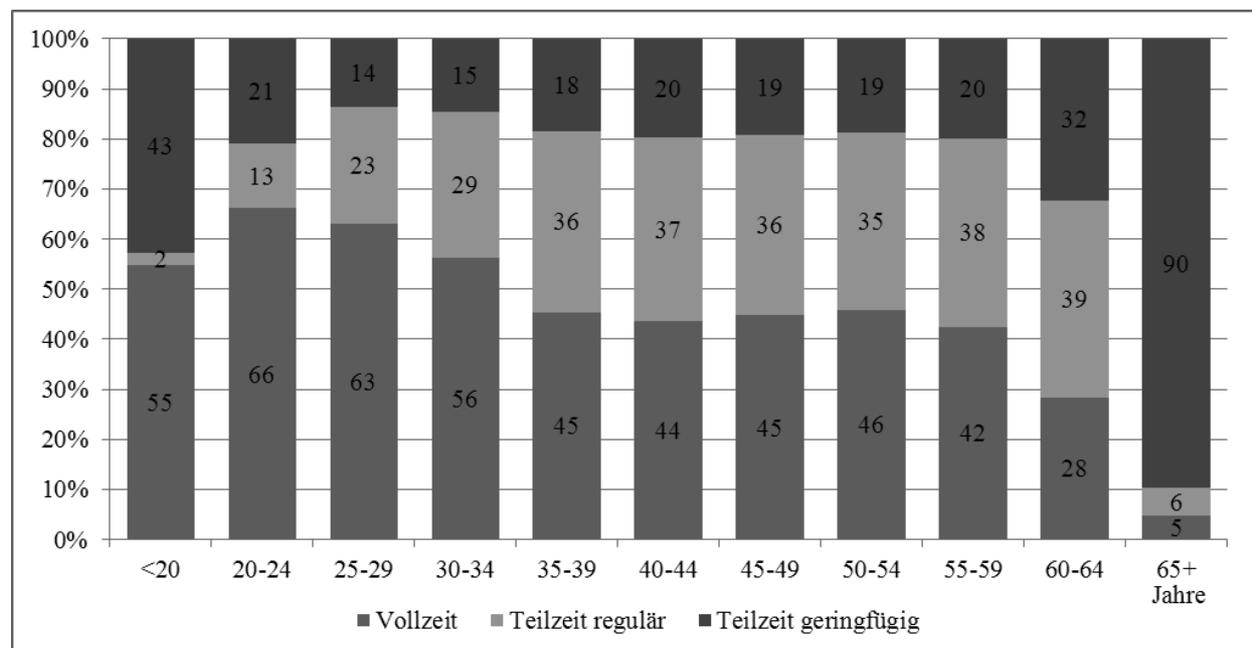
Männer – Umfang der Erwerbstätigkeit im Lebenslauf



Quelle: IAB Arbeitszeitrechnung 2011, Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.4

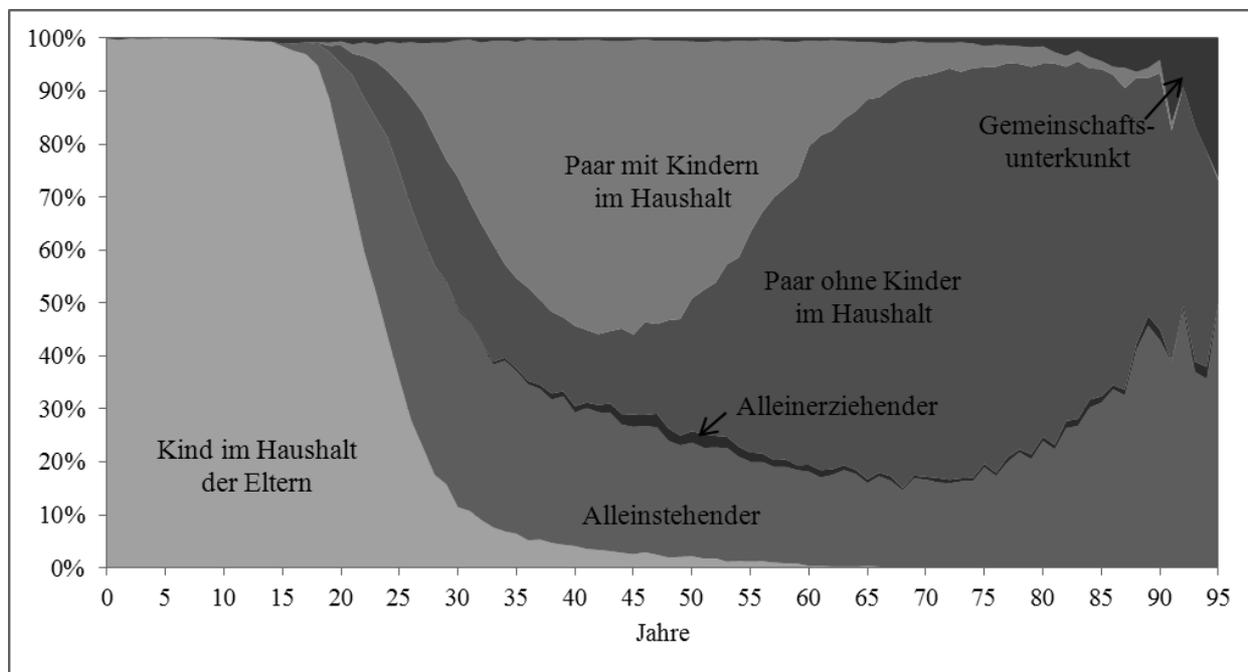
Frauen – Umfang der Erwerbstätigkeit im Lebenslauf



Quelle: IAB Arbeitszeitrechnung 2011, Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.5

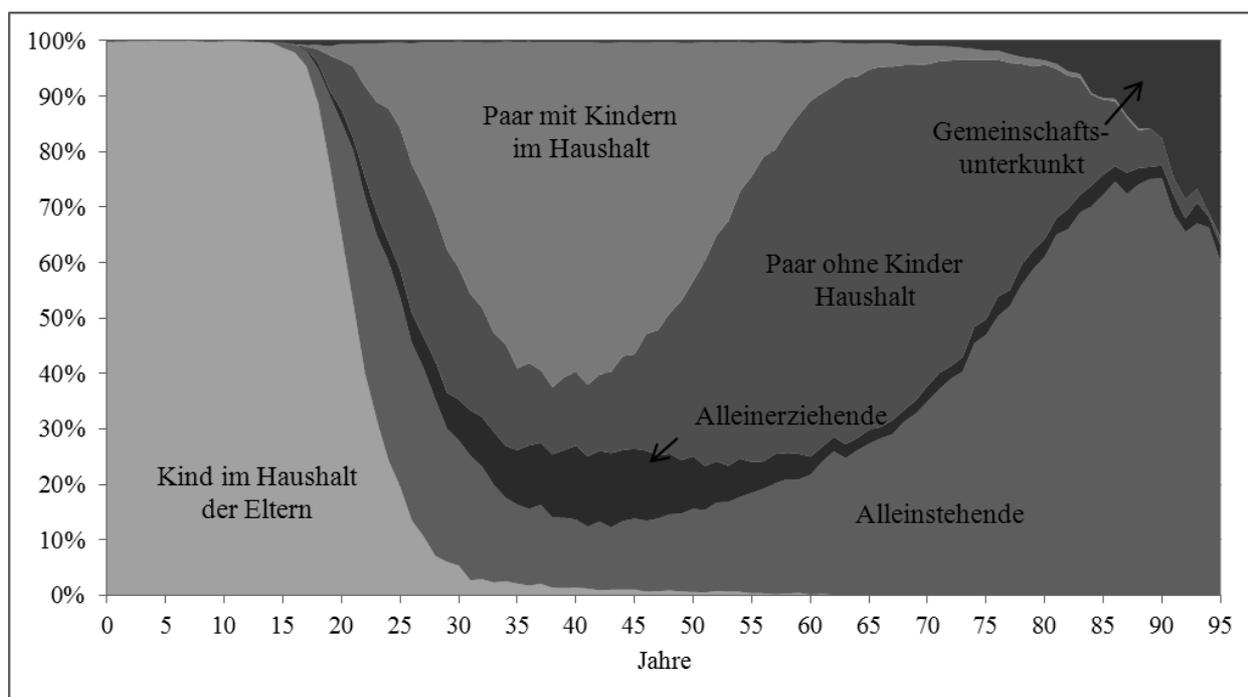
Männer – Lebensformen nach Alter im Lebensverlauf



Quelle: Mikrozensus 2008; Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.6

Frauen – Lebensformen nach Alter im Lebensverlauf



Quelle: Mikrozensus 2008; Berechnungen des ifo Instituts.

Frauen über 80 Jahre lebt in Singlehaushalten, bei den 85-Jährigen beträgt der Anteil schon 75 Prozent. Dieser Unterschied zwischen Männern und Frauen ist vorwiegend darauf zurückzuführen, dass Frauen eine höhere Lebenserwartung haben als Männer und in der Regel jünger als ihre Partner sind.

Das Zeitarrangement in einer Partnerschaft oder in einer Familie wird durch die Geburt eines Kindes erheblich verändert. Die Versorgung und Erziehung des Kleinkindes nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass Paare ihren Alltag neu gestalten müssen. Die meisten Frauen bekommen ihr erstes Kind zwischen dem 25. und 35. Lebensjahr (Abbildung 2.7). 17 Prozent aller Frauen bleiben bis zum 50. Lebensjahr und damit wahrscheinlich dauerhaft kinderlos. Bei den Akademikerinnen fällt dieser Anteil mit 26 Prozent besonders hoch aus. Für ein Kind haben sich bis zum 50. Lebensjahr 24 Prozent, für zwei Kinder 41 Prozent und für drei und mehr Kinder 18 Prozent der Frauen entschieden.

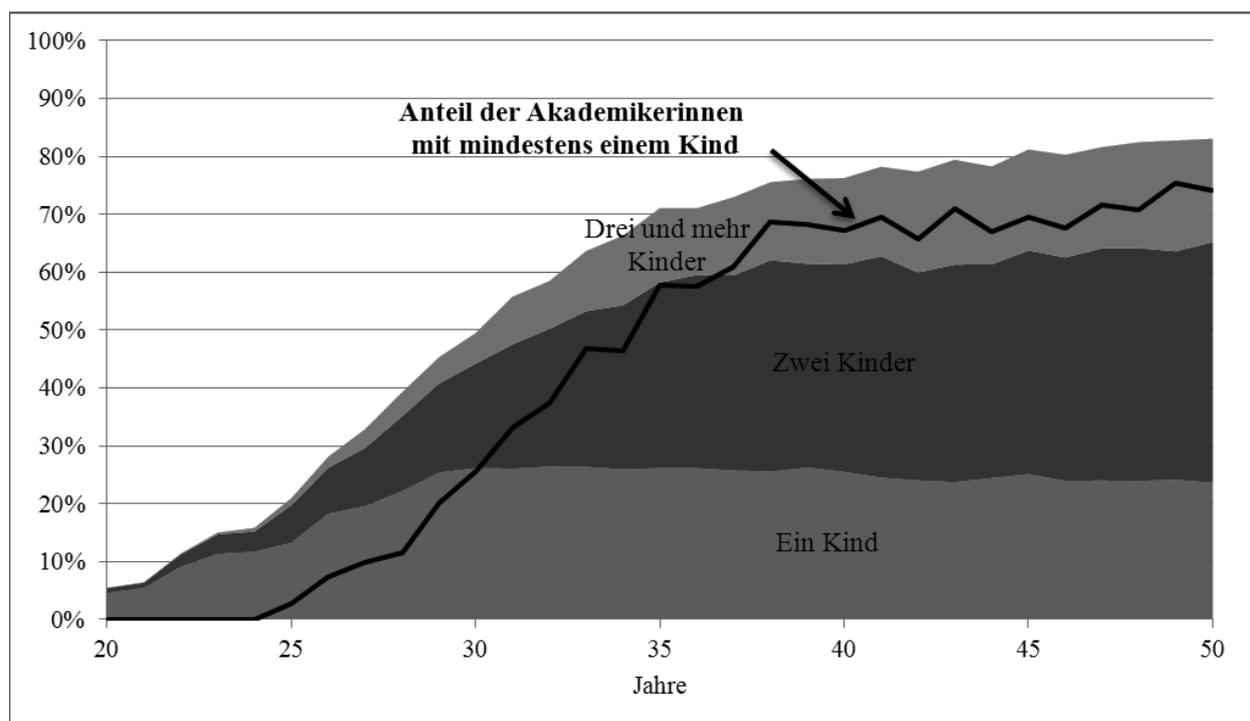
Die Geburtenzahlen in Deutschland sind im internationalen Vergleich niedrig. Während die zusammengefasste Fruchtbarkeitsrate 2008 im EU-Durchschnitt bei 1,60 Kindern je Frau liegt, beträgt sie in Deutschland nur 1,38 Kinder je Frau (Tabelle 2.1). Nur in einigen osteuropäischen EU-Ländern liegen die Fruchtbarkeitsraten noch niedriger. Im Gegensatz hierzu erreichen in Frankreich und im Vereinigten Königreich die Fruchtbarkeitsraten beinahe das Reproduktionsniveau von 2,1 Kindern je Frau. In den

EU-Ländern mit vergleichsweise hohen Fruchtbarkeitsraten werden immer weniger Kinder in einer Ehe geboren. In Frankreich und Schweden ist die außereheliche Geburt bereits der Normalfall und auch in Deutschland werden nur noch zwei Drittel der Kinder ehelich geboren. Dies zeigt, dass die Ehe in den letzten Jahren an Bedeutung für die Familiengründung verloren hat.

Die Lebensläufe von Männern und Frauen in Deutschland ähneln einander. Sie werden beide von den Übergängen in die Erwerbstätigkeit und die selbständige Lebensführung nach der Jugendphase, der Familiengründung und schließlich dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Übergang in die Altersphase strukturiert. Allerdings sind die Frauenerwerbsbiografien im Vergleich zu denen von Männern von geringerer Erwerbsbeteiligung und höherer Teilzeitbeschäftigung geprägt, obwohl die Ausbildungszeiten von Frauen und Männern nahezu identisch sind. Zudem lebt ein beachtlicher Teil der Frauen in der mittleren Lebensphase als Alleinerziehende mit Kindern. Während Männer sich auch nach der Geburt eines Kindes auf ihre Karriere und auf die Einkommenserzielung konzentrieren, übernehmen Frauen noch immer den Großteil der Familien- und Erziehungsarbeit und schränken sich bei der Erwerbstätigkeit ein. Vor dem Hintergrund instabiler Partnerschaften und unzureichender Betreuungsangebote für Kinder bedeutet damit die Entscheidung für ein Kind ein „biographisches Risiko“ für Frauen. Dies ist möglicherweise ein Grund für die im internationalen Vergleich sehr niedrige Geburtenzahl in Deutschland.

Abbildung 2.7

Zahl der geborenen Kinder nach Alter der Mütter



Quelle: Mikrozensus 2008; Berechnungen des ifo Instituts.

Tabelle 2.1

Geburten im europäischen Vergleich

	EU27	Deutschland	Frankreich	Italien	Niederlande	Schweden	Vereinigtes Königreich
Gesamtfruchtbarkeitsraten (Kinder je Frau)							
1980		1,44	1,95	1,64	1,60	1,68	1,90
2000		1,38	1,87	1,26	1,72	1,54	1,64
2008	1,60	1,38	1,99	1,42	1,77	1,91	1,96
Anteil der außerehelichen Geburten in Prozent							
1980		12	11	4	4	40	12
2000	27	23	43	10	25	55	39
2008	37 ^a	32	52	19	41	55	45

^a Zahl bezieht sich auf 2009.

Quelle: Eurostat; Bevölkerungsstatistik 1980, 2000, 2008.

2.2 Zeit in der Familie

2.2.1 Zeitverwendung in der Familie

Die Betrachtung der Zeitverwendung soll auf drei Lebensphasen fokussiert werden. Die erste Phase ist die Familiengründungsphase, in der junge Erwachsene Partnerschaften eingehen und die Entscheidung für oder gegen Kinder fällen. Es gibt keine eindeutige Abgrenzung für die Familiengründungsphase. Daher wird im Folgenden angenommen, dass sich alle Personen zwischen 20 und 40 Jahren, die keine eigenen Kinder haben, in dieser Phase befinden. Die zweite betrachtete Phase ist die aktive Familienphase. In dieser befinden sich Personen, die mit ihren minderjährigen Kindern in einem Haushalt leben. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Phasen mit Kleinkindern (unter 3 Jahre), mit Kindergartenkindern (3 bis 6 Jahre) und mit Grundschulkindern (6 bis 10 Jahre) gerichtet. Die dritte betrachtete Phase ist die Zeit nach dem Ende der aktiven Familienphase und dem Austritt aus dem Erwerbsleben. Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass diese Lebensphase mit dem Alter von 60 Jahren erreicht wird.

Eine Auswertung der derzeit aktuellsten Zeitbudgeterhebung aus dem Jahr 2001/02 ergibt, dass Männer aller Altersgruppen im Durchschnitt über alle Wochentage 3:51 Stunden für Erwerbsarbeit, 2:21 Stunden für Hausarbeit und 0:16 Stunden für Kinderbetreuung und/oder Pflege aufwenden (Tabelle 2.2). Bei Frauen entfällt mit durchschnittlich 2:20 Stunden deutlich weniger Zeit auf Erwerbsarbeit und/oder Aus- und Weiterbildung. Dafür wenden sie mit 3:52 Stunden für Hausarbeit und 0:29 Stunden für Kinderbetreuung und/oder Pflege erheblich mehr Zeit für innerfamiliäre Verpflichtungen auf. Für Freizeitaktivitäten bleibt ihnen eine halbe Stunde weniger als Männern. Bei einer Gegenüberstellung von Personen in der Familiengründungsphase und Personen mit minderjährigen Kindern ergibt sich folgendes Bild: Während die Zeitverwendung von Frauen und Männern in der Fa-

miliengründungsphase relativ ähnlich ist, unterscheidet sich die Zeitverwendung von Eltern deutlich zwischen den Geschlechtern. Für Erwerbsarbeit und Weiterbildung verwenden Männer mit Kindern 5:17 Stunden, für Hausarbeit 2:18 und für Kinderbetreuung und Pflege 0:40 Stunden, während Frauen mit Kindern nur 2:12 Stunden mit Erwerbsarbeit, aber 4:32 Stunden mit Hausarbeit verbringen. In allen Familien mit minderjährigen Kindern verwenden Frauen im Mittel 1:25 Stunden für Kinderbetreuung und Pflege. Der relativ niedrige Zeitaufwand für Kinderbetreuung resultiert daraus, dass große Teile davon simultan zu anderen Tätigkeiten, wie der Einnahme von Mahlzeiten (sonstige Eigenzeit) oder der Hausarbeit erfolgen und damit nicht als Kinderbetreuung erfasst sind.

Personen über 60 Jahre wenden im Durchschnitt nur wenig Zeit für Erwerbsarbeit und Ausbildung auf. Damit stehen ihnen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung zusätzliche Zeitressourcen zur Verfügung. Interessanterweise verbringen über 60-Jährige nur etwa eine Stunde mehr als der Gesamtdurchschnitt mit Freizeitaktivitäten und wenden jeweils etwa eine Stunde mehr für Hausarbeit und eine halbe Stunde mehr für sonstige Eigenzeiten (also Essen und Körperpflege) auf. Mit den vorliegenden Daten lässt sich aber nicht sagen, inwieweit ältere Menschen aufgrund von Gebrechlichkeit mehr Zeit für diese Aktivitäten benötigen oder sich mehr Zeiten für Haushalt und Mahlzeiten nehmen.

Zum Erhebungszeitpunkt 2001/02 wurden Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege vorwiegend von Frauen übernommen. Auch bei den jüngeren Paaren übernimmt die Frau in der Regel den Großteil der Hausarbeit (Abbildung 2.8). Im Rahmen der Panelstudie zur Beziehungs- und Familienentwicklung in Deutschland (pairfam) wurden 2008/09 Personen im Alter von 25 bis 29 Jahren und von 35 bis 39 Jahren nach der Aufteilung der Hausarbeit in der Partnerschaft gefragt. Nach den Angaben von 67 Prozent der Frauen und 58 Prozent der Männer übernimmt die Partnerin den überwiegenden Teil oder die ge-

Tabelle 2.2

Zeitverwendung nach Lebensphase

	Insgesamt		Personen zwischen 20 und 40 Jahren ohne Kinder		Personen mit minderjährigen Kindern		Personen über 60 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	Angaben in Stunden:Minuten je Wochentag 2001/2002							
Schlafen	08:23	08:30	08:18	08:21	07:56	08:14	08:33	08:35
Sonstige Eigenzeit	02:32	02:44	02:14	02:28	02:27	02:34	03:04	03:05
Erwerbsarbeit/Weiterbildung	03:51	02:20	05:28	04:55	05:17	02:12	00:41	00:13
Hausarbeit	02:21	03:52	01:35	02:15	02:18	04:32	03:41	04:55
Kinderbetreuung und Pflege	00:16	00:29	00:09	00:14	00:40	01:25	00:14	00:14
Freizeit	06:34	06:03	06:14	05:43	05:19	04:59	07:44	06:56
Summe	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00

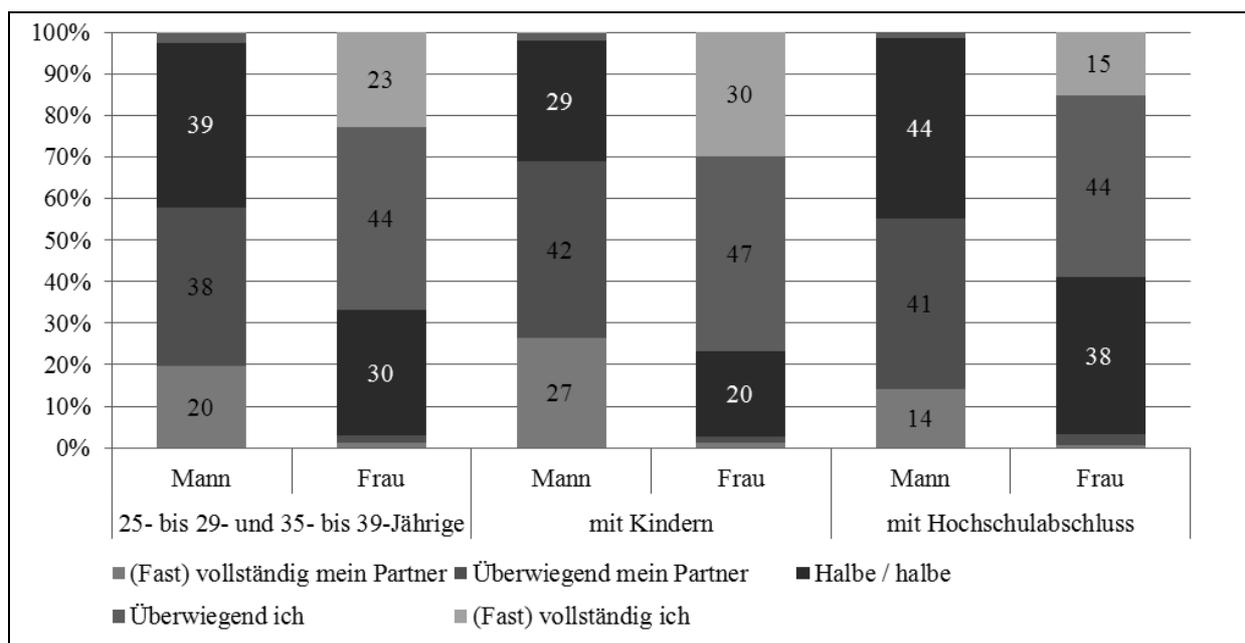
Quelle: Zeitbudgeterhebung 2001/02; Berechnungen des ifo Instituts.

samte Hausarbeit. Betrachtet man nur Personen mit Hochschulabschluss, sagen immer noch 59 Prozent der Frauen und 56 Prozent der Männer, dass die Frau den überwiegenden Teil oder die gesamte Hausarbeit übernimmt. Auch bei jungen Akademikern ist Hausarbeit also vorwiegend Frauenarbeit. Berufstätigkeit und Hausarbeit zusammengenommen, antworten 33 Prozent der Frauen,

dass sie mehr als ihren „gerechten Anteil“ und nur 4 Prozent, dass sie weniger übernehmen (Abbildung 2.9). Interessanterweise sind die Antworten von Männern fast spiegelbildlich: 21 Prozent geben an, dass sie weniger und nur 8 Prozent, dass sie mehr als ihren „gerechten Anteil“ übernehmen. zeigt, dass dies auch für Paare mit Kindern gilt.

Abbildung 2.8

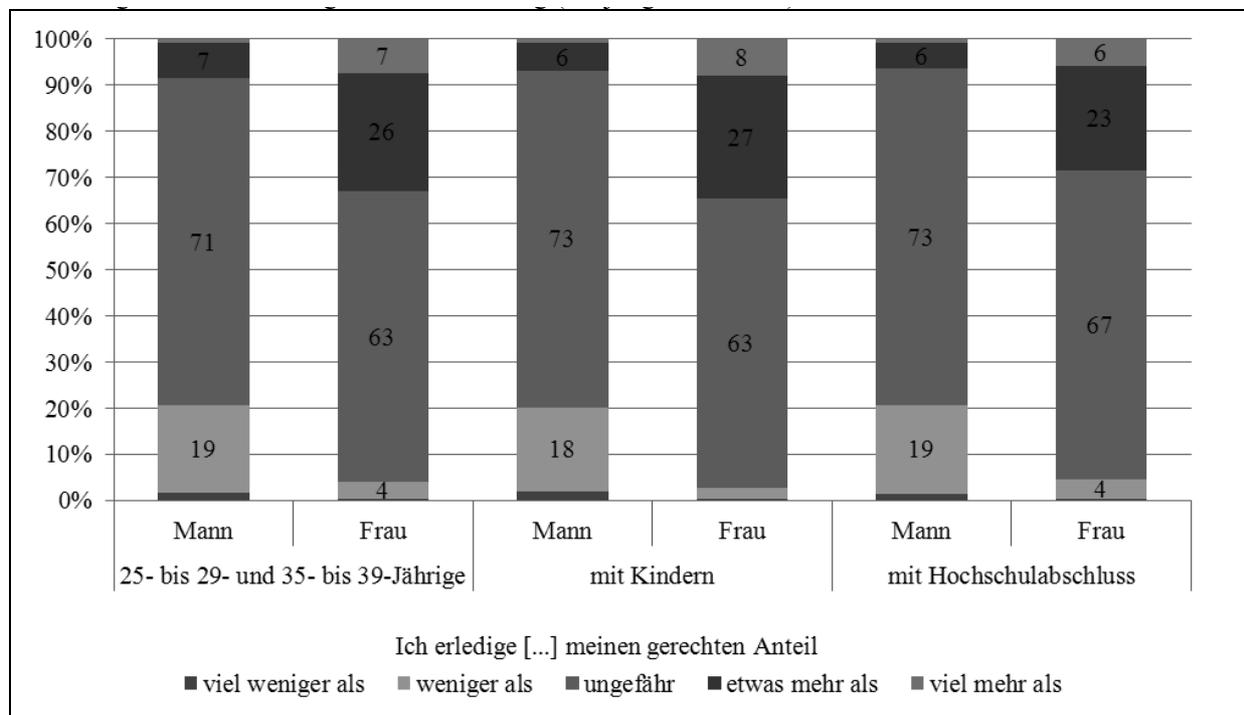
Aufteilung der Hausarbeit (bei jüngeren Paaren)



Anmerkung: „Wie haben Sie und Ihr Partner sich die Arbeit im Bereich der Hausarbeit (Waschen, Kochen, Putzen) aufgeteilt?“
 Quelle: pairfam 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.9

Einschätzung der Arbeitsteilung (bei jüngeren Paaren)



Anmerkung: „Wenn Sie einmal alles zusammennehmen, also Hausarbeit und Berufstätigkeit: Wie gerecht finden Sie die Arbeitsteilung zwischen Ihnen und Ihrem Partner insgesamt?“
 Quelle: pairfam 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

2.2.2 Betreuung von Kindern außerhalb der Kernfamilie

Wie viel Zeit für Kinderbetreuung notwendig ist und inwieweit diese zeitlich flexibel gestaltet werden kann, hängt vom Kindesalter ab. Mit zunehmendem Alter nimmt in der Regel der unmittelbare Betreuungsbedarf ab, wodurch die zeitliche Flexibilität der Eltern steigt. Während für Kleinkinder rund um die Uhr eine Betreuungsperson zur Verfügung stehen muss, können und wollen ältere Schulkinder größere Zeitspannen im Tagesablauf allein und eigenverantwortlich gestalten. Allerdings sind Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindergarten- und Schulkindern auch mit einem großen Zeitaufwand verbunden, der weitgehend von öffentlichen Einrichtungen übernommen wird. Im Jahr 2010 nehmen 23 Prozent der 0- bis 3-Jährigen und 92 Prozent der 3- bis 6-Jährigen eine öffentlich geförderte Kinderbetreuung in Anspruch. Bei der Nutzung öffentlich geförderter Kinderbetreuung gibt es starke regionale Unterschiede. Bei den 0- bis 3-Jährigen liegt der Anteil der Kinder, die eine Kinderkrippe besuchen in Sachsen-Anhalt mit 56 Prozent am höchsten, dahinter liegen Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern mit je 51 Prozent. Die Schlusslichter bilden Nordrhein-Westfalen (14 Prozent), Niedersachsen und Bremen (jeweils 16 Prozent).²

Die regionalen Unterschiede in der Nutzung von öffentlich geförderter Kinderbetreuung erklären sich vorwiegend durch das jeweilige Angebot an Kinderbetreuung.

Vor allem in den westlichen Bundesländern stehen für viele Kinder, deren Eltern eine institutionelle Kinderbetreuung wünschen, keine entsprechenden Plätze bereit. 38 Prozent der Eltern mit Kindern zwischen 1 und 2 Jahren und 74 Prozent der Eltern mit Kindern zwischen 2 und 3 Jahren wünschen sich 2009 einen Kitaplatz für ihre Kinder, während nur 23 Prozent bzw. 48 Prozent auch einen Kitaplatz haben (vgl. auch Abbildung 4.2).

Auch beim Kindergartenbesuch gibt es regionale Unterschiede. Mit einem Anteil von nur 81 Prozent der 3- bis 6-Jährigen ist Hamburg das Bundesland mit dem geringsten Kindergartenbesuch; auch in Bremen, Bayern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen liegen die Anteile unter 90 Prozent.³ In Rheinland-Pfalz ist der Anteil mit 97 Prozent am höchsten, er liegt aber auch in Sachsen und Thüringen über 95 Prozent. Auf einen Kindergartenplatz besteht ab dem dritten Lebensjahr des Kindes ein Anspruch, der aber, möglicherweise wegen regionaler Unterschiede bei den Kindergartenpreisen, unterschiedlich genutzt wird.

Für die Zeitgestaltung von Familien ist nicht nur entscheidend, ob Kinderbetreuung genutzt wird, sondern auch, wie flexibel deren Inanspruchnahme gestaltet werden kann. Vor allem der zeitliche Umfang der Betreuung und das Zeitfenster, welches durch die Öffnungszeiten der Einrichtung abgedeckt werden kann, stehen dabei im Vordergrund. Das Betreuungsangebot in staatlichen Betreuungseinrichtungen hat für die meisten Kinder einen

Umfang, der die klassische Halbtagsbetreuung überschreitet. Für 77 Prozent der Kinder in Kinderkrippen und 78 Prozent der Kindergartenkinder liegt die vereinbarte tägliche Betreuungszeit bei über 5 Stunden (Abbildung 2.10). 79 Prozent der unter 3-Jährigen und 59 Prozent der 3- bis 6-Jährigen erhalten in den Betreuungseinrichtungen ein Mittagessen. Die Betreuung konzentriert sich jedoch auf den Vormittag. Es werden 37 Prozent der Kinder in Kinderkrippen und 45 Prozent der Kinder in Kindergärten überwiegend morgens und vormittags und nur 2 Prozent bzw. 1 Prozent überwiegend nachmittags betreut. Neben Kinderkrippen und Kindergärten fördert der Staat auch die Betreuung durch Tagesmütter/-väter (Kindertagespflege). Rund 3 Prozent aller unter 3-Jährigen aber nur weniger als 1 Prozent aller 3- bis 6-Jährigen werden durch eine öffentlich geförderte Kindertagespflege betreut. Werden Eltern von unter 3-Jährigen nach dem gewünschten wöchentlichen Umfang der Kinderbetreuung gefragt, ergibt sich ein interessantes Bild: ein Drittel der Eltern wünscht eine Betreuung unter 19 Stunden, ein Drittel eine Betreuung zwischen 19 und 28 Stunden und ein Drittel eine Betreuung von über 28 Stunden.⁴ Die meisten Eltern bevorzugen also eine Halbtagsbetreuung.

Neben dem Umfang des staatlichen Betreuungsangebots für unter 6-Jährige, gibt es auch bei den Angeboten für Schulkinder regionale Unterschiede. Im Schuljahr 2009/2010 besuchen 22 Prozent aller Schüler und fast ebenso

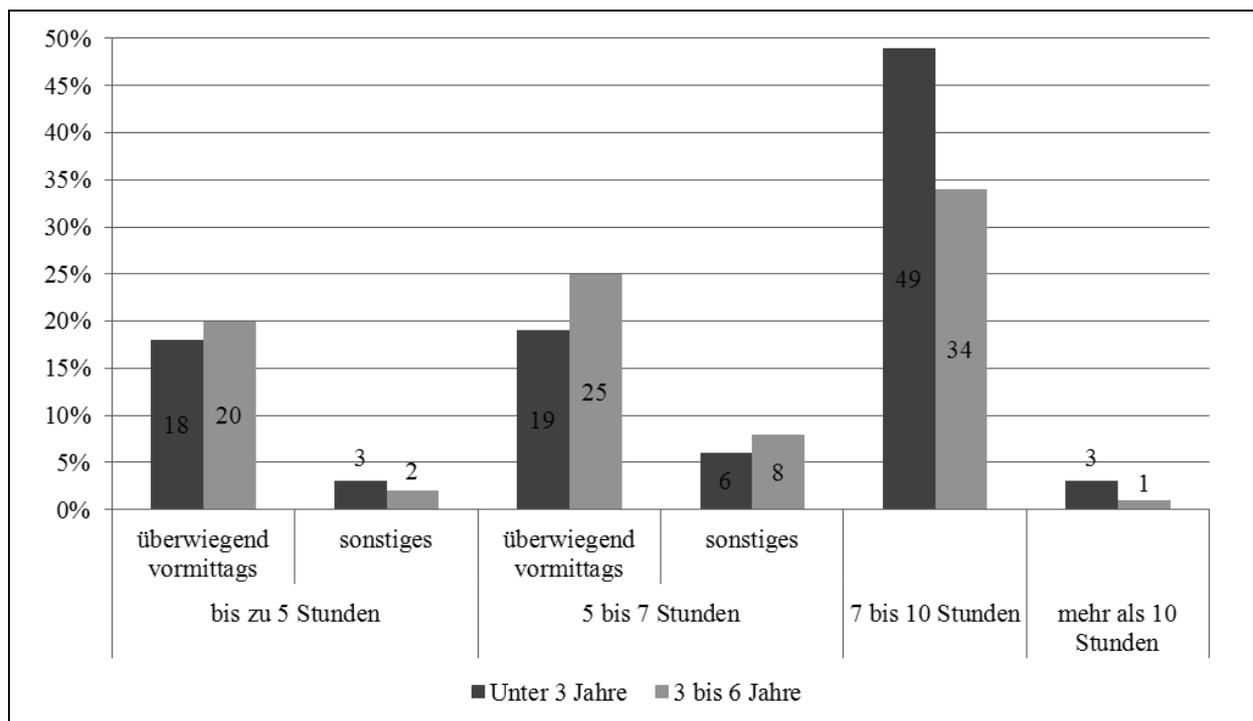
viele der Grundschüler in Deutschland eine Ganztagschule.⁵ Der Anteil der Grundschüler, die eine Ganztagschule besuchen, liegt in Sachsen mit 70 Prozent, in Berlin mit 72 Prozent und in Thüringen mit ebenfalls 72 Prozent am höchsten. In Bayern und Mecklenburg-Vorpommern liegt er jeweils unter 5 Prozent.⁶ Neben Ganztagschulen bietet der Staat auch Betreuung für Schulkinder in Form von Kinderhorten an. Rund 11 Prozent der Schulkinder bis 11 Jahre besuchen 2010 einen Kinderhort.⁷ Leider liegen keine Angaben zu den konkreten Öffnungszeiten von Ganztagschulen und Kinderhorten vor.

Das Angebot an öffentlich geförderter Kinderbetreuung wurde in den letzten Jahren erheblich ausgeweitet. In den nächsten Jahren soll sie, unter anderem im Zuge des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz (Kindertageseinrichtung oder Tagesmutter/-vater) für Kinder im Alter von 1 bis 3 Jahren, ab August 2013, weiter ausgebaut werden. Deutschland liegt im Europäischen Vergleich bei der staatlichen Betreuung für Kleinkinder noch weit zurück. 2009 wurden im EU-Durchschnitt 28 Prozent der unter 3-Jährigen extern betreut (Tabelle 2.3). In den skandinavischen Ländern, deren Bildungssysteme als vorbildlich gelten, werden weit mehr Kinder unter 3 Jahren in staatlichen Einrichtungen betreut.

Der zeitliche Umfang der Nutzung formaler Kinderbetreuung für unter 3-Jährige liegt in Deutschland mit 30 Stunden pro Woche über dem EU-Durchschnitt – Kin-

Abbildung 2.10

Vereinbarter Umfang der Kinderbetreuung nach Alter der Kinder



Anmerkung: Die Anteile addieren sich nicht zu 100 Prozent, da die Residualkategorie aus Übersichtlichkeitsgründen ausgelassen wurde. Quelle: Statistisches Bundesamt 2010b; Berechnungen des ifo Instituts.

Tabelle 2.3

Kinderbetreuung im europäischen Vergleich

	EU27	Deutschland	Frankreich	Italien	Niederlande	Schweden	Vereinigtes Königreich
Ausschließliche Betreuung durch die Eltern in Prozent							
Unter 3 Jahre	51	68	45	56	22	34	42
3 Jahre bis Schulpflicht	10	9	4	6	8	3	5
Nutzung formaler Kinderbetreuung in Prozent							
Unter 3 Jahre	28	19	41	25	49	63	35
3 Jahre bis Schulpflicht	83	89	95	92	87	94	91
Durchschnittliche Nutzungsdauer formaler Kinderbetreuung pro Woche in Stunden (wenn genutzt)							
Unter 3 Jahre	25,8	29,7	30,4	30,4	16,1	29,2	12,4
3 Jahre bis Schulpflicht	28,6	26,9	29,4	33,3	19,8	32,9	17,9
Schulpflicht bis 12 Jahre	29,7	27,8	30,4	33,6	27,2	35,2	29,1

Quelle: Eurostat, Einkommen und Lebensbedingungen; Organisation der Kinderbetreuung 2009.

dergarten- und Schulkinder jedoch befinden sich wöchentlich knapp zwei Stunden weniger in Betreuung als im EU-Mittel. Insgesamt zeigt sich, dass Deutschland vor allem bei der Betreuungsverfügbarkeit und -inanspruchnahme, nicht aber beim Betreuungsumfang für unter 3-Jährige Defizite aufweist. Im Gegensatz dazu werden im europäischen Vergleich überdurchschnittlich viele Kinder im Kindergartenalter formal betreut, allerdings nur in einem unterdurchschnittlichen zeitlichen Umfang.

Großeltern und weitere Familienangehörige, Freunde und Bekannte und nicht-staatlich geförderte Tageseltern übernehmen Teile der Kinderbetreuung. Laut den Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2009 werden knapp

ein Drittel der Kinder regelmäßig von Verwandten und etwa 5 Prozent von Freunden und Bekannten betreut (Tabelle 2.4). Bezahlte Betreuungspersonen außerhalb der staatlichen Betreuungseinrichtungen werden nur sehr selten in Anspruch genommen.

Großeltern übernehmen häufig einen Teil der Kinderbetreuung. Rund ein Drittel aller Paare erhalten deren Unterstützung. Bei Alleinerziehenden ist dieser Anteil noch geringfügig höher, der zeitliche Umfang dieser Unterstützung jedoch deutlich höher. Eltern in Partnerschaften, deren Kinder von den Großeltern betreut werden, erhalten meist bis zu 10 Stunden Betreuung je Woche, Alleinerziehende dagegen meist mehr als 10 Stunden (Tabelle 2.5).⁸

Tabelle 2.4

Informelle Kinderbetreuung

	Alter der betreuten Kinder		
	unter 3 Jahre	3 bis 6 Jahre	6 bis 11 Jahre
	Angaben in Prozent		
Betreuung durch			
– Verwandte	34	29	26
– Freunde, Bekannte und Nachbarn	3	4	6
– bezahlte Betreuungsperson im Haushalt	2	2	2
– bezahlte Betreuungsperson außerhalb des Haushalts	5	1	2
Keine Betreuung außer Eltern und Betreuungseinrichtungen	58	64	67

Quelle: SOEP 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

Tabelle 2.5

Umfang der Betreuung durch Großeltern

	Betreuung durch die Großeltern		Umfang pro Woche			
	ja	nein	unter 10 Stunden	10 bis 20 Stunden	20 bis 40 Stunden	über 40 Stunden
	Angaben in Prozent					
Paar	34	66	61	24	11	4
Alleinerziehende	36	64	41	28	16	15

Quelle: AID: A– DJI-Survey 2009; Alter der Zielperson 0-6 Jahre; n=5.244 bzw. n=1.582 Berechnungen des DJI.

Institutionen und Personen außerhalb des Haushalts übernehmen in einem bedeutenden zeitlichen Umfang Kinderbetreuung sowie Erziehungs- und Bildungsaufgaben. Mit dem Ausbau der staatlichen Kinderbetreuung haben die durchschnittlichen Zeiten, die Kinder außerhalb des Haushalts betreut werden, in den letzten Jahren stark zugenommen. Dies führt zu einer Veränderung der zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten für Familien und insbesondere für Mütter. Die Betreuungsarrangements erleichtern, oder ermöglichen sogar erst, eine Erwerbstätigkeit der Mütter.

2.2.3 Familien mit Hilfebedürftigen

2009 sind 2,3 Millionen oder 3 Prozent der deutschen Bevölkerung nach den Kriterien der deutschen Pflegeversicherung (SGB XI) pflegebedürftig. 69 Prozent von ihnen werden im Rahmen häuslicher Pflege und 46 Prozent ausschließlich durch Angehörige versorgt. Von den zu Hause Versorgten sind 61 Prozent erheblich pflegebedürftig (Pflegestufe 1), 30 Prozent schwerpflegebedürftig (Stufe 2) und 9 Prozent schwerstpflegebedürftig (Stufe 3). Nicht alle Personen, die laufend Hilfe im täglichen Leben benötigen, sind auch pflegebedürftig. Auswertungen des SOEP deuten darauf hin, dass die Gesamtzahl der Hilfebedürftigen in Privathaushalten etwa anderthalb mal so hoch ist wie die Zahl der Pflegebedürftigen.⁹ Die benötigten Hilfeleistungen reichen von Hilfe bei Besorgungen außerhalb des Haushalts bis zu schwierigen Pflegetätigkeiten wie Hilfe bei der Körperpflege. Ein Viertel aller Hilfebedürftigen nimmt schwierige Pflegetätigkeiten in Anspruch, der Großteil benötigt vorwiegend Hilfe im Haushalt. Bei den Beziehern von Leistungen der Pflegeversicherung, liegt der Anteil derer, die schwierige Pflegetätigkeiten brauchen, bei 35 Prozent (Tabelle 2.6). Die meisten Hilfebedürftigen werden von Angehörigen innerhalb des Haushalts (55 Prozent) und/oder außerhalb des Haushalts (26 Prozent) versorgt. Ein beachtlicher Anteil der Hilfebedürftigen wird, zumindest zum Teil, von Freunden und Bekannten (10 Prozent) und/oder Nachbarn (4 Prozent) betreut. Folglich spielen Wahlfamilien bei der Versorgung von Pflegebedürftigen eine große Rolle.

Betrachtet man die Altersstruktur der Hauptpflegepersonen (Abbildung 2.11) zeigt sich, dass vor allem ältere

Menschen häusliche Pflege übernehmen. Hauptpflegepersonen waren 2010 im Mittel 58,5 Jahre alt; nur 27 Prozent sind jünger als 50 Jahre. Ein relativ geringer Teil der Hilfe- und vor allem Pflegebedürftigen nimmt institutionelle Hilfe in Anspruch. Es wurden 34 Prozent der zu Hause betreuten Pflegebedürftigen von einem ambulanten Pflegedienst versorgt.¹⁰

Häusliche Pflege ist mit einem großen Zeitaufwand für die Hauptpflegepersonen verbunden. In der Repräsentativerhebung von 2010 zu Wirkungen des Pflegewerterweiterungsgesetzes wurden Hauptpflegepersonen gefragt, wie viel Zeit sie in der Woche für die häusliche Pflege aufwenden. 30 Prozent der Personen, die pflegebedürftige mit einem erheblichen Pflegebedarf (also potenzielle Bezieher von Leistungen aus der Pflegeversicherung) betreuen, und 20 Prozent der Personen, die weniger stark pflegebedürftige betreuen, geben an, 40 Stunden und mehr mit Pflege zu verbringen. Nur 24 Prozent bzw. 46 Prozent wenden weniger als 20 Stunden auf. Im Durchschnitt liegt der Zeiteinsatz bei 37,5 bzw. 26,9 Stunden. Somit entspricht der Zeitaufwand für die Pflege eines erheblich pflegebedürftigen im Durchschnitt dem Zeitaufwand für eine Vollzeitberufstätigkeit. Der Aufwand für weniger stark pflegebedürftige überschreitet die Belastung durch eine klassische Teilzeiterwerbstätigkeit.

Insgesamt überwiegt bei der Übernahme von Aufgaben und Verantwortung in der Familie, trotz aller Veränderungen, noch immer ein klassisches Rollenverhalten. Die zeitliche Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege ist vorwiegend ein Problem von Frauen. Institutionen und Personen außerhalb des Haushalts übernehmen zwar in einem bedeutenden zeitlichen Umfang Kinderbetreuungs-, Erziehungs-, Bildungs- und Pflegeaufgaben, jedoch muss ein großer Teil der Aufgaben auch in der Familie bewältigt werden. Während mit dem Ausbau der staatlichen Kinderbetreuung die durchschnittlichen Zeiten, in denen Kinder außerhalb des Haushalts betreut werden, in den letzten Jahren stark zugenommen haben, hat sich im Bereich der Übernahme von Pflegezeiten wenig getan. Noch bleibt das Angebot an staatlicher Kinderbetreuung aber weit hinter dem in vergleichbaren Ländern zurück.

Tabelle 2.6

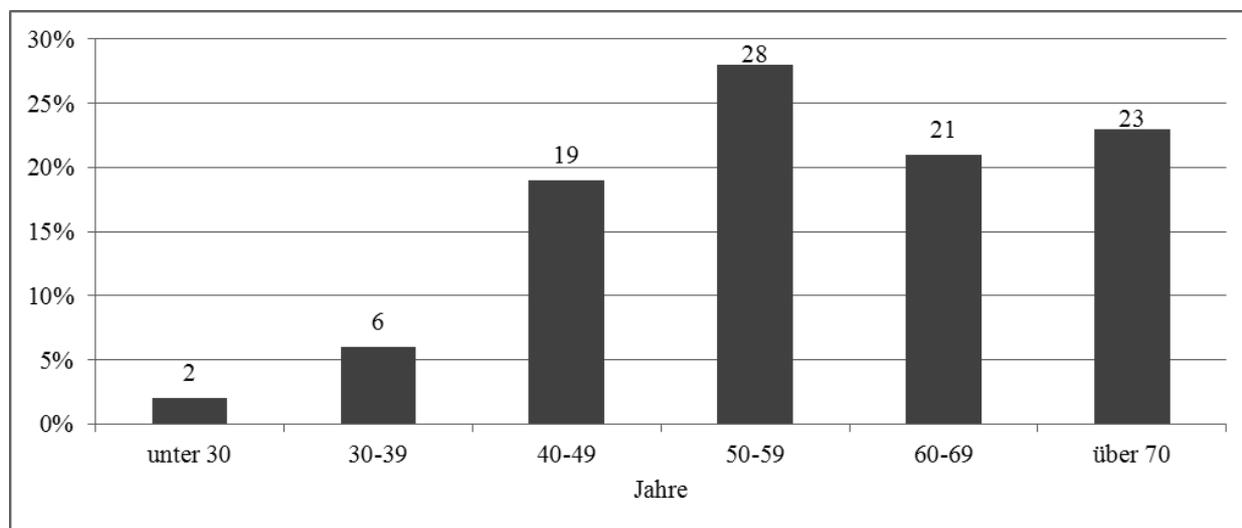
Anforderungen Hilfebedürftiger

	Insgesamt	Ohne Bezug von Leistungen aus der Pflegeversicherung	Mit Bezug von Leistungen aus der Pflegeversicherung
	Angaben in Prozent		
Benötigte Hilfeleistung			
Besorgungen und Erledigungen außer Haus	90	89	90
Haushaltsführung, Versorgung mit Mahlzeiten und Getränken	81	68	86
Einfachere Pflegetätigkeiten, z. B. Hilfe beim An- und Auskleiden, Waschen, Kämmen und Rasieren	65	32	78
Schwierigere Pflegetätigkeiten, z. B. Hilfe beim Umbetten, Stuhlgang etc.	26	5	35
Person erhält Hilfe von			
Angehörigen im Haushalt	55	55	55
Angehörigen außerhalb des Haushalts	26	32	23
privatem Pflegedienst	19	5	26
öffentlicher/kirchlicher Gemeindeschwester, Sozialhelfer	16	9	19
Freunden/Bekanntem	10	11	9
Nachbarn	4	6	3

Quelle: SOEP 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.11

Alter von Hauptpflegepersonen



Quelle: Schneekloth 2012.

Tabelle 2.7

**Durchschnittlicher Zeitaufwand für häusliche Pflege durch Hauptpflegeperson
nach Schwere der Pflegebedürftigkeit**

	unter 7 Stunden	7 bis 14 Stunden	14 bis 20 Stunden	20 bis 30 Stunden	30 bis 40 Stunden	40 und mehr Stunden	keine Angabe
	Angaben in Prozent						
Erheblicher Pflege- bedarf	3	10	11	27	14	30	5
Sonstiger Pflege- bedarf	17	16	13	24	5	20	5

Quelle: Schneekloth 2012.

2.3 Zeit und Erwerbstätigkeit

2.3.1 Tatsächliche und gewünschte Teilhabe am Arbeitsmarkt

Die Erwerbstätigkeit ist der wichtigste externe Taktgeber für die Zeitgestaltung von Familien. In vielen Familien sind mehrere Familienmitglieder im erwerbsfähigen Alter auch erwerbstätig, sodass die Koordination gemeinsamer Familienalltage und die Abstimmung mit Betreuungsangeboten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige eine Herausforderung darstellen. Allerdings arbeiten Frauen, die überwiegend die Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige tragen, häufig nur Teilzeit. Eine Teilzeittätigkeit ist mit niedrigeren zeitlichen Anforderungen verbunden und kann daher leichter mit familiären Verpflichtungen abgestimmt werden.

Im Folgenden wird die gewünschte und tatsächliche Teilhabe von Familienmitgliedern am Arbeitsmarkt im Detail betrachtet, wobei der Schwerpunkt auf Familien mit Kindern liegt. Da für die Gestaltung des Familienlebens nicht nur der Umfang, sondern auch die Lage der Arbeitszeiten der Familienmitglieder entscheidend ist, werden in Abschnitt 2.3.2 die Lage von Arbeitszeiten und die Möglichkeiten von Arbeitnehmern, Einfluss auf sie zu nehmen, thematisiert.

Tabelle 2.8 zeigt eine Auswertung des Mikrozensus 2008. Rund 80 Prozent der Männer und 68 Prozent der Frauen zwischen 20 und 65 Jahren sind erwerbstätig, jeweils 6 Prozent arbeitslos und jeweils 1 Prozent nicht erwerbstätig aber arbeitssuchend. 13 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen sind nicht erwerbstätig und nicht arbeitssuchend. Die Beschäftigungsquote von Frauen und Männern in der Familiengründungsphase ist mit jeweils 78 Prozent identisch, unterscheidet sich aber bei Familien mit Kindern deutlich. Mit Kindern sind 91 Prozent der Männer erwerbstätig, aber nur 65 Prozent der Frauen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hängt in erster Linie vom Alter ihres jüngsten Kindes ab. So sind 42 Prozent der Frauen mit Kindern unter 3 Jahren und 71 Prozent der Frauen mit Kindern zwischen 6 und 11 Jahren erwerbstätig. Der Umfang der Aktivität am Arbeitsmarkt unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern. Im Durch-

schnitt arbeiten 92 Prozent der beschäftigten Männer, aber nur 55 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter in Vollzeit. Der mittlere Arbeitsumfang¹¹ liegt bei 40 Stunden für Vollzeittätigkeiten und bei 20 Stunden für Teilzeittätigkeiten. Dieser wiederum variiert kaum zwischen den Geschlechtern oder Familienphasen. In der Familiengründungsphase liegen die Anteile der in Vollzeit arbeitenden Männer und Frauen näher beisammen als in anderen Phasen, unterscheiden sich aber noch um 10 Prozentpunkte. Bei Familien mit Kindern ist die Differenz besonders groß. 95 Prozent der beschäftigten Männer, aber nur 33 Prozent der Frauen sind vollzeiterwerbstätig. Insgesamt sind also beinahe alle Männer in Deutschland vollzeiterwerbstätig und kaum ein Mann wechselt wegen familiärer Verpflichtungen in die Teilzeit. Dagegen reduzieren viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeittätigkeiten, sobald Verantwortung für ein Kind übernommen werden muss.

Die vereinbarten Arbeitsstunden von Männern und Frauen in der Familiengründungsphase bzw. mit minderjährigen Kindern sind in Abbildung 2.12 dargestellt. Dabei wurde auf eine Differenzierung nach Alter des jüngsten Kindes verzichtet, da die Verteilungen sehr ähnlich sind. Es zeigt sich, dass die 40-Stunden-Woche bei Männern (42 Prozent) und Frauen in der Familiengründungsphase (38 Prozent) die bei weitem am stärksten verbreitete Arbeitsform ist. Ein anderes Bild ergibt sich bei den Frauen mit Kindern. Hier ist neben der 40-Stunden-Woche auch die 20-Stunden-Woche eine häufig genutzte Arbeitsform (jeweils 15 Prozent). Weitere häufig auftretende Arbeitszeitarrangements haben einen geringeren Umfang als die 20-Stunden-Woche (die 10-Stunden-Woche mit 6 Prozent, die 15-Stunden-Woche mit 5 Prozent), aber auch Teilzeitregelungen mit einem größeren Stundenumfang kommen vor (die 25-Stunden-Woche mit 5 Prozent und die 30-Stunden-Woche mit 9 Prozent). Während es also für Männer und junge Frauen in Vollzeit mit der 40-Stunden-Woche ein Standardarbeitszeitmodell gibt, ist die Arbeitszeit bei Müttern mit Kindern aufgrund der Verbreitung von Teilzeitarrangements uneinheitlich verteilt.

Tabelle 2.8

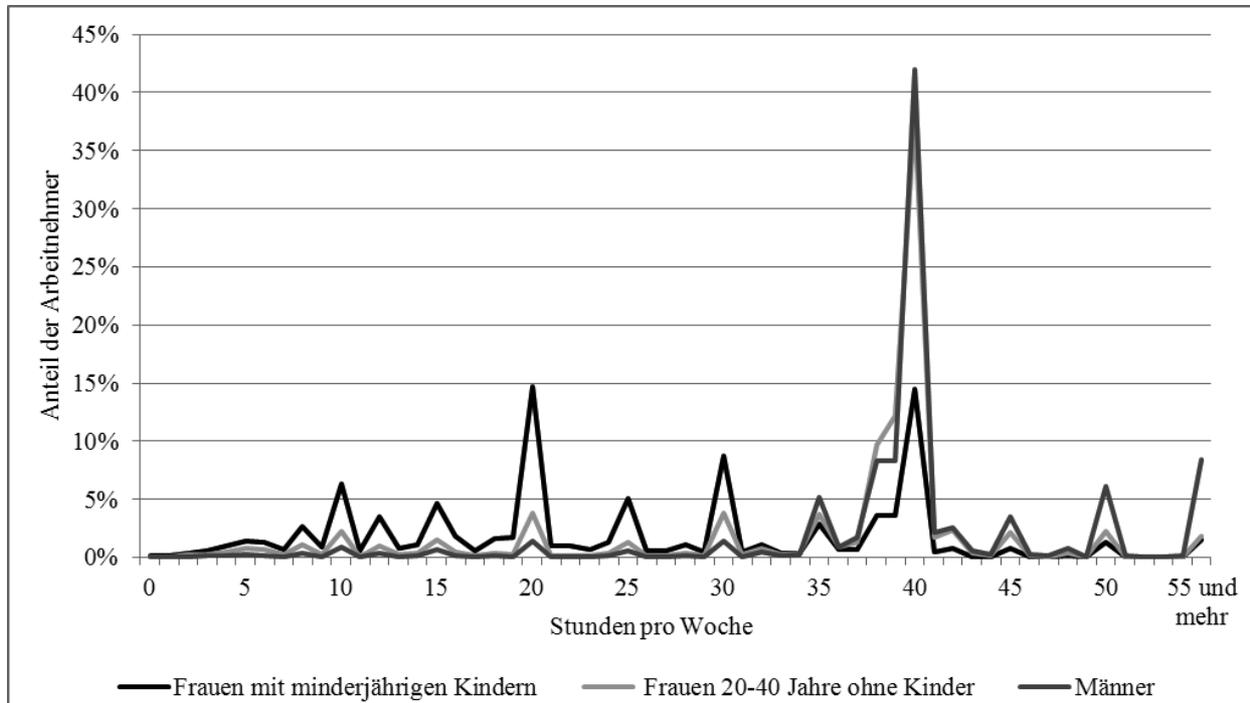
Gewünschte und tatsächliche Teilhabe am Arbeitsmarkt

	Altersgruppe und Familiensituation											
	20- bis 65-Jährige (insgesamt)				20- bis 40-Jährige (Familiengründungsphase)				20- bis 65-Jährige (mit minderjährigen Kin- dern)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000
	Angaben in Prozent											
Arbeitsmarktbeteiligung												
Erwerbstätig	80	76	68	61	78	79	78	78	91	90	65	63
Nicht erwerbstätig suchend	7	7	7	7	8	7	6	5	6	6	8	7
Nicht erwerbstätig nicht suchend	13	16	26	33	14	13	16	17	3	5	27	30
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Anteil der nicht Suchenden mit Arbeitswunsch												
	13	8	13	8	16	14	15	12	26	16	21	15
Anteile Voll- und Teilzeit Erwerbstätiger												
Vollzeit	92	95	55	62	88	93	79	85	95	97	33	45
Teilzeit	8	5	45	38	12	7	21	15	5	3	67	55
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Wunsch nach Mehrarbeit bei Teilzeit												
	42		28		37		39		52		25	
	20- bis 65-Jährige (mit Kindern unter 3 Jah- ren)				20- bis 65-Jährige (mit Kindern von 3 bis unter 6 Jahren)				20- bis 65-Jährige (mit Kindern von 6 bis unter 10 Jahren)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000
	Angaben in Prozent											
	Arbeitsmarktbeteiligung											
Erwerbstätig	89	86	42	48	91	92	64	57	92	92	71	61
Nicht erwerbstätig suchend	7	6	7	4	6	5	12	10	5		8	8
Nicht erwerbstätig nicht suchend	3	8	51	48	3	3	24	34	3		21	32
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Anteil der nicht Suchenden mit Arbeitswunsch												
	26	13	19	15	35	24	24	16	20	20	21	15
Anteile Voll- und Teilzeit Erwerbstätiger												
Anteil Vollzeit	94	97	47	57	95	98	26	31	95	97	26	33
Anteil Teilzeit	6	3	53	43	5	2	74	69	5	3	74	67
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Wunsch nach Mehrarbeit bei Teilzeit												
	55		17		55		22		51		25	

Quelle: Mikrozensus 2000, 2008; Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.12

Verteilung der (normalen) Arbeitszeiten



Quelle: Mikrozensus 2008, Berechnungen des ifo Instituts.

Im internationalen Vergleich sind Teilzeittätigkeiten in Deutschland sehr verbreitet. Während 2007 im EU-Durchschnitt 30 Prozent der erwerbstätigen Frauen zwischen 25 und 59 Jahren einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind es in Deutschland 48 Prozent (Tabelle 2.9). Auf die Frage, warum sie einer Teilzeittätigkeit nachgehen, geben 61 Prozent der betroffenen deutschen Frauen familiäre Gründe an. Dies ist zwar häufiger als das EU-Mittel von 56 Prozent, aber seltener als etwa in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich.

In Deutschland sind die meisten Frauen mit dem Umfang ihrer Teilzeittätigkeit zufrieden. Dennoch geben 28 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Frauen an, gerne mehr Stunden arbeiten zu wollen (vgl. Tabelle 2.8). Bei Frauen mit Kindern liegt der Anteil mit 25 Prozent etwas niedriger. Ein Vergleich der Verteilungen von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit auf Basis des SOEP 2009 deutet darauf hin, dass viele der unzufriedenen Frauen mit Kindern ein Beschäftigungsverhältnis im Umfang von etwas mehr als 30 Wochenstunden wünschen (Abbildung 2.13). Teilzeiterhältnisse mit einem Umfang von unter 15 Stunden sind eher unattraktiv. Betrachtet man nur Frauen mit Kindern unter 6 Jahren, verstärkt sich dieses Bild noch (Abbildung 2.14). Ein Vergleich von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit von Männern mit Kindern zeigt, dass beinahe alle Väter Vollzeit arbeiten und nicht die Absicht haben in Teilzeit zu wechseln (Abbildung 2.15). Viele Männer möchten ihre Arbeitszeit etwas einschrän-

ken und um die 40 Stunden pro Woche arbeiten. Nicht gewünscht jedoch sind Arbeitszeiten über 45 Wochenstunden.

Der Wunsch von Männern, ihre Erwerbstätigkeit einzuschränken, betrifft überwiegend die geleisteten Überstunden. Überstunden führen zu einer Erhöhung des Zeitbedarfs für die Erwerbstätigkeit und fallen häufig spontan an, sodass die Zeitkoordination in der Familie zusätzlich erschwert wird. Tabelle 2.10 zeigt die Häufigkeit und den Umfang von Überstunden im Jahr 2007.¹² 64 Prozent der männlichen und 59 Prozent der weiblichen Beschäftigten machen zumindest gelegentlich Überstunden. Bei Männern betragen diese monatlich durchschnittlich 22 Stunden, bei Frauen 15 Stunden. Dies entspricht ungefähr der halben Wochenarbeitszeit einer Vollzeitstelle. Eltern unterscheiden sich nicht grundlegend vom Rest, auch wenn Frauen mit Kindern etwas weniger Überstunden leisten. Bei etwa der Hälfte der Personen werden die Überstunden durch Freizeitausgleich abgegolten.

Ein Arbeitszeitkonto bietet die Möglichkeit den Freizeitausgleich für Überstunden in die Zukunft zu übertragen und Überstunden entsprechend persönlichen oder familiären Bedürfnissen auszugleichen. Rund zwei Drittel der Beschäftigten, die Überstunden leisten, können diese in ein Arbeitszeitkonto übernehmen. Rund drei Viertel der Arbeitnehmer haben bis zum Jahresende oder noch länger Zeit, um ihr Konto auszugleichen.

Tabelle 2.9

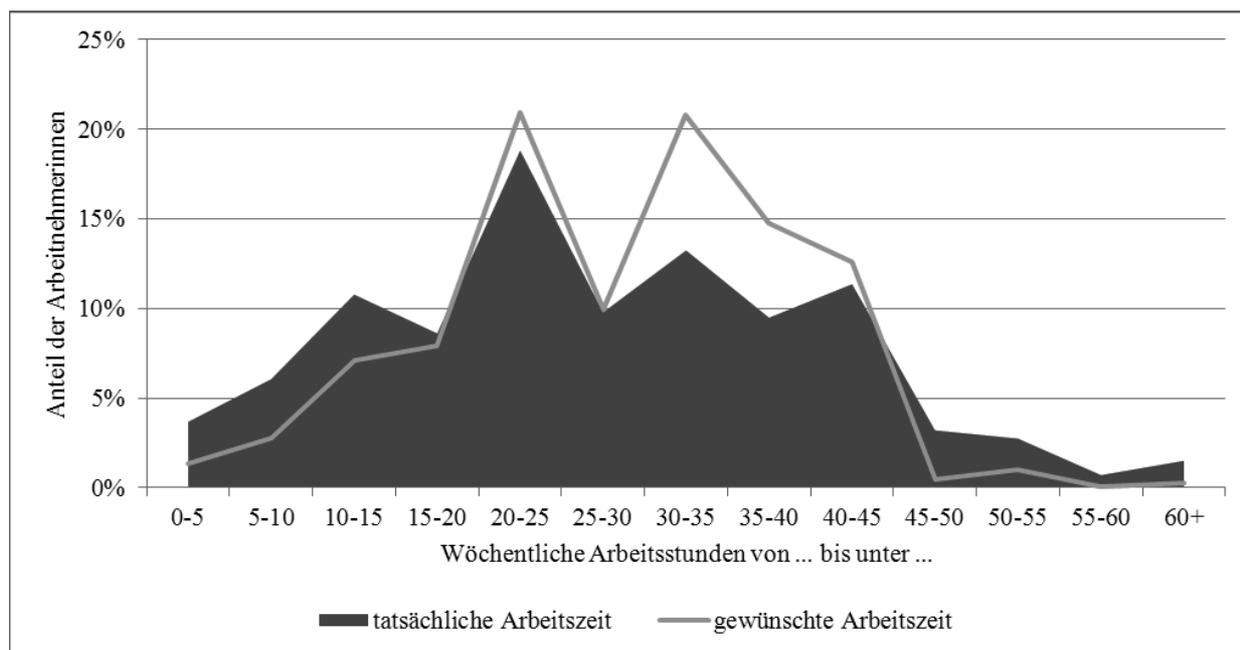
Umfang der Arbeitszeit im europäischen Vergleich

	EU27	Deutschland	Frankreich	Italien	Niederlande	Schweden	Vereinigtes Königreich
Erwerbsquote^a							
Männer	84	85	84	84	91	88	86
Frauen	68	73	73	56	76	82	73
Anteil der Teilzeit Beschäftigten^a							
Männer	5	7	4	4	14	8	5
Frauen	30	48	30	27	74	37	40
Gründe für Teilzeittätigkeit von Frauen in Prozent^a							
Kein Vollzeit Arbeitsplatz verfügbar	20	19	29	35	4	24	7
Familiäre Verpflichtungen	56	61	55	47	63	44	70
Sonstiges	24	20	16	19	33	32	23
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Durchschnittliche Arbeitsstunden pro Woche (Erwerbstätige)^a							
Männer	41,1	40,0	41,2	41,5	36,1	38,7	41,8
Frauen	33,9	30,2	34,6	33,8	24,4	34,0	31,4

^a Altersgruppe der 25- bis 59-Jährigen.
Quelle: Eurostat, Arbeitsmarktstatistik 2007.

Abbildung 2.13

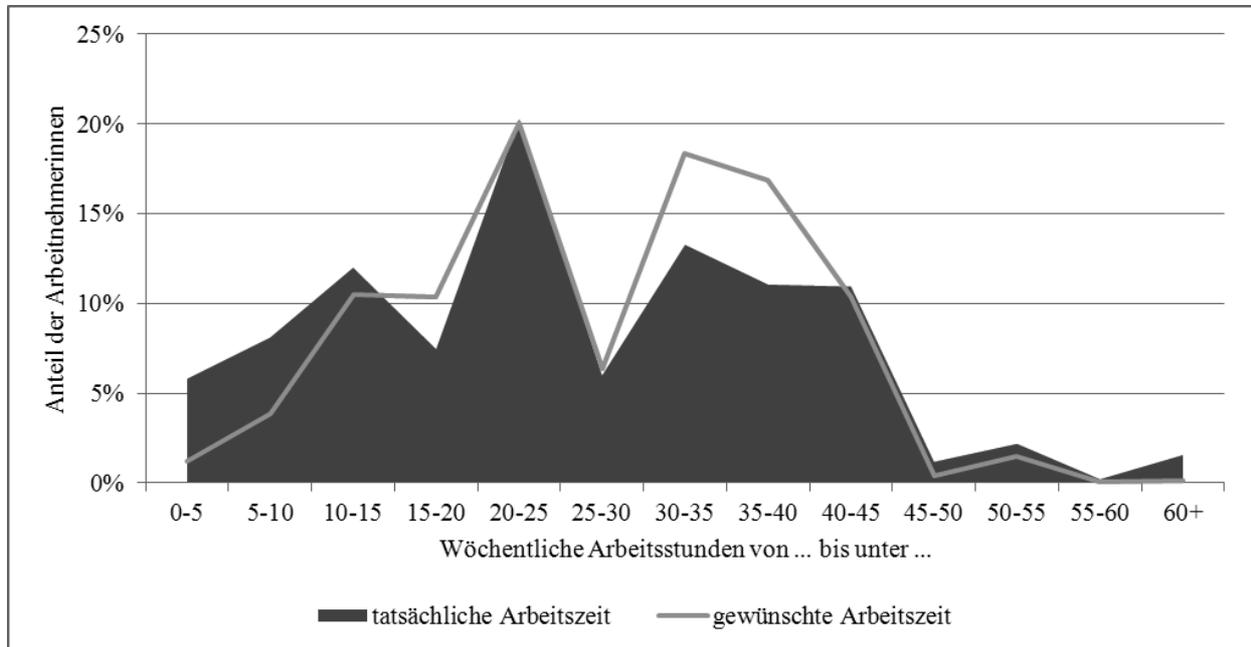
Verteilung der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen mit Kindern



Quelle: SOEP 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.14

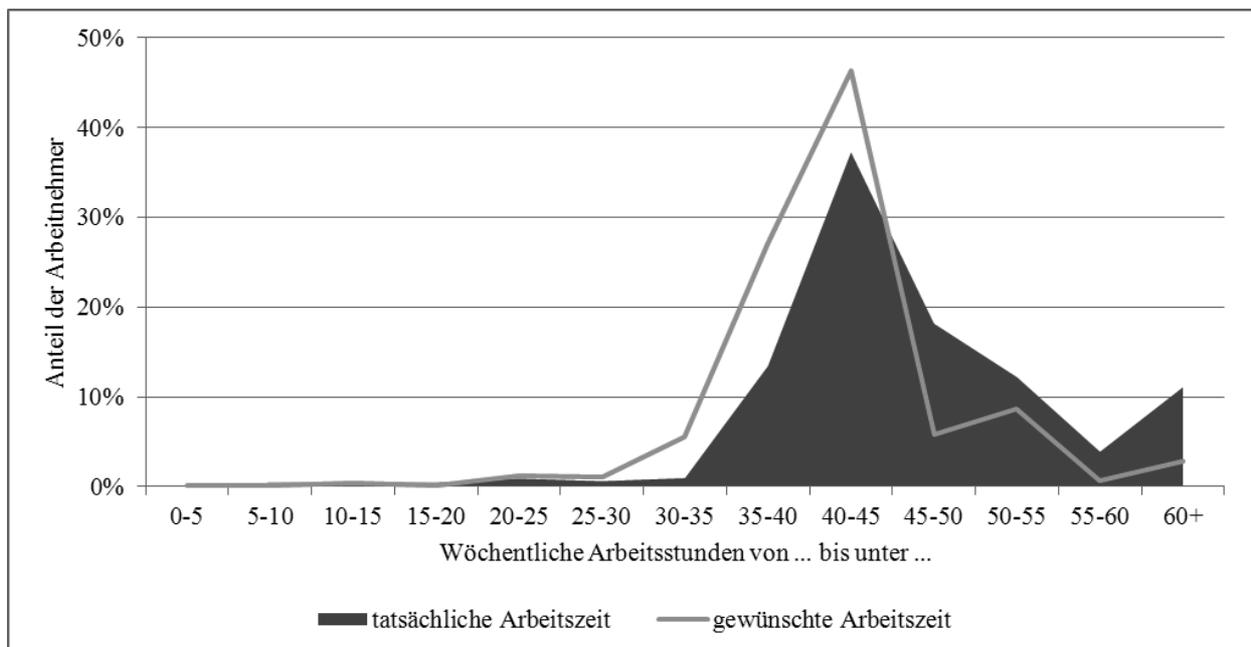
Verteilung der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen mit Kindern unter 6 Jahren



Quelle: SOEP 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.15

Verteilung der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten von Männern mit Kindern



Quelle: SOEP 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

Tabelle 2.10

Überstunden

	2007						2000	
	Insgesamt		Personen mit minderjährigen Kindern		Personen mit Hochschulabschluss		Insgesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Leistung von Überstunden (Angaben in Prozent)								
ja	64	59	67	55	63	64	65	54
nein	24	34	22	38	18	22	23	40
trifft nicht zu da Selbständiger	12	7	12	8	19	14	11	6
Insgesamt^a	100	100	100	100	100	100	100	100
Anzahl der Überstunden im Vormonat (wenn geleistet, Angaben in Stunden)								
	22	15	22	14	25	16	22	16
Art der Abgeltung (Angaben in Prozent)								
Freizeitausgleich	43	60	42	61	33	50		
Ausbezahlung	23	16	26	18	18	14		
Teils/Teils	12	8	11	9	5	5		
Keine Abgeltung	22	16	21	13	44	31		
Insgesamt^a	100	100	100	100	100	100		
Übernahme der Überstunden in ein Arbeitszeitkonto möglich (Angaben in Prozent)								
ja	62	65	66	68	48	53	-	-
nein	38	35	34	32	52	47	-	-
Insgesamt^a	100	100	100	100	100	100	-	-
Ausgleichsfrist für das Arbeitszeitkonto (Angaben in Prozent)								
mit Ausgleich bis zum Jahresende	35	36	34	34	32	35	-	-
kürzere Ausgleichszeit	24	28	22	26	24	35	-	-
längere Ausgleichszeit	40	36	43	40	44	30	-	-
Insgesamt^a	100	100	100	100	100	100	-	-

^a Rundungsbedingte Abweichungen von 100 möglich.
Quelle: SOEP 2000, 2007; Berechnungen des ifo Institut.

Der Zeitbedarf, der durch die Erwerbstätigkeit entsteht, umfasst nicht nur die reine Arbeitszeit. Auch Arbeitswege sind häufig mit einem großen Zeitaufwand verbunden. 27 Prozent der Männer und 21 Prozent der Frauen wenden mehr als eine halbe Stunde für die Hinfahrt zur Arbeit auf und haben damit insgesamt Wegezeiten von mehr als einer Stunde am Tag (Tabelle 2.11). Väter legen ähnlich lange Wege zurück wie Männer ohne Kinder, während Mütter häufiger kurze Anfahrten haben. Frauen,

die nur Teilzeit arbeiten, haben kürzere Wegezeiten als Frauen, die Vollzeit arbeiten. Insgesamt sind Wegezeiten von Frauen geringer als die Wegezeiten von Männern, vermutlich weil Frauen wegen der übernommenen Familienpflichten häufiger Teilzeit arbeiten und den Arbeitsplatz so auswählen, dass er im Verhältnis zur Arbeitszeit und zu den Haushalts- und Kinderbetreuungspflichten keine übermäßigen Wegezeiten mit sich bringt.

Tabelle 2.11

Zeitbedarf für den Weg zur Arbeit

	Insgesamt		Personen mit minderjährigen Kindern		Paarhaushalte				
					Beide Vollzeit erwerbstätig		Beide erwerbstätig, aber nicht beide Vollzeit		Alleinverdienner
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Angaben in Prozent								
Unter 10 Minuten	25	30	23	33	24	25	25	38	23
10 bis 30 Minuten	48	49	48	49	47	49	47	49	48
30 bis 60 Minuten	21	17	23	15	23	21	22	12	22
1 Stunde und länger	6	4	6	3	6	5	6	2	6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Mikrozensus 2008; Berechnungen des ifo Instituts.

2.3.2 Möglichkeiten und Grenzen der individuellen Zeitgestaltung im Beruf

Nicht nur der Umfang, sondern auch die Lage der Arbeitszeit hat großen Einfluss auf die zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten von Familien. Die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und gemeinsame Zeiten in der Familie müssen mit den Arbeitszeiten der Familienmitglieder abgestimmt werden. Die Datenlage ermöglicht kein umfassendes Bild der Lage von Arbeitszeiten in Deutschland. Allerdings können auf Basis des Mikrozensus Aussagen zur Verbreitung von Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit getroffen werden.

2008 haben 30 Prozent der Männer und 15 Prozent der Frauen regelmäßig oder ständig zwischen 18:00 Uhr und 23:00 Uhr gearbeitet (Tabelle 2.12). Bei Männern mit minderjährigen Kindern ist der Anteil der regelmäßig oder ständig abends Arbeitenden mit 33 Prozent sogar noch höher, während er bei Frauen mit Kindern mit 21 Prozent niedriger ausfällt. Dies bedeutet einen Anstieg um 8 bzw. um 7 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2000. Nachtarbeit ist weniger verbreitet als Abendarbeit und hat in den letzten Jahren nur geringfügig zugenommen. 2008 arbeiten 12 Prozent der Männer und 6 Prozent der Frauen regelmäßig oder ständig zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr. Wie Abendarbeit ist auch Nachtarbeit bei Männern mit Kindern stärker und bei Frauen mit Kindern weniger stark verbreitet als bei anderen Gruppen. Insgesamt machen die Daten deutlich: Männer haben weniger familienbewusste Arbeitszeiten als Frauen. Insbesondere Väter müssen weniger familienbewusste Arbeitszeiten in Kauf nehmen.

International verglichen ist Abendarbeit in Deutschland relativ gebräuchlich. Während im EU-Mittel 2007 56 Prozent der Männer und 67 Prozent der Frauen nie abends arbeiten, sind dies in Deutschland nur 44 Prozent

und 60 Prozent (Tabelle 2.13). Bei Samstags- und Sonntagsarbeit liegt Deutschland im EU-Durchschnitt. Die Verbreitung von atypischen Arbeitszeiten variiert sehr stark in Europa. Während sie im Vereinigten Königreich häufig genutzt werden, sind sie in Italien und Schweden relativ selten.

Allein aus der Lage von Arbeitszeiten kann nicht auf ihre Familienfreundlichkeit geschlossen werden. Insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte haben Unternehmen in Deutschland in den letzten Jahren vermehrt familienbewusstere Arbeitszeitpolitiken etabliert. So sind flexible Arbeitszeiten, wie die Ergebnisse des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit“ zeigen, inzwischen Standard in deutschen Unternehmen (Abbildung 2.16). Auch die Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit hat zwischen 2003 und 2009 von 22 Prozent auf 46 Prozent der Unternehmen zugenommen. Dennoch, gerade bei der Frage Arbeitszeitflexibilität, hat man es mit einem ambivalenten Instrument zu tun, und es steht nicht fest, ob die betrieblichen Maßnahmen letztlich auch wirklich den Bedürfnissen der Familien entsprechen.¹³

Für die Gestaltung des Familienlebens hat nicht nur die Lage der Arbeitszeiten an sich Bedeutung, sondern auch die Möglichkeit, über Arbeitszeiten mitzubestimmen. Eine Auswertung des SOEP 2009 zeigt, dass 38 Prozent der männlichen und 40 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen ein Arbeitsverhältnis mit festem Beginn und festem Ende der täglichen Arbeitszeiten haben (Tabelle 2.14). 18 Prozent der Männer und 24 Prozent der Frauen weisen vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten auf. Gleitzeit in Form eines Arbeitszeitkontos mit einer teilweisen Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit trifft auf 19 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen zu, während 24 Prozent bzw. 16 Prozent ihre Arbeitszeiten

Tabelle 2.12

Lage der Arbeitszeit

	Insgesamt				Personen mit minderjährigen Kindern			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000
	Angaben in Prozent							
Abendarbeit								
Ständig	9	8	7	6	10	8	6	6
Regelmäßig	21	14	18	12	23	16	15	11
Gelegentlich	23	19	16	12	24	20	14	10
Nein	48	60	59	70	42	56	66	73
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Nachtarbeit								
Ständig	3	3	1	2	3	3	1	2
Regelmäßig	9	6	5	3	10	8	4	3
Gelegentlich	9	8	4	3	9	8	3	3
Nein	80	83	90	92	77	80	91	92
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Samstagsarbeit								
Ständig	10	10	9	10	10	11	8	10
Regelmäßig	16	12	18	15	17	13	17	14
Gelegentlich	26	24	17	14	28	25	16	14
Nein	48	54	56	61	44	52	59	63
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Sonntagsarbeit								
Ständig	4	4	3	4	4	5	3	4
Regelmäßig	10	7	11	8	11	8	10	8
Gelegentlich	17	14	12	9	18	14	11	9
Nein	69	74	74	79	66	73	76	79
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Schichtarbeit								
Ständig	9	8	7	5	10	10	6	5
Regelmäßig	6	4	5	4	6	5	4	4
Gelegentlich	2	2	1	1	1	2	1	1
Nein	83	86	87	89	82	83	88	90
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Mikrozensus 2008; Berechnungen des ifo Instituts.

Tabelle 2.13

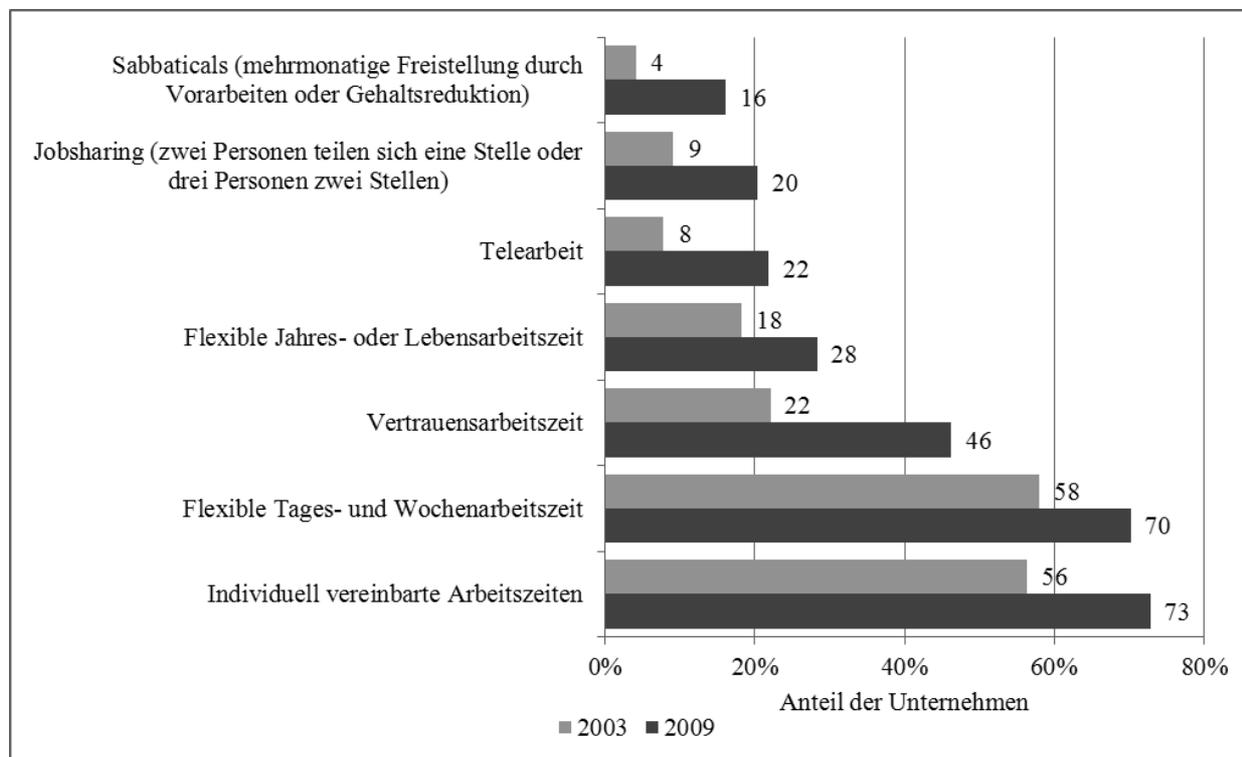
Lage der Arbeitszeit im europäischen Vergleich

	EU27	Deutsch- land	Frankreich	Italien	Niederlande	Schweden	Vereinigtes Königreich
Angaben in Prozent							
Abendarbeit							
Männer^a							
Gewöhnlich	22	31	19	18	32	16	30
Manchmal	22	25	24	7	15	13	28
Nie	56	44	58	76	53	72	43
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Frauen^a							
Gewöhnlich	17	24	14	11	27	14	23
Manchmal	16	16	14	4	14	17	20
Nie	67	60	72	85	59	69	57
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Arbeit an Samstagen							
Männer^a							
Gewöhnlich	27	27	28	38	26	11	22
Manchmal	25	28	27	12	19	15	40
Nie	48	45	44	50	55	74	38
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Frauen^a							
Gewöhnlich	26	27	33	36	25	14	17
Manchmal	17	16	17	7	13	17	25
Nie	57	57	50	57	62	69	58
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Arbeit an Sonntagen							
Männer^a							
Gewöhnlich	13	14	13	13	17	10	11
Manchmal	16	18	19	7	14	14	30
Nie	71	68	68	80	70	77	60
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Frauen^a							
Gewöhnlich	13	14	14	12	18	12	11
Manchmal	12	11	14	5	11	17	18
Nie	75	74	72	83	71	71	71
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100

^a Altersgruppe der 25- bis 59-Jährigen.
Quelle: Eurostat, Arbeitsmarktstatistik 2007.

Abbildung 2.16

Verbreitung familienbewusster Arbeitszeitmodelle



Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010.

Tabelle 2.14

Gestaltung der Arbeitszeit

	Insgesamt		Personen mit minderjährigen Kindern	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Angaben in Prozent				
Gestaltung der Arbeitszeit				
Beginn und Ende der Arbeitszeit fest	38	40	38	39
Wechselnde Arbeitszeit vom Betrieb festgelegt	18	24	16	24
Arbeitszeit selbst festgelegt	24	16	24	18
Arbeitszeitkonto	19	20	22	19
Insgesamt	100	100	100	100
Arbeit von zu Hause				
Hauptsächlich	4	5	4	6
Manchmal	11	8	14	8
Nie	84	87	82	86
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: SOEP 2009, Mikrozensus 2008, Berechnungen des ifo Instituts.

frei bestimmen können. Der überwiegende Teil der Arbeitnehmer, 57 Prozent der männlichen und 64 Prozent der weiblichen, haben keinen Einfluss auf die Lage ihrer Arbeitszeiten. Zudem liegt der Anteil derjenigen, die ihre Arbeitszeiten beeinflussen können, bei Frauen deutlich niedriger als bei Männern. Nur eine Minderheit der Frauen mit Kindern kann flexible Arbeitszeiten nutzen, um Betreuungszeiten mit dem Beruf abzustimmen.

Neben flexiblen Arbeitszeiten können familiäre Zeitanforderungen manchmal besser mit dem Beruf vereinbart werden, wenn die Tätigkeit von zu Hause aus, sei es in Form von echter Heim- oder Telearbeit oder in Form von spontanen Arrangements, erledigt werden kann. Aus dem Mikrozensus 2008 geht hervor, dass 4 Prozent der Männer und 5 Prozent der Frauen hauptsächlich und 11 Prozent bzw. 8 Prozent manchmal von zu Hause aus ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Bei Männern und Frauen mit Kindern liegen die Anteile etwas höher. Frauen arbeiten zwar häufiger regelmäßig von zu Hause aus, Männer können diese Möglichkeit aber häufiger kurzfristig nutzen.

2.3.3 Zeitliche Gestaltung des Familienalltags

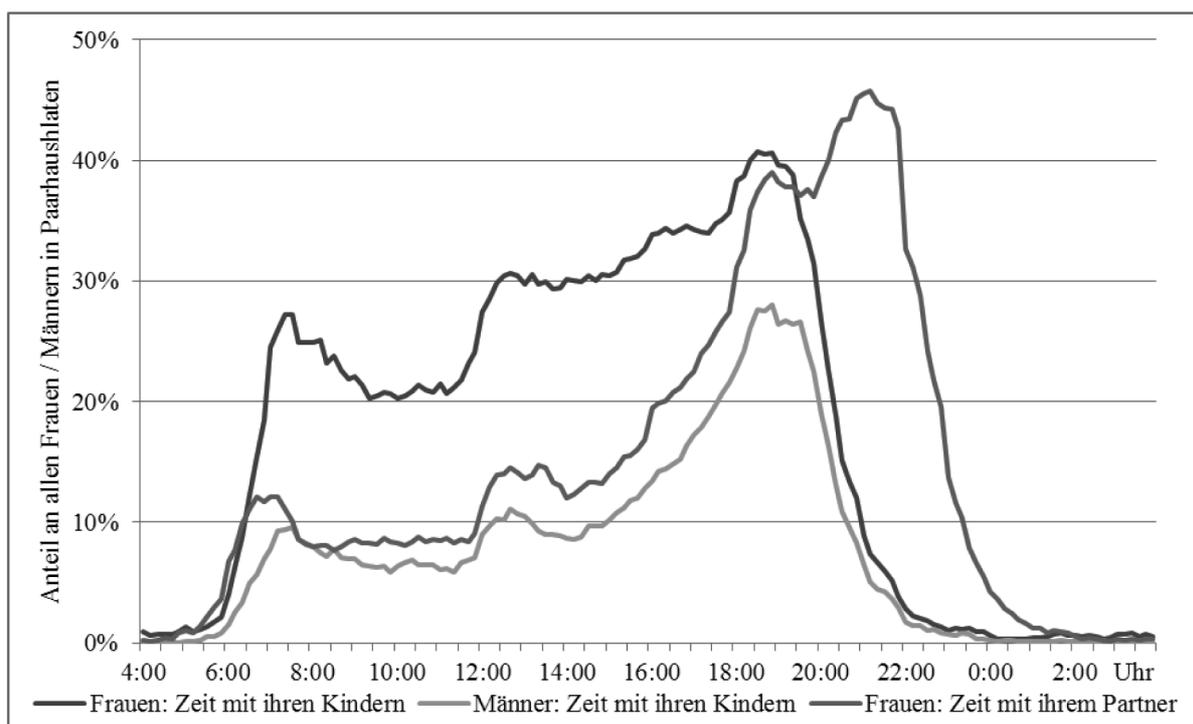
Die zeitliche Gestaltung des Alltags kann eine Herausforderung für Familien darstellen, wenn eine permanente Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen gewährleistet sein muss. Zudem brauchen Familien auch Gemeinschaftszeiten, die frei von Aufgaben und Pflichten

sind. Die wichtigsten externen Taktgeber bei der Gestaltung von Familienzeiten sind die Arbeitszeiten der erwerbstätigen Familienmitglieder und die Öffnungs- und Unterrichtszeiten in Betreuungs- und Bildungseinrichtungen. Hinzu kommen noch Behörden- und Ladenöffnungszeiten als weitere externe Taktgeber. Darüber hinaus sind in vielen Fällen auch die Bedürfnisse der Familienmitglieder bei der individuellen Freizeitgestaltung nicht zu vernachlässigen. So gehen 44 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen mit Kindern regelmäßigen wöchentlichen Freizeitaktivitäten, wie sportlichen, musischen bzw. künstlerischen und ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen, Parteien und Ähnlichem, nach.¹⁴ Auch für Kinder entstehen in vielen Fällen über den Kindergarten- und Schulbesuch hinausgehende Zeitanforderungen. So müssen für 38 Prozent der unter 3-Jährigen, 64 Prozent der 3- bis 6-Jährigen und 79 Prozent der 6- bis 11-Jährigen Zeiten für Musikunterricht, Kunsterziehung, Sport- und Jugendgruppen bei der Gestaltung von Familienalltags berücksichtigt werden.¹⁵

Familien verbringen vorwiegend am frühen Abend und an den Wochenenden gemeinsame Zeit (Abbildung 2.17 und Abbildung 2.18). Neben gemeinsamen Zeiten mit der Familie benötigen Paare in der Regel auch „Beziehungszeiten“. Wie Abbildung 2.17 zeigt, verbringen Paare vorwiegend am späten Abend gemeinsame Zeit ohne Kinder. Somit kann Abend- und Nachtarbeit für Familien problematisch sein.

Abbildung 2.17

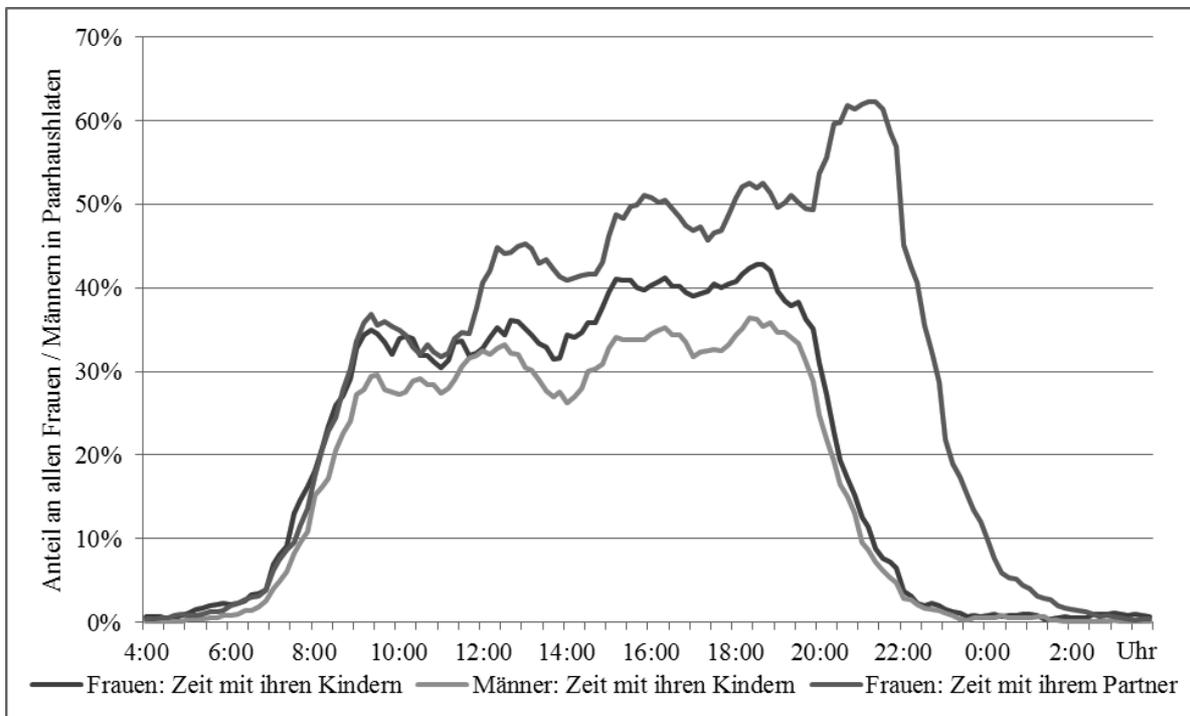
Gemeinsame Zeit in Paarhaushalten mit Kindern an Werktagen



Quelle: Zeitbudgeterhebung 2001/02; Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2.18

Gemeinsame Zeit in Paarhaushalten mit Kindern an Wochenenden



Quelle: Zeitbudgeterhebung 2001/02; Berechnungen des ifo Instituts.

2.3.4 Zeitliche Belastung verschiedener Familienkonstellationen

Je mehr und je größeren Zeitbedarf eine Person berücksichtigen muss, desto schwieriger ist es für sie, ihren eigenen Alltag zeitlich zu gestalten. Sie gerät unter Zeitdruck und Zeitstress, was sich negativ auf das Wohlbefinden auswirken kann. Auch für Familien gilt, dass es in der Regel umso eher zu einer zeitlichen Belastung kommt, je weniger Familienmitglieder sich an der Bewältigung dieser Herausforderungen beteiligen und je mehr Aufgaben übernommen werden müssen. Die zeitliche Belastung von Familien ist nur schwer direkt messbar. Allerdings wird im SOEP danach gefragt, wie häufig sich eine Person im Vormonat unter Zeitdruck gefühlt hat. Tabelle 2.15 zeigt, dass Personen in der Familiengründungsphase im Durchschnitt häufiger unter Zeitdruck stehen als die Gesamtbevölkerung. Mehr als ein Drittel der Personen in der Familiengründungsphase (33 Prozent der Männer und 43 Prozent der Frauen) geben an, oft oder immer unter Zeitdruck zu leiden. Für Eltern mit minderjährigen Kindern ergibt sich ein sehr ähnliches Bild. 40 Prozent der Väter und 42 Prozent der Mütter leiden unter Zeitdruck.

Unterscheidet man zwischen verschiedenen Erwerbskonstellationen, fällt folgendes auf: Mütter leiden in Doppelverdiener-Paarhaushalten häufiger unter Zeitdruck als in Einzelverdiener-Paarhaushalten, während sich der Zeitdruck bei Vätern im Vergleich dazu kaum unterscheidet. Wie zu erwarten, leiden Alleinerziehende besonders häufig

unter Zeitdruck. 51 Prozent aller alleinerziehenden Frauen und 61 Prozent der alleinerziehenden, erwerbstätigen Frauen leiden immer oder oft unter Zeitdruck. Für ältere Menschen, die in der Regel weder erwerbstätig sind noch Kinder zu versorgen haben, gilt dies nur sehr selten. Nur 8 Prozent der Männer und 10 Prozent der Frauen über 60 Jahre geben an, sich immer oder oft gehetzt zu fühlen (Tabelle 2.16).

Zeitliche Belastungen führen häufig dazu, dass Personen ihren Zeitbedarf im privaten Bereich nicht mehr in ausreichendem Maße decken können. Konkret kann das bedeuten, dass Personen zu wenig Zeit für ihre Kinder haben. Genauso kann Zeit für die Pflege der Partnerschaft und von Freundschaften oder für Freizeitaktivitäten fehlen. In der Zeitbudgeterhebung 2001/02 wurden Personen gefragt, ob sie genug oder zu wenig Zeit für diese Bereiche aufwenden. Nach der Freizeit gefragt, gab etwa die Hälfte der Gesamtbevölkerung an, genügend Zeit zu haben (Tabelle 2.15). Eltern empfinden ihre Freizeit seltener als ausreichend. Während rund zwei Drittel der befragten Eltern gefühlt zu wenig Freizeit haben, geben Personen über 60 Jahre in der Regel an, dass ihnen genug Freizeit bleibt. Bei der Zeit für den Partner und der Zeit für Freunde ergibt sich ein sehr ähnliches Bild. Nicht nur der überwiegende Teil der Personen mit Kindern, sondern auch die Mehrheit der kinderlosen Paare in der Familiengründungsphase gibt an, zu wenig Zeit für den Partner zu haben.

Tabelle 2.15

Zeitliche Belastung von Personen nach Familienkonstellationen

	Insgesamt		Personen zwischen 20 und 40 Jahren ohne Kinder		Paare mit minderjährigen Kindern		Alleinerziehende	Personen über 60 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen
Angaben in Prozent									
Haben Sie sich in den letzten vier Wochen gehetzt oder unter Zeitdruck gefühlt?									
Immer	3	4	3	6	5	6	10	1	2
Oft	23	25	30	37	35	36	41	7	8
Manchmal	35	35	39	35	41	40	27	26	29
Fast nie	24	22	18	15	14	13	15	37	33
Nie	14	14	9	6	5	5	7	29	29
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zeit für (persönliche) Freizeit									
Zu wenig	45	44	55	54	67	68	62	18	20
Ausreichend	55	56	45	46	33	32	38	82	80
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zeit für den (Ehe) Partner									
Zu wenig	44	40	53	58	63	59	59	15	12
Ausreichend	56	60	47	42	37	41	41	85	88
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zeit für Kinder									
Zu wenig	48	32			62	37	47		
Ausreichend	52	68			38	63	53		
Insgesamt	100	100			100	100	100		
Zeit für Freunde									
Zu wenig	47	46	60	60	60	60	59	32	28
Ausreichend	53	54	40	40	40	40	41	68	72
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: SOEP 2008, Zeitbudgeterhebung 2001/02; Berechnungen des ifo Instituts.

Anders als Zeit für Freizeit oder Freunde ist Zeit für Kinder nicht nur für das Wohlbefinden der betreffenden Person, sondern auch für die Entwicklung des Kindes wichtig. Aus der World Vision Kinderstudie 2010 geht hervor, dass aus Sicht der Kinder zwei Drittel der Väter zu wenig Zeit für ihre Kinder haben (Abbildung 2.19), während dies nur für ein Drittel der Mütter gilt. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Zeitbudgeterhebung, in der rund zwei Drittel der Väter und ein Drittel der Mütter angeben, nicht genug Zeit für ihre Kinder zu haben. Mütter in Doppelverdiener-Haushalten und erwerbstätige Alleinerziehende empfinden genauso häufig, dass die Zeit für ihre Kinder nicht ausreicht, wie Väter in dieser Situation. Werden Kin-

der danach gefragt, ob ihre Eltern genügend Zeit für sie haben, zeigt sich, dass Kinder in den meisten Fällen den Umfang der Zeit mit ihren Eltern ähnlich einschätzen wie die Eltern selbst. Auch Kinder von erwerbstätigen Alleinerziehenden und Doppelverdiener-Paaren geben häufiger als Kinder von Paaren mit nur einem Vollzeit arbeitenden Partner an, dass ihre Eltern zu wenig Zeit für sie hätten. Allerdings fällt auf, dass Kinder mit zwei nicht erwerbstätigen Elternteilen noch häufiger als Kinder von Doppelverdiener-Paaren der Meinung sind, dass ihre Eltern nicht genügend Zeit für sie aufbringen (Abbildung 2.20: Fehlende Zeit für Kinder nach Erwerbstätigkeit der Eltern). Dies deckt sich nicht mit der Sicht der nicht erwerbstätigen

Tabelle 2.16

Zeitliche Belastung von Eltern nach Erwerbstätigkeitsstatus

	Beide Vollzeit		Beide erwerbstätig, einer Teilzeit		Einer erwerbstätig		Alleiner- ziehende Erwerbs- tätige	Keine Erwerbs- tätigkeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen
	Angaben in Prozent								
Haben Sie sich in den letzten vier Wochen gehetzt oder unter Zeitdruck gefühlt?									
Immer	6	14	4	5	5	6	11	1	3
Oft	40	42	35	40	36	31	50	14	24
Manchmal	37	32	45	41	40	43	24	28	35
Fast nie	14	9	12	12	15	15	12	23	19
Nie	4	4	3	2	5	5	2	34	19
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zeit für (persönliche) Freizeit									
Zu wenig	73	85	71	68	62	64	70	30	57
Ausreichend	27	15	29	32	38	36	30	70	43
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zeit für den (Ehe) Partner									
Zu wenig	66	72	65	59	65	57	62	31	29
Ausreichend	34	28	35	41	35	43	38	69	71
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zeit für Kinder									
Zu wenig	69	68	66	37	59	26	66	22	18
Ausreichend	31	32	34	63	41	74	34	78	82
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zeit für Freunde									
Zu wenig	65	74	61	59	59	55	67	45	67
Ausreichend	35	26	39	41	41	45	33	55	33
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: SOEP 2008, Zeitbudgeterhebung 2001/02; Berechnungen des ifo Instituts.

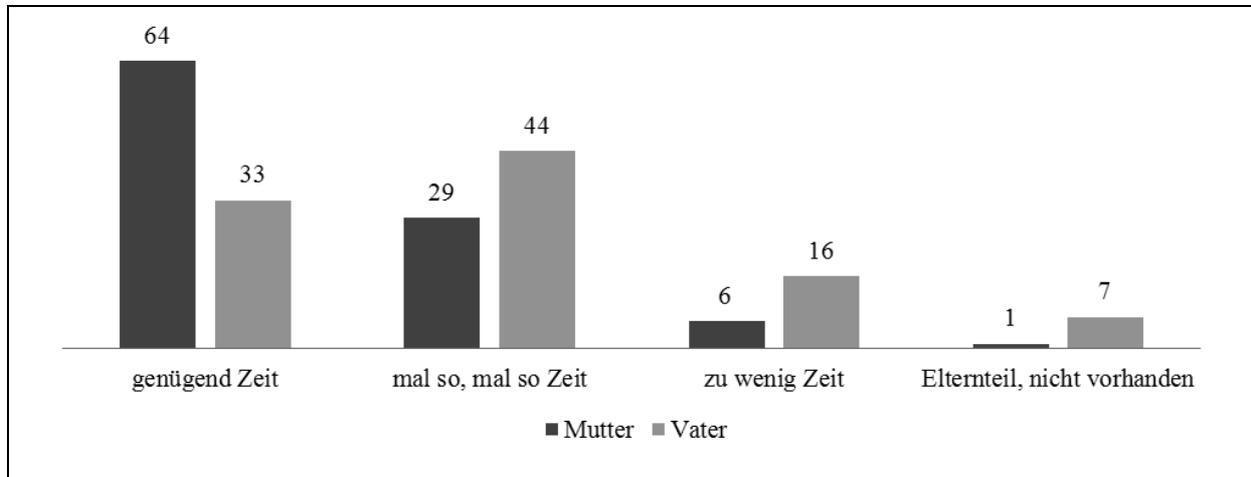
Eltern, von denen über vier Fünftel angeben, ausreichend Zeit für das Kind oder die Kinder zu haben.

2.3.5 Zeit für Verantwortung außerhalb der eigenen (Kern-)Familie

In den vorangegangenen Abschnitten lag der Fokus auf dem Zeitbedarf, der innerhalb der (Kern-)Familie und durch die Erwerbstätigkeit entsteht. Allerdings übernehmen vielfach Menschen auch Aufgaben außerhalb der (Kern-) Familie,

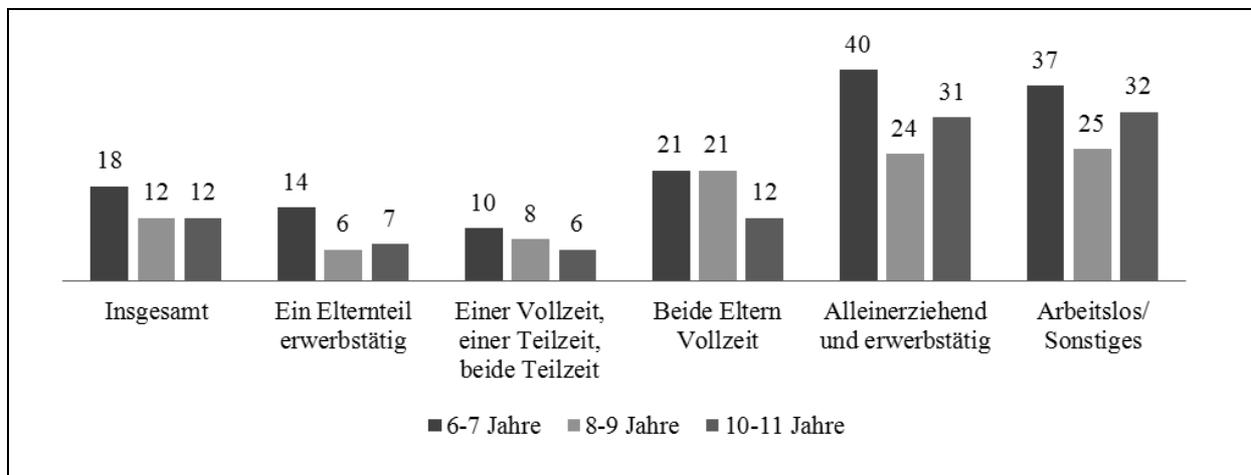
die mit einem beachtlichen Zeitaufwand verbunden sind und nicht den Charakter einer Erwerbstätigkeit haben. Hierzu zählen vor allem ehrenamtliche Tätigkeiten und Nachbarschaftshilfe. Tabelle 2.17 zeigt die Verbreitung des (institutionalisierten) ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. Weniger als ein Drittel der Bevölkerung engagiert sich überhaupt und weniger als ein Fünftel häufiger als einmal im Monat. Hilfe bei Freunden, Verwandten und Nachbarn ist dagegen weiter verbreitet. Ein gutes Drittel engagiert sich hier mehr als einmal im Monat.

Abbildung 2.19

Einschätzung von Kindern über die Zeit mit ihren Eltern

Anmerkung: „Meine Mutter/mein Vater hat für mich ...“ Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren in Deutschland, Angaben in Prozent.
Quelle: World Vision Kinderstudie 2010, TNS Infratest Sozialforschung.

Abbildung 2.20

Fehlende Zeit für Kinder nach Erwerbstätigkeit der Eltern

Anmerkung: „Meine Eltern haben beide zu wenig Zeit/ein Elternteil hat zu wenig Zeit, der andere mal so, mal so“. Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren in Deutschland, Angaben in Prozent.
Quelle: World Vision Kinderstudie 2010, TNS Infratest Sozialforschung.

Den Ergebnissen zur zeitlichen Belastung aus Abschnitt Zeitliche Belastung verschiedener Familienkonstellationen folgend, würde man erwarten, dass vor allem Personen über 60 Jahre Zeit für die Übernahme von Aufgaben außerhalb der (Kern-)Familien haben, wohingegen bei Familien mit Kindern kaum Zeit für solches Engagement bleiben sollte. Diese Erwartung wird nicht bestätigt. Personen mit Kindern engagieren sich sogar häufiger ehrenamtlich und in der Nachbarschaftshilfe als Personen über 60 Jahre. Gesundheitliche Probleme von Älteren sind ein Grund dafür, dass sie sich nicht ehrenamtlich engagieren.

Jedoch geben in einer Befragung zwei Drittel der Älteren als Grund auch an, nie angesprochen worden zu sein.¹⁶

2.4 Zeitgestaltung von Familien in Deutschland – Ein Fazit

Die Bestandsaufnahme zur Zeitverwendung zeigt, wie sich die individuelle und gemeinsame Zeitgestaltung mit den Lebensphasen und Lebenssituationen ändert. Markante Übergänge sind die soziale und ökonomische Verselbstständigung in und nach der Jugendphase, die Fami-

Tabelle 2.17

Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe

	Ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten						Mithelfen, wenn bei Freunden, Verwandten oder Nachbarn etwas zu tun ist					
	über 60 Jahre		unter 60 Jahre mit Kindern		unter 60 Jahre ohne Kinder		über 60 Jahre		unter 60 Jahre mit Kindern		unter 60 Jahre ohne Kinder	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	Angaben in Prozent											
Jede Woche	10	7	13	7	11	8	9	11	8	9	12	11
Jeden Monat	8	5	8	8	8	8	24	18	40	35	36	33
Seltener	11	8	14	16	13	14	47	42	48	50	45	48
Nie	70	80	65	69	68	70	20	29	5	7	6	8
Insg.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: SOEP 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

liengründung, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und schließlich der Übergang in die Altersphase. Die Lebensläufe von Männern und Frauen gleichen sich bis zu dem Zeitpunkt, in dem eine Familie gegründet wird und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Fokus rückt. Frauenerwerbsbiografien sind im Vergleich zu denen von Männern von geringerer Erwerbsbeteiligung und höherer Teilzeitbeschäftigung geprägt, obwohl die Ausbildungszeiten von Frauen und Männern nahezu identisch sind. Zudem lebt ein beachtlicher Teil der Frauen in der mittleren Lebensphase als Alleinerziehende mit Kindern. Während Männer sich auch nach der Geburt eines Kindes auf ihre Karriere und auf die Einkommenserzielung konzentrieren, übernehmen Frauen noch immer den Großteil der Familien- und Erziehungsarbeit und schränken sich bei der Erwerbstätigkeit ein. Vor dem Hintergrund instabiler Partnerschaften und unzureichender Betreuungsangebote für Kinder bedeutet damit die Entscheidung für ein Kind ein „biographisches Risiko“ für Frauen.

Beide Elternteile sind mit dieser Aufgabenteilung nicht unbedingt zufrieden. Befragungen zu den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten zeigen immer wieder dieselbe Tendenz: Väter wollen den Umfang ihres zeitlichen Arbeitseinsatzes reduzieren und Mütter wünschen sich oft Arbeitsarrangements, die es ihnen ermöglichen, in der vollzeitnahen Teilzeit zu arbeiten. Arbeitswochen von mehr als 40 Stunden scheinen gerade für Männer mit Kindern unter 6 Jahre unattraktiv zu sein. Überwiegend bevorzugten Eltern eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Obwohl diese von Unternehmensseite verstärkt angeboten werden, bleibt offen, inwieweit sie den Bedürfnissen von Eltern tatsächlich entsprechen und deren Zeitsouveränität erhöhen.

Die zeitliche Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege ist immer noch ein Problem vorwiegend für Frauen, obwohl mehr und mehr Institutionen und Personen außerhalb des Haushalts Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsaufgaben übernehmen. Mit dem Ausbau der staatlichen Kinderbetreuung haben die durchschnittlichen Zeiten, in denen Kinder in den letzten Jahren extern betreut wurden, stark zugenommen. Bei deutlichen regionalen Unterschieden ist die Betreuungssituation in Deutschland im Durchschnitt immer noch schlechter als in manch anderen europäischen Ländern. Eltern können ihre Betreuungswünsche, gerade was die zeitliche Lage angeht, zu substantiellen Teilen nicht realisieren. Daneben stellen die Hilfe- und Pflegebedürftigen ein drängendes Problem dar. Die meisten Pflegebedürftigen wünschen sich Pflege zu Hause. Dies ist aber für berufstätige Angehörige mit großen Belastungen zusätzlich zur Erwerbsarbeit verbunden.

Zwischen Familie, Beruf und Pflege kommt es oft zu subjektiv empfundener und objektiv belegbarer Zeitknappheit von Familienmitgliedern. Zwei Drittel der Väter und ein Drittel der Mütter haben zu wenig Zeit für ihre Kinder. Kinder nehmen diesen Mangel meist genauso wahr wie ihre Eltern. Mit dem Eintritt in die dritte Lebensphase, die ungefähr mit 60 Jahren oder mit dem Übergang in die Nacherwerbsphase beginnt, entspannt sich die Zeitsituation meist etwas. Ältere Menschen verfügen über mehr Zeitsouveränität, sie können wählen, was sie und wie lange sie etwas tun wollen. Das eröffnet auch Chancen für eine Entlastung der Familien, wenn es gelingt, die Zeit älterer Menschen für verwandtschaftliche Dienste oder für Dienste im Rahmen einer Nachbarschaftshilfe oder ehrenamtlichen Tätigkeit zu gewinnen.

- ¹ Hohendanner 2010.
- ² Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011; Berechnungen des ifo Instituts.
- ³ Vgl.: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011; Berechnungen des ifo Instituts.
- ⁴ Datenquelle: AID:A 2009, Berechnungen des ifo Instituts.
- ⁵ Kultusministerkonferenz (KMK) 2011.
- ⁶ Vgl. dazu auch Kapitel 4, genauer Tabelle 4.2.
- ⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt 2010b.
- ⁸ Die höhere Betreuungsquote durch Großeltern in AID:A im Vergleich zum SOEP ist auf die unterschiedliche Stichprobenziehung zurückzuführen und deutet auf Grenzen in der Messgenauigkeit hin.
- ⁹ Laut MuG III waren 2002 dreimal so viele Personen hilfebedürftig wie pflegebedürftig.
- ¹⁰ Statistisches Bundesamt 2011a.
- ¹¹ Dies entspricht dem Median der Arbeitsstunden.
- ¹² Um durch die Wirtschafts- und Finanzkrise bedingte Verzerrungen zu vermeiden, werden hier nicht die Zahlen des Krisenjahres 2008 verwendet. Es ist davon auszugehen, dass in wirtschaftlichen Abschwungphasen Überstunden nicht oder nur sehr eingeschränkt geleistet werden müssen. Das Vorkrisenjahr 2007 hingegen liefert verlässlichere Daten zur tatsächlichen Verbreitung von Überstunden bei deutschen Arbeitnehmern.
- ¹³ Bellmann et al. 2012.
- ¹⁴ SOEP 2009; Berechnungen des ifo Instituts.
- ¹⁵ SOEP 2008; Berechnungen des ifo Instituts.
- ¹⁶ Kruse und Schmitt 2008.

3 Der Faktor Zeit im Kontext von Fertilitätsentscheidungen

In der dem Bericht zugrunde liegenden lebenslaufbezogenen Analyse der Bedeutung von Zeit für Familie weist die Phase der Familiengründung Spezifika auf, in deren Fokus die Fertilitätsentscheidung steht. Mit anderen Worten kann sich die Analyse auf die Frage konzentrieren, ob zeitbezogene Variablen Fertilitätsentscheidungen beeinträchtigen und wie gegen diese Beeinträchtigungen angegangen werden kann. Die Fertilitätsentscheidung weist eine hohe Komplexität auf, der im Rahmen einer empirischen Modellierung nicht vollständig Rechnung getragen werden kann. Die Ausführungen bewegen sich somit in einem Spannungsfeld empirischer Erkenntnis über einen komplexen Sachverhalt und der dem Berichtsauftrag innewohnenden gestaltungsorientierten Handlungsempfehlungen. Vor diesem Hintergrund werden zunächst theoretische Zugänge zu Fertilitätsentscheidungen vorgestellt, um Hinweise auf die Relevanz zeitlicher Komponenten in Relation zu sonstigen Wirkungsparametern und damit auch zur Reichweite der später abgeleiteten Handlungsempfehlungen zu erhalten. Anschließend werden aus einer Perspektive des Zeitwettbewerbs grundsätzliche Handlungsoptionen für potenzielle Eltern abgeleitet. In einem dritten Abschnitt werden dann auf Grundlage von Sekundär- und Primärdaten empirische Analysen zur zeitlichen Situation potenzieller Eltern, zur Relevanz zeitbezogener Variablen für die Fertilitätsentscheidung sowie zur Evaluation zeitbezogener Handlungsoptionen vorgestellt. Diese Analysen dienen als Grundlage praktischer Schlussfolgerungen zur Generierung konkreter Handlungsempfehlungen.

3.1 Einordnung von Zeit in theoretische Zugänge zur Erklärung von Fertilitätsentscheidungen

Fertilitätsentscheidungen werden bereits auf individueller Ebene durch zahlreiche Variablen beeinflusst, die untereinander Wechselwirkungen aufweisen. Darüber hinaus handelt es sich in der Regel um eine multipersonale Entscheidung unter Beteiligung von Mann und Frau. Schließlich ist die Entscheidung im Rahmen der biologisch definierten Fertilitätsphase verschiebbar, sodass es sich um einen dynamischen Entscheidungsprozess handelt. Der skizzierten Komplexität der Entscheidung entsprechend, haben sich unterschiedliche Disziplinen mit der Erklärung von Fertilitätsentscheidungen befasst. Als zentral können dabei ökonomische, soziologische und (sozial-)psychologische Zugänge bezeichnet werden.¹

Aus der Sicht der ökonomischen Theorie der Fertilität unterliegen Entscheidungen über Geburten grundsätzlich einem Optimierungskalkül der Eltern.² Die richtungsweisenden Arbeiten dazu haben Leibenstein und insbesondere Becker geliefert.³ Leibenstein unterscheidet drei Arten von Nutzen, die Kinder für potenzielle Eltern stiften: Konsum-, Einkommens- und Sicherheitsnutzen. Diesem Nutzen stehen direkte Kosten und Opportunitätskosten gegenüber. Direkte Kosten setzen sich aus den kindbezogenen Ausgaben für Essen, Kleidung, Wohnung etc. zusammen.

Opportunitätskosten ergeben sich aus der Erwerbsunterbrechung zur Geburt, Betreuung und Erziehung und dem damit verbundenen Einkommensverzicht. Nach Leibenstein verringert sich mit steigendem Einkommen der Nutzen zusätzlicher Kinder, während die Kosten gleichzeitig steigen. Das Resultat dieser Kosten-Nutzen basierten Fertilitätsentscheidung sind sinkende Geburtenraten in entwickelten Volkswirtschaften. Auch bei Becker et al. wird die generative Entscheidung als Resultat einer rationalen, dem Streben nach Nutzenmaximierung unterliegenden Denkweise interpretiert.⁴ Kinder sind in ihrer Perspektive langfristige Konsumgüter, die bei gegebenem Einkommen mit anderen Gütern konkurrieren. Jedoch hat Becker die Kosten-Nutzen-Analyse um eine Qualitätsdimension erweitert. In seinem Fertilitätsmodell sind Eltern nicht nur an der Zahl ihrer Kinder interessiert, sondern auch an ihrer „Qualität“. Wenn Eltern aufgrund ihrer Präferenzen auf die qualitätssteigernden Ausgaben (etwa für Bildung) der Kinder achten, dann kann das zu Lasten der Quantität, also der Kinderzahl, gehen. Mit steigendem Einkommen wächst die Kinderzahl unterproportional oder geht sogar zurück, weil sich die qualitätsgetriebenen direkten Kosten je Kind erhöhen.

Becker und Barro haben das statische, auf eine Periode bezogene Fertilitätsmodell zu einem Lebenszyklusmodell weiterentwickelt, bei dem zusätzlich zur Quantität und Qualität der Kinder auch der Geburtszeitpunkt in das Kalkül eingeht.⁵ John Caldwell ergänzte die Fertilitätstheorie um „intergenerative Vermögensströme“.⁶ In einer modernen Gesellschaft muss mehr in die Erziehung der Kinder investiert werden, als die Elterngeneration später zurück erhält. Die rationale Fertilitätsentscheidung führt zu einer Reduktion der Kinderzahl und zur modernen Familienstruktur mit wenigen Kindern. Ursachen für den Übergang zwischen der traditionellen und der modernen Gesellschaft und den damit verbundenen Familienstrukturen sieht Caldwell in der Verbreitung von individualistischen Werten, in der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Bildungsstand.

Neuere ökonomische Arbeiten beschäftigen sich verstärkt mit dem Phänomen der „Lowest-Low-Fertility“, worunter das Absinken der zusammengefassten Geburtenziffer unter den Wert von 1,3 Kindern je Frau gemeint ist. Als Hauptgrund für diese sehr niedrige Geburtenziffer wird das Aufschieben der ersten Geburt auf einen späteren Zeitpunkt im weiblichen Lebenslauf betrachtet. Einige Modelle argumentieren, dass die niedrigen Geburtenraten ein vorübergehendes Phänomen sind, das verschwindet, sobald die Verschiebung des Erstgeburtsalters einen Endpunkt erreicht hat.⁷ Andere Modelle halten auch einen darüber hinausgehenden Rückgang der Geburtenrate für möglich. Sie sehen die niedrige Fertilität im Kontext eines wenig kinderfreundlichen sozioökonomischen und kulturellen Umfelds⁸ und warnen davor, dass die mangelnde Präsenz von Kindern in der Gesellschaft sogar zu noch weniger Kinderfreundlichkeit führen kann.⁹ Rainer et al. erweitern das Modell um Karriereperspektiven, sodass länderspezifische Fertilitätsmuster erklärt werden können.¹⁰

Ein weiterer theoretischer Ansatz aus dem Bereich der Ökonomie, der sich an der Grenze zur Soziologie bewegt, ist die „Easterlin-Hypothese“¹¹. Sie besteht aus einem Angebots-/Nachfrage-Modell, integriert aber darüber hinaus die für eine ökonomische Analyse untypische Bedeutung der Sozialisation (Normen, Werte, Status, Einstellung). Postuliert wird ein negativer Zusammenhang zwischen der Größe der Elterngeneration und ihrer Kinderzahl. Es entstehen „Fertilitätswellen“, weil aus der generationenspezifischen Knappheits- und Konkurrenzferfahrung heraus geburtenstarke Elternjahrgänge geburten-schwache Kinderjahrgänge produzieren und vice versa. Eine geburtenstarke Generation wird sowohl in der Familie als auch in der Schule und am Arbeitsmarkt stärker um begrenzte Ressourcen – materielle wie immaterielle Güter – konkurrieren müssen als geburten-schwache Jahrgänge. Relativ zur vorherigen Generation führt das dazu, dass im Durchschnitt Bildungserfolge weniger leicht zu erreichen sind, die Arbeitsmarktaussichten schlechter sind und der Lebensstandard vergleichsweise niedriger ausfällt. Der Bogen zur Geburtenrate wird über die relative Einkommenshypothese gespannt. Das erwartete Einkommen und die materiellen Ansprüche werden gegeneinander abgeglichen. Da die Ansprüche während der Sozialisation geprägt wurden und vom Einkommen der Eltern abhängen, kann die relative Einkommensposition der Kindergeneration gegenüber der Elterngeneration als Variable zur Erklärung der Veränderung der Geburten-ziffern herangezogen werden.

Im Vergleich zur ökonomischen Theorie gehen soziologische und sozialpsychologische Fertilitätstheorien intensiver auf individuelle Präferenzen, Orientierungen, Werte und Einstellungen der Individuen ein, unterstellen aber grundsätzlich auch ein rationales Entscheidungsverhalten. Im Zusammenhang soziologischer Zugänge zu Fertilitätsentscheidungen sollen hier drei Theoriestränge skizziert werden. Der erste rückt ein verändertes Geschlechterverhältnis in den Fokus.¹² Eine egalitäre Geschlechterorientierung wirkt sich dabei über unterschiedliche Wirkungspfade auf Fertilitätsentscheidungen aus. So führen egalitäre Geschlechterrollen zu einer höheren Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen, wodurch erstens die eheliche Reproduktionsphase typischerweise verkürzt wird und zweitens Druck auf die ehemals frauenlastige Arbeitsteilung im Kontext der Familienarbeit ausgelöst wird. Erhöhen Männer nicht in dem Maße ihre Beteiligung an der Familienarbeit wie Frauen ihre Beteiligung an der Erwerbsarbeit, entstehen geschlechterspezifische Mehrbelastungen, denen u. a. durch eine Reduktion des Familienarbeitsvolumens durch geringere Fertilität begegnet wird. Analog wird in der Gender-Equity-Theorie auf die Inkohärenz zwischen individuell orientierten Institutionen, wie Bildungs- und Arbeitsmarktssystemen, die sich in Richtung eines egalitären Geschlechterverständnisses entwickelt haben, und familienorientierten Institutionen, wie dem Arbeitsrecht oder dem Steuer- und Sozialsystem, die eher noch am Ernährermodell ausgerichtet sind, als Grund für niedrige Geburtenraten verwiesen.

Ein zweiter soziologisch geprägter Ansatz rückt veränderte Normen und Einstellungen einer Gesellschaft in den

Mittelpunkt.¹³ Im Kern wird die in vielen Industrienationen zu beobachtende rückläufige Fertilität auf eine Abnahme traditioneller Familienformen sowie eine höhere Bedeutung von Selbstverwirklichungszielen in Kombination mit der besseren technischen Möglichkeit von Verhütung zurückgeführt. In diesem Sinne wird Elternschaft zu einer Option, die gewählt oder aber eben auch nicht gewählt werden kann.

In der Individualisierungsthese schließlich wird vor allem das Spannungsfeld zwischen den wachsenden Wahlmöglichkeiten und -zwängen des Individuums, verbunden mit hohen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen, insbesondere im Kontext des Arbeitsmarktes, und den dazu im Widerspruch stehenden Anforderungen eines Familienlebens thematisiert.¹⁴

Sozialpsychologische Ansätze beleuchten Motive und kognitive Prozesse im Kontext von Fertilitätsentscheidungen.¹⁵ Ein prominentes Modell ist der „Value-of-Children-Ansatz“ (VOC), wonach der Kinderwunsch zentral durch den „Wert von Kindern“ determiniert wird.¹⁶ Dieser Wert wird durch die Funktionen, die Kinder für ihre Eltern erfüllen, sowie die Bedürfnisse der Eltern, die durch die Kinder befriedigt werden, geprägt. Hoffmann und Hoffmann entwickelten ein Werteschema, indem sie die Werteinstellungen von Eltern gegenüber Kindern empirisch erheben. Diese Wertekategorien werden zusammen mit den Kosten der Kinder, den Nutzen und Kosten alternativer Güter zur Bedürfnisbefriedigung im Kontext der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bewertet. Verschiedene Neufassungen der Wertekategorien haben die Operationalisierbarkeit für empirische Studien verbessert. Weit verbreitet ist die Zusammenfassung der Nutzenkategorien von Nave-Herz in die drei Dimensionen ökonomisch-utilitaristischer, psychologischer und sozial normativer Nutzen.¹⁷ Die Kombination des VOC-Ansatz mit der Idee einer sozialen Produktionsfunktion, die auf Nauck zurückgeht, teilt die Nutzenarten, die Kinder stiften, in die lang- und kurzfristigen Beiträge zur sozialen Wertschätzung und dem physischen Wohlbefinden der Eltern auf.¹⁸

Ebenfalls der sozialpsychologischen Ebene zuzuordnen sind Interaktionsansätze, die Fertilitätsentscheidungen aus der Perspektive der Interaktion zwischen Mann und Frau analysieren.¹⁹ Dabei wird die Fertilitätsentscheidung als ein durch Ambivalenzen gekennzeichneter dynamischer Prozess interpretiert, in dem die Machtverteilung zwischen den Partnern sowie Kommunikationsprozesse zwischen ihnen einen wesentlichen Einfluss auf Fertilität ausüben.

In den hier nur sehr rudimentär skizzierten theoretischen Zugängen wird in unterschiedlicher Intensität die Bedeutung zeitbezogener Variablen für Fertilitätsentscheidungen thematisiert.²⁰ Besondere Prominenz erlangen sie in den ökonomischen Modellen von Fertilität, bei denen die Entscheidung für Kinder im Wettbewerb zu anderen Einkommens- und Zeitverwendungen betrachtet wird. Zeitbezogene Variablen sind somit konzeptionell für Fertilitätsentscheidungen relevant; gleichwohl darf ihre Reichweite angesichts der Vielzahl weiterer Einflussgrößen auch nicht

überschätzt werden. Die ökonomische Perspektive des Zeitwettbewerbs ist prägend für nachfolgende Ausführungen des Berichts. Ergänzend werden insbesondere sozialpsychologische Erklärungsansätze im Hinblick auf Fertilität als Ergebnis bewusster Entscheidungsprozesse, aber auch hinsichtlich der Interaktion zwischen Mann und Frau herangezogen.

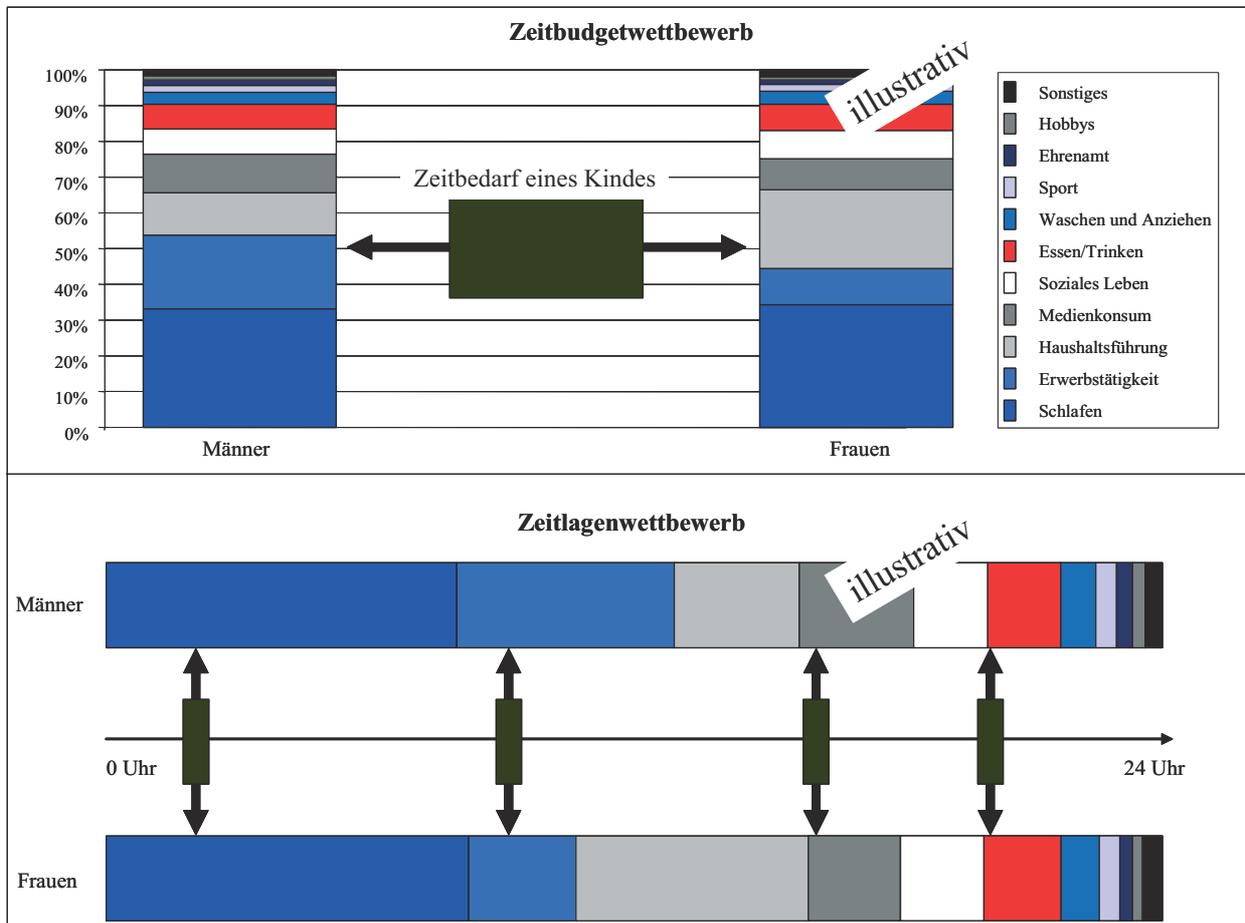
3.2 Konzeptionelle Ableitung zeitbezogener Handlungsalternativen für Paare mit Kinderwunsch

Die Realisierung eines Kinderwunsches wird hier aus der Perspektive des Wettbewerbs unterschiedlicher Zeitverwendungen beleuchtet. Mit anderen Worten geht es um ein besseres Verständnis der Frage, unter welchen Bedingungen der Wettbewerb zwischen Zeit für potenzielle Kinder und sonstigen Zeitverwendungen (grundsätzlich gewünschte) Fertilitätsentscheidungen negativ beeinträchtigt. Dabei stellt sich zunächst die Frage, welchen Zeitraum eine solche Wettbewerbsbetrachtung adressiert. Da die Versorgung und Erziehung von Kindern betrachtet wird, wird hier eine auf tägliche Zeitverwendung abzie-

lende Modellierung als adäquat erachtet. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Entscheidung für eine Elternschaft nicht an einen bestimmten Zeitpunkt gekoppelt ist, sondern dieser von den Eltern im Rahmen biologisch gesetzter Grenzen grundsätzlich frei wählbar ist. Im Zeitraum einer potenziellen Elternschaft verändern sich die Bedingungen des Zeitwettbewerbs, da auch die Zeitverwendungen sowie die dahinter liegenden Rahmenbedingungen und Zeitverwendungspräferenzen variieren. Hieraus resultiert ein dynamisches Moment des Zeitwettbewerbs: Es geht nicht nur um eine absolute Vorteilhaftigkeit einer Zeitverwendung für Kinder in Relation zu anderen Zeitverwendungen, die als notwendige Bedingung einer Entscheidung für eine Elternschaft interpretiert werden kann. Hinzu tritt eine vermutete relative Vorteilhaftigkeit eines bestimmten Zeitpunktes im Vergleich zu allen anderen denkbaren Zeitpunkten für eine Elternschaft aus Sicht potenzieller Eltern als hinreichende Bedingung. Ungeachtet der skizzierten Modifikationen des Zeitwettbewerbs im Zeitraum biologisch möglicher Fertilität, nimmt die Versorgung und Erziehung eines Kindes erhebliche tägliche Zeitbudgets der Eltern in Anspruch, die zudem häufig

Abbildung 3.1

Zeitbudget- vs. Zeitlagenwettbewerb



hinsichtlich ihrer Lage im Tagesablauf determiniert sind. Hieraus ergeben sich zwei grundsätzliche zeitliche Konfliktlinien, die Ausgangspunkt zeitbezogener Handlungsalternativen darstellen.

Die erste Konfliktlinie bezieht sich auf die Frage von Zeitbudgets. Damit ist die Frage angesprochen, ob das sui generis limitierte Zeitbudget durch die Realisierung des Kinderwunsches vor dem Hintergrund bisheriger Zeitverwendungen aus Sicht potenzieller Eltern überbeansprucht würde (oberer Teil in Abbildung 3.1)²¹. Die zweite Konfliktlinie adressiert die Frage, ob unterschiedliche Zeitverwendungen zeitgleich Anspruch auf das Zeitbudget der Eltern erheben (unterer Teil in Abbildung 3.1). Der Konflikt ergibt sich hierbei also weniger aus einer grundsätzlichen als vielmehr einer punktuellen Zeitknappheit im Sinne eines Zeitlagenwettbewerbs.

3.2.1 Zeitbudgetbezogene Handlungsalternativen

Mit Blick auf zeitbudgetbezogene Konfliktlinien lassen sich analytisch drei Handlungsalternativen im Falle der Realisierung eines Kinderwunsches unterscheiden. Die erste Handlungsoption adressiert den Verzicht auf bisherige Zeitverwendungen. Mit anderen Worten wird der durch das Kind induzierte Zeitbedarf durch den Verzicht auf bisherige Zeitverwendungen, wie z. B. Arbeitszeit oder bestimmte Komponenten der Freizeit, kompensiert. Dabei kann der Verzicht entweder primär durch ein Elternteil oder eher symmetrisch durch beide Elternteile erfolgen. Diese Differenzierung ist als Kontinuum zu verstehen. Das heißt der erforderliche Verzicht auf bisherige Zeitverwendungen kann entweder zu 100 Prozent bei einem Elternteil erfolgen oder zu jeweils 50 Prozent bei beiden Elternteilen. Zwischen diesen beiden Endpunkten sind vielfältige Zwischenformen denkbar. Neben dem Verzicht auf bisherige Zeitverwendungen ist die Verdichtung von Aktivitäten eine zeitbudgetbezogene Handlungsalternative. Bei dieser Option wird nicht auf eine bisherige Zeitverwendung verzichtet, sondern die im Rahmen der Zeitverwendung aufgewandte Zeit bei gleichem respektive ähnlichem Ergebnis reduziert. Es handelt sich somit um eine Produktivitäts- respektive Effizienzsteigerung des Faktors Zeit. Beispiele hierfür könnten in der Erledigung haushaltsbezogener Tätigkeiten liegen. Ebenso wie bei der Verzichtsoption kann auch die Verdichtung eher asymmetrisch oder eher symmetrisch zwischen den Elternteilen organisiert werden. Drittens schließlich können zeitbudgetbezogene Konfliktlinien durch die Beschaffung zusätzlicher Zeitrressourcen reduziert werden. Damit wird das persönlich limitierte tägliche Zeitbudget von 24 Stunden respektive 48 Stunden durch Rückgriff auf Zeitbudgets anderer Personen erweitert. Der Kreis potenzieller Zeitgeber ist dabei sehr groß. Er reicht von Geschwistern, Großeltern, Nachbarn und Freunden bis zu Unternehmen aus unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen.²² Aus entscheidungsorientierter Sicht scheint dabei eine Differenzierung zwischen unentgeltlich (z. B. Familie) und entgeltlich organisierten Zeitbudgets (z. B. Haushaltshilfe) sinnvoll.

3.2.2 Zeitlagenbezogene Handlungsalternativen

Zeitlagenbezogene Konfliktlinien resultieren nicht aus einer grundsätzlichen Zeitknappheit, sondern aus zeitgleichen Zeitbudgetansprüchen unterschiedlicher Zeitverwendungen, die inhaltlich oder räumlich in Konflikt zueinander stehen. Das Zeitbudget reicht somit prinzipiell zur Abdeckung aller Zeitverwendungswünsche aus, allerdings ergeben sich zu bestimmten Zeitpunkten Konflikte zwischen unterschiedlichen Zeitverwendungen, da diese gleichzeitig Anspruch auf das Zeitbudget erheben, aber die Gleichzeitigkeit dieser Zeitverwendungen unmöglich ist (z. B. Präsenz am Arbeitsplatz und Beaufsichtigung eines kranken Kindes zu Hause). Auch hierbei sind unterschiedliche Handlungsstrategien denkbar. Die erste Option adressiert den Aspekt der Flexibilität und damit die Zeitsouveränität. Der punktuelle Zeitkonflikt wird in diesem Falle durch das Verschieben einer Zeitverwendung in eine Zeitlage erreicht, in der freie Zeitbudgets verfügbar sind. Im skizzierten Beispiel hieße dies etwa, dass ein Beschäftigter sein krankes Kind zu Hause pflegt und die nicht geleistete Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt nachholt. Die zweite Option bezieht sich auf den interpersonalen Zeittausch. Ein im Konflikt zu anderen Zeitverwendungen stehender Anspruch an das Zeitbudget wird hierbei durch eine andere Person übernommen. Im Gegensatz zu der Beschaffung zusätzlicher Zeitrressourcen wird hierbei das Zeitbudget vom Zeitgeber jedoch nicht verkauft oder verschenkt, sondern verliehen. Der Zeitnehmer wird also in Zeitlagen, in denen er selber über freie Zeitbudgets verfügt, die ihm zuvor zur Verfügung gestellte Zeit in einer Zeitwährung erstatten. Im Beispielfall könnte ein Zeittausch mit Freunden oder Nachbarn stattfinden. Die Zeit für die Beaufsichtigung des kranken Kindes wird in einer Zeitwährung zurückerstattet. Die dritte Option schließlich adressiert die Substitutionsintensität unterschiedlicher Zeitverwendungen, die zeitgleich Anspruch an das Zeitbudget eines Elternteils stellen. Bezugspunkt ist hierbei also das Ausmaß des Wettbewerbs zeitgleicher Zeitverwendungen, das vermindert wird. So reduziert etwa die Möglichkeit von Heimarbeitsplätzen das Ausmaß des Substitutionswettbewerbs zwischen der Zeitverwendung für Erwerbstätigkeit und der Zeitverwendung für die Pflege eines kranken Kindes.

3.3 Empirische Befunde und Analysen zur Relevanz und Gestaltung zeitbezogener Variablen im Kontext von Fertilitätsentscheidungen

3.3.1 Datenbasis der empirischen Analysen

Die empirischen Analysen im Rahmen dieses Kapitels sollen im Kern auf drei Fragen Antworten geben:

1. Wie verwenden Menschen in einer potenziellen Familiengründungsphase ihre Zeit?
2. Welchen Einfluss haben zeitbezogene Variablen auf Fertilitätsentscheidungen?
3. Welche zeitbezogenen Handlungsstrategien können Fertilitätsentscheidungen begünstigen?

Während die erste Frage deskriptiven Charakter besitzt und zu einem besseren Verständnis des Wettbewerbs unterschiedlicher Zeitverwendungen beitragen soll, ist die zweite Frage eher explikativer Natur und soll Hinweise auf die Reichweite zeitbezogener Handlungsempfehlungen liefern. Die dritte Frage stellt den Übergang zur Ableitung praktisch-normativer Handlungsempfehlungen dar. Vor dem Hintergrund einer Abschätzung der Relevanz zeitbezogener Variablen für Fertilitätsentscheidungen gilt es zu reflektieren, welche Handlungsalternativen aus Sicht der Betroffenen geeignet sind, zeitbezogene Problemlagen im Zusammenhang mit Fertilitätsentscheidungen zu mindern.

Die Vielschichtigkeit der skizzierten Fragen führte im Abgleich mit vorhandenen Daten zu der Entscheidung, neben der Auswertung von Sekundärdaten auch Primärdaten zu erheben. Diese sollten insbesondere Antworten zur dritten Frage ermöglichen, die aus Sicht der Kommission über Sekundärdaten nur unbefriedigend beantwortet werden konnte. Vor diesem Hintergrund wurden einerseits einschlägige Sekundärdaten (insbesondere die Zeitbudgeterhebung 2001/2002 sowie die Daten des pairfam²³-Projektes), andererseits Primärdaten herangezogen (vgl. Tabelle 3.1).

Im Hinblick auf die Primärdaten wurde angesichts der Komplexität der Fragestellungen zu zeitbezogenen Handlungsstrategien ein gemischt qualitativ-quantitatives Design gewählt. Auf diese Weise sollten einerseits tiefergehende Einsichten (qualitativer Untersuchungsteil), andererseits statistisch belastbare Aussagen (quantitativer Teil) gewonnen werden. Gleichzeitig galt es, die zeitlichen und finanziellen Restriktionen des Berichtsauftrages zu beachten. Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen des qualitativen Untersuchungsschrittes vier Fokusgruppen mit insgesamt 24 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.²⁴ Die quantitative Primärerhebung bestand in einer standardisierten Telefonbefragung von insgesamt 408 Probanden.

Die Fokusgruppen wurden am 24. und 25. Februar 2011 in den Räumen eines auf Gruppendiskussionen spezialisierten Instituts in Berlin durchgeführt. Die Diskussionsrunden wurden durch eine im Raum anwesende Protokollantin dokumentiert und audio-visuell aufgezeichnet. Jede Fokusgruppe dauerte rund 2 Stunden. Moderiert wurden

die Gruppen durch eine freiberufliche Moderatorin, die mehrjährige Erfahrung in der Moderation von Fokusgruppen besitzt. Die Probanden wurden zuvor über ein Berliner Marktforschungsinstitut rekrutiert, wobei der Hintergrund der Untersuchung zunächst unerwähnt blieb. Als Stratifizierungsmerkmale wurden aufgrund konzeptioneller Überlegungen das Geschlecht und der Bildungsstatus (Akademiker vs. Nicht-Akademiker) festgelegt, wodurch sich die vier Diskussionsrunden konstituierten. Darüber hinaus sollten die Befragten keine leiblichen Kinder haben. Tabelle A 3 im Anhang zeigt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Untersuchung im Überblick.

Grundlage der Fokusgruppen war ein zuvor in Zusammenarbeit mit der Moderatorin entwickelter Leitfaden (vgl. Anhang A 1), der die Diskussion in sieben Einheiten gliederte (vgl. Tabelle 3.2).

Tabelle 3.2

Inhaltliche Struktur der Fokusgruppen

1.	Einleitung	10 Minuten
2.	Grundsätzliche Wahrnehmung von Zeit	5 Minuten
3.	Zeitbudgets im Tagesverlauf	15 Minuten
4.	Entscheidungsprozess bei der Kinderplanung	20 Minuten
5.	Rolle von Zeit bei der Kinderplanung	40 Minuten
6.	Ideen für eine Ausbalancierung von Zeitbudgets (mit Kindern)	25 Minuten
7.	Verabschiedung	5 Minuten

Die Diskussionsrunden wurden auf Grundlage der Protokolle sowie der Video-Mitschnitte durch die Moderatorin ausgewertet.²⁵ Zwei der vier Diskussionen wurden durch Mitglieder der Kommission persönlich verfolgt, die anderen beiden per Ansicht der Video-Mitschnitte nachvollzogen.

Die quantitative Primärerhebung fand im Zeitraum vom 14. bis 31. März 2011 statt. Die Befragung wurde als tele-

Tabelle 3.1

Fragestellungen und zugrunde liegende Daten im Kontext von Fertilitätsentscheidungen

	Sekundärdaten	Primärdaten	
Wie verwenden Menschen in einer potenziellen Familiengründungsphase ihre Zeit?	Zeitbudgeterhebung	Fokusgruppen	Telefoninterviews
Welchen Einfluss haben zeitbezogene Variablen auf Fertilitätsentscheidungen?	pairfam-Daten	Fokusgruppen	Telefoninterviews
Welche zeitbezogenen Handlungsstrategien können Fertilitätsentscheidungen fördern?	–	Fokusgruppen	Telefoninterviews

fonbasiertes Interview (CATI) durch ein Münsteraner Marktforschungsinstitut durchgeführt. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug 14 Minuten. Der Stichprobenplan wurde auf Grundlage der Verteilung der Gesamtbevölkerung nach Region und Geschlecht stratifiziert. Als Rekrutierungsfilter wurden das Alter (20 bis 40 Jahre) und der Beziehungsstatus (in einer festen Partnerschaft lebend) definiert. Darüber hinaus sollten die Teilnehmer keine eigenen leiblichen Kinder besitzen. Insgesamt wurden 408 Personen befragt. Tabelle A 4 im Anhang zeigt den Aufbau der Stichprobe im Überblick.²⁶ Der Fragebogen besteht aus insgesamt 33 Fragen. Neben Fragen zur Modellierung des Kinderwunsches enthält er Fragen zu zeitbezogenen Handlungsstrategien in einer Situation mit Kindern, zur Zeitverwendung des Befragten und seines Partners, zu zeitbezogenem Stress sowie zur soziodemografischen Situation des Befragten.²⁷ Die konkreten Fragen können dem im Anhang dokumentierten Fragebogen entnommen werden (vgl. Anhang A 2).

3.3.2 Beschreibung der zeitlichen Ausgangssituation von Paaren in der Familiengründungsphase

Ausgangspunkt der Beschreibung der zeitlichen Ausgangssituation von Paaren in der Familiengründungsphase ist die Analyse der Zeitverwendung auf Grundlage der Zeitbudgeterhebung 2001/2002²⁸. Diese Ergebnisse werden sukzessive um Befunde aus den Primäruntersuchungen angereichert. Abbildung 3 zeigt zunächst differenziert nach Geschlecht und Bildungsstand die durchschnittliche werktägliche Zeitverwendung in sechs Verwendungsarten.

In einer ordinalen Auswertung ergeben sich zwischen den Gruppen nur geringfügige Unterschiede: grundsätzlich wird am meisten Zeit für Schlafen verwendet, gefolgt von Erwerbs- respektive Bildungszeit, Freizeit, sonstiger Eigenzeit, Hausarbeit und Ehrenamt. Bezüglich dieser Reihenfolge zeigt sich nur bei Akademikern eine Ausnahme. Erwerbsarbeit ist in dieser Gruppe die zentrale Zeitverwendung. Darüber hinaus ist zunächst zu konstatieren, dass – abstrahiert man von der Zeit für Schlafen – die werktägliche Zeitverwendung durch Erwerbsarbeit dominiert wird: auf sie entfallen rund 30 Prozent der werktäglichen Zeitverwendung. Rund 20 Prozent des werktäglichen Zeitbudgets – also knapp 5 Stunden entfallen auf Freizeitaktivitäten. Sonstige Eigenzeit, hierzu zählen Zeitverwendungen wie Körperpflege oder Nahrungsaufnahme, nehmen mit rund 2,5 Stunden etwas mehr Zeit in Anspruch als Hausarbeit (knapp 2 Stunden). Ehrenamtliche Tätigkeiten fallen unter Zeitbudgetaspekten angesichts einer durchschnittlichen Dauer von knapp 30 Minuten pro Werktag kaum ins Gewicht.

Im Geschlechtervergleich ist insbesondere die Zeitverwendung für Hausarbeit bei Frauen größer als bei Männern. Dies geht vor allem zu Lasten der Zeit für Erwerbsarbeit respektive Aus- und Weiterbildung, ein Stück weit aber auch auf Kosten der Freizeit. Im Vergleich zwischen Akademikern/Akademikerinnen und Nicht-Akademikern/Nicht-Akademikerinnen ist insbesondere das höhere Budget für Erwerbsarbeit bei Akademikern/Akademikerinnen

auffällig, was bei dieser Gruppe zu Lasten der Freizeit geht. Dabei ergeben sich noch einmal deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Akademikerinnen verrichten mit 2:29 zu 1:19 Stunden fast doppelt so viel Hausarbeit wie ihr männlicher Gegenpart, wohingegen sie 1,5 Stunden pro Tag weniger für Aus- und Weiterbildung und Arbeit verwenden (6:57 zu 8:29 Stunden). Vergleicht man die Zeitverwendung von Akademikern/-innen und Nicht-Akademikern/-innen zeigt sich, dass in der Familiengründungsphase Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Nicht-Akademikern weniger ausgeprägt sind. Zwar arbeiten auch hier Männer mehr (6:59 zu 6:31 Stunden) und sind weniger im Haushalt tätig (1:32 zu 2:11 Stunden), aber bei Nichtakademiker/-innen ist die Geschlechterdifferenz bei der Hausarbeit bzw. der Erwerbsarbeit kleiner. Im Ergebnis führt dies dazu, dass Akademikerinnen von allen hier untersuchten Gruppen über am wenigsten Freizeit verfügen (4:11 Stunden).

Auch in den Fokusgruppen wurde die zentrale Position von Erwerbsarbeit deutlich, die als dominierender Zeitblock den Tag strukturiert. Im Hinblick auf die Verteilung von Haushaltsaufgaben zeigte sich ungeachtet unterschiedlicher Rollenmuster auch hier eine größere zeitliche Beanspruchung von Frauen. Ausschlaggebend scheinen ein höherer Organisationsgrad von Frauen im Hinblick auf Zeit, eine vermutete Unfähigkeit des Partners, den hohen Ansprüchen im Hinblick auf Sauberkeit gerecht zu werden sowie die Bereitschaft von Männern zu ihrem Rückzug auf klassische Männerrollen.

„Ich kann nicht delegieren. Ich nehme es gerne an, wenn mein Partner mich unterstützt, aber bitten kann ich ihn nicht darum (F, A).“

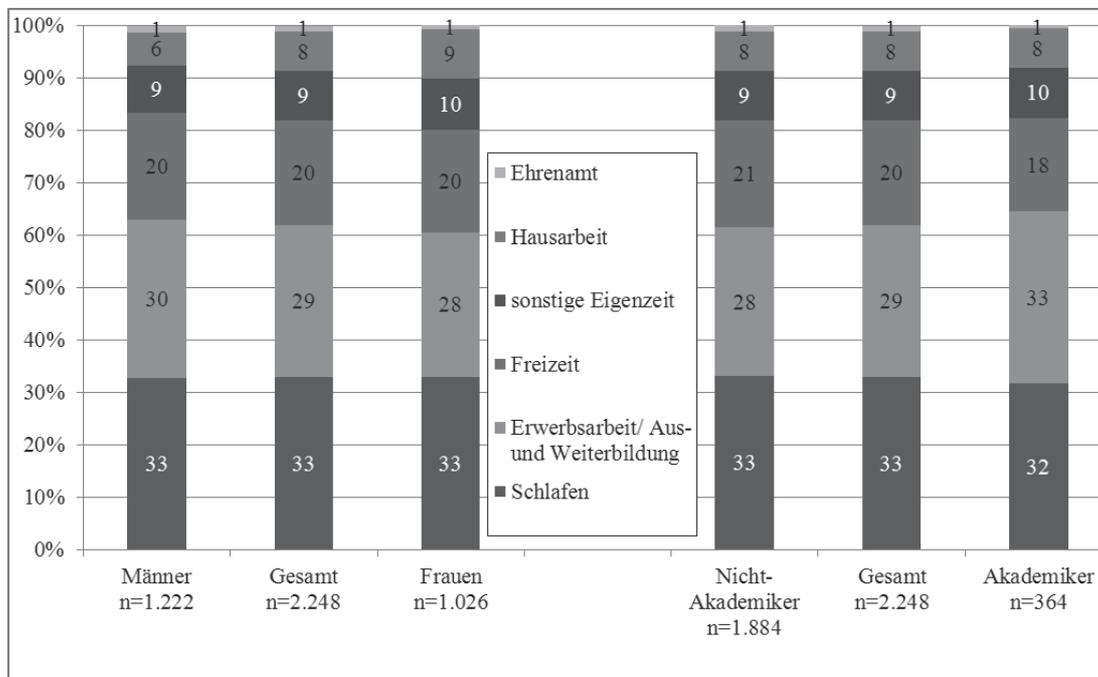
„Männer und putzen geht nicht (F, NA).“

Ein zweites Charakteristikum der zeitlichen Ausgangslage ist die Zufriedenheit mit der Zeitverwendung. Abbildung 3 stellt auf Grundlage der Zeitbudgeterhebung die Zufriedenheit der Befragten mit dem Umfang unterschiedlicher Zeitverwendungen dar.²⁹

Die Mehrheit der Befragten empfindet, dass sie zu wenig Zeit für Freizeit, Partner und Freunde haben. Gleichzeitig ist bei diesen Zeitverwendungen nur ein sehr geringer Anteil der Befragten der Meinung, hierfür zu viel Zeit aufzuwenden. Im Gegensatz hierzu gibt rund ein Drittel der Befragten an, zu viel Zeit für Beruf und Ausbildung aufzuwenden. Insgesamt ergibt sich somit ein gespaltenes Bild. Rund die Hälfte der Menschen in der Familiengründungsphase haben tendenziell ein Gefühl von Zeitknappheit, das vor allem auf eine subjektive Überbeanspruchung der Zeitverwendung für Beruf und Ausbildung zurückzuführen ist. Bei der anderen Hälfte hingegen zeigt sich ein Gefühl von genügend Zeit für die unterschiedlichen Zeitverwendungen. Auch wenn die Ergebnisse angesichts eines vorgegebenen Spektrums von Zeitverwendungen und der auf Relation abstellenden Antwortkategorien nur eingeschränkt Aussagen hinsichtlich objektiver Zeitreserven erlauben, deuten die Daten darauf hin, dass Menschen in der Familiengründungsphase keine gefühlten Zeitreserven besitzen, die ohne das Gefühl eines verschärften Zeitwett-

Abbildung 3.2

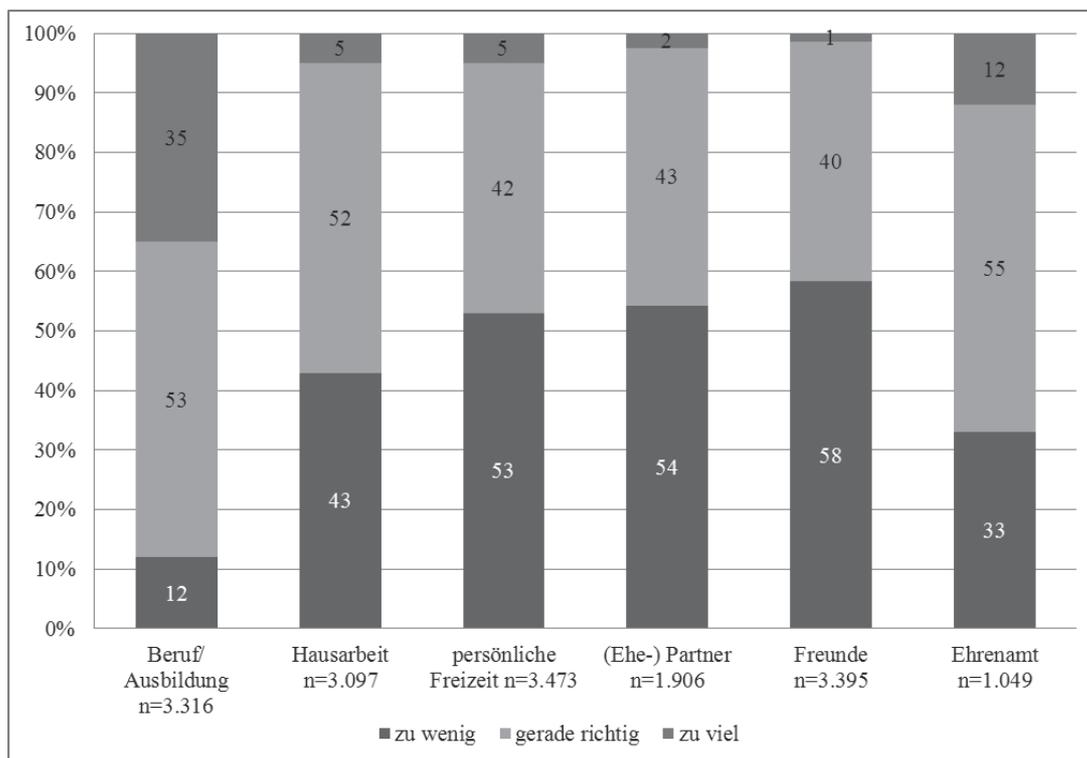
Durchschnittliche Zeitverwendung von 20- bis 40-Jährigen ohne eigene Kinder an einem Werktag in Prozent – nach Geschlecht und Bildungsstand



Quelle: Zeitbudgeterhebung 2001/02, Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 3.3

Bewertung der Zeitverwendung von Menschen in der Familiengründungsphase



Quelle: Zeitbudgeterhebung 2001/02, Berechnungen des ifo Instituts.

bewerbs für Erziehungs- und Betreuungsaufgaben zur Verfügung stünden.

Im Hinblick auf eine Differenzierung zwischen Männern und Frauen zeigen sich nur geringfügige Unterschiede (vgl. Abbildung A 10 im Anhang). So haben Frauen in stärkerem Maße als Männer das Gefühl, zu wenig Zeit für ihren Partner zu haben. Umgekehrt sind Männer in größerem Maße der Auffassung, zu wenig Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten und Hausarbeit aufzuwenden. Im Gegensatz zur Differenzierung nach dem Geschlecht, bei der sich nur geringfügige Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Zeitverwendung offenbaren, zeigen sich bei einer Differenzierung nach dem Bildungsstatus (Akademiker/Akademikerinnen vs. Nicht-Akademiker/Nicht-Akademikerinnen) sehr deutliche Differenzen (vgl. Abbildung A 11 im Anhang). So haben insbesondere Akademikerinnen und Akademiker das Gefühl, zu viel Zeit für Arbeit respektive Ausbildung aufzuwenden. Hieraus resultiert ein Gefühl von Zeitknappheit insbesondere in den Bereichen „persönliche Freizeit“, „Zeit für den Partner“, „Zeit für Freunde“ und mit Abstrichen auch für ehrenamtliche Tätigkeiten.

Der auf Grundlage der Auswertung der Zeitbudgeterhebung skizzierte Befund subjektiver Zeitknappheit für zumindest einen Teil der Menschen in der Familiengründungsphase wird durch die Ergebnisse der Primärerhebungen gestützt. So wurde in den Fokusgruppen Zeit durchweg als äußerst knappes Gut wahrgenommen. Erste Assoziationen waren durchgängig, man habe „zu wenig“. Die wahrgenommene Zeitknappheit führt insbesondere zu einem Verlust von Freiräumen für persönliche Entspannung und Freizeit.

„Das Leben ist schnelllebig geworden. Da ist es schwer, sich Zeit für sich zu nehmen (F, NA).“

„Zeitdruck, viel Stress. Hektik, Hektik, Hektik (M, NA).“

Der Anteil, den die Arbeit einnimmt, wurde von den Diskussionsteilnehmern dabei häufig als zu hoch empfunden³⁰, so dass Freizeit, und hier insbesondere Zeit für Freunde und Zeit für sich selbst, zu kurz kommen. Auch wenn Zeitknappheit geschlechtsindifferent betont wurde, zeigten sich in der Wahrnehmung von Zeitknappheit geschlechtsspezifische Unterschiede. Bei Frauen scheint das Gefühl weiter verbreitet, immer gehetzt und gestresst zu sein.

„Ich habe immer was vor. Bin immer unterwegs. Party, Geburtstage, und, und, und. Wo ist da meine Zeit? (F, A)“

„Man versucht ja immer, es allen Recht zu machen... Dieses du musst, musst, musst setzt unter Druck (F, NA).“

Männer hingegen sehen sich häufig eher im positiven Sinne ‚beschäftigt‘ als ‚gestresst‘. Es herrscht ein größeres Bewusstsein, dass der eigene Umgang mit Zeit letztlich entscheidend für den persönlichen Stresslevel ist.

„Zeit muss man sich nehmen (M, NA).“

„Auch wenn die Leute meckern, ich lass keinen Stress mehr an mich ran (M, NA).“

Auch im Hinblick auf den Umgang mit Zeitknappheit zeigten sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen, insbesondere Akademikerinnen, versuchen Zeitknappheit durch Planung, auch im Kontext der Freizeit, zu begegnen.

„Ich muss aufpassen, dass ich mir nicht zu viel in einen Tag reinpacke, auch in meine freien. ... Da ist manchmal kein spontaner Kaffee drin (F, A).“

Männer hingegen entscheiden eher nach der situativen Bedürfnislage, legen also großen Wert auf Flexibilität.

„Was nach der Arbeit übrig bleibt, versucht man so gut wie möglich zu nutzen (M, A).“

„Ich versuche, mich gegen das Planen zu wehren (M, NA).“

In den Telefoninterviews wurden die Befragten analog zur Zeitbudgeterhebung gebeten anzugeben, wie sie die eigene Zeitverwendung und diejenige des Partners in unterschiedlichen Lebensbereichen einschätzen (zu wenig Zeit, gerade genug Zeit oder zu viel Zeit). Das Ergebnis dieser Abfrage zeigt Tabelle 3.3.

Auch bei den Befragten der Primärerhebung ist rund ein Drittel der Ansicht, zu viel Zeit für den Lebensbereich Beruf/Ausbildung zu verwenden. Darüber hinaus sind mehr als 40 Prozent der Befragten der Ansicht, insgesamt über zu wenig Zeit zu verfügen. Schließlich zeigen sich auch im Hinblick auf den jeweiligen Partner keine wahrgenommenen Zeitreserven in dem Sinne, dass der Befragte Bereiche in der Zeitverwendung seines Partners/seiner Partnerin identifiziert, in denen dieser – mit Ausnahme des Bereiches Beruf/Ausbildung – zu viel Zeit verwendet.³¹

In der Zusammenschau der drei empirischen Zugänge zur Zeitverwendung von Männern und Frauen in der Familiengründungsphase ergibt sich eine Lücke zwischen den Daten zur objektiven Zeitverwendung und der subjektiven Zeitwahrnehmung. Mit Blick auf die objektive Zeitverwendung kann nicht von einem Zeitnotstand gesprochen werden. Menschen in der Familiengründungsphase haben laut Zeitbudgeterhebung 2001/2002 rund 5 Stunden werktägliche Freizeit. Dabei zeigen sich bereits in einer Phase ohne Kinder Differenzen zwischen den Geschlechtern dahingehend, dass Frauen tendenziell mehr Zeit für Hausarbeit und weniger Zeit für Erwerbsbeteiligung und Freizeit verwenden. Ungeachtet dieser eher Zeitwohlstand induzierenden Befunde, ergeben sich aus der Analyse der Zeitwahrnehmung der Betroffenen andere Schlussfolgerungen. Menschen im Alter zwischen 20 und 40 Jahren haben auch ohne Kinder das Gefühl von Zeitknappheit oder gerade hinreichender Zeit: 42,2 Prozent der Befragten aus der Primärerhebung gaben an, insgesamt zu wenig Zeit zu haben, zu viel Zeit hatten nach eigenem Empfinden nur 3,2 Prozent. Auch ohne Kinder fühlen sich rund ein Drittel der Menschen in der Familiengründungsphase immer oder oft unter Zeitdruck (vgl. Auswertung der Zeitbudgeterhebung in Kapitel 2). Die Ressource Zeit wurde auch in den Fokusgruppen primär mit Knappheit und Stress verbunden. Hektik und Zeitdruck sind wahrgenommene Alltagsphänomene. Frauen

Tabelle 3.3

Bewertung der Zeitallokation auf unterschiedliche Lebensbereiche

	Befragter				Partner/Partnerin			
	n	zu wenig Zeit	gerade genug Zeit	zu viel Zeit	n	zu wenig Zeit	gerade genug Zeit	zu viel Zeit
	Angaben in Prozent ^a							
Beruf/Ausbildung	395	10,6	52,4	37	396	10,1	55,3	34,6
Hausarbeit	404	35,9	58,4	5,7	403	34,5	58,6	6,9
Freizeit	407	35,9	53,6	10,6	406	40,6	51,5	7,9
Zeit für Partner/-in	406	29,1	65,8	5,2	405	22,5	73,8	3,7
Zeit für Freunde	408	43,6	53,9	2,5	406	38,9	58,6	2,5
Ehrenamt	232	56,5	36,6	6,9	205	57,6	36,1	6,3
Zeit für Nachbarn	318	40,6	57,9	1,6	311	35,4	62,1	2,6
Insgesamt	405	42,2	54,6	3,2	405	34,8	60,7	4,4

^a Etwaige Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

haben bereits ohne Kinder häufig das Gefühl im Alltag stärker gefordert zu sein. Männer balancieren Stress insbesondere durch Spontaneität aus. Ein nicht unerheblicher Teil der Befragten empfindet dabei, dass zu viel Zeit für Erwerbsarbeit aufgebracht wird. Dies gilt insbesondere für Akademikerinnen und Akademiker.

Zusammenfassend ist Zeit ein faktisch knappes Gut, dem grundsätzlich unbegrenzte Verwendungswünsche gegenüberstehen. Nicht zuletzt hieraus ergibt sich prinzipiell ein Gefühl von Zeitknappheit. Ebenso trägt der gewachsene Optionsraum unterschiedlicher Zeitverwendungen trotz objektiv größerer disponibler Zeitbudgets zum Gefühl von Zeitstress bei. Angesichts der erheblichen Zeitaufwendungen für die Betreuung und Erziehung von Kindern sollte hier beleuchtet werden, ob Menschen ohne diese Zeitverwendungsrichtung das Gefühl von Zeitreserven haben, um so Aufschluss über die Intensität des Wettbewerbs zwischen Zeit für potenzielle Kinder und sonstigen Zeitverwendung zu erhalten. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass Menschen in der Familiengründungsphase Zeitrestriktionen wahrnehmen und somit die Zeit für potenzielle Kinder in einem intensiven Wettbewerb zur bisherigen Zeitverwendung steht. Dies gilt angesichts der von den Betroffenen antizipierten geschlechterbezogenen Ungleichverteilung des Zeitaufwandes für Kinderbetreuung insbesondere für Frauen.

3.3.3 Empirische Analysen zur Abschätzung der Relevanz zeitbezogener Variablen für die Familiengründung

Zur Abschätzung der Relevanz zeitbezogener Variablen für Fertilitätsentscheidungen wurden zunächst regressionsanalytische Untersuchungen mit Sekundär-³² und Pri-

märdaten durchgeführt. Die dort ermittelten Befunde werden anschließend um die Ergebnisse der Fokusgruppen angereichert, um zu einem integrativen Gesamtfazit zu gelangen.

Im Zuge der Analyse von Sekundärdaten wurde die Fertilitätsentscheidung über vier unterschiedliche Variablen operationalisiert: Unter Familiengründungsversuch in den letzten 12 Monaten (1) wird subsumiert, ob der weibliche Partner angibt, schwanger zu sein oder ob im letzten Jahr gezielt versucht wurde, eine Schwangerschaft herbeizuführen. Familiengründungsversuch in den nächsten zwei Jahren (2) nimmt den Wert 1 an, wenn nach Auskunft der Befragten in den nächsten zwei Jahren versucht wird, Vater bzw. Mutter zu werden. Aus einem Vergleich der gewünschten mit der als realistisch eingeschätzten Kinderzahl (3) wird ein Indikator erstellt, der angibt, ob ein Paar davon ausgeht weniger Kinder zu haben, als es sich unter idealen Bedingungen wünschen würde. Das geplante Timing der Elternschaft kann mit Hilfe des erwarteten Alters bei Erstgeburt (4) analysiert werden. Diese vier Variablen werden darauf hin untersucht, ob Zusammenhänge mit einer Reihe von unabhängigen Variablen gefunden werden können. Inwieweit persönliche Einstellungen eine Rolle spielen, soll durch die Bereitschaft für ein Kind im Beruf zu verzichten sowie drei Fragen zum Rollenbild innerhalb der Familie/Partnerschaft dargestellt werden.³³ Im Mittelpunkt der Untersuchung jedoch steht der Faktor Zeit. Hierzu wird zum einen die zeitliche Belastung im Beruf (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit größer oder kleiner 42 Stunden) sowie der Zugang zu flexibler Kinderbetreuung³⁴ herangezogen. Zusätzlich werden eine Reihe von Kontrollvariablen, die den sozioökonomischen Hintergrund der Befragten abbilden sollen, in die Regressionsanalysen aufgenommen. Dazu zählen das Geschlecht,

Alter, Wohnort (städtisch mit mehr als 50 000 Einwohnern oder ländlich), Region (Ost- oder Westdeutschland), die Bildung in Jahren, die Religionszugehörigkeit sowie der Erwerbsstatus. Zudem kann auf das Alter, Erwerbsstatus und die Bildungsjahre des Partners sowie das Haushaltseinkommen zurückgegriffen werden.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen³⁵ zum Zusammenhang zwischen den einbezogenen unabhängigen Variablen und den vier unterschiedlichen Modellierungen von Fertilitätsentscheidungen zeigt Tabelle 3.4.

Tabelle 3.4 verdeutlicht in Anbetracht der Vielzahl nicht-signifikanter Zusammenhänge zunächst die Komplexität von Fertilitätsentscheidungen und damit die sui generis beschränkte Reichweite zeitpolitischer Instrumente. Allerdings weisen zwei unabhängige Variablen durchgängig signifikante Zusammenhänge auf: der Zugang zu Kinderbetreuung begünstigt demnach den Versuch einer Schwangerschaft in den letzten 12 Monaten, Schwangerschaftspläne in den nächsten zwei Jahren, vermindert das vermutete Alter bei Erstgeburt und senkt die Wahrscheinlichkeit, weniger Kinder zu bekommen als potenzielle Eltern unter idealen Bedingungen gerne hätten. Ähnliches gilt für die Bereitschaft für Kinder im Beruf zu verzichten. Mit ihr wächst die Wahrscheinlichkeit eines Schwangerschaftsversuchs in den letzten 12 Monaten respektive den nächsten zwei Jahren und es sinkt das vermutete Alter bei Erstgeburt. Im Gegensatz zum Zugang zu Kinderbetreuung steigt bei Bereitschaft zu beruflichem Verzicht allerdings die Wahrscheinlichkeit, weniger Kinder zu bekom-

men als gewünscht. Möglicherweise ist die Zustimmung zur Bereitschaft zugunsten von Kindern berufliche Einbußen hinzunehmen, auch Ausdruck der Anerkennung gesellschaftlicher Realitäten, die dazu führen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Realisierung der Kinderwunschzahl zurückgeht. Darüber hinaus ergeben sich zwei weitere signifikante Zusammenhänge, die sich beide auf das Verhältnis zwischen gewünschter und erwarteter Kinderanzahl beziehen. Demnach begünstigen erstens Überstunden die Wahrscheinlichkeit, dass die realisierte Kinderanzahl kleiner der vermuteten ist. Zweitens geht der gleiche Effekt von der Zustimmung zu einer egalitären Verteilung der Hausarbeit aus.³⁶

Analog zur Auswertung der Sekundärdaten wurden auch die Primärdaten der Telefoninterviews über Regressionsanalysen ausgewertet. Die abhängige Variable Kinderwunsch wurde dabei abermals über insgesamt vier unterschiedliche Fragen modelliert (vgl. zu den konkreten Frageformulierungen Anhang A 2). Dabei wurden drei der vier Variablen vor den Zusammenhangsanalysen transformiert. Die Frage nach einem grundsätzlichen Kinderwunsch (1) wurde in zwei Subgruppen aufgeteilt: Probanden mit Kinderwunsch („sicher ja“, „vermutlich ja“) und ohne Kinderwunsch („vermutlich nein“, „sicher nein“). Die Differenz zwischen gewünschtem Alter bei Erstgeburt respektive gewünschter Kinderzahl und dem vermuteten Alter (2) respektive der vermuteten Kinderzahl (3) wurde dahingehend kategorisiert, ob ein Befragter vermutet, dass er Wunschalter bzw. Wunschanzahl tat-

Tabelle 3.4

Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Sekundärdaten

	Schwangerschaftsversuch in den letzten 12 Monaten	Schwangerschaft geplant in den nächsten 2 Jahren	vermutetes Alter bei Erstgeburt	erwartete Kinderzahl kleiner als gewünschte
Überstunden	n.s.	n.s.	n.s.	+*
Zugang zu flexibler Kinderbetreuung vorhanden	+*	+*	–*	–*
Bereitschaft für Kinder im Beruf zu verzichten	+*	+*	–*	+*
Frauen sollten sich stärker um die Familie kümmern als um ihre Karriere	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Männer sollten sich genauso an der Hausarbeit beteiligen wie Frauen	n.s.	n.s.	n.s.	+*
Ein Kind unter 6 Jahren wird darunter leiden, wenn seine Mutter arbeitet	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Beobachtungen	1.497	1.228	1.160	1.420

Anmerkung: Vorzeichen der durchschnittliche marginalen Effekte, robuste Standardfehler, * bedeutet Signifikanz auf mindestens 10-Prozent-Niveau, n.s.: nicht signifikant, in allen Schätzungen wurde für Geschlecht, Bildungsjahre, Religion, Ostdeutschland, wohnhaft in Stadt, Erwerbsstatus, Haushaltseinkommen sowie Alter, Bildungsjahre und Erwerbsstatus des Partners kontrolliert.

Quelle: pairfam 2009, Berechnungen des ifo Instituts.

sächlich realisieren kann oder nicht. Viertens schließlich wurden die auf einer 10er-Skala erhobenen Angaben zur Wahrscheinlichkeit der Realisierung eines Kinderwunsches herangezogen (4).

Angesichts zeitlicher und finanzieller Restriktionen im Rahmen der Primärerhebung fanden drei zeitbezogene unabhängige Variablen Eingang in die Berechnungen³⁷. Erstens die von Cohen et al. entwickelte Kurzform der Skala zur Messung von Stress (Percieved Stress Scale), die vier auf einer 5er-Skala erhobene Items enthält.³⁸ Zweitens die wahrgenommene Rollenüberforderung, die insbesondere auf die Frage einer möglichen Arbeitsüberlastung abzielt (Role Overload Scale) und drei ebenfalls auf einer 5er-Skala gemessene Items beinhaltet.³⁹ Drittens schließlich zwei zu Faktorwerten verdichtete Items, die einen möglichen Verzicht auf bisherige Zeitverwendungen (eigene Zeit, Zeit für den Partner/die Partnerin) adressieren. Tabelle 3.5 fasst die Ergebnisse der Regressionsanalysen⁴⁰ zur Relevanz zeitbezogener Variablen zusammen.⁴¹

Die Ergebnisse zeigen, dass zeitbezogene Variablen auf die unterschiedlichen Modellierungen der abhängigen Variable Einfluss nehmen. Stress beeinträchtigt somit sowohl den grundsätzlichen Kinderwunsch als auch dessen Realisierungswahrscheinlichkeit und das Verhältnis von Wunschalter zu vermutetem Alter bei Erstgeburt negativ. Die wahrgenommene Arbeitsüberlastung senkt die Wahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches sowie die Vermutung, dass die tatsächliche Kinderzahl der gewünschten Kinderzahl entspricht. Die Frage nach dem Verzicht auf gewohnte Zeitverwendung beeinflusst Fertilität ebenfalls negativ.

In den Fokusgruppen wurden die Teilnehmer zunächst gebeten, den Umgang mit einer potenziellen Kinderentscheidung zu diskutieren. Hierbei offenbarten sich sehr deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Für Männer scheint die Fragestellung nur latent virulent.

Sie machen sich aktiv wenig Gedanken darüber und tauschen sich wenig aus. Wenn überhaupt, beobachten Männer eher andere Eltern, um sich ein eigenes Urteil zum Thema zu bilden. Oder sie werden zu bestimmten Zeitpunkten zur Auseinandersetzung mit dem Thema durch die Partnerin oder auch die eigenen Eltern gedrängt. So ist für die wenigsten männlichen Probanden tatsächlich endgültig entschieden, ob sie sich ein Kind wünschen oder nicht. Die Entscheidung wird aufgeschoben. Frauen hingegen haben deutlich konkretere Vorstellungen von ihren Wünschen in Bezug auf Kinder. Es geht im Allgemeinen eher um die Frage des ‚wann‘ als des ‚ob‘. So wird gedanklich auch durchgespielt, wie ein Leben mit Kind aussehen könnte. Insbesondere Akademikerinnen versuchen dies auch mit ihren Partnern zu besprechen. Freundinnen scheinen eine ganz entscheidende Rolle bei der Abwägung zu spielen. Das Thema scheint mit diesen sogar intensiver diskutiert zu werden als mit dem eigenen Partner.

Nach der Reflexion des Entscheidungsprozesses wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, über Gründe zu diskutieren, die für oder gegen ein Kind sprechen. Für die meisten Männer in der Stichprobe und auch einige Frauen sind die Gründe, die für ein Kind sprechen, sehr abstrakt und daher nicht greifbar. Oft erscheinen genannte Gründe eher ‚gelernt‘ als wirklich selbst empfunden. Für Frauen, die sich viel mit Freundinnen austauschen und einigen, wenigen Männern mit direktem, engerem Bezug zu Kindern, gibt es auch konkrete Gründe. Im Gegensatz zu den für viele nur abstrakten Gründen, die für ein Kind sprechen, sind Hinderungsgründe viel reeller. Dadurch wiegen sie meist schwerer:

„Das ist genau mein Problem, irgendwie sehe ich nur Contras (F, A).“

Um Hinderungsgründe zu explorieren, wurde eine Bilderübung durchgeführt: Aus einem Pool von insgesamt

Tabelle 3.5

Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Primärdaten

unabhängige Variablen	abhängige Variablen			
	grundsätzlicher Kinderwunsch ¹	Wahrscheinlichkeit der Realisierung eines Kinderwunsches ²	Wunschalter zu vermutetem Alter bei Erstgeburt ¹	Wunschanzahl zu vermuteter Kinderzahl ¹
wahrgenommener Stress (Percieved Stress Scale)	—*	—*	—*	n.s.
wahrgenommene Arbeitsüberlastung (Role Overload Scale)	—*	n.s.	n.s.	—*
zeitbezogene Konsequenzen einer Fertilitätsentscheidung (Faktorwerte)	—*	—*	n.s.	—*

¹ Logistische Regression; ² Lineare Regression
* signifikant auf mindestens 10-Prozent-Niveau, n. s.: nicht signifikant.

60 Bildern sollte jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin ein Bild auswählen, das die für ihn gewichtigste Barriere in Bezug auf die Kinderfrage symbolisierte. Die Bilder wurden dann gemeinsam in der Gruppe interpretiert. So ergab sich ein sehr umfassendes Bild von offensichtlichen und auch latenten Hinderungsgründen:

Unvorhersehbare, endgültige Veränderungen durch ein Kind
Kontrollverlust, Risiko, Angst vor Unumkehrbarkeit Notwendigkeit zur (unbequemen) Lebensumstellung
Job-/Karrierenachteile durch Reduktion von Arbeitszeit
Übernahme von Verantwortung, dadurch
Verlust an Spontaneität, Flexibilität, Kontrolle über die eigene Zeit Verzicht auf persönliche Zeit und Selbstverwirklichung Verantwortlichkeit, Verlust an Sorglosigkeit und unbeschwerter Freizeit
Beanspruchung
Antizipation von emotionalem Stress, Konflikten mit Kind und Partner(in) und Gefühlen von Überforderung Persönlich hohe zeitliche Beanspruchung Notwendigkeit zur perfekten Organisation und Disziplin
Misstrauen in Stabilität der Partnerschaft
Frauen: Sorgen vor dem Status der Alleinerziehenden und damit verbundene existentielle Ängste Männer: Angst vor Veränderungen in der Beziehung

Auch im Hinblick auf obige Barrieren und Ängste sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen groß. Männer fürchten am stärksten die notwendige Fokussierung auf das Kind, von der sie vermuten, dass diese einen Zwang zur Organisation und Regelmäßigkeit und damit den Verlust an persönlicher Spontaneität und Unbeschwertheit im Leben mit sich bringt. Die größten Ängste haben also unmittelbar mit dem Thema Zeit zu tun: die Sorge um Einbußen an Flexibilität und reell zur Verfügung stehender Zeit.

„Meine größte Angst ist es, meine Leidenschaft und die Lust an meinem Leben zu verlieren. Ich übernehme dann richtig Verantwortung. Bin nicht flexibel, spontan, hab weniger Neugier. Man ist mit Verantwortung zugekleistert (M, A).“

Die Sorgen der Frauen sind vorrangig existentieller Natur: Sie befürchten Jobnachteile und daraus resultierend einen Verlust an beruflicher Selbstverwirklichung und finanzieller Unabhängigkeit. Auch die Angst davor, alleinerziehend zu enden, spielt eine große Rolle. Der Zeitaspekt

wird vor allem im Hinblick auf verringerte Arbeitszeit betrachtet:

„Wir haben die Arbeitszeitmodelle unserer Eltern, aber das ist schwer zu vereinen mit der modernen Welt (F, NA).“

Generell wird der Begriff ‚Zeit‘ in der Diskussion über Kinderplanung spontan kaum zur Sprache gebracht. Begrifflichkeiten, die häufig fallen, und eng mit Zeit verknüpft sind, sind dagegen ‚Spontaneität‘, ‚Flexibilität‘, ‚Organisation‘, ‚Regelmäßigkeit‘, ‚Freizeit‘, ‚Erwachsen sein‘, ‚Jugend‘ oder auch ‚Umstellung‘. So lassen sich vier Dimensionen von Zeit identifizieren, die zum Tragen kommen, wenn die Entscheidung über Kinder abgewogen wird: zwei konkrete und zwei eher abstrakte Dimensionen.

Dimensionen mit konkretem Effekt auf den Alltag	Dimensionen mit eher abstraktem Effekt auf Wahrnehmung und Identität
– Veränderung von Zeitbudgets	– Zeitliche Zäsur im Leben
– Einbußen an Flexibilität und Kontrolle über Zeit	– Veränderung der Zeitwahrnehmung

Ein Kind fordert Zeit und bringt eine Veränderung von Zeitbudgets mit sich – so viel ist allen Teilnehmern klar. Da Zeit auch ohne Kinder bereits knapp erscheint, löst der Gedanke eines weiteren, besonders großen ‚Zeitfressers‘ oft Stress aus.

„Wenn ich ein Kind habe, habe ich noch weniger Zeit für mich (F, A).“

„Freiräume werden aufgebraucht (M, A).“

Von der zeitlichen Veränderung betroffen sind aus Sicht der Probanden sowohl Arbeits- als auch Freizeit. Etwaige Veränderungen bei der Arbeitszeit sind für Frauen das Thema schlechthin, wenn es um die Kinderfrage geht. Da Frauen sich im Allgemeinen schon Gedanken darüber gemacht haben, wie ein Leben mit Kind aussehen könnte, haben sie bereits gewisse Vorstellungen davon entwickelt, wie sie sich im Arbeitsleben darauf einstellen würden. Eine Reduzierung von Arbeitszeit in den ersten Jahren wäre für die Mehrheit eine Selbstverständlichkeit, um dem Kind ein gewisses Maß an Zeit widmen zu können. Aber genau hieraus entwickeln sich Ängste in Bezug auf einen Karriereknick, mangelnde Selbstverwirklichung im Job, finanzielle Probleme oder sogar den Jobverlust. Unterschiede zwischen Akademikerinnen und Nicht-Akademikerinnen sind hierbei nicht erkennbar.

„Mein Beruf ist mir noch sehr wichtig (F, NA).“

„Ich muss nach einem Kind erst mal Teilzeit anfangen, einen Kitaplatz finden. Man steigt als Assistentin ein ... (F, A)“

Nur Frauen, die Flexibilität am Arbeitsplatz genießen, stehen dem Thema Arbeitszeit einigermaßen entspannt gegenüber:

„Ich könnte das Kind auch mal mit in die Kanzlei nehmen (F, A).“

„Bei der Arbeiterwohlfahrt wäre ich gut versorgt. Man kann reduzieren, wie man will (F, A).“

Es besteht der Wunsch, den Beruf soweit aufrecht zu erhalten, dass die Karriere und persönliche Ambitionen nicht leiden, die Unabhängigkeit vom Partner gewährleistet ist, und dass das Kind zur Not auch vom eigenen Gehalt aufgezogen werden könnte, falls es zur Trennung vom Partner kommen sollte. Für viele ein Ideal, das nur schwer oder gar nicht zu erreichen scheint.

„Ich möchte im Fall des Alleinerziehens total abgesichert sein. Als Alleinerzieher bin ich total verloren. Ich habe hier keine Familie, die mir helfen könnte (F, NA).“

„Man muss vom Alleinerziehen ausgehen, auch wenn das der schlimmste Fall ist (F, NA).“

Männer haben keine schwerwiegenden Bedenken in Bezug auf den Aspekt Arbeitszeit. Auch wenn viele Männer durchaus bereit wären und sich wünschen würden, Arbeitszeit für ein potientielltes Kind zu reduzieren, so behalten sie selber die Kontrolle über diese Entscheidung. Sie beschließen, ob sie versuchen Überstunden zu vermeiden, mit dem Arbeitgeber aushandeln, weniger zu arbeiten oder ihm Flexibilität abzuverlangen. In Bezug auf die Männer gibt es allerdings auch Befürchtungen, dass die Arbeit nicht genug Zeit für ein Kind lassen würde. Es wird also gerade keine Reduktion der Arbeitszeit antizipiert, die für Frauen so selbstverständlich erscheint.

„Viele Arbeitgeber sind stur, wenn Männer Elternzeit nehmen wollen. Die Männer haben es dann doppelt schwer, wenn sie zurück in den Beruf wollen.“ (F, A)

Der Großteil der Teilnehmer erwartet, dass durch ein Kind weniger Zeit für persönliche Freizeit bleiben würde. Diese vermutete Verschiebung wird jedoch recht unterschiedlich bewertet. Die meisten Frauen, insbesondere Akademikerinnen, zeigen hier zwar klare Bedenken, aber keine allzu großen Befürchtungen. Sie erwarten mit einem Kind eine Veränderung von Prioritäten, die sie die Zeit mit dem Kind genießen lassen und das Gefühl von Verzicht in Grenzen hält.

„Die Natur hat das so eingerichtet, dass es keine Rolle spielt (F, NA).“

„Ich sehe an meinem Umfeld, dass es klappen kann und dass es bereichernd sein kann (F, NA).“

„Ich glaube, die Notwendigkeit ist gar nicht da, dass man für was anderes Zeit haben will (F, A).“

Männer haben oft größere und vielfältigere Ängste, was einen Zeitmangel in Bezug auf ihre Freizeit angeht. Die Bereitschaft hier auf etwas zu verzichten, ist bei der Mehrheit der Männer klar begrenzt, da konkrete Vorzüge und die Freude, die ein Kind möglicherweise bereiten würde, nur eingeschränkt gesehen werden. Im Gegenteil, glückliche Väter werden oft recht skeptisch beäugt. Die mit einer Vaterschaft verbundene Emotionalität ist vielen suspekt. Männer, die ein Mehr an Spaß antizipieren, sind in der Minderheit und müssen sich in der Diskussion mit ihren Ansichten geradezu behaupten.

Zusammenfassend lässt sich in Bezug auf die Verschiebung von Zeitbudgets sagen, dass dem Thema durchaus eine hohe Relevanz zukommt, nicht zuletzt weil aus der Verknappung von Zeit negative Konsequenzen antizipiert werden:

Die individuelle Relevanz der veränderten Zeitbudgets ist eng mit den wahrgenommenen Einbußen an Flexibilität und Kontrolle über die Zeit verbunden. In der Wahrnehmung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer schafft die Geburt eines Kindes einen Bedarf an Organisation, Disziplin und Regelmäßigkeit. So wird antizipiert, dass es mit einem Kind feste Zeitblöcke wie Schlafens- oder Schulzeiten gibt, die den Tag und somit auch das Leben strukturieren.

„Es gibt dann feste, nicht verschiebbare Zeitblöcke (M, A).“

„Man hat die Zeit nicht mehr selbst in der Hand (M, A).“

Viele Frauen scheinen ihren Alltag stärker zu verplanen als Männer. Während ein Großteil der Frauen, vor allem Akademikerinnen, versucht Zeitknappheit durch Organisation in den Griff zu bekommen, balancieren die meisten Männer Zeitmangel häufig mit Spontaneität in ihrer Freizeit aus. Vor diesem Hintergrund ist zu bewerten, welche Rolle der Aspekt von erzwungener Regelmäßigkeit und der Verlust von Flexibilität spielt: Für die ‚Alltagsplaner‘, vorwiegend Frauen, stellt ein Mehr an benötigter Organisation eher eine Herausforderung als ein Problem dar.

„Man wächst mit der Aufgabe. Ich habe auch sehr viel Positives gehört. Es verändert sich was (F, NA).“

„Man wird Multitaskingfähig, wenn man Kinder hat (F, NA).“

antizipierte Veränderung von Zeitbudgets	vermutete Konsequenzen
weniger Arbeitszeit	weniger Geld, Karriereknick, weniger Sicherheit
weniger Zeit für Freunde	weniger sozialer Rückhalt, weniger Spaß
weniger Zeit für den Partner	Beziehungsbeeinträchtigungen
weniger Zeit für einen selbst	möglicherweise Verlust an Attraktivität
weniger Zeit für Erholung	weniger Energie und Ausstrahlung
weniger Zeit für Hobbys	weniger Lebensfreude/Selbstverwirklichung

Bei den ‚Organisationsverweigerern‘, vorwiegend Männer, führt der Gedanke in Planung und Regelmäßigkeit gezwungen zu werden, hingegen zu Beklemmungen bis hin zu einer deutlichen Abwehrhaltung.

„Man kann nicht mehr spontan sein (M, NA).“

„Man ist dann fremdbestimmt (M, A).“

Interessanterweise scheint das Thema Flexibilität und Kontrolle für die ‚Organisationsverweigerer‘ ein gewichtigerer Zeitaspekt als die vermuteten Verschiebungen von Zeitbudgets zu sein. Eine Beschneidung von Flexibilität, Spontaneität und Freiheiten beeinträchtigt unmittelbar das eigene Selbstverständnis sowie die vermutete Fremdwahrnehmung.

„Also wenn ich mit meinen Kumpels nicht mehr einfach ein Bier trinken gehen kann... (M, NA).“

„Man will kein langweiliges Leben (M, NA).“

Wie bereits angedeutet, hängen die beiden alltagskonkreten Zeitdimensionen sehr eng zusammen: Ein effektives Zeitmanagement, das auch persönliche Bedürfnisse berücksichtigen kann, scheint nur möglich, sofern so flexible Rahmenbedingungen wie möglich gegeben sind, die ein gewisses Maß an Eigen-Kontrolle über die Zeit erlauben. Das Gefühl von Kontrolle würde ein Stück Freiheit zurückgeben und damit auch den Eindruck von Zeitknappheit mindern.

Drittens wird ein Kind als Zäsur im Leben wahrgenommen, die deutliche Veränderungen mit sich bringt.

„Die Welt, wie sie vorher war, wird geteilt (F, NA).“

„Man muss sich damit anfreunden, dass man sich von ganz vielen Dingen verabschieden muss (M, A).“

In diesem Zusammenhang kommen mit dem Sicherheitsbedürfnis und der Angst vor dem „Erwachsen werden“ zwei psychologisch bedeutsame Bedürfnisse zum Tragen. Generell herrscht großer Respekt vor der Endgültigkeit einer Entscheidung für ein Kind, die als eine neue Zeitrechnung und Reise in eine ungewisse Zukunft empfunden wird. Daran gekoppelt ist das Gefühl, Selbstbestimmtheit und Freiheit zu verlieren.

„So ein Kind habe ich ein Leben lang... (F, NA).“

„Das ist kein Experiment, das man einfach beenden kann (M, A).“

Für Frauen rankt sich um die Lebensumstellung insbesondere die Angst vor Stillstand im Job. Männer befürchten die endgültige Abkehr von Lebensträumen. Ein Kind bedeutet Verantwortung und Disziplin und Verantwortung und Disziplin bedeuten Erwachsen sein, so eine weit verbreitete Wahrnehmung in den Gruppendiskussionen. Folglich führt ein Kind zum Verlust der Jugend, die geprägt ist von Spontaneität, Freiheit, Spaß und Unbeschwertheit – für viele, insbesondere Männer, eine psychologisch ganz entscheidende Zäsur.

„Die Verantwortung lässt die Freiheit schwinden (M, NA).“

Die umgekehrte Sicht von einer Wiederkehr der eigenen Jugend, die durch das Kind noch einmal neu erlebt wer-

den kann („Ein Kind hält jung!“), ist eher unterrepräsentiert. Es überwiegt das Gefühl einer mehr oder weniger drückenden Verantwortung.

Insbesondere ‚moderne‘ Männer, vor allem die Akademiker, scheinen hier in einem Dilemma gefangen: Sie wollen eigentlich keine Verantwortung übernehmen und ihre Jugend nicht aufgeben. Auf der anderen Seite sind sie sich bewusst, dass die Gesellschaft und ihre Partnerin eine hohe Erwartungshaltung an ihre Vaterrolle hätte, und oft haben sie diese sogar selbst. Sie würden dieser Erwartungshaltung auch gerecht werden wollen.

„Ich hätte den Anspruch an mich, zu unterstützen so gut ich kann. Es soll ja unser Kind sein (M, NA).“

„Ich kann nicht einfach sagen, du bist die Frau, du bist für das Kind zuständig! (M, NA).“

Die Lösung dieses oft sogar reflektierten Dilemmas lautet für viele, das Thema Kind erst einmal komplett von sich zu weisen.

Wie erläutert, wird ein Kind als Zäsur im Leben wahrgenommen. Daraus leitet sich für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer viertens auch eine veränderte Zeitwahrnehmung ab. Interessanterweise halten sich antizipierte positive und negative Aspekte hierbei die Waage. Positive Aspekte werden aber nicht nur von Akademikerinnen gesehen, die sich in ihrer derzeitigen Lebensphase oft gehetzt und gestresst fühlen. Dies betrifft vor allem einen Gewinn an Ruhe und Gelassenheit sowie einen bewussteren und damit intensiveren Umgang mit freien Zeiteresourcen. Negative Aspekte basieren auf der Vorstellung, dass ein Kind zu einer Vermehrung von Aktivitäten/Tätigkeiten und damit einem hohen Maß an Beschäftigung führt.

Zusammenfassend ergibt sich aus den drei empirischen Zugängen zur Relevanz zeitbezogener Variablen für Fertilitätsentscheidungen folgendes Bild: Zeit ist eine grundsätzlich relevante Variable im Kontext der Entscheidung für Kinder. Gleichwohl haben die regressionsanalytischen Auswertungen der quantitativen Primär- und Sekundärdaten gezeigt, dass es sich bei der Zeit nicht um die „Supervariable“ handelt, die Fertilitätsentscheidungen umfassend zu erklären vermag: Zeit ist eine relevante Variable im Kontext der Entscheidung für Elternschaft, die zudem über unterschiedliche Kanäle wirkt. Auch in den Fokusgruppen hat sich die grundsätzliche, aber dennoch eher indirekte Relevanz von Zeit bestätigt. Dabei traten deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu Tage. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf den Entscheidungsprozess der Elternschaft, der bei Frauen eher aktiv, bei Männern hingegen eher passiv verläuft, sondern auch im Hinblick auf zeitbezogene Konsequenzen einer Elternschaft. Frauen beschäftigt eher die Möglichkeit einer Ausbalancierung von Arbeitszeit mit dem Kind, Männer eher die einer Ausbalancierung von Freizeit mit dem Kind. Dem Thema Flexibilität kommt eine außerordentlich hohe Bedeutung zu. Die vermutete Flexibilität im Falle einer Elternschaft entscheidet maßgeblich über die Vorstellung, Zeit managen und Verzicht in Grenzen halten zu können, sowie über das eigene Selbstverständnis, Selbstbild und

vermutetes Fremdbild. Je ‚starrer‘ die Vorstellung vom Leben mit Kind, desto größer ist die Angst davor, von der Verantwortung und dem Korsett erdrückt zu werden. Insgesamt beeinflussen zeitbezogene Variablen Fertilitätsentscheidungen. Den Probanden der Fokusgruppen waren die zeitbezogenen Konsequenzen einer Elternschaft bewusst und wurden von ihnen in erster Linie als riskant empfunden. In dieser Perspektive sind Kinder offenbar ein antizipiertes Zeitrisiko.

3.3.4 Empirische Analysen zur Evaluation zeitbezogener Handlungsalternativen für Paare in der Familiengründungsphase

In den Fokusgruppen wurde zunächst deutlich, dass Vorstellungen darüber, wie sich Zeitbudgets verlagern würden, und wie man sich einen Umgang damit konkret vorstellen würde, bei potentiellen Eltern klar begrenzt sind. Es gibt auch nur ungefähre Ideen, wie viel Zeit ein Kind in Anspruch nehmen würde. Klar ist auch, dass dies von den einzelnen Lebensphasen abhängen würde. Neben eigentlichen Tätigkeiten wie Windeln wechseln oder späteren Aktivitäten mit dem Kind wie Sport wird auch erwartet, dass es viel Zeit kosten würde, eine optimale Erziehung auch außerhalb des Elternhauses zu gewährleisten.

Hinsichtlich der Neuordnung von Zeitbudgets, kommt spontan Reduktion in den Sinn: in Bezug auf die Arbeitszeit (vor allem Frauen) und in Bezug auf die Freizeit. Nur eine Art der Aufgabendelegation ist wirklich offensichtlich: Kinderbetreuung durch Kitas und eventuell durch potenzielle Großeltern. Weitere Möglichkeiten der Bewältigung von Zeitknappheit mit Kindern werden erst nach und nach bewusst, während das Thema in der Diskussion reflektiert wird. Es gibt also wenig Gespür für den Umgang mit Zeit mit einem Kind. Generell lassen sich vier Bewältigungsstrategien ausmachen: Reduktion, Verdichtung, Delegation und Flexibilisierung.

Die Reduktion von Arbeitszeit ist für Frauen in den ersten Jahren mit einem Kind selbstverständlich, für die meisten Männer durchaus erstrebenswert oder eine Option. Von Frauen wird eine zwischen den Partnern gleich verteilte Reduktion der Arbeitszeit als ideal angesehen. Allerdings gibt es oft Zweifel, ob dies in der Realität möglich sein würde. Die Reduktion von persönlicher Freizeit erscheint unvermeidlich, da vermutet wird, dass ein Kind viel Zeit fordert.

Zeitverdichtung erscheint als wahrscheinlichste Strategie, wenn es um Basistätigkeiten (Körperpflege, Essen, Wegezeiten) oder Aufgaben im Haushalt geht. Hier kommt ein Verzicht oder eine Reduktion nicht in Frage, da diese Tätigkeiten grundlegender Teil des Lebens sind.

„Einkaufen würde man vielleicht schneller oder nebenbei auf dem Arbeitsweg erledigen (F, NA).“

Delegation kommt in zwei Bereichen in Frage: der Kinderbetreuung und bei Aufgaben im Haushalt. Um ein Mindestmaß an Freizeit sicher zu stellen, steht die Delegation der Kinderbetreuung an den Partner, an andere Eltern und die potentiellen Großeltern an erster Stelle.

Frauen reflektieren eine Delegation an andere Parteien allerdings deutlich mehr als Männer.

„Meine Freundin schiebt sich mit anderen Müttern die Zeit zu (F, A).“

„Mit Hilfe von der Familie ist das wie bei Zahnrädern, die müssen ineinander greifen (F, NA).“

„Das Kind auch mal abgeben ist wichtig (F, NA).“

„Großeltern sind dazu da, wenn man Zeit für sich braucht (F, A).“

Die Delegation von Aufgaben im Haushalt wäre für die allermeisten Teilnehmer, wenn es finanziell möglich erscheint, klar erstrebenswert.

„Wenn jemand anders die Wohnung putzt, fänd‘ ich das schon gut (M, NA).“

Wo möglich, würde es eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung erlauben, den Alltag mit Kind zu bewältigen. Dies betrifft die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten, das Kind mit zur Arbeit zu bringen oder auch die Aushandlung von flexiblen Arbeitszeiten. Insbesondere Frauen haben hierzu konkretere Vorstellungen entwickelt, wie dies im persönlichen Fall aussehen könnte.

„Vielleicht bin ich da naiv, aber ich würde das Kind auch mal mit zur Arbeit nehmen (F, A).“

„Ich würde mehr im Home Office arbeiten (F, A).“

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der Fokusgruppen große Befürchtungen, was die zeitliche Bewältigung des Alltags mit einem Kind angeht – aber nur wenig konkrete Überlegungen und Vorstellungen dazu, die über den Faktor Arbeit hinausgehen. Frauen haben sich im Allgemeinen gedanklich zumindest schon an das Thema herangetastet, Männer hingegen weisen hier meist jegliche Planbarkeit von sich. Dies wiederum erhöht beim weiblichen Geschlecht existentielle Ängste und die Befürchtung, im Ernstfall die deutlich größeren Opfer bringen zu müssen. Konkrete Aussagen über tatsächliche Bewältigungsstrategien lassen sich aufgrund der sehr hypothetischen Diskussion nicht treffen. Möglichkeiten der zeitlichen Bewältigung scheinen in Reduktion, Verdichtung, Delegation und Flexibilisierung zu bestehen.

Zur konkreten Evaluation dieser Handlungsmöglichkeiten wurde den Befragten der Telefoninterviews eine Liste mit 11 Aussagen zu zeitbezogenen Handlungsoptionen in Folge der Geburt eines Kindes mit der Bitte vorgelegt, diese zunächst hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit (1=sehr wahrscheinlich bis 7=sehr unwahrscheinlich) und anschließend im Hinblick auf ihre subjektive Attraktivität (1=sehr gut bis 7=sehr schlecht) zu bewerten. Die 11 Aussagen beschrieben dabei unterschiedliche Ausprägungen der Optionen Verzicht (Reduktion), Verdichtung oder Delegation (vgl. Tabelle A 8 im Anhang zu den deskriptiven Befunden).

Um aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen ableiten zu können, wurden anschließend die Bewertung der Attraktivität und der Eintrittswahrscheinlichkeit in Beziehung zueinander gesetzt. Hierzu wurden Attraktivität und Eintrittswahrscheinlichkeit auf Grundlage des Skalenmittelpunktes (4) in kategoriale Variablen transformiert (eher

gut vs. eher schlecht respektive eher wahrscheinlich vs. eher unwahrscheinlich). So entsteht für jede der 11 Handlungsalternativen eine 4-Felder-Matrix, die unmittelbaren Handlungsbezug aufweist (vgl. Tabelle 3.6).

So erscheint es sinnvoll bei Handlungsalternativen, die von den Befragten als eher attraktiv und eher wahrscheinlich erachtet werden, die Wahrscheinlichkeit der tatsächlichen Realisierung zu stabilisieren. Bei Alternativen, die von den Befragten als eher attraktiv empfunden werden, deren Eintrittswahrscheinlichkeit aber als eher gering eingestuft wird, gilt es, Optionen zur Erhöhung der Realisierungschance zu prüfen. Wird eine Alternative von den Befragten als eher unattraktiv, gleichzeitig aber als eher wahrscheinlich eingestuft, können Maßnahmen entweder darauf abzielen, die wahrgenommene Attraktivität zu erhöhen oder die Wahrscheinlichkeit des Eintreffens zu reduzieren. Wird eine Option schließlich gleichzeitig als eher unattraktiv und eher unwahrscheinlich eingestuft, scheint es angezeigt, die Unwahrscheinlichkeit dieser Option zu stabilisieren.

Auf Grundlage der vorgestellten Logik, wurden die 11 Handlungsoptionen für jeden Befragten einem der vier Felder zugeordnet (vgl. Abbildung 3.4). Richtet sich der Blick zunächst auf die Einordnung als eher attraktiv, aber eher unwahrscheinlich, ergibt sich ein relativ eindeutiger Befund. Fast die Hälfte der Befragten, empfindet die potenzielle Unterstützung durch Nachbarn als grundsätzlich attraktiv, aber als eher unwahrscheinlich. Im Hinblick auf diese Handlungsoption gilt es somit, die Realisierungschance nachbarschaftlicher Unterstützung zu erhöhen. Ähnliches gilt für die Unterstützung durch den Einkauf haushaltsnaher Dienstleistungen, die von mehr als 30 Prozent der Befragten als eher attraktiv, aber eher unwahrscheinlich eingestuft wird. Insbesondere im Hinblick auf die Stärkung nachbarschaftlicher Unterstützungsnetzwerke muss allerdings beachtet werden, dass fast 25 Prozent der Befragten diese Alternative auch als eher unattraktiv (und gleichzeitig eher unwahrscheinlich) erachten. Maßnahmen zur Erhöhung der Wahrscheinlichkeit nachbarschaftlicher Unterstützung sollten daher durch attraktivitätssteigernde Instrumente flankiert werden. Bemerkenswert erscheinen darüber hinaus die Ergebnisse zu den Handlungsoptionen „Unterstützung durch Freunde“ und „partnerschaftliche Zeitverdichtung“, die jeweils von mehr als 80 Prozent der Befragten als eher attraktiv und

eher wahrscheinlich angesehen wurden. Bei beiden Handlungsoptionen gilt es somit, die Wahrscheinlichkeit der Realisierung zu stabilisieren. Hinsichtlich der Kombination aus geringer Attraktivität und hoher Eintrittswahrscheinlichkeit fällt auf, dass die Werte mit einer Ausnahme gering bis sehr gering ausfallen. Die Ausnahme bezieht sich auf die Befürchtung der Befragten, dass in erster Linie sie persönlich auf bisherige Zeitverwendungen verzichten müssten, die von 11 Prozent der Befragten artikuliert wurde.

Um abzuschätzen, ob die Problemlagen und damit die resultierenden Handlungsempfehlungen differenziert werden müssen, wurden obige Berechnung nach Geschlecht, Region (Ost- vs. Westdeutschland) und Bildungsstatus differenziert. Während sich in Bezug auf den Vergleich ost- und westdeutscher Befragter bei keiner der 11 Handlungsoptionen signifikante Differenzen zeigten, ergaben sich hinsichtlich der Differenzierung nach dem Geschlecht bei 5 der 11 Handlungsalternativen signifikante Unterschiede (vgl. Abbildung A 12 im Anhang).

Der erste Unterschied bezieht sich auf die Einschätzung des eigenen Zeitverwendungsverzichts und desjenigen des Partners. Dabei halten Frauen es zunächst für deutlich wahrscheinlicher, dass sie in Folge der Geburt eines Kindes auf bisherige Zeitverwendungen verzichten, als ihr Partner. Im Hinblick auf die Bewertung des eigenen Verzichts durch Frauen zeigt sich ein relativ klares Bild: Die höhere Wahrscheinlichkeit führt dazu, dass die Kombination aus „eher schlecht und eher wahrscheinlich“ bei Frauen mehr als doppelt so groß ist wie bei Männern. Allerdings steht ein Teil der Frauen diesem vermuteten Verzicht auf bisherige Zeitverwendungen offenbar weniger skeptisch gegenüber, da die Kombination „eher gut und eher wahrscheinlich“ um knapp 8 Prozentpunkte größer ist als bei den Männern. Diese Varianz innerhalb der weiblichen Befragten zeigt sich auch in den Antworten im Hinblick auf den Zeitverwendungsverzicht des Partners. Insgesamt halten Frauen dies für unwahrscheinlicher als umgekehrt Männer dies von ihren Partnerinnen denken. Bei der Bewertung zeigen sich große Divergenzen: Einerseits ergibt sich eine Gruppe von 17,2 Prozent, die dies für „eher schlecht und eher unwahrscheinlich“ halten, andererseits eine Gruppe von 22,2 Prozent, die es für „eher gut und eher unwahrscheinlich“ halten, wenn in

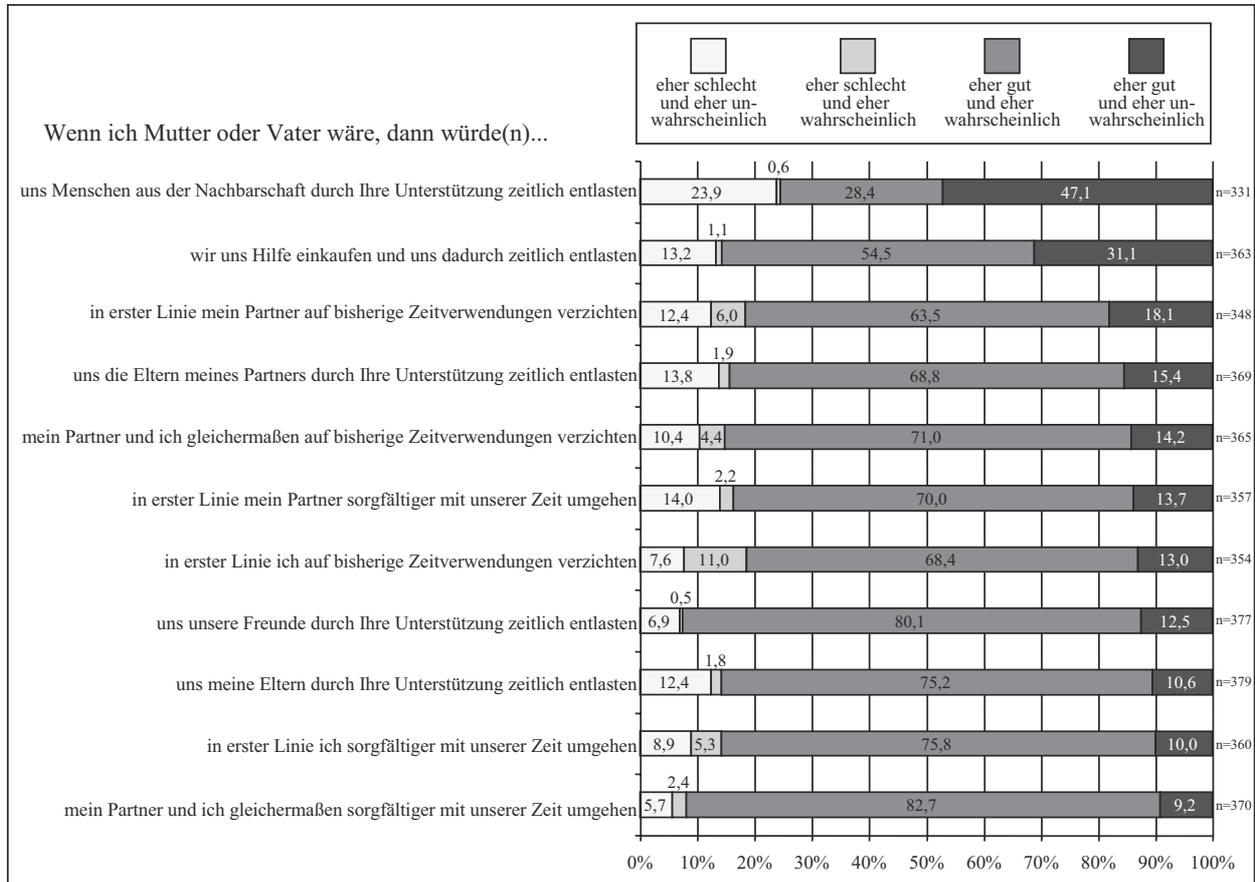
Tabelle 3.6

Kategorisierung zeitbezogener Handlungsoptionen

		Handlungsalternative ist...	
		eher gut	eher schlecht
Handlungsalternative ist ...	eher wahrscheinlich	Wahrscheinlichkeit stabilisieren	Attraktivität erhöhen oder Wahrscheinlichkeit senken
	eher unwahrscheinlich	Wahrscheinlichkeit erhöhen	Unwahrscheinlichkeit stabilisieren

Abbildung 3.4

Attraktivität und Wahrscheinlichkeit zeitbezogener Handlungsalternativen



erster Linie der männliche Partner auf bisherige Zeitverwendungen verzichten würde.

Der zweite Unterschied adressiert die Zeitorganisation. Hierbei ist die Gruppe von Befragten, die vermuten, dass in erster Linie sie selber sorgfältiger mit der Zeit umgehen und dies auch gut finden, bei den Frauen signifikant größer als bei den Männern. Drittens stehen Frauen einer Unterstützung durch die Eltern des Partners signifikant skeptischer gegenüber als Männer. Der letzte und angesichts der Handlungsempfehlungen möglicherweise weitreichendste Unterschied zeigt sich hinsichtlich der Unterstützung durch Nachbarn. Frauen und Männer halten diese Option für eher unwahrscheinlich, wobei Frauen es noch unwahrscheinlicher einschätzen als Männer. Frauen stehen einer Unterstützung durch Menschen aus der Nachbarschaft gleichzeitig auch signifikant skeptischer gegenüber als Männer, woraus ein relativ großer Anteil von befragten Frauen (30,4 Prozent) resultiert, der diese Option als „eher schlecht und eher unwahrscheinlich“ einschätzt. Maßnahmen, die an dieser Handlungsalternative ansetzen, sollten daher geschlechtsspezifisch differenziert sein.

In Bezug auf den Bildungsstatus wurde zwischen Befragten mit Hochschulreife respektive einem abgeschlossenen Studium (n=298) auf der einen Seite und Befragten ohne Hochschulreife (n=104) auf der anderen Seite differenziert. Auf Grundlage dieser Differenzierung zeigten sich bei nur einer der 11 Handlungsoptionen signifikante Unterschiede (vgl. Tabelle A 9 im Anhang). Demnach schätzen Befragte ohne Abitur die Wahrscheinlichkeit, Zeitbedarfe durch den Einkauf haushaltsnaher Dienstleistungen abdecken zu können, signifikant geringer ein als Befragte mit Abitur.

Die Ergebnisse der Fokusgruppen und der Telefoninterviews zusammenfassend (vgl. Tabelle 3.7) erzeugt die Reflektion eines möglichen Verzichts auf bisherige Zeitverwendung bei den Betroffenen eher Abwehrhaltungen.

In den Fokus rückt hierbei zunächst die Arbeitszeit, wobei dies für Frauen selbstverständlicher erscheint als für Männer. Damit verbunden sind Fragestellungen einer besseren und selbstverständlicheren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (auch für Männer). Vor dem Hintergrund der auch ohne Kinder nach wie vor nicht geschlechtsneutralen Aufteilung der Hausarbeit überrascht

Tabelle 3.7

Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse zu zeitbezogenen Handlungsalternativen

Fokusgruppen	CATI-Interviews
Verzicht auf bisherige Zeitverwendungen	
wenig attraktiv, Frauen antizipieren im Gegensatz zu Männern (begrenzten) Verzicht auf Erwerbstätigkeit im Kontext der Geburt	wenig attraktiv, am ehesten noch gemeinsamer Verzicht, Frauen vermuten, dass sie stärker verzichten müssen als ihr Partner
Verdichtung bisheriger Aktivitäten	
Verdichtung von Basistätigkeiten wird antizipiert (erscheint selbstverständlich)	partnerschaftliches Modell erscheint attraktiv, wird von Frauen aber weniger stark vermutet als von Männern
Beschaffung zusätzlicher Zeitressourcen	
erscheint attraktiv, Kinderbetreuung (institutionell) und durch Großeltern, Haushaltnahe Dienstleistungen attraktiv, erscheinen aber teuer	attraktivste Variante (eigene Eltern und Freunde), Unterstützung durch Eltern erscheint gleichzeitig sehr wahrscheinlich, durch Freunde auch eher wahrscheinlich, Hilfe aus Nachbarschaft erscheint akzeptabel, aber sehr unwahrscheinlich

es nicht, dass Frauen tendenziell eher damit rechnen, auf bisherige Zeitverwendungen zu verzichten. Ähnliches gilt für den Bereich der Verdichtung bisheriger Zeitverwendungen, die erstens als eher selbstverständlich charakterisiert wird, zweitens in der partnerschaftlichen Variante die größte Zustimmung erfährt, drittens allerdings von Frauen eher bei sich selbst als beim Partner vermutet wird. Insofern erscheinen im Hinblick auf Zeitverwendungsverzicht und Zeitverdichtung insbesondere Fragen der gleichmäßigeren Lastenverteilung zwischen den Geschlechtern virulent.

Mit Blick auf die Beschaffung zusätzlicher Zeitressourcen ist festzuhalten, dass die Unterstützung durch die eigenen Eltern von den Betroffenen antizipiert wird, diesen Aspekt gilt es damit eher zu konservieren. Spielraum scheint insbesondere im Hinblick auf Unterstützung durch Nachbarn und haushaltsnahe Dienstleistungen zu bestehen. Hinsichtlich nachbarschaftlicher Unterstützungen gilt es allerdings zu beachten, dass diese von den Betroffenen als unwahrscheinlich, aber auch nicht als attraktivste Variante betrachtet werden. Die Unterstützung durch haushaltsnahe Dienstleistungen erscheint für potenzielle Mütter und Väter attraktiv, allerdings werden klare finanzielle Restriktionen antizipiert, insbesondere von Betroffenen mit mittlerem oder niedrigem Bildungsniveau.

3.4 Schlussfolgerungen

Abschließend sollen auf Grundlage der unterschiedlichen empirischen Zugänge zum Zusammenhang von Zeit und Fertilitätsentscheidungen Schlussfolgerungen gezogen werden, die als Brücke zu konkreten Handlungsempfehlungen dienen sollen (vgl. Tabelle 3.8).

Die adressierten Fragestellungen weisen somit nur einen mittelbaren Handlungsbezug auf, sind aber gleichwohl

als Leitlinien für eine konkrete Verbesserung der zeitbezogenen Ausgangssituation von Menschen in der Familiengründungsphase zu verstehen. Als Systematisierungskriterien werden dabei zum einen die in der Einleitung angelegten fünf zeitpolitischen Handlungsfelder, zum anderen die zentralen Adressaten im Sinne zeitpolitischer Akteure herangezogen. Zusätzlich sind die Leitlinien mit einem Zeithorizont als Anhaltspunkt für mögliche Umsetzungszeiträume versehen. Ungeachtet ihrer analytischen Trennung sind die dargestellten Schlussfolgerungen inhaltlich nicht vollständig unabhängig, sondern stehen untereinander in unterschiedlichen Wechselwirkungen. Die in Tabelle 3.8 enthaltene Nummerierung dient ausschließlich der besseren Orientierung im Hinblick auf den erläuternden Text und ist nicht Ausdruck einer Priorisierung.

ad 1) Vor dem Hintergrund der volumenbezogen hohen Bedeutung der Arbeitszeit und den Befürchtungen potenzieller Eltern, insbesondere der Mütter, hinsichtlich einerseits zeitlicher (Doppel-)Belastungen und andererseits beruflicher Existenzängste, scheint es ratsam, den Anteil von Beschäftigten, die über die zeitbezogenen Rahmenbedingungen der Beschäftigung (Länge, Lage, Ort) substanzial mitbestimmen können, zu erhöhen. Dies gilt auch und insbesondere vor dem Hintergrund der Unterschiede zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit bei einem erheblichen Anteil der Beschäftigten. Nicht zuletzt gilt es dabei, die traditionelle Klassifikation des Erwerbsstatus in Voll- und Teilzeit zugunsten eines stärker an den individuellen Vorstellungen ausgerichteten Arbeitsvolumens, das flexibel an sich wandelnde Lebensumstände angepasst werden kann, zu überwinden.

ad 2) Da Zeit eine knappe Ressource für die Herstellungsleistung von Familie ist, gilt es zeitproduktivitätssteigernde Ansatzpunkte zu identifizieren und zu mobilisieren. Eine Handlungsrichtung stellt dabei die individuelle

Tabelle 3.8

Zeit im Kontext der Familiengründungsphase – Schlussfolgerungen im Überblick

Nr.	Schlussfolgerung	primärer Adressat	Zeithorizont
Zeitsouveränität			
1	Ausbau und Stärkung des Beschäftigteneinfluss auf Länge, Lage der Arbeitszeit sowie auf den Arbeitsort	Tarifvertragsparteien, Politik	kurzfristig
Zeitkompetenz			
2	Stärkung von Zeitkompetenz, insbesondere bei Männern	(öffentliche und private) Bildungsträger	langfristig
Zeitumverteilung			
3	Intrapartnerschaftlich Stärkere Beteiligung von Männern an Hausarbeit und (antizipierten) Betreuungsaufgaben	Individuum, Gesamtgesellschaft	mittelfristig
4	Intrapersonal Ausbau der Möglichkeiten Zeit zu sparen respektive zu entsparen	Tarifvertragsparteien, Politik	kurzfristig
5	Interpersonal Stärkung nachbarschaftsbezogener Unterstützungsnetzwerke	(Kommunal-)Politik, Individuum	kurzfristig
6	Interpersonal Erleichterung der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen	Politik, Entrepreneur	kurzfristig
Zeitsynchronisation			
7	Systematische Abschätzung und Aktivierung einer informationstechnologisch basierten Steigerung der Familienzeitproduktivität	Unternehmen, Politik	kurz- bis mittelfristig
Zeitpräferenz			
8	Stellenwert von Familienzeit in Relation zu sonstigen Zeitverwendungen (insbesondere Arbeitszeit und Freizeit)	Gesamtgesellschaft, Politik	langfristig
9	Neu-Bewertung bezahlter und unbezahlter Zeitverwendungen	Gesamtgesellschaft, Politik	langfristig

Kompetenz im Umgang mit Zeitressourcen dar. Analog zu anderen Zeitverwendungen (insbesondere im Berufsleben), bei denen Unterstützungen für den effizienten Umgang mit der Ressource Zeit gewährt werden, wäre zu überprüfen, inwieweit solche Angebote auch von (potenziellen) Müttern und Vätern als attraktives Angebot zur Verbesserung ihrer Lebensumstände angesehen werden. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Fokusgruppen scheinen dabei insbesondere Männer, über zeitbezogene Produktivitätsreserven zu verfügen, die möglicherweise für Familie nutzbar gemacht werden könnten.

ad 3) Tätigkeiten im Haushalt werden auch in Partnerschaften ohne Kinder immer noch in größerem Maße von Frauen als von Männern durchgeführt. Die antizipierte Fortschreibung und Eskalation dieses Ungleichgewichtes für den Fall einer Elternschaft stellt für Frauen ein nennenswertes Fertilitätshindernis dar.

ad 4) Die zeitliche Belastung variiert im Lebenslauf sehr deutlich. Insbesondere die Phase einer möglichen Elternschaft ist einem intensiven Wettbewerb durch andere, vor allem beruflich induzierte Zeitverwendungen ausgesetzt. Es gilt zu prüfen, inwieweit die individuellen Möglichkeiten zur Anlage und Auflösung von Zeitguthaben – insbesondere, aber nicht ausschließlich im Hinblick auf Arbeitszeiten – gestärkt werden können.

ad 5) Familien sind nicht zuletzt aufgrund zeitbezogener Engpässe auf Unterstützungsnetzwerke mit Zeitreserven angewiesen. Dabei richtet sich der Blick zunächst auf Eltern und Schwiegereltern. Allerdings stehen dieser Form der Unterstützung zunehmend prohibitiv große Distanzen zwischen dem Wohnort der (Schwieger-)Eltern und demjenigen der Kinder entgegen. Lässt die räumliche Entfernung eine Unterstützung zu, wird sie von potenziellen Müttern und Vätern antizipiert. Im Gegensatz dazu werden nachbarschaftliche Unterstützungsnetzwerke von den Betroffenen noch als eher exotisch betrachtet (vgl. hierzu

auch die Befunde in Kapitel 2). Gelingt es, die hier liegenden Zeitreserven im Sinne von Zeitgeber und Zeitnehmer zu aktivieren, wäre eine nennenswerte Verbesserung der zeitlichen Ausgangssituation junger Eltern zu erwarten.

ad 6) Neben nicht monetär ausgerichteten Unterstützungsnetzwerken (vgl. ad 5), ist auch der Zugang von Familien zur Unterstützung durch haushaltsnahe Dienstleistungen zu stärken. Dieser Themenbereich ist – insbesondere im Hinblick auf finanzielle Unterstützung durch den Staat – vielfältig erörtert worden. Hier soll im Hinblick auf die Adressaten ein komplementärer Akzent gesetzt werden. Es bedarf in diesem Handlungsfeld offenbar auch mehr unternehmerischer Kreativität im Sinne der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Es wäre zu überdenken, wie die Aufmerksamkeit kreativer Eliten mit Existenzgründungsabsicht und -kompetenz in das Feld haushaltsnaher Dienstleistungen gelenkt werden kann.

ad 7) Analog zu den Ausführungen zur Zeitkompetenz adressiert diese Schlussfolgerung die Frage von höherer Zeiteffizienz für Familien. Es gilt zu prüfen, inwieweit die fortschreitende Diffusion moderner Informations- und Kommunikationstechnologien zeitbezogene Engpässe (auch) von Familien lindern können. Dies bezieht sich nicht nur auf den Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und

Familie, sondern auf zahlreiche andere Fragestellungen vor allem im Kontext der zeitlichen Synchronisationsanforderungen in Familien.

ad 8) Die Beeinflussung von Präferenzen für unterschiedliche Zeitverwendungen stellt einen Eingriff in individuelle Freiheiten dar und ist dementsprechend kritisch zu hinterfragen. Gleichwohl ist zu fragen, ob die zentrale Position von Erwerbs- und Freizeit in der Zeitverwendung gesellschaftlich funktional ist. Insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Elternschaft dominieren bei den Betroffenen offenbar zeitbezogene Ängste, sei es im Hinblick auf berufliche Nachteile oder Einbußen in der Flexibilität. Zeit für Familie wird insofern eher mit Verzicht auf andere Zeitverwendungen assoziiert und nicht mit Gewinn einer familienbezogenen Zeit.

ad 9) Insbesondere das starke geschlechterbezogene Ungleichgewicht im Hinblick auf Zeitverwendungen im Kontext der Hausarbeit kombiniert mit dem Befund, dass ein Großteil der Männer eher weniger, ein Großteil der Frauen eher mehr Zeit für Erwerbsarbeit verwenden möchte, lenkt den Blick auf die Bewertung dieser unterschiedlichen Zeitverwendungen. Es gilt deutlich zu machen, dass neben der Bezahlung auch andere, möglicherweise bedeutsamere Kriterien für die Wertigkeit unterschiedlicher Zeitverwendungen existieren.

- ¹ Neben den hier skizzierten Theorien wird auch die Theorie des „Zweiten Demographischen Übergangs“ zur Darstellung der Geburtenentwicklung verwendet. Da ihr Fokus nicht auf der Modellierung der individuellen Fertilitätsentscheidung, sondern auf der demographischen Entwicklung liegt wird hier auf ihre Darstellung verzichtet. Für eine systematisierende Bestandsaufnahme unterschiedlicher Theorien der Bevölkerungsentwicklung vgl. Bujard 2011.
- ² Tivig et al. 2011.
- ³ Vgl.: Leibenstein 1957, 1974, 1975; Becker 1960.
- ⁴ Becker und Lewis 1973.
- ⁵ Becker und Barro 1988.
- ⁶ Caldwell 1976, 1980, 1982. In einer traditionellen Gesellschaft bewegen sich die Nettovermögensströme von der Elterngeneration überwiegend zu der Altengeneration. Aufgrund der kulturellen Werte und Normen ist die mittlere Generation zu diesem intergenerativen Altruismus gegenüber den Alten verpflichtet. Es ist für sie aber auch rational selbst viele Kinder zu haben, die für sie in der späteren Lebensphase sorgen werden. Die Richtung der Nettowohlfahrtsströme kehrt sich in einer modernen Gesellschaft um.
- ⁷ Sobotka 2004.
- ⁸ McDonald 2006.
- ⁹ Kohler et al. 2002.
- ¹⁰ Rainer et al. 2011.
- ¹¹ Easterlin 1969, 1975, 1980, 1987.
- ¹² Vgl.: Scanzoni 1978; Beck-Gernsheim 2006; Hakim 2000; Mason 2001; McDonald 2000.
- ¹³ Vgl.: van de Kaa 1996; Lesthaeghe 1980.
- ¹⁴ Beck 1986; Hoffmann-Novotny 1988; Miegel und Wahl 1993.
- ¹⁵ Vgl.: Miller 1992; von Rosenstiel et al. 1986.
- ¹⁶ Hoffman und Hoffmann 1973.
- ¹⁷ Nave-Herz 2004.
- ¹⁸ Nauck 2001.
- ¹⁹ Beckman 1979; Bagozzi und van Loo 1978; Hass 1974; Miller et al. 2004.
- ²⁰ Bujard 2011.
- ²¹ Wie dargelegt, variieren die Bedingungen des Zeitwettbewerbs nicht nur interpersonal, sondern zeitraumbezogen auch intrapersonal. Der in Abbildung 3.1 dargestellte Wettbewerb des Zeitbedarfes für ein Kind mit anderen Zeitverwendungen besitzt somit nur prototypischen Charakter. Am abgeleiteten Optionsraum potenzieller Eltern ändert dieser Sachverhalt allerdings nichts.
- ²² Aus einer Makroperspektive sind dabei Skaleneffekte möglich, wenn der Zeitbedarf mehrerer Kinder durch eine Person gedeckt wird (z. B. Betreuung in Kitas). Damit reduziert sich der gesamtgesellschaftlich erforderliche Zeitaufwand für die Versorgung und Erziehung von Kindern. Aus einer Mikroperspektive handelt es sich aber auch bei derartigen auf Skaleneffekten ausgelegten externen Betreuungen um die Beschaffung zusätzlicher Zeitressourcen.
- ²³ Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics. Diese Repräsentativerhebung wurde in den Jahren 2008 und 2009 zum ersten Mal durchgeführt und umfasst über 12 000 Personen, die bis zum Jahr 2022 jährlich zu Themen rund um Partnerschaft und Familienleben befragt werden sollen.
- ²⁴ In der Dokumentation einzelner Aussagen ist die Gruppenzugehörigkeit jeweils in Klammern hinter dem Zitat dokumentiert: Frauen, Nicht-Akademikerrinnen (F, NA); Frauen, Akademikerrinnen (F, A); Männer, Nicht-Akademiker (M, NA); Männer, Akademiker (M, A).
- ²⁵ Rogacki 2012.
- ²⁶ Im Vorfeld der Hauptstudie wurde unter kinderlosen Studierenden der Steinbeis-Hochschule Berlin, die ihr Studium durchweg berufsbegleitend absolvieren und somit untersuchungsrelevante Probanden darstellen, ein als Online-Befragung konzipierter Pretest durchgeführt (n = 64), um Verständlichkeit und Vollständigkeit des Fragebogens zu überprüfen. Im Nachgang dieses Pretests wurde die Reihenfolge der Fragen und einzelne Frageformulierungen verändert, sowie Skalen zum wahrgenommenen Zeitstress in die Untersuchung integriert.
- ²⁷ Zu einer Analyse milieuspezifischer Einflussfaktoren zeitlicher Dimensionen der Familiengründung vgl. Burkart 2012.
- ²⁸ Da in der Zeitbudgeterhebung 2001/02 nicht ermittelt wurde, ob die Befragten einen festen Partner haben, kann im Folgenden lediglich die zeitliche Ausgangslage von Personen in der Familiengründungsphase unabhängig vom Status der Partnerschaft dargestellt werden. Als in der Familiengründungsphase befindlich werden Frauen und Männer im Alter von 20 bis 40 Jahren definiert, die entweder noch bei den Eltern oder in einem Einzel- bzw. Paarhaushalt ohne Kinder leben. Eine Partnerschaft ließe sich zwar über die gemeinsame Haushaltsführung bestimmen, jedoch leben Paare in der Familiengründungsphase in vielen Fällen (noch) nicht in einem gemeinsamen Haushalt.
- ²⁹ Angaben erfolgen nur soweit betreffendes zutrifft, also etwa ein Partner vorhanden ist oder ehrenamtliche Tätigkeiten geleistet werden.
- ³⁰ Unabhängig vom Akademikerstatus waren Arbeitswochen von deutlich mehr als 40 Stunden in der Stichprobe nicht üblich.
- ³¹ Sowohl im Hinblick auf die Zeitverwendung in der Dimension Beruf/Ausbildung als auch in der Gesamteinschätzung der Zeitverwendung zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.
- ³² Für die sekundärstatistischen Analysen zur Relevanz zeitbezogener Variablen auf Fertilitätsentscheidungen wird der Datensatz „pairfam – das Beziehungs- und Familienpanel“ verwendet. Da hier die Familiengründungsphase von Interesse ist, werden nur Befragte der zweiten Kohorte (Personen zwischen 25 und 28 Jahren) ohne Kinder berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Erhebung einen Partner haben, nicht mehr in Ausbildung sind und deren Partner nicht mehr in Ausbildung ist.
- ³³ Für die Regressionen werden die auf einer 5er-Skala abgebildeten Fragen in eine 0/1-Variable transformiert. Die 1 steht dabei für hohe und sehr hohe Zustimmung, d. h. die Werte 4 und 5 auf der ursprünglichen Skala.
- ³⁴ Darin enthalten ist sowohl das Angebot an staatlich geförderter Kinderbetreuung als auch die Möglichkeit, die Kinder Verwandten oder Freunden zur Beaufsichtigung zu geben.
- ³⁵ Für eine differenzierte Analyse der Zusammenhänge nach Geschlecht und Bildungsstatus vgl. Tabelle A 5 und Tabelle A 6 im Anhang.
- ³⁶ Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass Personen mit modernem Familienbild und Geschlechterrollen zwar ebenso Kinder wollen, wenn allerdings die Voraussetzungen (finanziell oder infrastrukturell) dafür nicht gegeben sind, wird es wahrscheinlicher, dass sie nicht mehr ihre präferierte Kinderzahl erreichen.
- ³⁷ An dieser Stelle soll noch einmal betont werden, dass es nicht Ziel der nachfolgenden Analysen ist, die Fertilitätsentscheidung möglichst gut, sprich vollständig zu erklären. Vielmehr geht es darum, die Relevanz zeitbezogener Variablen für Fertilitätsentscheidungen abzuschätzen. Im Fokus stehen somit die zeitbezogenen unabhängigen und nicht die abhängige Variable „Fertilität“.
- ³⁸ Cohen et al. 1983.
- ³⁹ Bolino und Turnley 2005.
- ⁴⁰ Angesichts unterschiedlicher Skalenniveaus der abhängigen und unabhängigen Variablen sowie des auf grundsätzliche Relevanz ausgerichteten Erkenntnisinteresses wurden hier lediglich Partialanalysen durchgeführt.
- ⁴¹ Für eine differenzierte Analyse der Zusammenhänge nach Geschlecht und Bildungsstatus vgl. Tabelle A 7 im Anhang.

4 Zeit für Familie mit Kindern

In der Familienphase, in der Eltern Klein- und Schulkinder zu versorgen haben, manifestieren sich Zeitkonflikte sowohl auf der synchronen Dimension (Zeitorganisation des Alltags von Familien) als auch auf der diachronen Dimension (innerhalb einer vergleichsweise kurzen Lebensphase, in der Elternschaft und Berufseinstieg oder Karriere zeitgleich zu bewältigen sind).

Familien mit Klein- und Schulkindern sind in vielfältige, teilweise in Widerspruch zueinander stehende Zeitsysteme eingebunden, die das Familienleben mehr oder weniger direkt beeinflussen. Die Herstellung eines gemeinsamen Alltags erfordert Synchronisations- und Koordinierungsleistungen zwischen verschiedenen Zeittaktgebern im familialen Umfeld sowie das Zusammenfügen der individuellen Zeitstrukturen der Familienmitglieder als Voraussetzung für ein Familienleben.¹

Das notwendige Zeitbudget einzelner Familienmitglieder lässt sich nicht pauschal quantifizieren, sondern ist abhängig von der familiären und beruflichen Konstellation und individuellen Bedürfnissen und Wünschen in Bezug auf das jeweilige Familienkonzept. Nur wenn Quantität, Qualität, Platzierung, soziale Passung und inhaltliche Gestaltung der Zeitverwendung den subjektiven Interessen der Familie entsprechen, kann Familie ihre unverzichtbaren Aufgaben erfüllen.

Familienzeiten sind maßgeblich durch den dominanten Taktgeber Erwerbsarbeit bestimmt, aber auch durch Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und Schulen, Behörden und Geschäften, Freizeitangeboten oder der Taktung öffentlicher Verkehrsmittel. Die Umbrüche in der Arbeitswelt führen zur Entgrenzung und Entstandardisierung von Erwerbsarbeit, die auch die Koordinaten der familialen Lebensführung deutlich verschieben. Dabei erweisen sich sowohl Familienkonstellationen mit Zeitknappheit wie Doppelverdiener-Haushalte oder berufstätige Alleinerziehende, ebenso wie Familien, denen Zeitstruktur oder sinnstiftende Zeitverwendung fehlt, als zeitlich besonders belastet.²

In der vorfamilialen Phase (Kapitel 3) zeichnen sich die Zeitkonfliktlinien für Familien mit Kindern bereits ab. Insbesondere die Zeitkonkurrenz zwischen notwendiger Arbeitszeit und Freizeit, aber auch die ungleiche Verteilung der Zeitverwendung für Haus- oder Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen sind Zeitproblemfelder, die in der Familienphase mit Klein- und Schulkindern noch akuter werden können.

4.1 Die Bedeutung von Zeit für Familie mit Kindern

Familie ist ein Ort, an dem Zeit für Versorgung, Fürsorge, Bildung und Erholung nicht nur verwendet, sondern auch deren Qualität fühlbar wird. Die Qualität des Zusammenlebens von Familien ist prinzipiell untrennbar verbunden mit den zeitlichen Ressourcen, Zeitbindungen sowie Zeiterfahrungen ihrer Mitglieder.³ Der Familienalltag – Kindererziehung und -betreuung, Haushalt, Freizeit, soziales Leben etc. – muss organisiert werden. Zeit ist dabei ein

zentrales Medium, um diese Aktivitäten zu strukturieren, damit der Alltag der Familienmitglieder jeweils für sich und miteinander funktioniert.

Dieser komplexe familiäre Lebenszusammenhang muss täglich neu kreiert und hergestellt werden. Der Begriff „doing family“ stellt genau diesen Umstand des aktiven Gestaltens von Familienbeziehungen durch Mütter und Väter, Eltern und Kinder nach innen und nach außen dar. Diese alltäglichen Herstellungsleistungen binden einen nicht unerheblichen Teil der Lebenszeit familialer Akteure. Es ist nach wie vor meist die Zeit der Mütter, die für Versorgungsaufgaben gegenüber Kindern oder eines pflegebedürftigen Familienmitglieds gebunden ist und somit nicht für andere Aktivitäten, etwa der Erwerbsarbeit, zur Verfügung steht.⁴

Galten lange Zeit alle Formen mütterlicher Erwerbstätigkeit als schädlich für kindliche Entwicklungsbedingungen, hat sich der Forschungsstand mittlerweile in eine andere Richtung entwickelt. Erstens zeigen Metaanalysen⁵, dass eine mütterliche Erwerbstätigkeit im Durchschnitt betrachtet keine signifikanten negativen Effekte auf Kinder hat. Zweitens treten immer deutlicher die Vorteile einer gewissen Mindestmaß an Qualifikationen und komplexen Arbeitstätigkeiten erfordernden Erwerbstätigkeit in den Vordergrund.⁶ So sind Mütter mit Kindern, die einer solchen Erwerbstätigkeit nachgehen, mit ihrem Leben insgesamt zufriedener als Mütter, die aus familiären Gründen nicht erwerbstätig sein können.⁷ Die Kinder dieser Mütter profitieren nicht nur von der Verbesserung der finanziellen Lage der familiären Ressourcen. Sie lernen auch von der Fähigkeit der Alltagsbewältigung ihrer Mütter, ziehen vielfältige Gewinne aus einer Anreicherung ihres Alltags in Bezug auf Kultur und profitieren vom beruflichen Erfahrungswissen und der hohen Motivation ihrer Mütter.⁸ Nicht zuletzt werden die für eine gelingende Lebensführung immer wichtiger werdenden Zeitkompetenzen grundlegend in der Familie erlernt.⁹

Eltern, vor allem Mütter, geraten in Zeitnot, da Familienzeiten nicht nur mit Arbeitszeiten in Einklang gebracht werden müssen, sondern auch mit dem Zeitraster von Kinderinstitutionen (wie Schule, Kindergarten, Vereine etc.). Neben Erwerbsarbeitszeiten sind es also vor allem die Taktgeber im sozialen Nahraum, die die Zeitknappheit von Familien im Alltag steigern. Betreuungs- und Bildungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen, Öffnungszeiten von Geschäften, Behörden, Ärzten, Handwerkern, Sportvereinen, Musikschulen – all diese Bereiche haben eigene Zeitlogiken, die oftmals weder aufeinander abgestimmt sind, noch sich mit den zunehmend entgrenzten Arbeitszeiten von Eltern synchronisieren lassen. Hinzu kommen Wegezeiten, die sich aus der Trennung von Wohnorten, Orten der Erwerbsarbeit und Orten öffentlicher und privater Dienstleistungen ergeben und die in vielen Familien ebenfalls erhebliche Zeitfresser darstellen.¹⁰ Das „Taxi Mama“¹¹ spielt immer noch eine nicht zu unterschätzende Rolle für die Bewältigung familialer Zeit- und Bewegungsanforderungen. Frauen sind damit auch oft die Logistik- und Mobilitätsmanagerinnen innerhalb des Familienalltags.¹²

Familien mit mehreren Kindern stehen hierbei vor spezifischen Organisationsaufgaben: nicht nur der Zeitbedarf steigt mit der Kinderanzahl, es ergeben sich auch spezifische Problemlagen aufgrund der Altersunterschiede zwischen den Kindern. Je nach Alter der Kinder werden unterschiedliche Betreuungs-, Bildungs- und Freizeitarrangements benötigt, die von verschiedenen Institutionen mit ihren mehr oder weniger flexiblen bzw. starren Zeitrastern angeboten werden. So mag etwa die Betreuung für das jüngste Kind durch eine Tagesmutter erfolgen, das mittlere Kind ist in einem Kindergarten untergebracht, während das älteste Kind bereits die Schule besucht. Weder Orte noch Öffnungs- und Ferienzeiten sind aufeinander abgestimmt und es bedarf ein hohes Maß an Organisationsgeschick, diese Unstimmigkeiten zur Zufriedenheit aller in Einklang zu bringen.¹³

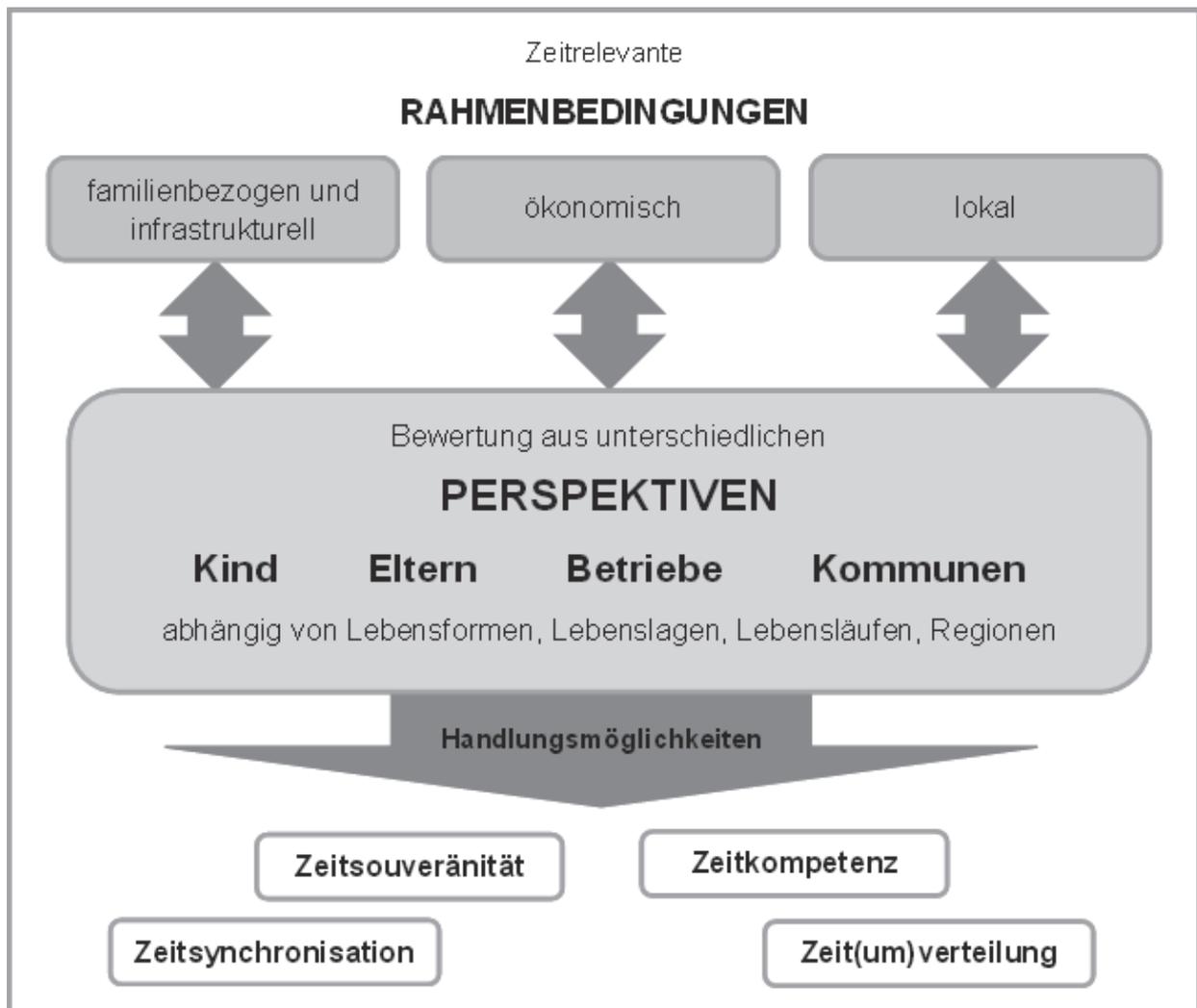
4.1.1 Der Bezugsrahmen von Zeit und Familie mit Kindern

In den folgenden Kapiteln werden die zeitlichen Bedingungen und Herausforderungen von Familien mit Klein- und Schulkindern hinsichtlich der bestehenden zeitrelevanten familienpolitischen und infrastrukturellen, der ökonomischen sowie der lokalen Rahmenbedingungen betrachtet und aus den unterschiedlichen Perspektiven der Kinder, der Eltern(-teile), der Betriebe und der Kommunen bewertet. Dabei müssen Unterschiede hinsichtlich der Lebenslagen, Lebensformen, Lebensläufe und Regionen berücksichtigt werden. Abbildung 4.1 fasst den in diesem Kapitel gewählten Bezugsrahmen grafisch zusammen.

Zeitrelevante familienbezogene und infrastrukturelle Rahmenbedingungen werden insbesondere für die Alters-

Abbildung 4.1

Übersicht über den Bezugsrahmen



gruppen der 0- bis 3-Jährigen sowie Kinder ab 6 Jahren betrachtet, da sich hier die größten Veränderungen und auch Bedarfe von Familien abzeichnen. Daneben finden sich die nicht minder bedeutsamen zeitrelevanten ökonomischen Rahmenbedingungen (auf der Ebene der Betriebe sowie gesamtgesellschaftlich) sowie die Rahmenbedingungen der lokalen Zeitpolitik und deren jeweilige Wechselspiele.

Aus den Perspektiven der Kinder, der Eltern, der Betriebe und der Kommunen werden Handlungsmöglichkeiten auf den Gestaltungsfeldern Zeitsouveränität, Zeit(um)verteilung, Zeitsynchronisation und Zeitkompetenz aufgezeigt. Dabei ist zu beachten, dass diese Gestaltungsfelder miteinander verbunden und verschränkt sind. So ist beispielsweise die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit im Zusammenhang mit Fragen der Zeitsouveränität und intrafamilialen Zeit(um)verteilung zu betrachten.

Vor dem Hintergrund der angeführten unterschiedlichen Dimensionen und Perspektiven, die für das Gelingen von Familie relevant sind, werden weitere Fragestellungen betrachtet. Hierbei geht es um die Nutzung des Elterngeldes und der Partnermonate, um die Betreuungssituation von Klein- und Schulkindern sowie um die Vereinbarkeit von Familienzeit und Arbeitszeit. Neben der Situation am Arbeitsmarkt für Eltern werden auch die Folgen von Erwerbsunterbrechungen für den weiteren beruflichen Werdegang analysiert und dabei unterschiedliche Chancen und Risiken für Männer und Frauen dargestellt. Die Rolle der Unternehmens- und Führungskultur wird dabei ebenfalls beleuchtet. Schließlich wird die Verantwortung der Kommunen bei der Bereitstellung von Infrastruktur und der Koordination von Hilfen für Familien untersucht.

Über allen Betrachtungen steht dabei das Ziel, Familien Zeit einzuräumen, um sich durch Austausch und Zuwendung als Familie erfahren zu können. Genauer: Es bedarf einer verlässlichen Zeit für Interaktionen, um die Grundlagen für eine adäquate Entwicklung und Bildung von Kindern zu legen, aber auch um stabile Partnerschaften zu sichern und so letztlich die verantwortungsvolle gesellschaftliche Funktion von Familien zu gewährleisten.¹⁴

4.1.2 Betrachtung aus verschiedenen Perspektiven

Familien mit Klein- und Schulkindern müssen simultan eine Vielzahl an Anforderungen erfüllen. Es ist ihre Pflicht und Aufgabe, die Bedürfnisse ihrer Kinder zu befriedigen und eine Atmosphäre zu schaffen, in der diese gut aufwachsen können. Dabei haben sie Anspruch auf gesellschaftliche Unterstützung. Sofern die Familie auf einer Paarbeziehung beruht, brauchen Eltern aber auch Zeit als Paar, denn die Qualität der Partnerschaft ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für das Funktionieren der Familie und für die positive Entwicklung der Kinder. Gleichzeitig müssen Väter und zunehmend auch Mütter die Existenz ihrer Familie sichern und sich beruflich bewähren. Inwiefern sich die beruflichen Anforderungen mit denen der Familie verbinden lassen, hängt stark von den ökonomischen Bedingungen ab und den daraus resultierenden Perspektiven und Möglichkeiten der Betriebe, in denen Eltern arbeiten.

Welche die möglicherweise konfligierenden Zeitansprüche der Kinder, Eltern, Betriebe und Kommunen sind, soll im Folgenden näher betrachtet werden.

Perspektive des Kindes

Kinder brauchen Zeit mit ihren Eltern, um eigene Kompetenzen entwickeln zu können – Kompetenzen, die für die kulturelle Teilhabe und soziale Anschlussfähigkeit in der Gesellschaft erforderlich sind.

Je jünger ein Kind ist, desto stärker ist es von der beständigen feinfühligsten Fürsorge und Pflege durch seine Eltern abhängig, um sowohl seine körperlichen als auch seelischen Grundbedürfnisse nach Bindung, Autonomie und Kompetenzerfahrung zu befriedigen.¹⁵ Die Befriedigung der Grundbedürfnisse des Kindes durch seine Hauptbezugspersonen ist Voraussetzung dafür, dass das Kind sich gesund entwickeln kann, Kompetenzen erwirbt und die jeweils alterstypischen Entwicklungsschritte bewältigt. Die gelungene Bewältigung von Entwicklungsaufgaben in einem Lebensabschnitt schafft die Grundlage für günstigere Entwicklungen in den folgenden Lebensabschnitten.

Während in den ersten sechs Monaten das Erlangen grundlegender Regulierungsfähigkeit (wie Schlaf-Wachrhythmus und Regulation von Anspannung), bei der die Eltern als externe Regulationsinstanzen fungieren, eine grundlegende Entwicklungsaufgabe darstellt, steht vom sechsten Lebensmonat an der Aufbau von Bindungsbeziehungen im Vordergrund. Die erfolgreiche Bewältigung dieser Entwicklungsaufgabe erleichtert wiederum die Entwicklung von Autonomie. Ab dem 18. Lebensmonat zeigen Kinder zunehmend Explorationsverhalten und äußern den Wunsch, etwas selbst und nach dem eigenen Willen zu tun. Ab diesem Alter profitieren Kinder zunehmend von Interaktionen mit anderen Kindern und den Anregungen anderer Bezugspersonen, z. B. in Kindertageseinrichtungen. Im Alter von drei bis sechs Jahren stehen die Beziehungen zu Gleichaltrigen und die Entwicklung der Impulskontrolle als wichtige Entwicklungsaufgaben im Vordergrund und bilden die Grundlage für die weitere Entwicklung der körperlichen, kognitiven sowie motivationalen und sozialen Kompetenzen in der Grundschulzeit ab dem Alter von 6 Jahren.

Säuglinge und Kleinkinder brauchen die intensivste Betreuung durch ihre Eltern, d. h. 24 Stunden Pflege, Versorgung und Zuwendung pro Tag an sieben Tagen in der Woche. Vertraute Bezugspersonen können die Eltern bei der Pflege und Betreuung unterstützen und ablösen, jedoch können Kinder in den ersten Lebensjahren nicht Zeit alleine, also ohne die Anwesenheit und Verfügbarkeit einer Bezugsperson, verbringen. Eine Kindertageseinrichtung kann ein vertrauter Lebens- und Bildungsort werden, auch wenn sich die Bedürftigkeit des Kindes nach der vollen Zuwendung durch die Eltern nach wie vor in der Abholssituation zeigt. Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt auch seine Selbstständigkeit, aber auch für Kinder im Grundschulalter bleiben die gemeinsamen Zeiten mit den Eltern von zentraler Bedeutung. Sie sind Voraussetzung für qualitätsvolle Beziehungen zu den Eltern. Allerdings

gilt hierbei auch für Kinder, was für die ganze Familie gilt: Die reine Quantität an gemeinsamer Familienzeit ist noch kein Beleg für die Zufriedenheit mit der gemeinsam verbrachten Zeit. Aus der Perspektive der Kinder geht es um die richtige Mischung aus verschiedenen Zeitqualitäten im Alltag, die sich zudem in der richtigen Dosierung und Verteilung über den Tag oder die Woche erstrecken müssen.

Kinder wünschen sich in Bezug auf ihre Eltern:

- aktiv miteinander genutzte, qualitativ hochwertige Zeiten im Familienkreis (Spiele, Gespräche, Unternehmungen),
- bloße Anwesenheitszeit der Eltern im Hintergrund (Eltern bei Bedarf erreichbar),
- Zeiten, in denen die Eltern Anteil an den Erlebnissen der Kinder nehmen,
- Versorgungs- und Begleitzeiten durch die Eltern (z. B. Mahlzeiten, Wegbegleitung) sowie
- strikt elternfreie Zeiten (freies Spielen, Allein-Sein).¹⁶

Eine Befragung von Grundschulkindern zu ihren Wünschen bezüglich der elterlichen Arbeitszeiten ergab, dass sie sich etwas kürzere Arbeitszeiten wünschen, die regelmäßig auf familiäre Routinen und Rituale Rücksicht nehmen – also auch arbeitsfreie Feiertage und die Möglichkeit, spontan auf besondere Ereignisse reagieren zu können.¹⁷

Perspektive der Eltern

Die zeitliche Strukturierung des Familienlebens muss sowohl täglich (z. B. durch gemeinsame Mahlzeiten) als auch wöchentlich (z. B. durch gemeinsame Aktivitäten am Wochenende) sowie über das Jahr (Gestaltung von Urlaubs- und Ferienzeiten sowie von Feiertagen) koordiniert und organisiert werden. Für die Qualität des Familienlebens sind vorhersagbare Abläufe und Rituale, die den sich verändernden Bedürfnissen der Familienmitglieder angepasst werden, wichtig. Sie spielen auch und gerade bei der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben eine entscheidende Rolle. Für Paare mit kleinen Kindern steht die Anpassung des Paarsystems an die Pflege und Betreuung der eigenen Kinder, die Differenzierung zwischen Partner- und Elternrolle und die Ausübung einer funktionsfähigen Elternallianz im Mittelpunkt. Paare mit älteren Kindern stehen vor der Aufgabe, sich dem Wandel im Umgang mit selbstständiger werdenden Kindern zu stellen. Die Qualität des Familienlebens wird entscheidend durch die Qualität der elterlichen Paarbeziehung geprägt, die wiederum einen starken Einfluss auf die Entwicklung der Kinder hat.¹⁸

Eltern werden nicht nur für die Bildungserfolge ihrer Kinder verantwortlich gemacht, sie müssen sich auch den gestiegenen Anforderungen eines flexiblen und unsicheren Arbeitsmarktes stellen, der sowohl die verfügbare Zeit als auch die Energie von Eltern für ihre Kinder einschränkt.

Das Rollenverständnis von Müttern und Vätern in Deutschland befindet sich zwar im Wandel, ist in der Mehrheit aber nach wie vor traditionell geprägt. Die

Mehrzahl der Väter versteht sich in erster Linie als Versorger der Familie, will sich aber auch bei der Erziehung ihrer Kinder engagieren.¹⁹ Insbesondere beim Übergang zur Elternschaft lässt sich eine Traditionalisierung in der Aufgabenteilung zwischen Müttern und Vätern feststellen.²⁰ Frauen verwenden unabhängig vom Ausmaß der Berufstätigkeit beider Partner den größeren Zeitanteil für Aufgaben der Kinderbetreuung und des Haushalts.²¹ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in erster Linie also ein Problem der Mütter – und (noch) nicht der Väter. Die Aufgabenteilung zwischen Müttern und Vätern ist ein zentraler Aspekt der Partnerschaftsqualität, der Beziehungsqualität zwischen Vater und Kind und der Lebenszufriedenheit der Mütter, die sich wiederum auf die Entwicklung des Kindes auswirkt.

Neben der Familie selbst ist die Arbeitswelt der wohl wichtigste Bezugspunkt von Müttern und Vätern. Auf der einen Seite nimmt die Teilnahme am Erwerbsleben einen Großteil des verfügbaren Zeitbudgets in Anspruch und verlangt gerade bei Familien mit kleinen Kindern ein hohes Maß an innerfamiliärer Organisation und Abstimmung mit dem externen Taktgeber Arbeitswelt. Auf der anderen Seite sichert die Erwerbsarbeit in der Regel nicht nur die materielle Grundlage, sondern bestimmt wesentlich auch die gesellschaftliche Teilhabe. Stiftung von Identität und Sinnbestimmung, Karrierechancen, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Absicherung gegen Lebensrisiken sind weitere wichtige Aspekte.

Auswertungen des sozioökonomischen Panels (SOEP) bezüglich des Einflusses von familienbedingter Nichterwerbstätigkeit und Teilzeiterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit von Müttern zeigen, dass familienbedingt nichterwerbstätige und in Teilzeit erwerbstätige Mütter mit ihrem Leben unzufriedener sind als in Vollzeit erwerbstätige Mütter. Die Effekte sind besonders deutlich für Frauen in Niedrigeinkommenshaushalten und für Frauen, die um ihre Arbeitsmarktchancen fürchten. Die Lebenszufriedenheit der Mutter erweist sich als wichtige Determinante frühkindlicher Entwicklung. Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen mütterlicher Lebenszufriedenheit einerseits und den Entwicklungsmaßen von 2- bis 3-jährigen und 5- bis 6-jährigen Kindern andererseits: Kinder von zufriedeneren Müttern weisen bessere verbale Fähigkeiten und weniger sozio-emotionale Auffälligkeiten auf als Kinder von weniger zufriedenen Müttern; die Zusammenhänge sind für Jungen deutlicher als für Mädchen. Die Ergebnisse sind auch dann robust, wenn Unterschiede zwischen den Müttern in Bezug auf ihre Persönlichkeit und ihre kognitiven Fähigkeiten berücksichtigt werden.²²

Für Alleinerziehende stellt sich die Situation noch verschärft dar, da sie die intensiven Erziehungs- und Bildungsleistungen für ihre Kinder alleine erbringen und gleichzeitig auch den Lebensunterhalt für sich und ihre Kinder sicherstellen müssen. Hinzu kommt, dass durch die Unterhaltsrechtsreform die naheheliche Solidarität eingeschränkt wurde, sodass Alleinerziehende weitgehend selbst für ihre Existenzsicherung verantwortlich sind. Dem Elternteil mit Sorgerecht fällt es jedoch häufig schwer, einen Betreuungsplatz zu finden, der es ihm er-

laubt, einer gezwungenermaßen umfangreichen Arbeit nachzugehen.²³

Perspektive der Betriebe

Für Arbeitgeber steht per se der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens im Fokus, d. h. alle Maßnahmen, die von betrieblicher Seite zur Verbesserung der Vereinbarkeit des Berufes mit der aktiven Familienphase angeboten werden, müssen im Einklang mit den Gegebenheiten, Zielen und auch gewissen externen Zwängen (z. B. tarifvertragliche Regelungen) seitens des Betriebes stehen. Dabei ist allerdings hervorzuheben, dass Arbeitgeber in zunehmendem Maße realisieren, dass ihre Wettbewerbsfähigkeit heute und in Zukunft davon abhängt, für potenzielle und bereits beschäftigte Mitarbeiter attraktiv zu sein. Diese Attraktivität wiederum manifestiert sich gerade für die jüngere Generation immer stärker in einer gelungenen Vereinbarkeit beruflicher und privater Belange. Aufgrund dieses Zusammenhangs erhöht sich der Handlungsdruck in Bezug auf Maßnahmen zur Unterstützung der aktiven Familienphase bereits seit einigen Jahren, was sich auch an einem zunehmenden Engagement von Arbeitgebern zeigt.

Perspektive der Kommunen

Kommunale Zeitpolitik setzt auf lokaler Ebene direkt am Alltag von Menschen an, um deren Zeitsouveränität zu verbessern. Da insbesondere einzelne Familienmitglieder in unterschiedliche Zeitsysteme integriert sind (Kindertageseinrichtungen, Schule, Erwerbsarbeit, Sportverein etc.), entstehen Konflikte an den Schnittstellen der verschiedenen Lebensbereiche. Veränderungen in einem Lebensbereich (z. B. Arbeitszeiten oder Geschäftsöffnungszeiten) wirken sich auf die für andere Lebensbereiche verfügbaren bzw. erforderlichen Zeiten aus (z. B. Betreuungsmöglichkeiten oder Nahverkehr). Kommunale Zeitpolitik muss deswegen das politikfeldübergreifende Ziel haben, eine Ausbalancierung der zeitlichen Bedürfnisse aller Familienmitglieder zu ermöglichen.²⁴

Dennoch wird die Notwendigkeit einer familienorientierten lokalen Zeitpolitik häufig übersehen. Zentrale Anlaufstellen für Familien, etwa Familienzentren oder kommunale Familienbüros, die Familien aus einer Hand beraten und betreuen, wären wünschenswert. Einige wenige Modellprojekte kommunaler Zeitpolitik sehen sich häufig mit knappen kommunalen Haushaltsmitteln konfrontiert. Dabei stellt gerade aus der Perspektive der Kommunen eine innovative lokale Zeitpolitik im Wettbewerb um Unternehmen und junge Familien einen Standortvorteil dar.²⁵

4.2 Zeitrelevante familienbezogene und infrastrukturelle Rahmenbedingungen

Für Familien, in die heute ein Kind geboren wird, bietet sich zunächst die Nutzung von Elterngeld in verschiedenen partnerschaftlichen Kombinationen an.

4.2.1 Elterngeld

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wurde am 5. Dezember 2006 erlassen und wird auf alle seit dem 1. Januar 2007 geborenen Kinder angewendet. Das Elterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 (12+2) Monate gezahlt und kann frei untereinander aufgeteilt werden. Ein Elternteil kann dabei zwischen zwei und zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere (Partner-) Monate können beansprucht werden, wenn sich der Partner an der Betreuung des Kindes ebenfalls beteiligt. Während der Bezugsphase muss sich das Erwerbseinkommen vermindern, bis zu 30 Wochenstunden Erwerbstätigkeit sind dabei jedoch möglich. Alleinerziehende erhalten ebenfalls bis zu 14 Monate Elterngeld. Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt erzielt hat. Das Elterngeld ersetzt gegenwärtig einkommensabhängig zwischen 65 Prozent und 100 Prozent des Erwerbseinkommens. Es beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1800 Euro. Den Mindestbetrag von 300 Euro erhalten auch Personen, die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren. Seit dem 1. Januar 2011 wird dieser Mindestbetrag beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag angerechnet.

Das Elterngeld zielt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Das kommt einerseits durch die maximal 14-monatige Bezugsdauer zum Ausdruck: Eine länger andauernde Phase des Erwerbsverzichts, in der die neu gegründete Familie für einen längeren Zeitraum im Mittelpunkt steht und die Erwerbstätigkeit erst später wieder eine Rolle spielt, wird dadurch nicht gefördert. Andererseits wird mit der Möglichkeit, bis zu 30 Wochenstunden erwerbstätig zu bleiben, ein durchgehender Kontakt zur Berufswelt aufrechterhalten, was die Arbeitsmarktpartizipation fördern und Anreize für einen frühen Wiedereinstieg in den Beruf setzen soll.²⁶

Damit leistet das Elterngeld potentiell einen Beitrag zur Zeitsouveränität von Eltern indem es Entscheidungen entlang ihrer jeweiligen Präferenzen und finanziellen Notwendigen ermöglicht. Es trägt zudem zu einer möglichen Zeitemverteilung zwischen Müttern und Vätern in Bezug auf Familien- und Arbeitszeit bei.

Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Mütter und Väter

Mit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 hat sich die Situation von Eltern im ersten Lebensjahr nach der Geburt eines Kindes grundlegend gewandelt. Insgesamt führt das Elterngeld zu einem signifikanten Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Müttern in den ersten Monaten nach der Geburt, gleichzeitig aber zu einer höheren Erwerbsquote nach Auslaufen des Elterngeldes. Das Elterngeld übt somit in den ersten 12 Monaten nach der Geburt eines Kindes eine Schutzfunktion aus, führt aber nach Ablauf von zwölf Monaten zu einem verstärkten und schnelleren Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit der Frauen.²⁷

Die Elterngeldstatistik zeigt einen stetig wachsenden Anteil an Vätern, die, wenn auch nur für kurze Zeit, Elterngeld in Anspruch nehmen. Die durchschnittliche Bezugsdauer betrug für im ersten Vierteljahr 2010 geborene Kinder insgesamt 10 Monate, bei den Vätern 3,4 und den Müttern 11,7 Monate. Der Anteil der Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen, hat sich kontinuierlich erhöht: Betrag der Väteranteil für im Jahr 2008 geborenen Kinder noch 21 Prozent, ist dieser Anteil in 2009 bereits auf 23,6 Prozent gestiegen und lag im 1. Quartal 2010 bei 24,4 Prozent.²⁸

Das statistische Zahlenmaterial deutet auch auf einen Wandel in der Einschätzung, Bewertung und Bereitschaft zur Nutzung des Elterngeldes und damit auch der Elternzeit durch Väter hin. So hat die Einführung des Elterngeldes nicht nur die Bereitschaft zur Nutzung von Elternzeit erhöht, sondern auch die Einstellung gegenüber familiärem Engagement als väterliche Aufgabe wahrnehmbar verändert. Die Motive für die väterliche Inanspruchnahme von Elterngeld und Elternzeit liegen sowohl in der Familie als auch in dem Bestreben, sich die staatliche Unterstützung nicht entgehen zu lassen.²⁹ Insbesondere wenn beide Partner berufstätig sind, unbefristete Verträge im öffentlichen Dienst oder in großen Betrieben haben, steigt die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elterngeld durch den Vater. Als Barriere für die Elterngeldinanspruchnahme wird in erster Linie die fehlende Möglichkeit zur Reduktion der Arbeitszeit aus betrieblichen und finanziellen Gründen angegeben. Nur in einem geringen Ausmaß ist das Festhalten am traditionellen Familienbild der ausschlaggebende Grund.³⁰ Die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen, Müttern die Reintegration ins Erwerbsleben zu erleichtern und Väter verstärkt in die Familienarbeit miteinzubeziehen, scheinen somit durch das Elterngeld erreicht zu werden, bedürfen aber zusätzlicher Maßnahmen auf betrieblicher Ebene.

In der Untersuchung „Junge Familie 2009“³¹ zeigt sich, dass in der ersten Generation der Elterngeldbezieher Väter insbesondere dann Elterngeld beanspruchen, wenn es sich um das erste Kind im Haushalt handelt, wenn Mutter und Vater Akademiker sind, wenn Mutter und Vater ähnliche Bildungsabschlüsse haben, wenn die Mutter vor der Geburt Vollzeit erwerbstätig war und wenn der Vater vor der Geburt in Teilzeit oder nicht erwerbstätig war. Mit einer zunehmenden Zahl an Geschwisterkindern sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Väterbeteiligung. Ohne statistisch signifikanten Einfluss sind das Alter des Vaters, ein Migrationshintergrund, das Haushaltseinkommen vor der Geburt, die Region (d. h. Ost- oder Westdeutschland) sowie das Vorliegen einer Mehrlingsgeburt.

Chancen der Inanspruchnahme von Elterngeld für Familien

Das Elterngeld gewährt Familien mit der Geburt eines Kindes bis zu 14 Monate Zeit bei finanzieller (Teil-) Absicherung. Durch die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten der Partnermonate und der Kombinationsmöglichkeiten mit Teilzeitarbeit erhalten Familien in dieser sensiblen Phase Unterstützung zur Bewältigung der vielfältigen

Aufgaben, die die Geburt eines Kindes mit sich bringt. Gleichzeitig bietet das Elterngeld einen zeitlichen Schutzraum, der den Bedürfnissen des Kindes in seinen ersten Lebensmonaten nach intensiver Zuwendung und Pflege durch seine Eltern entspricht, da genau in diesen Zeitraum der Aufbau der Bindungsbeziehung zu den Eltern fällt.

Für Väter erweist sich das Elterngeld als Chance, Verantwortung für ihr Kind zu übernehmen, eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind aufzubauen und durch ihr Engagement zu einer gleichmäßigen Verteilung der Familienaufgaben beizutragen. Väter, die Elterngeld in Anspruch genommen haben, lernen die Leistungen ihrer Partnerinnen in der Betreuung der Kinder und in der Hausarbeit zu schätzen und übernehmen danach häufiger Verantwortung in der Familienarbeit. Auch beurteilen sie die Beziehung zu ihrem Kind als gefestigter und teilen sich nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit effektiver und familienfreundlicher ein als zuvor.³²

Das aktive Engagement der Väter wirkt sich auf das Kind, die Mutter, die Qualität der Partnerschaft und das Familienleben insgesamt aus. Aus der Väterforschung ist seit über 30 Jahren bekannt, dass sich die Auswirkungen von väterlichem und mütterlichem Engagement auf die kindliche Entwicklung nicht unterscheiden.³³ Väter sind genauso wie Mütter in der Lage, gegenüber ihren Kindern von Geburt an feinfühliges Engagement zu zeigen. Der Beziehungsaufbau zum Neugeborenen wird auch bei Vätern über hormonelle Prozesse moduliert und unterstützt. Feinfühliges väterliches Engagement sagt die kognitiven und sozio-emotionalen Kompetenzen des Kindes genauso voraus wie mütterliche Feinfühligkeit.³⁴ Auch zwischen einem direkten und einem indirekten Einfluss des Vaters auf das Kind kann man ähnlich wie bei der Mutter unterscheiden. Ein direkter Einfluss entsteht, indem der Vater mit seinen Einstellungen, seinem Engagement und seinem Verhalten auf das Kind einwirkt. Durch die emotionale Unterstützung der Mutter wirkt der Vater indirekt auf die Entwicklung des Kindes, da er dadurch die Qualität der Mutter-Kind-Beziehung verbessert. Darüber hinaus wirkt auch das Engagement des Vaters im Haushalt positiv auf das Kind, indem es zu einer Entlastung der Mutter führt und das Rollenverständnis des Kindes beeinflusst. Bei fehlender väterlicher Unterstützung ist die Beziehung von Mutter und Kind durch mehr Konflikte belastet.³⁵

4.2.2 Infrastruktur und Betreuungsbedarfe von Familien mit Kleinkindern

Kinderbetreuungsplätze für Kinder in den ersten drei Lebensjahren tragen zur Zeitsouveränität der Eltern und insbesondere der Mütter bei und ermöglichen eine Wiederaufnahme der Berufstätigkeit und damit auch eine Zeitemverteilung zwischen den Eltern. Sie erfüllen dabei aber auch einen familienergänzenden Bildungs- und Erziehungsauftrag. Insbesondere für Kinder aus belasteten Lebenslagen kann der frühe Besuch einer Kindertageseinrichtung kompensatorisch wirken, wenn diese eine hohe pädagogische Qualität aufweist.³⁶

Im Folgenden wird dargestellt, wie viele Kinder mit welcher regionalen Verteilung eine außerfamiliäre Betreuung in einer Kindertageseinrichtung oder in Tagespflege in Anspruch nehmen, und welche Rolle Migrations- und Bildungshintergrund spielen. Ebenso wird auf die von Eltern geäußerten Betreuungswünsche und ihre Beurteilung der Betreuungssituation für unter 3-Jährige eingegangen.

Inanspruchnahme von Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren und für 3- bis 6-Jährige

Sowohl die Angebote für die Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren als auch für die Betreuung von (Grund-)Schulkindern in Ganztagschulen und Horten befinden sich in Deutschland in einem dynamischen Ausbau. Für Familien mit Kleinkindern bieten sich zunehmend Möglichkeiten der außerfamiliären Betreuung – wenn auch noch mit großen regionalen Unterschieden. Während beim Besuch des Kindergartens im Alter von drei bis sechs Jahren vor allem in den beiden Jahren vor der Einschulung die Besuchsquoten bundesweit nahezu 90 Prozent erreichen und zunehmend auch Ganztagsplätze in Anspruch genommen werden, stellt die Einschulung insbesondere für Familien, in denen beide Eltern berufstätig sind, hinsichtlich ihres Zeitbudgets eine Zäsur dar. Im Unterschied zum Kindergarten endet die Schule nicht selten am Vormittag und es müssen bis zu 14 Wochen pro Jahr an Schulferien organisatorisch überbrückt werden. Daher soll die Situation von Familien mit Kindern in diesen beiden Altersphasen – unter drei Jahren und über sechs Jahren – hinsichtlich ihrer zeitlichen Ressourcen und der bestimmenden Taktgeber ausführlicher dargestellt werden.

Die Betreuungsquote (Tageseinrichtungen und Tagespflege zusammengefasst) lag in Deutschland im Jahr 2010 für Kinder unter drei Jahren bei 23 Prozent. Von den betreuten Kindern besuchten etwa 85 Prozent eine Kindertageseinrichtung und 15 Prozent waren in Tagespflege. Die Quote der Ganztagsbetreuung bei unter 3-Jährigen lag bei 12 Prozent. Bei der Inanspruchnahme von Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren gibt es große regionale Unterschiede, insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland (vgl. Tabelle 4.1). Während die Betreuungsquote der 0- bis 3-Jährigen in Westdeutschland 2010 bei lediglich 17 Prozent lag, betrug diese in Ostdeutschland bereits 48 Prozent. Erheblich unterscheidet sich auch die Quote der ganztagsbetreuten Kinder unter drei Jahren mit 7 Prozent im Westen und 35 Prozent im Osten³⁷.

Mütter mit Migrationshintergrund und Haushalte mit vielen Kindern nutzen für unter 3-Jährige seltener Tageseinrichtungen und Tagespflege als vergleichbare Haushalte ohne Migrationshintergrund bzw. mit lediglich einem oder keinem älteren Geschwisterkind. Demgegenüber zeigt sich, dass Mütter mit höherem Bildungsabschluss ihre Kinder öfter durch Tageseinrichtungen/Tagespflege betreuen lassen als anderweitig vergleichbare Mütter mit niedrigem oder mittlerem Bildungsabschluss.³⁸

Die Besuchsquoten für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren in Kindertageseinrichtungen lagen 2010 bundesweit bei

etwa 92 Prozent, in Ostdeutschland bei 95 Prozent und in Westdeutschland bei 91 Prozent. Während im Osten über 70 Prozent der 3- bis 6-jährigen Kinder mehr als sieben Stunden täglich betreut werden, sind es im Westen lediglich 28 Prozent.³⁹

Betrachtet man die Betreuungszeiten nach Alter des Kindes und Bildung der Eltern in Stunden, zeigen sich kaum Unterschiede in den Kita-Betreuungszeiten. Sie liegen für Kinder zwischen 1 und 6 Jahren durchschnittlich bei etwa 25 Stunden die Woche. Lediglich jüngere Kinder und Kinder, deren Eltern eine geringere Bildung haben, werden in einem etwas geringeren Umfang betreut. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede in den Kita-Betreuungszeiten zwischen Alleinerziehenden, nichtehelichen Lebensgemeinschaften und verheiratet zusammenlebenden Eltern. Während 2- bis 6-jährige Kinder von Alleinerziehenden durchschnittlich 32 Stunden pro Woche betreut werden, sind es bei Kindern von verheirateten Eltern durchschnittlich 24 Stunden pro Woche. In den neuen Bundesländern sind die Betreuungszeiten über alle Altersgruppen deutlich länger als in den alten Bundesländern, am deutlichsten fällt der Unterschied bei der Gruppe der 2- bis 3-Jährigen mit 21 Stunden in Westdeutschland und 33 Stunden in Ostdeutschland aus.⁴⁰

Bewertung der Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder: Diskrepanz zwischen Wunsch und Realisierung

Fragt man nach den Betreuungswünschen der Eltern, zeigt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen der aktuellen Realisierung und der Wunschvorstellung (vgl. Abbildung 4.2). Dies trifft sowohl bei Eltern, deren Kinder in einer Kindertagesstätte betreut werden, wie bei einer alternativen Kindertagespflege zu. Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Realisierung nach Kindertagesbetreuung nimmt mit dem Alter ab und verschwindet mit dem Rechtsanspruch für über 3-Jährige nahezu komplett. Tagespflege wird für das erste, zweite und dritte Jahr gewünscht. Je höher die Bildung der Eltern, desto früher im Leben der Kinder – dann insbesondere auch ab dem ersten Lebensjahr – wird eine Betreuung in einer Kindertageseinrichtung von den Eltern gewünscht.

Berechnungen des RWI aus der Befragung „Junge Familie 2009“⁴¹ zeigen, dass 26 Prozent der Mütter die Betreuungsmöglichkeiten für ihre 2-jährigen Kinder als für ihre Bedürfnisse ausreichend beurteilen. 65 Prozent beurteilen die Betreuungsmöglichkeiten hingegen als nicht ausreichend.⁴² Der unterschiedlich starke Ausbau der Betreuungslandschaft in Ost und West spiegelt sich in der Beurteilung wider: Mütter in Ostdeutschland bewerten die Betreuungsmöglichkeiten eher als ausreichend als Mütter in Westdeutschland.

Auch die Gründe für die nicht als ausreichend empfundene Betreuungsmöglichkeiten unterscheiden sich teilweise stark zwischen Ost und West. Besonders groß fallen die Unterschiede bei folgenden Aspekten aus: Kosten der Kinderbetreuung, zeitlicher Umfang, Flexibilität der Betreuungszeiten und Stichtagslösung für den Einstieg in die Betreuung. Die Bewertung der Qualität dagegen un-

Tabelle 4.1

Kinder unter 3 Jahren in Kinderbetreuung nach Ländern (Stand 1. März 2010)

	Insgesamt		Davon			
			in Kindertages- einrichtungen		in öffentlich geförder- ter Kindertagespflege	
	Anzahl	Betreu- ungsquote in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent
Baden-Württemberg	50.570	18,3	43.711	86,4	6.859	13,6
Bayern	59.436	18,5	53.260	89,6	6.176	10,4
Berlin	39.908	42,1	36.408	91,2	3.500	8,8
Brandenburg	29.276	51,0	25.171	86,0	4.105	14,0
Bremen	2.639	16,1	2.125	80,5	514	19,5
Hamburg	14.073	28,5	11.673	82,9	2.400	17,1
Hessen	30.078	19,3	24.602	81,8	5.476	18,2
Mecklenburg-Vorpommern	19.740	50,7	15.050	76,2	4.690	23,8
Niedersachsen	30.532	15,8	23.330	76,4	7.202	23,6
Nordrhein-Westfalen	62.415	14,0	46.140	73,9	16.275	26,1
Rheinland-Pfalz	19.365	20,1	17.702	91,4	1.663	8,6
Saarland	3.782	17,7	3.444	91,1	338	8,9
Sachsen	43.810	42,8	38.593	88,1	5.217	11,9
Sachsen-Anhalt	29.175	55,9	28.815	98,8	360	1,2
Schleswig-Holstein	12.444	18,1	7.997	64,3	4.447	35,7
Thüringen	23.158	45,1	22.315	96,4	843	3,6
Deutschland	470.401	23,0	400.336	85,1	70.065	14,9
Früheres Bundesgebiet (ohne Berlin)	285.334	17,3	233.984	82,0	51.350	18,0
Neue Länder (ohne Berlin)	145.159	48,0	129.944	89,5	15.215	10,5

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011, Kinderbetreuung regional 2010.

terscheidet sich kaum. Jeweils am häufigsten wird die als zu gering empfundene Anzahl an Betreuungsplätzen genannt, in den neuen Bundesländern von 36 Prozent der Mütter und in den alten Bundesländern von 43 Prozent.

Die unzureichenden Betreuungsmöglichkeiten haben für Mütter eine konkrete Auswirkung auf den Wiedereinstieg in den Beruf. Mehr als jede zweite Mutter, die die Kinderbetreuungsmöglichkeiten als nicht ausreichend bezeichnet, gibt an, dass die fehlende Passgenauigkeit den eigenen Wiedereinstieg in den Beruf beeinflusst hat. Genauer: Bei einem passgenaueren Betreuungsangebot wäre jede fünfte Mutter früher in den Beruf eingestiegen und jede achte Mutter wäre mit größerem Stundenumfang eingestiegen.

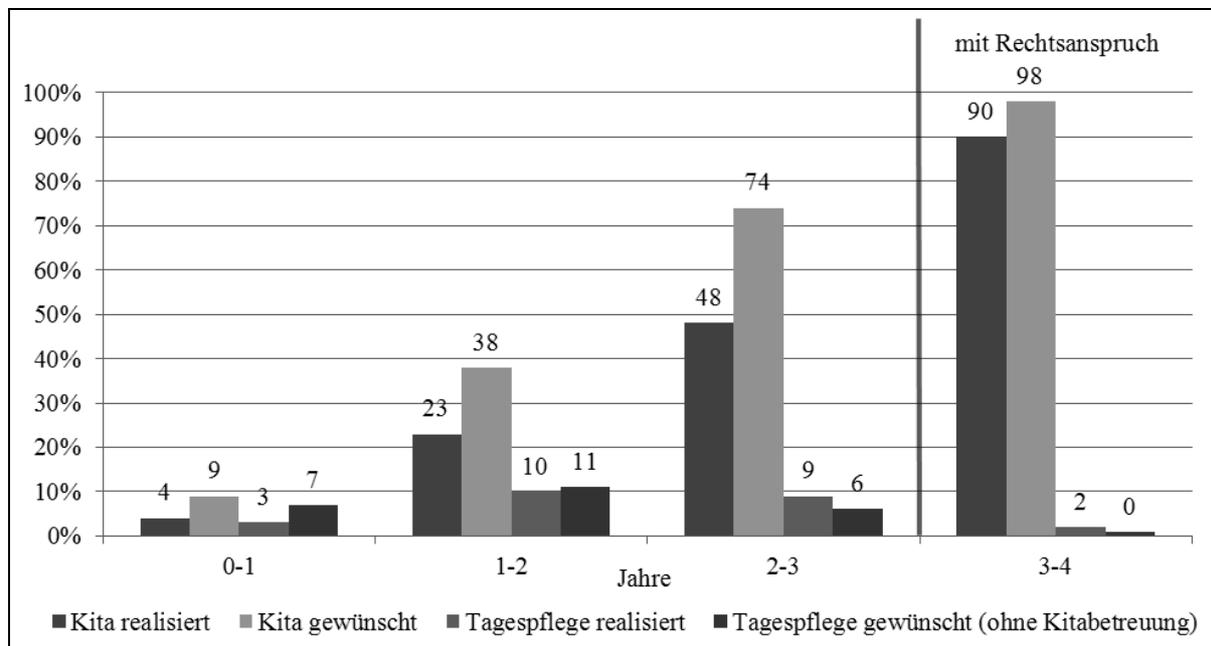
Damit wird deutlich, dass die bestehenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren den Eltern keine ausreichende Zeitsouveränität bieten, da sie mit ihren Betreuungswünschen oft nicht kompatibel sind.

Die Effekte außerfamiliärer Betreuung: Chancen und Risiken für Kinder

Die Forschungsergebnisse zu den Effekten institutioneller Kinderbetreuung sind nicht eindeutig. Die Mehrzahl der hauptsächlich im US-amerikanischen Raum durchgeführten Studien deutet auf eine positive Wirkung der frühkindlichen Kinderbetreuung auf kognitive und sprachliche Fähigkeiten – zum Teil auch mit Auswirkungen auf den

Abbildung 4.2

Wunsch und Realisierung von Kinderbetreuung



Quelle: AID:A – DJI-Survey 2009; Berechnungen des DJI.

langfristigen Schulerfolg – und gleichzeitig negative Auswirkungen auf soziale Kompetenzen hin. Eine zunehmende Zahl von Studien verweist dabei auf die entscheidende Bedeutung der Qualität der Kinderbetreuung (Erzieherausbildung, Erzieherrate, Zuwendungszeit, Gruppengröße, Curriculum etc.).

Eine Metaanalyse zur Aufnahme von Erwerbsarbeit durch Mütter in den ersten drei Lebensjahren des Kindes (69 Studien aus den Jahren 1960 bis 2010⁴³) kommt zu dem Schluss, dass Kinder, deren Mütter schon vor dem dritten Lebensjahr an den Arbeitsplatz zurückkehren, später nicht häufiger Schul- oder Verhaltensprobleme zeigen als Kinder, deren Mütter zu Hause bleiben. Die Kinder profitieren demnach sogar davon, dass die Mütter arbeiten gehen. Dies gilt vor allem für den Nachwuchs

von Alleinerziehenden und aus Familien mit niedrigem Einkommen. Diese Befunde unterstützen die Kompensationshypothese der Berufstätigkeit für Familien aus niedrigen sozioökonomischen Lebenslagen. Hier profitieren die Kinder von den materiellen und persönlichen Ressourcen, die die Mutter durch ihre Berufstätigkeit (wieder)gewinnt.⁴⁴ Die Kinder schneiden in Intelligenztests sogar besser ab und sind seltener aggressiv oder übertrieben ängstlich als die Sprösslinge von vergleichbaren Müttern, die nicht arbeiten. Andere Analysen zeigen jedoch, dass die Berufstätigkeit der Mütter mit negativen Entwicklungsergebnissen des Kindes zusammenhängt, wenn die Familien nicht in ökonomisch belasteten Situationen sind (Mittel- und Oberschichtfamilien). Dies unterstützt wiederum die „lost resource“ Hypothese für diese Famili-

entypen.⁴⁵ Dem Kind entgeht also durch die außerfamiliäre Betreuung die Bildung und Erziehung durch seine gut gebildete und erziehungskompetente Mutter. Dieser Befund deckt sich mit Studien, nach denen Kinder aus niedrigen sozioökonomischen Lebenslagen am meisten von der Bildungsanregung der Kindertageseinrichtungen profitieren, jedoch auch nur dann, wenn diese eine gute Qualität aufweisen. Für Kinder aus der Mittel- und Oberschicht bleibt das Bildungsangebot in den Kindertageseinrichtungen hinter der familiären Bildungsanregung zurück.

Der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erweist sich ebenfalls als wichtiger Aspekt: Der berufliche Wiedereinstieg während des ersten Lebensjahres des Kindes steht in einem negativen Zusammenhang mit dessen Entwicklung, generell aber hat die Berufstätigkeit der Mutter einen positiven Einfluss.⁴⁶

Aus dem Einblick in den Forschungsstand zu den Auswirkungen von früher außerfamiliärer Betreuung und dem beruflichen Wiedereinstieg von Müttern werden die besondere Schutzbedürftigkeit des Kindes im ersten Lebensjahr und die Bedeutung der Qualität außerfamiliärer Betreuung, ebenso wie die unterschiedlichen Folgen je nach Lebenslage des Kindes und seiner Familie deutlich.

Welche Bedeutung der Zeitkompetenz von Eltern zukommt, deren Kinder in einer Kindertageseinrichtung sind, zeigen Ahnert et al.⁴⁷ Die Forscher erstellen ein Tagesprofil sowohl von außerfamiliär betreuten Kleinkindern als auch von Kleinkindern, die nur von ihren Müt-

tern betreut werden. Sie stellen fest, dass das tägliche Ausmaß der allgemeinen Aufmerksamkeit, Zuwendung und Stimulation sowie der Gespräche mit der Betreuungspersonen (u. a. der Mutter) sich in den Betreuungssituationen nicht unterscheidet. Die Betreuungserfahrungen der Kinder unterscheiden sich jedoch erheblich in Abhängigkeit davon, zu welcher Zeit und an welchem Ort das Kind betreut wird. In den Kindertageseinrichtungen erhalten die Kinder deutlich weniger Betreuungsangebote, wenn man sie dem gleichen zeitlichen Ausschnitt des Tagesprofils der hausbetreuten Kinder gegenüberstellt. Dies verwundert nicht, da ja eine Erzieherin eine ganze Gruppe von Kindern gleichzeitig betreuen muss. Überraschenderweise zeigen die Mütter der Krippenkinder jedoch eine Art kompensatorische Betreuung, in dem sie ihre Betreuungsleistungen vor und nach dem Krippenbesuch deutlich intensivieren. Die Forscher untersuchen auch den Emotionsausdruck der Kinder – insbesondere das Weinen und Quengeln – und beobachten die jeweilige Betreuungsreaktion der Mütter. Während Weinen eher sporadisch entsteht und gleich häufig bei Krippen- und hausbetreuten Kindern ist, scheint Quengeln dagegen unterschiedliche Funktionen in Abhängigkeit von Tageszeit und Betreuungssituation zu haben. Es gibt keine Belege dafür, dass die Krippenkinder im Vergleich zu den hausbetreuten Kindern gestresster oder trauriger sind. Sie quengeln in der Kindertageseinrichtung kaum, jedoch am ausgeprägtesten, nachdem sie von ihren Müttern abgeholt wurden, wahrscheinlich um die ungeteilte Aufmerksamkeit der Mutter nun endlich auch für sich gewinnen zu können. Leider zeigen die Betreuungsreaktionen, dass die Mütter nur in geringem Maße auf diese Stress-Signale reagieren bzw. reagieren können. Dies macht deutlich, wie wichtig eine Balance zwischen familiärer und außerfamiliärer Betreuung ist. Schließlich brauchen die Eltern für die Interaktionen mit ihrem Kind noch zeitliche und psychische Ressourcen.⁴⁸

Außerfamiliäre Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebote für Kleinkinder insbesondere im zweiten und dritten Lebensjahr können anregende Ergänzungen zur Familie darstellen. Auf die kindlichen Zeitbedürfnisse muss dabei aber geachtet werden. Hier sollten also Zeitbedürfnisse der Eltern (und der Arbeitgeber) und tageszeitspezifische Bedürfnisse des Kindes abgestimmt werden. Bei Betreuungsbedarfen an den Randzeiten, also sehr früh morgens, spät abends oder nachts, eignet sich (ergänzende) Tagespflege für Kleinkinder besser als die Ausweitung der Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen. Darüber hinaus brauchen Eltern und Kinder insbesondere in der Abholzeit am Nachmittag auch die Möglichkeit, den Übergang zwischen Betreuungszeit und Familienzeit gut gestalten zu können.

4.2.3 Infrastruktur und Betreuungsbedarfe von Familien mit Kindern ab 6 Jahren

Auch in Bezug auf die ganztägige Betreuung von Schülern nimmt die Art und Qualität der Betreuungsangebote eine entscheidende Rolle ein. Die Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG) konstatiert: „Der Besuch des Ganztags wirkt sich positiv auf die Entwicklung des

Sozialverhaltens, der Motivation sowie der schulischen Leistungen aus, wenn er dauerhaft und regelmäßig erfolgt und zudem die Qualität der Angebote hoch ist.“⁴⁹ Die Studie unterscheidet bei den Angeboten im Primarbereich Hausaufgabenbetreuung und Förderung, fachbezogene Angebote, fächerübergreifende Angebote sowie freizeitbezogene Angebote in freiwilliger oder gebundener Form. Als Qualitätskriterium wird neben den im Unterricht eingesetzten Lehrmethoden sowie den Sozialbeziehungen in der Schule auch gewertet, inwieweit das bestehende Angebot das Interesse der Schüler weckt und ihnen Möglichkeiten zur Mitgestaltung bietet sowie auf ihrem vorhandenen Vorwissen aufbaut. Darüber hinaus sollten Nachmittagsangebote einen möglichst umfassenden Bezug zum aktuellen Unterrichtsstoff aufweisen.⁵⁰

Angebotsformen und Inanspruchnahme von Ganztagsgrundschulen

Der Ganztagschulenausbau befindet sich seit 2004 in einer Phase des Aufbaus. Nach Definition der Kultusministerkonferenz (KMK) werden Schulen als Ganztagschulen geführt, wenn diese an mindestens drei Tagen in der Woche ein ganztägiges Angebot für die Schülerinnen und Schüler bereitstellen, das täglich mindestens sieben Zeitstunden umfasst, wenn sie an allen Tagen des Ganztagsschulbetriebs den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern ein Mittagessen bereitstellen und wenn die Ganztagsangebote unter der Aufsicht und Verantwortung der Schulleitung organisiert und in enger Kooperation mit der Schulleitung durchgeführt werden sowie in einem konzeptionellen Zusammenhang mit dem Unterricht stehen.⁵¹

Mit dem letzten Punkt sind auch Kooperationsmodelle ganztägiger Bildung und Betreuung von Schulen mit Horten und anderen (Jugendhilfe-)Trägern angesprochen. Bedeutsam ist auch die Unterscheidung von Organisationsformen des Ganztagsbetriebs. Die KMK unterscheidet hier zwischen voll gebundenen, teilweise gebundenen und offenen Ganztagsmodellen. In voll gebundenen Ganztagschulen sind alle Schülerinnen und Schüler verpflichtet, an mindestens drei Wochentagen für jeweils mindestens sieben Zeitstunden an den ganztägigen Angeboten der Schule teilzunehmen. In der teilweise gebundenen Form verpflichtet sich ein Teil der Schülerinnen und Schüler (z. B. einzelne Klassen oder Jahrgangsstufen), an diesem Betreuungsumfang teilzunehmen. In der offenen Form ist die Teilnahme an den ganztägigen Angeboten freiwillig.⁵² In der Regel ist an den offenen Ganztagschulen eine Anmeldung zum Ganztagsbetrieb für jedes Schulhalbjahr erforderlich.

Für ganz Deutschland weist die KMK-Statistik einen Ganztagschüleranteil in den Grundschulen von etwa 22 Prozent aus (vgl. Tabelle 4.2). Besonders hohe Anteile mit jeweils über 70 Prozent finden sich vor allem in Sachsen, Thüringen und Berlin, drei Länder, die überwiegend von der ostdeutschen Tradition einer nachmittäglichen Schulbetreuung geprägt sind und die schon früh schulische Ganztagsbetreuung mit der Hortbetreuung verschränkt haben. Demgegenüber stand 2009 ein eher sehr

Tabelle 4.2

Entwicklung der Zahl und des Anteils von Ganztagsgrundschulern/-innen nach Ländern

	Insgesamt				Anteil an allen Grundschulern/-innen in Prozent	
	2002/03	2009/10	Diff.	Multiplikator	2002/03	2009/10
Baden-Württemberg	2.496	52.480	49.984	21,0	0,5	13,0
Bayern	1.315	22.726	21.411	17,3	0,3	4,9
Berlin	22.691	74.260	51.569	3,3	22,4	72,4
Brandenburg	232	30.349	30.117	130,8	0,4	39,4
Bremen	64	4.460	4.396	69,7	0,3	20,9
Hamburg	976	9.333	8.357	9,6	1,9	18,2
Hessen	6.954	25.059	18.105	3,6	2,9	*
Mecklenburg-Vorpommern	427	2.050	1.623	4,8	1,1	4,3
Niedersachsen	3.228	24.700	21.472	7,7	0,9	*
Nordrhein-Westfalen	5.804	188.081	182.277	32,4	0,8	27,6
Rheinland-Pfalz	4.177	28.103	23.926	6,7	2,4	18,6
Saarland	1.118	7.846	6.728	7,0	2,7	24,1
Sachsen	55.642	84.926	29.284	1,5	58,5	70,3
Sachsen-Anhalt	532	2.349	1.817	4,4	0,9	*
Schleswig-Holstein	559	18.303	17.744	32,7	0,5	19,8
Thüringen	27.291	50.493	23.202	1,9	51,7	71,7
Deutschland	133.506	625.518	492.012	4,7	4,2	21,5

* Für die Länder Hessen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt liegen für 2009 keine Angaben über private Ganztagsangebote vor, daher berechnet die KMK in diesen Fällen keine Anteile an allen Schulen. Die Quoten für 2009 an öffentlichen Schulen belaufen sich für Hessen auf 11,9 Prozent, für Niedersachsen auf 8,2 Prozent und für Sachsen-Anhalt auf 3,9 Prozent.

Quelle: Kultusministerkonferenz 2008, 2011.

geringer Betreuungsgrad durch Ganztagsgrundschulen in Mecklenburg-Vorpommern und Bayern (unter 5 Prozent).

Betrachtet man die Verteilung der Schüler auf die Organisationsformen, so bestätigt sich, dass in Grundschulen zumeist eine offene Angebotsform besteht (vgl. Abbildung 4.3). Dort kann über die Teilnahme in jedem Schul(halb)jahr neu entschieden werden. Stellt man die Anteile der Ganztagsgrundschulen an allen Schulen und Anteile der Ganztagsgrundschulern/-innen an allen Schüler/-innen gegenüber, so wird deutlich, dass der Grad des Ausbaus und die Inanspruchnahme durch Schüler unterschiedliche Entsprechungen ergeben. In Thüringen, Sachsen und Berlin geht ein hoher Versorgungsgrad mit einem hohen Ganztagsgrundschulanteil einher, in Saarland und in NRW sind bei relativ breitem Ausbau nur etwa ein Viertel der Schüler Ganztagsgrundschulern (vgl. Abbildung 4.4).

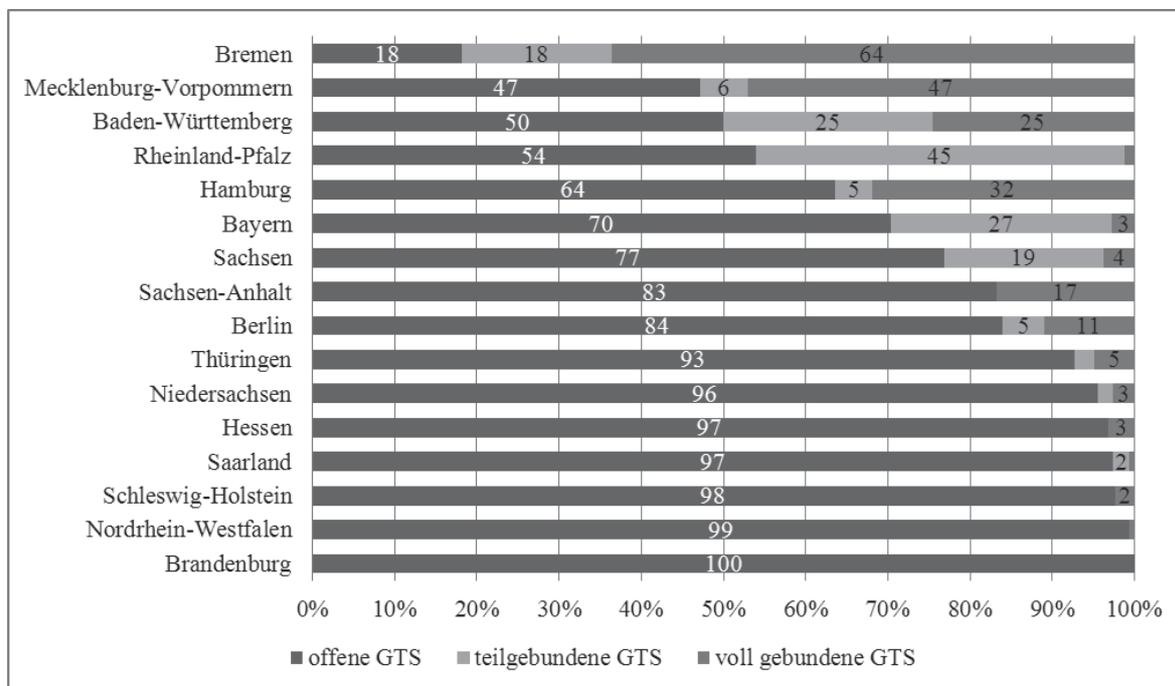
Die Ganztagsgrundschulteilnahme hängt immer auch vom Vorhandensein ausreichender Ganztagsplätze ab. Quer durch

die Bundesländer lässt sich feststellen, dass an etwa 25 Prozent der Ganztagsgrundschulen mehr Anmeldungen als Plätze vorliegen und dieser Anteil seit 2005 relativ konstant ist.

Untersuchungen zu Ganztagsgrundschulen zeigen, dass offene Ganztagsangebote von Eltern mit unterschiedlichen Charakteristika verschieden stark in Anspruch genommen werden.⁵³ Kinder aus Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status sind in offenen Ganztagsgrundschulen offensichtlich leicht unterrepräsentiert. Während laut der StEG-Erhebung bei Vollzeittätigkeit der Mutter etwa 75 Prozent der Kinder Ganztagsgrundschulern/-innen sind, trifft dies bei gering oder nicht erwerbstätigen Müttern nur 51 Prozent zu. Bei Müttern in Familien mit höheren Sozialstatus geht der Ganztagsgrundschulbesuch des Kindes mit einer Ausweitung der Berufstätigkeit einher, während in Familien mit geringerem Sozialstatus vermehrt eine Aufnahme von Erwerbstätigkeit berichtet wird.

Abbildung 4.3

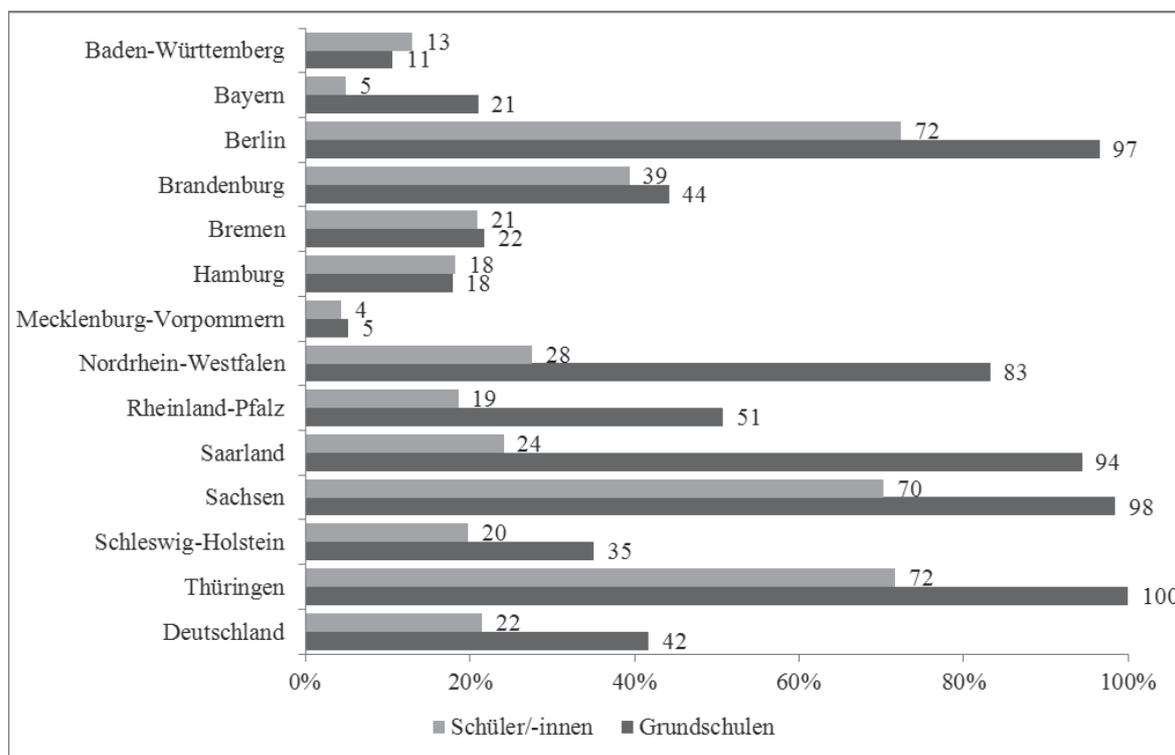
Ganztagsschulen nach Organisationsform und Bundesländern im Schuljahr 2009/2010



Quelle: Kultusministerkonferenz 2011.

Abbildung 4.4

Anteile von Ganztagsschulen und Ganztagsschülern/-innen im Schuljahr 2009/2010



Anmerkung: Für Hessen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt werden von der KMK keine Anteile ausgewiesen.
 Quelle: Kultusministerkonferenz 2011.

Auch mit Blick auf die Ferienbetreuung zeichnet sich in den StEG-Daten eine Entwicklung ab: Während in der StEG-Befragung von 2005 noch 23 Prozent der Schulleitungen der Ganztagsgrundschulen angaben, keine Ferienbetreuung anzubieten, waren es 2007 und 2009 nur noch jeweils 15 Prozent bzw. 14 Prozent. Dabei berichteten 44 Prozent der Schulleitungen von einem Umfang des Betreuungsangebots wie zu Schulzeiten, an 40 Prozent der Schulen sind die Angebotszeiten eingeschränkt. Die Politik der Länder scheint dabei eine bedeutsame Rolle zu spielen, da gerade in den Schulen in den neuen Bundesländern und in Berlin die Ferienbetreuung in höherem Maße sichergestellt ist als in den alten Bundesländern.

Bewertung der Betreuungsangebote für Kinder über sechs Jahre

Die Ganztagschule sichert für viele Familien die Betreuung. Gerade im Grundschulalter kommt ihr eine hohe Bedeutung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu. Vielen Eltern gelingt es mit den von den Schulen vorgegebenen Rahmenbedingungen erwerbstätig zu bleiben, erwerbstätig zu werden oder ihre Erwerbstätigkeit auszubauen.

Die Ergebnisse zu den Lernerfolgen eines Ganztagschulbesuchs im Grundschulalter sind noch sehr heterogen. Erste Studien weisen auf positive Effekte des Ganztagschulbesuchs auf Lesekompetenzen und Sozialverhalten hin, wobei sich diese Wirkungen besonders für Kinder mit Migrationshintergrund und aus Familien mit geringeren sozioökonomischen Status abzeichnen. Es lassen sich positive Effekte bei Kindern mit besonderem Förderungsbedarf feststellen, wenn pädagogische Prozesse in den Ganztagschulen bewusst gestaltet werden. Hier scheinen sowohl die Bereitstellung und gute Strukturierung fachlicher Förderangebote (mit Blick auf Schulleistungen) als auch partizipative Angebote (mit Blick auf soziales Lernen) erfolgversprechend.

Der Bedarf an ganztägigen Schulangeboten stellt sich im Rahmen einer Allensbach-Umfrage, des Familienreport 2010 und der StEG ähnlich dar. Besonders Eltern mit Vereinbarkeitsproblemen würden gerne Ganztagsbetreuungsangebote in Anspruch nehmen, vielen wäre bereits mit einem warmen Mittagessen geholfen.⁵⁴ Verlässliche Schulzeiten und eine Vermeidung von Unterrichtsausfall sind vielen Eltern ein Anliegen.⁵⁵ Besonders positive Erfahrungen im beruflichen Bereich (z. B. die Wiederaufnahme einer Tätigkeit oder die Aufstockung der Arbeitszeit) sowie positive Veränderungen im privaten Bereich (z. B. durch Unterstützung bei Erziehungsproblemen oder den Hausaufgaben) werden insbesondere von Müttern mit niedrigem sozioökonomischem Status festgestellt. Neben einer hohen Zufriedenheit der Schüler mit dem Ganztagsbetrieb ergibt sich auch eine Verbesserung der Beziehung der Schüler zu den Eltern, das gemeinsame Familienleben im Sinne von „Qualitätszeit“ wird bewusster wahrgenommen.⁵⁶

In Deutschland zeigen sich dennoch deutliche Vorbehalte gegen Ganztagschulen, auch in Bezug auf das Wohlbefinden der Kinder. Die World Vision Kinderstudie 2010

kann diese aber nicht bestätigen. Die Befragung von Kindern im Alter von 6 bis 11 Jahren macht deutlich, dass diejenigen, die Ganztagschulen besuchen, diese einer Halbtagschule vorziehen. Eine geringere Zustimmung findet sich bei Kindern, die aufgrund der finanziellen Situation ihrer Familie nicht vollumfänglich an bestimmten Angeboten teilnehmen können.⁵⁷

Der Wunsch nach Ferienbetreuung ist stark verbreitet.⁵⁸ Tatsächlich finden sich zur Überbrückung der Ferienzeiten von Schulkindern inzwischen zahlreiche Angebote vor, wie z. B. Ferienprogramme von Unternehmen für Mitarbeiterkinder, Kooperationen von Unternehmen mit Anbietern der Region sowie unabhängige Angebote regionaler Anbieter. Solche Anbieter sind beispielsweise öffentliche Träger, gemeinnützige Vereine oder Wohlfahrtsverbände. Letztere bieten nicht selten auch subventionierte Programme an.⁵⁹ Ferienprogramme entlasten nicht nur berufstätige Eltern zeitlich, sondern leisten auch einen Bildungs- und Förderbeitrag für Kinder.⁶⁰ Ein Problem bei der Teilnahme an solchen Programmen ist neben der teils eingeschränkten Verfügbarkeit auch der Kostenaspekt, da gerade Angebote mit Verpflegung bzw. Übernachtung nicht selten mit beträchtlichen Kosten verbunden und steuerlich nur eingeschränkt absetzbar sind.⁶¹

Ganztagschulen leisten damit bei aller Heterogenität offensichtlich einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Erwerbsmöglichkeiten der Eltern – in der Regel sind es die Mütter, die davon sichtbar profitieren. Je umfangreicher das über die Ganztagschulen abgesicherte Betreuungsangebot ist, desto höher wird auch die Wahrscheinlichkeit für eine Vollzeittätigkeit der Mutter. Dabei lassen sich die positiven Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders für Familien mit niedrigerem sozioökonomischem Status feststellen.⁶²

4.2.4 Familienbezogene Leistungen und Betreuungsinfrastruktur in Schweden

Die höchste Rate an erwerbstätigen Frauen verzeichnet im europäischen Vergleich Schweden (dicht gefolgt von Dänemark), das in allen Altersgruppen von Kindern die höchste Müttererwerbsquote aufweist. Gleichzeitig hat Schweden den Ruf eines familienpolitischen Vorzeigelandes.

Bereits während der Schwangerschaft erfahren junge Familien in Schweden Unterstützung durch eine Schwangerschaftszulage⁶³, welche für maximal 50 Tage während der letzten 60 Tage vor dem Geburtstermin geleistet wird und 80 Prozent des Gehaltes beträgt. Väter erhalten zehn Tage Vaterschaftsurlaub um den Geburtstermin. Die Elternzeit beträgt 480 bezahlte Tage, bis das Kind acht Jahre alt ist, wobei je 60 Tage nur der Mutter und nur dem Vater vorbehalten sind. Die restlichen Tage können aufgeteilt werden. 2007 wurden 390 Tage mit 80 Prozent des Gehaltes abgegolten (bis max. 40 570 Euro jährlich). Für die restlichen 90 Tage erhalten die Eltern eine Tagespauschale von 18 Euro. Derzeit nutzen nahezu alle Familien in Schweden die Elternzeit, die meisten in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes.

Die öffentlich geförderte Betreuung von Kindern im Alter von 1 bis 12 Jahren schließt die Ganztageseinrichtungen, die offenen Betreuungseinrichtungen für Kinder, Eltern und Tageseltern, und die außerschulischen Einrichtungen ein, die meist an Schulen untergebracht sind. Ebenfalls dazu gehört die finanziell gut geförderte Kindertagespflege. Es besteht der Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen zwei und zwölf Jahren. Der Anteil der Kinder unter dem Pflichtschulalter, die frühpädagogische Einrichtungen besuchen, hat in den letzten 20 Jahren ständig zugenommen. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil der 1- und 2-Jährigen besuchen Betreuungseinrichtungen. Der Besuch einer Vorschulklasse ist freiwillig und wird von ca. 96 Prozent der 6-Jährigen genutzt. Für Schulkinder gibt es ein öffentlich gefördertes Freizeitangebot.⁶⁴

Vergleicht man die Betreuungssituation in Schweden mit der in Deutschland, zeigen sich vor allem in der Betreuungsquote der Klein- und Schulkinder sehr große Unterschiede. In Schweden ist die Besuchsquote der 1-Jährigen mit 46 Prozent bereits doppelt so hoch wie die Besuchsquote der unter 3-Jährigen in Deutschland (23 Prozent). Bei den über 6-Jährigen liegt die außerschulische Betreuungsquote in Schweden bei 76,5 Prozent, in Deutschland nimmt nur ein Anteil von 21,5 Prozent der Kinder ein vergleichbares Angebot, z. B. in Ganztagschulen, wahr.

Die Zeit, in der Elterngeld bezogen werden kann, ist mit der Zeit in Deutschland vergleichbar. Die (mindestens) zwei Partnermonate werden in Schweden ebenfalls von ca. einem Fünftel der Väter in Anspruch genommen, ähnlich dem Anteil der Elterngeld beziehenden Väter in Deutschland. Allerdings liegt die Höhe des Elterngeldes in Schweden mit 80 Prozent des Gehaltes höher als in Deutschland.

Der im Vergleich zu Deutschland sehr hohe Anteil der erwerbstätigen Mütter in Schweden scheint damit in erster Linie auf die hohe Passung zwischen dem Bedarf an außerfamiliärer Betreuung von Klein- und Schulkindern und dem vorhandenen quantitativen und qualitativen Angebot sowie dem damit einhergehenden Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder bis zum Alter von 12 Jahren zurückzuführen zu sein.

4.2.5 Ableitung des Handlungsbedarfs

Bei den institutionellen Betreuungsmöglichkeiten von unter 3-Jährigen in Tageseinrichtungen oder in Tagespflege ist in den vergangenen Jahren eine deutliche Ausweitung des Angebots zu verzeichnen. Insgesamt wird das Angebot von vielen Müttern aber als für ihre Situation nicht ausreichend bewertet. Gründe hierfür liegen in der Anzahl der Betreuungsplätze, aber auch in Aspekten wie der Flexibilität der Betreuung, im Zeitumfang der Betreuung oder deren empfundener Qualität. Notwendig ist daher ein bedarfsgerechter Ausbau an qualitativ hochwertigen Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen und in der Tagespflege, der den Bedürfnissen der Kinder und Eltern entspricht und mit der lokalen Infrastruktur vernetzt ist. Erst wenn für alle Kinder Ganztagsbetreuungsplätze in hervorragender Qualität vorhanden sind, haben Eltern

tatsächlich eine Wahlmöglichkeit. Die zeitliche Flexibilität der Betreuungsangebote sollte sich nach den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Eltern ausrichten. Für lange Betreuungsbedarfe im ersten Lebensjahr oder abends und nachts eignet sich (ergänzend) eine Tagespflegefamilie, die dem Kind eine familienähnliche, vertraute Umgebung bietet, besser als eine Kindertageseinrichtung, in der Kleinkinder schicht- und fluktuationsbedingtem Personalwechsel ausgesetzt sind.

Das bestehende deutsche Grundschulsystem mit Unterrichtszeiten von 8 Uhr morgens bis 11:30 vormittags in den ersten Klassen und 14 Wochen Schulferien im Jahr, stellt berufstätige Eltern vor große zeitliche Herausforderungen. Dieses Schulsystem erwartet zumindest von einem Elternteil (faktisch von der Mutter), dass sie die Betreuung der Schulkinder inklusive Bereitstellung von Mittagessen und Unterstützung bei den Hausaufgaben vollständig übernehmen und am Nachmittag weitere Freizeitaktivitäten der Kinder organisieren. Notwendig ist also auch hier ein bedarfsgerechter Ausbau an qualitativ hochwertigen Ganztagschulen, die Kindern Bildungs- und Entwicklungschancen auch in außerschulischen Bereichen bieten und Eltern eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. An Ganztagschulen sollten ähnlich wie in Schweden „Freizeitheime“ entstehen, die sowohl in der Ganztagsbetreuung als auch in den Schulferien Freizeit- und Bildungsangebote für Schüler und Familien bereitstellen.

In der Gemeinde oder im Stadtteil – also auf kommunaler Ebene – entscheidet sich, ob eine von Eltern für ihr Leben und das ihrer Kinder vorhandene Option tatsächlich gewählt werden kann. Ausschlaggebend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dabei vor allem die Möglichkeiten der Kinderbetreuung, die sie an ihrem Wohnort bzw. Arbeitsplatz in guter Erreichbarkeit vorfinden. Eine wichtige Voraussetzung, unter der örtliche Politik für Familien gelingen kann, ist die möglichst präzise Vermessung der örtlichen Lebensverhältnisse und die Implementierung passender auf die Engpässe in den Lebenslagen der Familien zugeschnittener Hilfen. Kommunale Familienpolitik braucht deshalb kommunale Familienberichterstattung als feinkörniges Instrument einer Dauerbeobachtung der örtlichen Lebensverhältnisse von Kindern und Familien.⁶⁵

Die vielfältigen Bedürfnisse von Familien mit Klein- und Schulkindern nach zeitlicher Entlastung, Abstimmung und Vereinbarung lassen sich auch durch neue Formen der kommunalen Planung, Steuerung, Vernetzung und Kooperation beantworten. Dies kann in Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern oder auch in Ganztagschulen realisiert werden, in denen Kind fördernde und Eltern unterstützende Angebote organisiert werden, eine für Eltern und Kinder anregungsreiche Mitwelt bereitgestellt wird und familienergänzende Leistungen erbracht werden.⁶⁶ Bisher fragmentierte und getrennt voneinander existierende Angebotsstrukturen können in diesen Zentren vernetzt, unter einem Dach gebündelt oder aus einer Hand bereitgestellt werden. Die Zentren wirken als „Katalysator“ für den Aufbau einer familienfreundlichen Infra-

struktur und versuchen nach dem Prinzip des „one-stop-shopping“ mit Angeboten aus einer Hand den komplexen Bedürfnissen von Familien gerecht zu werden.⁶⁷

Familienzentren und Mehrgenerationenhäuser haben das Potenzial zu kommunalen Knotenpunkten für Familienleistungen zu werden, in dem neben öffentlich geförderten Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangeboten auch zivilgesellschaftliches Engagement z. B. im Sinne von Nachbarschaftshilfe, aber auch privat-gewerblicher Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen auf die Bedürfnisse der Familien zugeschnitten werden.

Die zusätzlichen Angebote für Eltern und Kinder sind dabei prinzipiell ohne thematische Einschränkung denkbar und sollten an den sozialräumlichen Bedarfen der Familien ausgerichtet sein. Eltern- und kindbezogene Dienstleistungen sind neben der klassischen Familienbildung ebenso zentraler Bestandteil wie Elterncafés, gemeinsame Elternaktivitäten oder Partnerschaftsseminare. Haushaltsnahe Dienstleistungen könnten Hol- und Bringdienste, Wäschedienste, Babysitting aber auch ambulante Arztbesuche beinhalten. Zu den arbeitsweltbezogenen Dienstleistungen zählen gezielte Weiterbildungen sowie Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf.

Durch das BMFSFJ angeregt und gefördert sind 500 Mehrgenerationenhäuser in ganz Deutschland entstanden. Damit verfügen fast alle Landkreise und kreisfreien Städte über mindestens ein Mehrgenerationenhaus. Mehrgenerationenhäuser aktivieren Zivilengagement und setzen dabei auf einen Personalmix aus Festangestellten und freiwillig Aktiven. Um die erfolgreiche Arbeit der Mehrgenerationenhäuser weiterzuentwickeln und die Einrichtungen nachhaltig in die lokale Infrastruktur zu integrieren, hat das BMFSFJ 2011 ein Folgeprogramm für 450 Mehrgenerationenhäuser aufgelegt.

Mit der Entwicklung von etwa 3 000 Familienzentren nach den Gütesiegelkriterien „Familienzentrum NRW“ hat sich das Land NRW das Ziel gesteckt, die klassische Aufgabentrias der Tageseinrichtungen Bildung, Erziehung und Betreuung mit Angeboten der Beratung und Unterstützung von Familien und zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erweitern. Die Familienzentren sind dabei konzipiert als Knotenpunkte in einem Netzwerk von Kooperation und Information, das zugleich Bestandteil des kommunalen Präventionsnetzes ist und so das soziale Unterstützungsnetz vor Ort wirkungsvoller gestalten kann.

Diese Entwicklungen weisen in die richtige Richtung, auch wenn sie zahlenmäßig nur einen ersten Schritt darstellen. Deutschland ist noch weit davon entfernt die ca. 50 000 Kindertageseinrichtungen in sozialraumspezifische Familienservice- oder Mehrgenerationenzentren auszubauen oder mit diesen zu vernetzen. Dabei geht es aber nicht „nur“ um den bedarfsgerechten Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen in Krippen, Kindergärten und Ganztagschulen, sondern vielmehr um ein neues Verständnis einer familienunterstützenden kommunalen Zeitpolitik. Familienservice- und Begegnungszentren müssen also in ein familien(zeit)politisches Gesamtkonzept

der jeweiligen Kommune eingebunden sein und beispielsweise als Knotenpunkte lokaler Bündnisse für Familien, präventiver Netzwerke oder kommunaler Bildungslandschaften fungieren. Dabei muss berücksichtigt werden, dass kommunale, familienfreundliche Politik nicht nur von den Kommunen abhängt, sondern in einer Wechselwirkung mit den Vorgaben vom Bund und den Ländern steht. Letztlich muss die Kommune die Daseinsvorsorge auch und gerade für Familien bereithalten. Gleichzeitig darf es nicht von der wirtschaftlichen Situation der jeweiligen Kommune oder des Bundeslandes abhängen, ob Familien unterstützende Rahmenbedingungen vorfinden oder nicht.

4.3 Zeitrelevante lokale Rahmenbedingungen

4.3.1 Status-Quo-Analyse der zeitrelevanten lokalen Rahmenbedingungen

Im Kontext der Zeit für Verantwortung in der Familie stehen nachfolgend insbesondere familienunterstützende Dienstleistungen, Lokale Zeitpolitik sowie Caring Communities im Fokus.

4.3.1.1 Familienunterstützende Dienstleistungen

Familien, in denen beide Elternteile erwerbstätig sind, leiden vermehrt unter Zeitnot. Diese wird verstärkt durch Flexibilitätsanforderungen und (über-)lange Arbeitszeiten für Vollzeitkräfte. Diejenigen, die es sich leisten können, greifen auf familienunterstützende Dienstleistungen zur Entlastung zurück.⁶⁸ Unter familienunterstützenden bzw. haushaltsnahen Dienstleistungen sind dabei solche zu verstehen, die einen engen Bezug zum Haushalt haben und auch im Haushalt ausgeübt werden. Dazu zählen beispielsweise Pflege- und Betreuungsleistungen, die Reinigung der Wohnung, aber auch Kosten für Handwerker, z. B. für Reparaturen oder Gartenpflege.⁶⁹ Familienunterstützende Dienstleistungen können insofern einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Zeitsouveränität, Zeitsynchronisation und Zeit(um)verteilung leisten, als sie Eltern(-teilen) eine höhere Variabilität in der Vereinbarung privater und beruflicher Zeiterfordernisse ermöglichen. So äußern auch in einer aktuellen Umfrage 67 Prozent derjenigen, die familienunterstützende Dienstleistungen in Anspruch nehmen, dass sie dadurch Freiräume für ihre Familie bzw. für sich selbst sowie für ihre beruflichen Aufgaben und Ziele gewinnen.⁷⁰

Laut einer Studie des IW Köln hat jeder fünfte befragte Haushalt schon einmal eine bezahlte Hilfe in Anspruch genommen, etwa jeder zehnte tut es aktuell. Meist geht es dabei um Tätigkeiten wie Putzen, Bügeln oder Gartenpflege. Durchschnittlich wird Hilfe für 4,7 Stunden pro Woche in Anspruch genommen, nicht selten erfolgt allerdings auch nur eine fallweise Unterstützung, z. B. einmal monatlich. Unter Berücksichtigung von Umfragedaten, die die Nachfrage erfassen, kann davon ausgegangen werden, dass 95 Prozent der familienunterstützenden Dienstleistungen von nicht angemeldeten Beschäftigten ausgeübt werden und deshalb der Schattenwirtschaft zu-

zuordnen sind.⁷¹ In ca. 14 Prozent der gemeldeten Fälle handelt es sich um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (sogenannte haushaltsnahe Minijobs), in deutlich geringerem Umfang um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Für jeden achten Haushalt ist ein Dienstleistungsunternehmen tätig.⁷² Darüber hinaus vermitteln Dienstleistungsagenturen familienunterstützende Dienstleistungen. Auch die Industrie- und Handelskammern sowie „Caring Communities“ (vgl. Kapitel 4.3.1.3) sind vermittelnd tätig.⁷³

Zahlen zu Kosten für diese Dienstleistungen liegen für das Jahr 2005 vor, in dem sie bei ca. 16 Euro brutto pro Stunde für die Nachfrager lagen. Der „Marktpreis“ für die Leistungen bewegt sich allerdings nur zwischen 7,50 Euro und 9 Euro: Weitere Untersuchungen zeigen, dass die Nachfrager nicht bereit sind, mehr als durchschnittlich 9,79 Euro zu zahlen.⁷⁴ Somit entsteht ein Zielkonflikt zwischen Anbieter- und Nachfragerseite dahingehend, dass der von Nachfragern gewünschte niedrigere Preis zu geringen Qualifikations- und Entwicklungsniveaus auf der Anbieterseite führt.⁷⁵ In diesem Zusammenhang ist zu konstatieren, dass derzeit noch überwiegend Besserverdiener sowie Menschen oberhalb einer bestimmten sozial-hierarchischen Schwelle familienunterstützende Dienstleistungen nutzen.⁷⁶

Bei der Inanspruchnahme der Dienste Dritter durch Familien mit Kindern zeigen sich einige Spezifika:⁷⁷

- Nur 17 Prozent der Familien zählen zu den regelmäßigen Nachfragern familienunterstützender Dienstleistungen, obgleich sie 25 Prozent aller Haushalte in Deutschland stellen. Dabei zeigt sich, dass Eltern mit bis zu zwei Kindern am seltensten familienunterstützende Dienstleistungen nutzen, während die Inanspruchnahme bei drei oder mehr Kindern ansteigt.
- In Doppelverdiener-Familien werden deutlich häufiger familienunterstützende Dienstleistungen in Anspruch genommen als in Alleinverdiener-Familien.
- Bei der Nutzergruppe der Familien mit drei und mehr Kindern überwiegt das Bedarfsmotiv, d. h. sie nutzen familienunterstützende Dienstleistungen vor allem deshalb, weil sie sie benötigen. Bei Familien mit bis zu zwei Kindern spielt zudem die finanzielle Machbarkeit eine Rolle.
- Bei Alleinerziehenden und Paaren mit Kindern liegen in den Haushalten, die eine Haushaltshilfe beschäftigen, die Arbeitszeiten deutlich höher als in Haushalten ohne Haushaltshilfe.

Im Vergleich zu diesen aufgezeigten Zahlen wünschen sich 43 Prozent der Eltern durchaus Unterstützung durch entsprechende Dienstleistungen.⁷⁸ In anderen europäischen Ländern, wie z. B. Frankreich, fallen die Nutzungszahlen deutlich höher aus.⁷⁹ Es stellt sich die Frage nach den Ursachen für die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Nutzung in Deutschland.

Die Hinderungsgründe für eine Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen, die in Befragungen genannt werden, sind vielfältig. Der finanzielle Aspekt

spielt für die Mehrzahl die wesentliche Rolle. Dabei werden nicht selten vor der Inanspruchnahme die tatsächlichen Kosten überschätzt, die zeitliche Entlastung hingegen unterschätzt („doppeltes Schwellenphänomen“). Mehr als die Hälfte der Befragten in einer Allensbacher-Umfrage sowie knapp 60 Prozent in einer aktuellen Umfrage im Auftrag des BMFSFJ schließen es allerdings auch für sich prinzipiell aus, auf fremde Menschen zur Erledigung von Haushaltspflichten zurückzugreifen. Hier spielt der Umstand eine Rolle, dass es noch immer als Privileg gilt, Personal zu beschäftigen und es gerade Menschen mit mittlerem Einkommen unangenehm ist, jemanden für sich arbeiten zu lassen. Vielfach erledigen auch mithelfende Familienmitglieder (z. B. Großeltern) einen Großteil der Aufgaben. Hinzu kommt die Problematik in Bezug auf den zeitlichen und bürokratischen Aufwand, um eine passende Arbeitskraft zu finden, da der Markt noch immer vergleichsweise unüberschaubar ist und darüber hinaus bei vielen Menschen ausgeprägte Sicherheitsbedenken bestehen, eine fremde Person im eigenen Haushalt zu haben. Nicht selten sind diejenigen, die familienunterstützende Dienstleistungen in Anspruch nehmen, unzufrieden mit der Qualität – dies gibt in der Befragung des Allensbacher-Instituts jeder Zweite an. Lediglich 1 Prozent der Bevölkerung hat allerdings schon einmal eine Dienstleistungsagentur bei der Suche nach einer Haushaltshilfe in Anspruch genommen. Neben den allgemein vorzufindenden Hinderungsgründen spielt bei Eltern mit Kindern wohl auch der Umstand eine Rolle, dass viele Mütter keine Vollzeitbeschäftigung ausüben und daher „nebenbei“ auch die Hausarbeit erledigen.⁸⁰

Ein Blick in das europäische Ausland macht Unterschiede in der Herangehensweise deutlich: Während in Deutschland die verstärkte Nutzung familienunterstützender Dienstleistungen in erster Linie durch die Förderung von Minijobs in Privathaushalten, die Schaffung von Dienstleistungsagenturen und die Ausweitung der steuerlichen Absetzbarkeit zu fördern versucht wird,⁸¹ haben sich in anderen europäischen Ländern, wie Frankreich, Belgien und Österreich, Gutscheinmodelle etabliert. Diese zielen insbesondere darauf ab, legale Beschäftigung im Dienstleistungsbereich zu unterstützen und finanzielle sowie bürokratische Hürden zu verringern. In Skandinavien finden sich überwiegend öffentliche Dienstleistungsangebote, reguläre Beschäftigung im privaten Bereich ist rar.⁸² Engagement auf Unternehmensseite zeigt sich in Großbritannien und Frankreich in Form sogenannter „service vouchers“, die steuerprivilegiert sind und vom Arbeitgeber kofinanziert werden.⁸³

4.3.1.2 Lokale Zeitpolitik

Die Organisation des Familienalltags umfasst weit mehr als die Betreuung von Kindern und Haushalt. Behördengänge, Erledigungen und Einkäufe, aber auch die Taktgebung durch den öffentlichen Personennahverkehr belasten das ohnehin knappe Zeitbudget berufstätiger Eltern zusätzlich und erfordern die Berücksichtigung zeitlicher Rahmenbedingungen bei den entsprechenden Anlaufstellen. Die zeitpolitische Forschung spricht von einem Konflikt zwischen Zeitanbietern und Zeitanachfragern dahin-

gehend, dass die Nachfrager ihre Zeitplanung nicht unabhängig von den vorgegebenen Zeitstrukturen der Anbieter gestalten können.⁸⁴ In einer forsa-Umfrage im Auftrag der Zeitschrift „Eltern“ erachteten 80 Prozent der Befragten aufeinander abgestimmte Zeittakte von Ämtern, Kinderbetreuungseinrichtungen und öffentlichen Verkehrsmitteln für wichtig bzw. sehr wichtig.⁸⁵ Dabei ist zu bemerken, dass insbesondere die Neuverteilung der Geschlechterrollen die Notwendigkeit einer Zeitsynchronisation in diesem Bereich verstärkt hat. Denn die im Zuge der Industrialisierung entstandene öffentliche Infrastruktur folgt einem klassischen Geschlechtermodell, in dem Frauen primär für die zeitliche Alltagsorganisation und Männer für die Sphäre der Erwerbsarbeit zuständig sind.⁸⁶

Die lokale Zeitpolitik, in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre in den Fokus gerückt, nimmt sich diesen Problemstellungen an und strebt die Harmonisierung örtlicher Zeitstrukturen an. Zu unterscheiden sind zeitstrukturpolitische Ansätze, die auf die Harmonisierung öffentlicher Zeittakte (z. B. Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, Geschäften, Behörden, kulturellen Einrichtungen, Sportstätten, Fahrpläne des öffentlichen Personennahverkehrs) abzielen sowie infrastrukturpolitische Ansätze zur Verknüpfung und Bündelung von Angeboten und Dienstleistungen, um unnötige bzw. doppelte Wege und entsprechende Zeitaufwendungen zu vermeiden. Hinzu kommen Ansätze bezogen auf den öffentlichen Raum zur qualitativen Stadtentwicklung, informationsbezogene Ansätze für eine größere Transparenz bestehender Angebote und schließlich bildungspolitische Ansätze, die die individuellen Handlungskompetenzen im Umgang mit Zeit verbessern möchten.⁸⁷ Diese Bemühungen können insbesondere einer verbesserten Zeitsynchronisation, aber auch einer stärkeren Berücksichtigung der Zeitpräferenz und Zeitsouveränität dienen. Zeitpolitik berücksichtigt dabei, im Gegensatz zu Zeitmanagement, die gesellschaftliche und nicht primär die individuelle Perspektive von Zeitkonflikten.⁸⁸

In einigen Städten und Gemeinden sind in diesem Zusammenhang „Zeitbüros“ entstanden, die sich unter anderem mit der Koordination der Zeiten öffentlicher und privater Dienstleister sowie Kinderbetreuungs- und Mobilitätszeiten beschäftigen.⁸⁹ Dies entspricht auch dem ausdrücklichen Wunsch des Europarates, der 2010 alle Regierungsebenen zur Förderung einer aktiven Zeitplanungspolitik aufgefordert hat. In Italien, dem europäischen Vorreiter in lokaler Zeitpolitik, wurden Städte im Rahmen der nationalen Gesetzgebung inzwischen zur Einrichtung von „Zeitbüros“ verpflichtet sowie Zeitpolitik als kommunale Aufgabe festgeschrieben. Auch Frankreich hat in dieser Hinsicht in den vergangenen Jahren Fortschritte erzielt.⁹⁰

Mit Bezug zur Harmonisierung der Bedürfnisse unterschiedlicher Interessensgruppen sind inzwischen auch in Deutschland immer mehr Städte und Kommunen daran interessiert, Zeit- oder Mobilitätspakte zur lokalen Zeitpolitik zu schließen, die sich z. B. auf Ladenöffnungszeiten, aber auch auf Fragen der öffentlichen Fortbewegung beziehen, wie die Entzerrung der Stoßzeiten im Schul-

und Berufsverkehr.⁹¹ Ebenso finden sich in Kommunen, wie z. B. in der hessischen Stadt Bad Homburg, Initiativen zur Netzwerkbildung von Unternehmen im Hinblick auf die Schaffung gemeinsamer, überbetrieblicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter. Hier bieten sich auch Lokale Bündnisse für Familien als Vermittler an, da in diesen Bündnissen in der Regel ortsansässige Unternehmen ebenso wie kommunale Anbieter aktiv sind. In zunehmendem Maße orientieren sich Behörden und Dienstleister inzwischen unter Nutzung digitaler Technologien an den zeitlichen Bedürfnissen der Nachfrager. Mithilfe von Anwendungen des E-Business, also der Möglichkeit des Online-Geschäfts, ebenso wie des sogenannten E-Government (Möglichkeit des Online-Behördengangs) lassen sich zahlreiche Erledigungen von zu Hause „per Mausklick“ vornehmen. Nach Daten des Statistischen Bundesamtes nutzten 78 Prozent der Deutschen im Jahr 2009 das Internet für Online-Einkäufe (E-Commerce), 73 Prozent suchten nach Informationen, 37 Prozent tätigten ihre Bankgeschäfte (Online-Banking) und 44 Prozent hatten Kontakt zu Behörden oder öffentlichen Einrichtungen (E-Government). Die meisten von ihnen kommen aus der Gruppe der Erwerbstätigen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren.⁹² Der Einkauf im Internet wird immer stärker genutzt, insbesondere im Bereich von Unterhaltungselektronik, Kleidung, Büchern etc., aber in zunehmendem Maße auch für Artikel des täglichen Bedarfs (z. B. über Online-Portale von Drogeriemarktketten) und Lebensmittel. Hier besteht einerseits die Möglichkeit, sich selbst zusammengestellte Kisten mit frischen Produkten, z. B. von Bio-Anbietern, an die Haustüre liefern zu lassen, andererseits bieten zwei große deutsche Supermarktketten – derzeit noch in Form von Pilotprojekten – an, sich bequem am PC den Einkauf zusammenzustellen und zu einem beliebigen Zeitpunkt in einer Art „Drive In“ abzuholen – ohne zusätzliche Kosten.⁹³ Was die Nutzung von E-Government anbelangt, so hindern bislang der fehlende persönliche Kontakt, die Sorge um die Sicherheit privater Daten, eine zu hohe Komplexität und die Nichtauffindbarkeit bestimmter Dienste noch viele Menschen daran, von diesen Gebrauch zu machen. Dies gilt in besonderem Maße für sozioökonomisch benachteiligte Menschen.⁹⁴ Die rasante Entwicklung der Internetnutzung gerade in jüngster Zeit gibt allerdings Anlass zu der Vermutung, dass sich auch diese Hemmschwellen in Bezug auf E-Government immer mehr verringern werden.

Nicht vergessen werden sollte, dass im Kontext lokaler Zeitpolitik bei allen Bemühungen auch stets den Blick darauf zu richten ist, die Zeitpräferenzen der Beschäftigten auf Anbieterseite zu berücksichtigen.

4.3.1.3 Caring Communities

Unterstützung in der aktiven Familienphase erfahren Eltern neben institutionellen Betreuungsmöglichkeiten und dem Entgegenkommen ihrer Arbeitgeber auch durch Caring Communities, d. h. Großeltern und andere Verwandte, aber auch Nachbarschaftshilfen und Netzwerke, über die Familienunterstützung, -patenschaften oder -hilfestellungen vermittelt werden. Die Beratungsleistung

insbesondere der Nachbarschaftshilfen und Netzwerke ist dabei im Vergleich zur Betreuungsleistung als gleichwertig anzusehen, da nicht zuletzt gestiegene Anforderungen an „Erziehungskompetenz“ erwerbstätige Eltern und insbesondere Mütter einem inhärenten Konflikt zwischen ihrer Zeitverwendung für Beruf und Erziehung aussetzen.⁹⁵

Wie bereits in Kapitel 2 ausgeführt und in Kapitel 5 vertieft, übernehmen gerade Großeltern und andere Verwandte sowie in geringerem Umfang auch Freunde und Bekannte einen Teil der Betreuung von Kindern. Dies gilt insbesondere für Kinder unter drei Jahren und wird in höherem zeitlichem Umfang von Alleinerziehenden in Anspruch genommen.⁹⁶ Diese informellen Hilfestellungen bedeuten einen immensen Zugewinn an Zeitsouveränität, eine Verbesserung der Zeitsynchronisation und Möglichkeiten der Zeit(um)verteilung für Eltern(-teile). Sie kommen umso eher zum Tragen, als Eltern(-teile) in räumlicher Nähe zu ihrer Ursprungsfamilie leben. Dies ist nicht immer der Fall – in einer forsa-Umfrage geben 35 Prozent der Eltern an, dass sie bei der Kinderbetreuung nicht auf die Hilfe der Großeltern zurückgreifen können, weil diese zu weit entfernt wohnen. Forderungen nach erhöhter beruflicher Mobilität spielen hier eine Rolle und treffen in besonderem Maße die höher Qualifizierten, die deutlich häufiger von diesem Umstand berichten.⁹⁷

Im Bereich der organisierten Hilfestellungen werden Nachbarschaftshilfen und sonstige familienunterstützende Netzwerke als Teil der Caring Communities in unterschiedlicher Intensität für Familien in der aktiven Familienphase tätig, z. B. in folgenden Feldern:

- Kinderbetreuung für unterschiedliche Altersgruppen
- Vermittlung von Tagespflegepersonen
- Schülerbetreuung (z. B. Nachmittags- und Ferienbetreuung, Sprachförderkurse)
- Angebote für Jugendliche (z. B. Coaching für den Berufseinstieg)
- Familienhilfe (z. B. Unterstützung bei Erkrankung eines Elternteils)
- Angebote für Eltern (z. B. Vermittlung von Paten für Kinder, Erziehungsberatung, Eltern-Kind-Gruppen)
- Angebote für Frauen (z. B. Coaching für den beruflichen Wiedereinstieg, Netzwerke)
- Beratungsangebote (z. B. juristische Beratung, Eheberatung, allgemeine Lebensberatung)
- Haushaltsnahe Dienstleistungen (z. B. Abhol- und Begleitdienste, Reinigungsarbeiten, Einkäufe)
- Integrationsangebote (z. B. Sprachförderung, Übersetzungshilfen)

Gerade Kirchengemeinden und Wohlfahrtsverbände engagieren sich in diesem Bereich zunehmend. Hervorzuheben sind insbesondere die „Lokalen Bündnisse für Familie“, die vielerorts wertvolle Beiträge für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege sowie für ein familienfreundliches Lebensumfeld leisten. Dies geschieht nicht zuletzt dadurch, dass sie unterschiedliche

Akteure und Förderer aus Kommunen, Unternehmen, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen, Verbänden, Stiftungen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kirchen sowie freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe zusammenbringen und koordinieren.⁹⁸ Die Schwerpunkte der Bündnisarbeit liegen in der Information und Sensibilisierung sowie in der Bedarfsermittlung vor Ort und der Entwicklung und Unterstützung von Angeboten, Konzepten und Kooperationen. Den hohen Wirkungsgrad der Lokalen Bündnisse, auch auf übergeordneter Ebene, z. B. zur Erhöhung der Standortattraktivität, bestätigt eine jüngst durchgeführte Untersuchung im Auftrag des BMFSFJ.⁹⁹

Eine spezielle Form der Nachbarschaftshilfe stellen sogenannte „Leih-Omas oder -Opas“ dar, die z. B. über private Initiativen, Mütterzentren, Seniorenbüros, Wohlfahrtsorganisationen oder über die zuständigen Jugendämter angefordert werden können und je nach individueller Vereinbarung Kinderbetreuung oder auch Hausaufgabenhilfe anbieten. Hier gibt es teils ehrenamtlich Engagierte, teils fallen geringe Gebühren an.¹⁰⁰ Zur Nachbarschaftshilfe werden zum Teil auch Mehrgenerationenhäuser gezählt, die sich in ähnlichen Fragestellungen engagieren.¹⁰¹

Derartige Angebote organisierter Hilfestellung sind in vergleichsweise großer Zahl vorhanden, doch stellt sich die Frage nach der Transparenz für den Suchenden. Zeitkompetenz kann insbesondere durch die Beratungsangebote privater, kirchlicher oder wohlfahrtsstaatlicher Träger zu Themen wie Organisation des Familienalltags, Wiedereinstieg in den Beruf etc. vermittelt werden.

4.3.2 Ableitung des Handlungsbedarfs

Für familienunterstützende Dienstleistungen, lokale Zeitpolitik sowie Caring Communities lässt sich ein erhebliches Potenzial bescheinigen, Eltern(-teile) in der aktiven Familienphase bei der Synchronisation und (Um)verteilung ihrer zeitlichen Bedarfe zu entlasten und ihnen die Umsetzung ihrer Handlungsziele mit einem angemessenen Maß an Zeitsouveränität zu ermöglichen. Allerdings zeigt sich, dass mangelnde Transparenz der Angebote sowie die unzureichende Überwindung bestimmter Hemmschwellen die Inanspruchnahme von familienunterstützenden Dienstleistungen und Caring Communities derzeit noch einschränken und auch im Bereich lokaler Zeitpolitik noch ein weiterer Ausbau zu fördern ist. Trotz zahlreicher positiver Beispiele ist zusammenfassend festzustellen, dass noch immer vergleichsweise wenige Kommunen für die Notwendigkeit unterstützender Angebote sensibilisiert sind und vielfach Modellprojekte keine dauerhaften Veränderungen vor Ort erzeugen. Im Hinblick darauf, dass der Bedarf von Familien an einer zeitlichen Entlastung im Alltag beständig zunimmt, kann dieses Bild nicht zufriedenstellen, wie insbesondere der Blick in Länder mit einer vorbildlichen Nutzung familienunterstützender Dienstleistungen oder ausgeprägten Bemühungen im Bereich der lokalen Zeitpolitik zeigt.¹⁰² Ein besonderes Augenmerk sollte darauf gelegt werden, eine Passung zwischen der Bezahlbarkeit familienunterstützender Dienstleistungen einerseits sowie einem angemessenen Einkommen für die Anbieter solcher Dienst-

leistungen andererseits herzustellen, gegebenenfalls auch durch entsprechende Subventionierungen. In den Altersgruppen, die sich üblicherweise in der aktiven Familienphase befinden, würden mehr als ein Drittel Unterstützung in Anspruch nehmen, wenn von staatlicher Seite entsprechende finanzielle Entlastungen bereitgestellt würden. Dabei wirken für Menschen aus mittleren Einkommens- und Bildungsschichten insbesondere kurzfristig wirkende Gutscheine-Modelle attraktiv. Hinzu kommt gerade in den mittleren Schichten Überzeugungsarbeit, da die Nutzung familienunterstützender Dienstleistungen nicht selten mit einem Stigma belegt ist und die traditionelle Rollenverteilung (noch) manifestiert wird. So kann Müttern der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden. Nicht zuletzt gilt es, bürokratische wie zeitliche Aufwendungen zu reduzieren und für professionelle und transparente Angebotsstrukturen zu sorgen, um die Nutzungszahlen auszuweiten.¹⁰³

Für eine stärkere Verbreitung und Nutzung familienunterstützender Dienstleistungen, lokaler Zeitpolitik sowie von Caring Communities und damit für die Verbesserung der Handlungsdimensionen Zeitkompetenz, Zeitpräferenz, Zeitsouveränität, Zeitsynchronisation und Zeit(um)verteilung sollten positive Beispiele aus anderen europäischen Ländern ebenso berücksichtigt werden wie „Leuchttürme“ auf kommunaler und regionaler Ebene, deren Erfahrungen auch an anderer Stelle genutzt werden können. Studien weisen übereinstimmend darauf hin, dass eine ganzheitliche und nachhaltige Strategie zu verfolgen ist, die über den Modellcharakter hinausgeht.¹⁰⁴

Für sich genommen sind familienunterstützende Dienstleistungen, lokale Zeitpolitik oder Caring Communities wichtige Bestandteile von Familienzeitpolitik. Ihre beste Wirkung entfalten Sie jedoch in der Vernetzung untereinander und in Kombination mit den infrastrukturellen Rahmenbedingungen (Betreuung von Klein- und Schulkindern), beispielsweise in Familienservicezentren oder Mehrgenerationenhäusern.

4.4 Zeitrelevante ökonomische Rahmenbedingungen

Umfang und Art der Erwerbstätigkeit nehmen ebenso wie die betrieblichen Rahmenbedingungen in erheblichem Maße Einfluss auf die Zeit für Familie. Sie sind zentrale Taktgeber. Im Folgenden werden deshalb die gesellschaftlichen Veränderungen in den geschlechtsspezifischen Erwerbsmustern und den betrieblichen Gegebenheiten thematisiert. Dabei stellt sich auch die Frage nach den unterschiedlichen beruflichen Werdegängen und Karrierechancen von Müttern und Vätern, da diese unmittelbar auf die Zeitrressourcen und -verwendung Rückwirkung haben.

4.4.1 Entwicklungen auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene

4.4.1.1 Teilnahme am Erwerbsleben

Die Teilnahme am Erwerbsleben wird durch die Erwerbsquote widerspiegelt. Diese misst den Anteil der Perso-

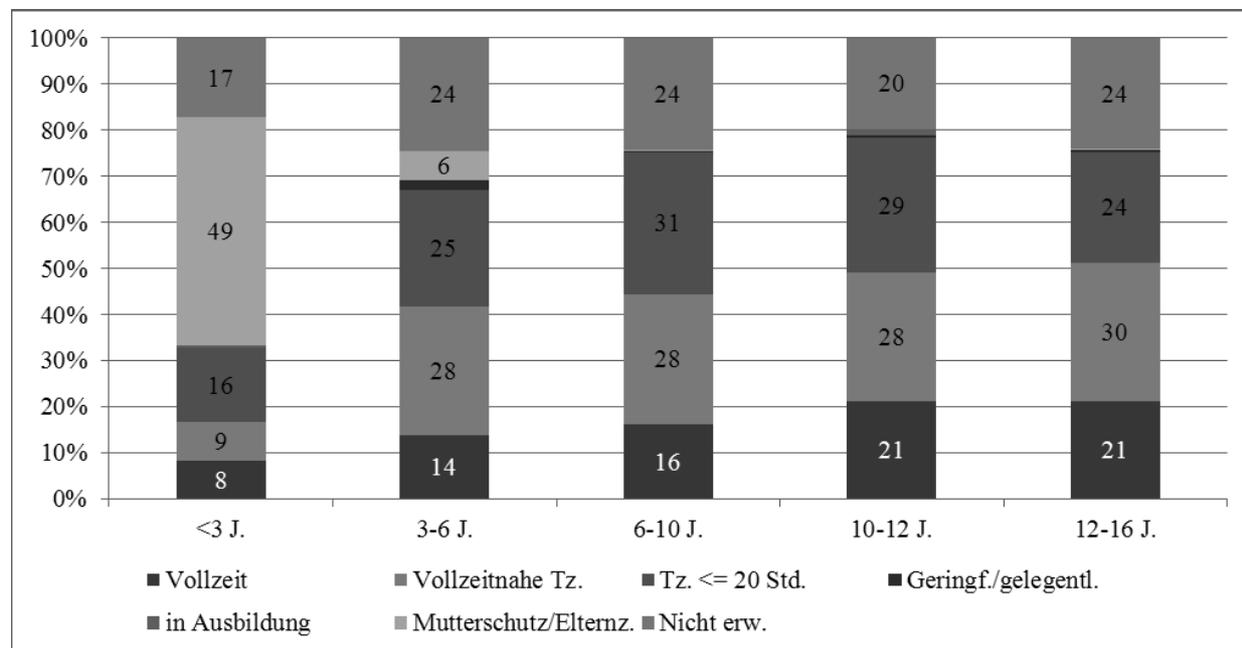
nen, die sich für eine aktive Teilnahme am Erwerbsleben entscheiden („Erwerbspersonen“), an der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter („Erwerbsbevölkerung“). Die Erwerbsquote von Männern und Frauen unterliegt in den letzten Dekaden unterschiedlichen langfristigen Veränderungen. In Westdeutschland steigt die auf Basis des Mikrozensus berechnete Erwerbsquote der Frauen, unabhängig davon, ob Kinder vorhanden sind oder nicht, seit den 1960er Jahren kontinuierlich an. Lag der Anteil der auf dem Arbeitsmarkt aktiven Frauen 1970 noch bei 46 Prozent, so war er im Jahr 1980 bereits auf 50 Prozent, im Jahr 2000 auf 61 Prozent und in 2009 auf 69 Prozent gewachsen. Die Erwerbsquote der Männer ist von 88 Prozent in 1970 auf 79 Prozent im Jahr 2000 gefallen, bis 2009 aber wieder auf 82 Prozent leicht angestiegen. Bemerkenswert ist, dass sich insbesondere für Frauen die Situation in Ostdeutschland in der Vergangenheit erheblich von der im Westen unterschied. Zur Zeit der Wiedervereinigung waren in Ostdeutschland 86 Prozent der Männer und 77 Prozent der Frauen zwischen 15 und 65 erwerbstätig. Die Erwerbsquoten beider Geschlechter übertrafen also zu diesem Zeitpunkt die im Westen, die bei 83 Prozent für die Männer und 59 Prozent für die Frauen lagen. Auch im internationalen Vergleich war die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Ostdeutschland zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung hoch. Bis 2009 haben sich die Ost-West-Unterschiede deutlich reduziert: In den alten Bundesländern lag der Anteil bei Frauen bei 69 Prozent, in den neuen Bundesländern bei 76 Prozent, bei Männern entsprechend bei jeweils 82 Prozent.

Die Erwerbstätigkeit von Müttern, unabhängig davon, ob es sich um Mütter aus Paarfamilien oder alleinerziehende Mütter handelt, ist tendenziell umso höher, je älter die Kinder sind. So liegt der Anteil erwerbstätiger Mütter mit Kindern unter 3 Jahren im Jahr 2009 bei etwas über 30 Prozent und steigt auf Werte zwischen 70 Prozent und 80 Prozent für Mütter, deren Kinder 10 bis 16 Jahre alt sind.¹⁰⁵ Abbildung 4.5 zeigt, dass nur etwa 15 Prozent der Mütter mit Kindern unter 3 Jahren in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit beschäftigt sind. Ist das jüngste Kind in der Altersstufe zwischen 3 und 6 Jahren, so springt dieser Anteil auf etwas über 40 Prozent. Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes steigt der Anteil dann weiter monoton an. Erreicht dieses die Altersstufe der 14- bis 16-Jährigen, so sind etwas über die Hälfte der Mütter in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit beschäftigt und weitere 24 Prozent in „kleiner“ Teilzeit. Eichhorst et al. betonen den hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Müttern auch bei höherem Alter des jüngsten Kindes.¹⁰⁶ Bei der reduzierten Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes handele es sich um ein „längerfristiges Phänomen“.

Die unterschiedlich starke Arbeitsmarktaffinität von Frauen in Ost- und Westdeutschland ist auch bei Frauen mit Kindern und alleinerziehenden Müttern erkennbar. Hier sticht hervor, dass die Neigung zur Vollzeittätigkeit unter Müttern in den neuen Bundesländern deutlich ausgeprägter als in den alten ist. Dort findet die Erwerbstätigkeit von Müttern mit gut 75 Prozent in Teilzeit und nur knapp 25 Prozent in Vollzeit statt, während in den neuen Bundesländern knapp 55 Prozent der Mütter vollzeittätig

Abbildung 4.5

Erwerbstatus von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes



Quelle: Eichhorst et al. 2011.

und gut 45 Prozent teilzeittätig sind.¹⁰⁷ Auch bei alleinerziehenden Müttern zeigen sich Ost-West-Unterschiede. So sind in den alten Bundesländern Alleinerziehende im Vergleich zu Müttern in Paarfamilien deutlich häufiger in Vollzeit tätig, die Anteile der Vollzeitbeschäftigten liegen 2009 bei 38 Prozent bzw. 22 Prozent. In den neuen Bundesländern findet sich mit Anteilen von 56 Prozent und 54 Prozent Vollzeittätigen ein eher ausgewogenes Verhältnis zwischen alleinerziehenden Müttern und solchen in Paarfamilien. Problematisch erscheint, dass beinahe 20 Prozent der teilzeittätigen alleinerziehenden Mütter nur deswegen in Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten, bei Müttern in Paarfamilien ist dieser Anteil mit knapp 9 Prozent nicht halb so hoch.¹⁰⁸ Für Väter sind hingegen die Erwerbsquoten weitaus homogener: Unabhängig vom Alter der Kinder sind mehr als 80 Prozent erwerbstätig und dies in aller Regel in Vollzeit.¹⁰⁹

Auf der regionalen Ebene zeigen empirische Studien, dass die Erwerbsquoten der Frauen zum einen mit niedriger Arbeitslosigkeit und höherem Lohnniveau korrelieren, zum anderen aber auch mit der Infrastruktur für die Betreuung von (Klein-)Kindern im Zusammenhang stehen.

Neben ökonomischen Faktoren beeinflussen aber auch längerfristige gesellschaftliche Prägungen das Erwerbsverhalten. Empirische Befunde belegen etwa¹¹⁰, dass auch im zweiten Jahrzehnt nach der Wiedervereinigung noch deutliche Ost-West-Unterschiede in den Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern bestehen. So ist die Zu-

stimmung zur Müttererwerbstätigkeit in den alten Bundesländern deutlich geringer als in den neuen.

Zudem besteht ein Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Erwerbstätigkeit. Nach Daten des SOEP steigt die Erwerbstätigkeit von Müttern mit ihrem Ausbildungsstand. In Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit arbeiten beispielsweise nur knapp 29 Prozent der Mütter ohne Berufsabschluss, aber etwa 40 Prozent mit Berufsabschluss und 47 Prozent mit höherer Bildung.¹¹¹

4.4.1.2 Arbeitszeiten

Erwerbstätigkeit bemisst sich zudem nach der Arbeitszeit. Sozialversicherungsdaten erlauben eine Unterscheidung zwischen geringfügiger Beschäftigung, kleiner und großer Teilzeit sowie Vollzeit. Diese und die folgenden Zahlen beruhen auf der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Der weltweiten Entwicklung entsprechend zeigt sich auch in Deutschland unabhängig von Alter und Geschlecht ein deutlich steigender Trend in den Teilzeitquoten.¹¹² Betrachtet man nur die vollzeitnahe Teilzeit, so war diese bei westdeutschen Männern noch bis etwa Mitte der 1990er Jahre quantitativ bedeutungslos. Seitdem stieg sie auf etwa 5 Prozent. Der Anstieg ist am stärksten in der Gruppe der 20- bis unter 30-Jährigen sowie bei den 50- bis unter 60-Jährigen. Insgesamt ist bei den westdeutschen Männern am Ende des Beobachtungszeitraums etwa jedes 20. Arbeitsverhältnis, das einen Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen begründet, ein Teilzeitverhältnis. Bei den Frauen hat, wie schon oben bei der Betrachtung der Mütter angeklungen, die Teilzeit ein

weit höheres Gewicht. Insgesamt ist die Quote der vollzeitnahen Teilzeit von etwa 18 Prozent Mitte der 1980er Jahre auf etwa 32 Prozent in 2008 angestiegen. Bei den unter 30-jährigen westdeutschen Frauen ist dieser Trend deutlich schwächer ausgeprägt als bei den höheren Altersgruppen. So weisen die über 40-Jährigen Teilzeitquoten von 40 Prozent und mehr am aktuellen Rand auf. Die Entwicklung der Teilzeitquoten der Männer in Ostdeutschland zeigen sowohl in der Trendentwicklung als auch in der Struktur ähnliche Muster wie bei den Männern in Westdeutschland. Bei den Frauen in Ostdeutschland sind im Vergleich zu Westdeutschland hingegen teils deutliche Niveauunterschiede zu konstatieren. Insgesamt erreicht die Teilzeitquote für diese Gruppe am Ende des Beobachtungszeitraums nur etwa 27 Prozent und liegt damit um etwa 13 Prozentpunkte unter der vergleichbaren westdeutschen.

4.4.1.3 Ökonomische Unsicherheit und Fertilität

Es erscheint unmittelbar plausibel, dass wirtschaftliche Unsicherheit die Entscheidung von Eltern für ein Kind beeinflusst. Zusammenhänge zwischen schweren ökonomischen Krisen und der Fertilität sind – etwa für die Weltwirtschaftskrise in den 1920er Jahren – historisch belegt. Auch der Effekt der mit der deutschen Wiedervereinigung verbundenen ökonomischen und sozialen Unwägbarkeiten auf die Geburtenrate in Ostdeutschland kann als Beispiel hierfür dienen.¹¹³

In einer Reihe von neueren Studien wird die Bedeutung von ökonomischer Unsicherheit für die Fertilität herausgestellt. Die bisherigen empirischen Befunde für Deutschland sind jedoch wenig belastbar.¹¹⁴ Zu unterscheiden sind objektive Indikatoren von Unsicherheit wie Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung oder geringes Einkommen und die subjektive Empfindung von Unsicherheit. Die Daten des SOEP zeigen, dass weder die objektiven noch die subjektiven Faktoren von ökonomischer Unsicherheit mit dem Zeitpunkt der ersten Geburt korrelieren, wenn nicht nach Bildungsstand der Mutter differenziert wird.¹¹⁵ Eine genauere Analyse ergibt, dass der Zusammenhang für Gering- und Hochqualifizierte ein gegensätzliches Muster aufweist: Frauen mit hohem Bildungsstand tendieren in ökonomisch prekär eingeschätzten Situationen dazu, die Geburt des ersten Kindes aufzuschieben, bei Frauen mit niedriger Bildung scheint dies genau umgekehrt zu sein. Interessant erscheint ferner, dass die ökonomische Situation des Partners (gemessen an Beschäftigung und Einkommen) offenbar einen weit geringeren Einfluss auf den Zeitpunkt der ersten Geburt besitzt als oftmals angenommen.

4.4.1.4 Auswirkungen familienbedingter Erwerbsunterbrechungen auf geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede

Ein wichtiger Faktor für die ungleichen Verdienstchancen von Männern und Frauen im Lebensverlauf sind die kurz- und längerfristigen Effekte familienbedingter Erwerbsunterbrechungen. Studien gehen von Lohneinbußen von

10 Prozent bis 19 Prozent aus.¹¹⁶ Auf Basis von Lebensverlaufsdaten der Rentenversicherung sind für Frauen eine Einbuße an Lebenseinkommen aufgrund von Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung und Haushaltsführung von etwa 6 Prozent gefunden worden.¹¹⁷ Es gibt dabei Unterschiede nach Bildungsstand, die sich vor allem durch eine unterschiedliche Dauer von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit erklärt. So haben Frauen mit Hochschulabschluss aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen eine Einbuße an Lebenseinkommen von nur 3,6 Prozent, während dieser Wert bei Frauen ohne und mit abgeschlossener Berufsausbildung bei 7,1 Prozent bzw. 7,3 Prozent liegt.

Die ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Erwerbsverläufen lassen sich an dem Anteil ableisen, den Männer und Frauen insgesamt und in unterschiedlichen Altersphasen zu den Gesamtverdiensten aus sozialversicherungspflichtiger Arbeit beisteuern. Heineck und Möller berechnen diese Anteile auf Basis der Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographie (SIAB).¹¹⁸ In Westdeutschland dominieren insgesamt die Verdienste der Männer die der Frauen sehr deutlich, allerdings im Zeitablauf mit sinkender Tendenz. Lag der Anteil der Männer an den Gesamtverdiensten Mitte der 1980er Jahre noch bei etwa 72 Prozent, so fiel er bis zum letzten Jahr des Beobachtungszeitraums (2008) auf etwa zwei Drittel. Zu 100 Euro Erwerbseinkommen aus unselbständiger Arbeit in den alten Bundesländern tragen damit Männer am aktuellen Rand im Durchschnitt etwa 66 Euro, Frauen etwa 34 Euro bei. Hierbei zeigen sich allerdings ausgeprägte Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Bei den 20- bis unter 30-Jährigen erweisen sich die Unterschiede in den Verdiensteilen beider Geschlechter noch vergleichsweise gering. Bei den über 30-Jährigen sind hingegen bereits eklatante Unterschiede festzustellen, die auch bei den höheren Altersgruppen erhalten bleiben. Die Unterschiede in den Verdiensteilen zwischen den Geschlechtern entwickeln sich offenbar in der Phase der Familiengründung und bleiben dann nachhaltig bestehen. Bemerkenswert ist, dass in Ostdeutschland die Diskrepanzen in den Verdiensteilen demgegenüber deutlich schwächer ausgeprägt sind. Im Durchschnitt aller Altersgruppen ist der Verdiensteil der Männer von 1992 bis 1999 von etwa 58 Prozent auf 56 Prozent zurückgegangen und seitdem nochmals um etwa einen Prozentpunkt gefallen.¹¹⁹

Insgesamt muss festgehalten werden, dass es überwiegend und nach wie vor die Frauen sind, die aufgrund der in Familie investierten (Lebens-)Zeit und den sich daraus ergebenden Diskrepanzen hinsichtlich Erwerbsbeteiligung und -umfang deutlich geringere Verdienste erzielen. Es stellt sich die Frage, wie dieser Sachverhalt mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in Einklang zu bringen ist.

4.4.2 Entwicklungen auf der betrieblichen Ebene

4.4.2.1 Status-Quo-Analyse

Auf Unternehmensebene scheint sich in den letzten Jahren das Bewusstsein für Familienfreundlichkeit verstärkt

zu haben. So gaben 2010 etwa 80 Prozent der Befragten im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit an, dass Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen wichtig sei. Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) hat im Jahr 2008 einen Index zur Messung des Ausmaßes der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgelegt.¹²⁰ Auf Basis dieses Indexes wurde das betriebliche Familienbewusstsein im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung erhoben. Im Durchschnitt erreichten die Unternehmen hierbei einen Wert von 62,6 des zwischen 0 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie unmöglich) und 100 (Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie optimal möglich) normierten Indexes (vgl. Abbildung 4.6). Insgesamt zeigt der Befund, dass ein erheblicher Teil der deutschen Arbeitgeber das Thema der Vereinbarkeit durchaus erkannt hat, gleichzeitig aber die Fragestellung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch keine betriebliche Selbstverständlichkeit darstellt.

Immer mehr Unternehmer gehen davon aus, dass Familienfreundlichkeit sich positiv auf den Erfolg des Unternehmens auswirkt.¹²¹ Durch die Einführung familienbewusster Maßnahmen oder mit einer familienbewussten Personalpolitik kann die Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Mitarbeiter gesteigert werden. Auch die Arbeitszufriedenheit sowie die Senkung von Kosten durch geringere Fluktuation und niedrigeren Krankenstand spielen eine Rolle.¹²² Im Zeitvergleich ist zu konstatieren, dass familienbewusste Angebote in Unternehmen

in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen haben. Dazu zählen auch Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung, zum Wiedereinstieg aus der Elternzeit, aber auch Unterstützung in Fragen der Kinderbetreuung.¹²³

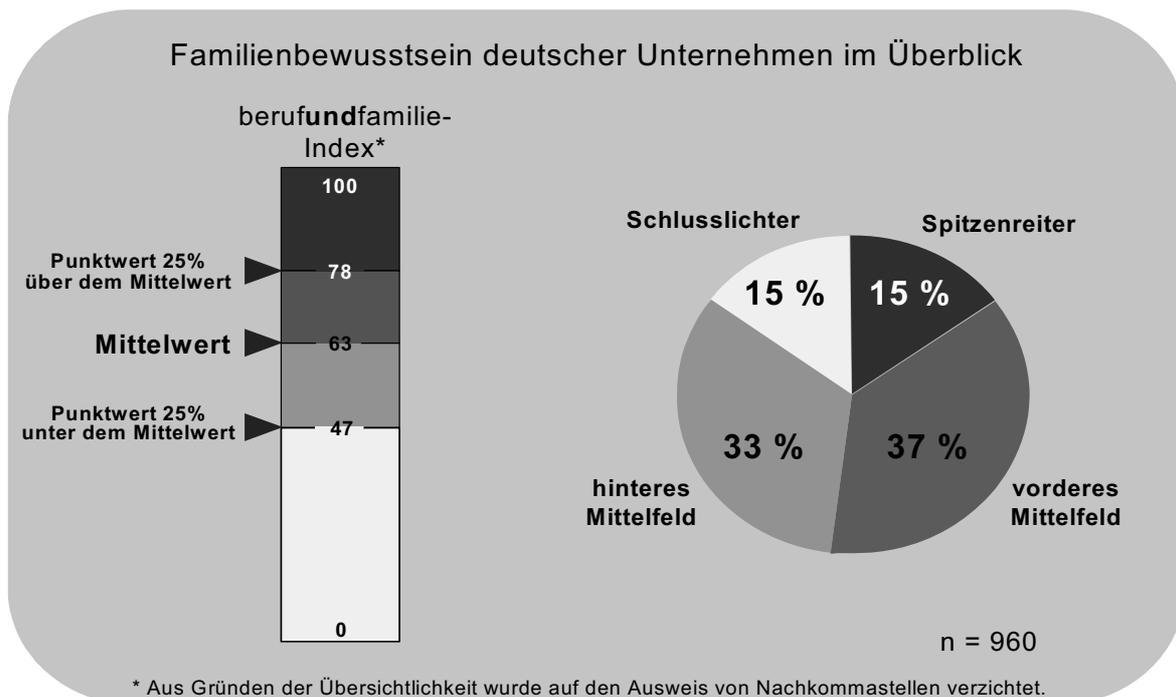
Laut dem Europäischen Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit stagniert Deutschland im Mittelfeld, sowohl beim Angebot an familienorientierten Maßnahmen als auch im Hinblick auf die familienfreundliche Einstellung. Auf der Top-Position findet sich Schweden.¹²⁴

Nicht selten lässt sich ein „Talking-Action-Gap“, d. h. eine Abweichung zwischen dem artikulierten Bewusstsein und dem faktischen Handeln ausmachen. Hinzu kommt der Umstand, dass bisweilen betriebliche Aktivitäten zwar dem Ziel der Familienfreundlichkeit zugeschrieben werden, diese aber nicht in der gewünschten Weise gefördert oder von den Beschäftigten nicht als solche wahrgenommen werden. Daher stellt sich die Frage, wie viele Betriebe in Deutschland bereits Maßnahmen umsetzen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit der Ausschöpfung des Erwerbspotenzials gerade von Frauen auch tatsächlich dienen.

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 und der berufundfamilie-Index des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik stellen fest: Je größer das Unternehmen, desto umfangreicher die institutionalisierten Maßnahmen, die im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden. Zum einen ist anzunehmen, dass bestimmte Modelle erst ab einer be-

Abbildung 4.6

Familienbewusstsein deutscher Unternehmen im Überblick



Quelle: Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik.

stimmten Anzahl von Mitarbeitern effizient einsetzbar sind, zum anderen steigt mit zunehmender Unternehmensgröße die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter „betroffen“ sind. Kleine und mittelständische Unternehmen hingegen streben verstärkt einzelfallbezogene und kleinteilige Lösungen an. Ebenso ist zu erkennen, dass Unternehmen in den neuen Bundesländern deutlich weniger familienbewusste Maßnahmen anbieten, was von dem nach wie vor umfangreicheren Kinderbetreuungsangeboten in den neuen Bundesländern herrühren dürfte.¹²⁵

Eine weitere Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik zeigt, dass in der überwiegenden Mehrheit der privatwirtschaftlichen Unternehmen und auch in nicht-erwerbswirtschaftlichen Institutionen die Initiative für familienbewusste Maßnahmen von der Leitungs- bzw. Führungsebene ausgeht, während Betriebs- und Personalräte als Initiatoren kaum in Erscheinung treten. Dennoch ist davon auszugehen, dass letztere die entsprechenden Maßnahmen zwar nicht initiieren, aber maßgeblich an ihrer Ausgestaltung und Umsetzung mitwirken, nicht zuletzt durch die Formulierung entsprechender Betriebsvereinbarungen.¹²⁶ Die Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weisen etwa darauf hin, dass das Vorhandensein eines Betriebsrates im Unternehmen die Wahrscheinlichkeit für Familienfreundlichkeit erhöht. Dies gilt insbesondere für flexible Arbeitszeitregelungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit der Elternzeit, wie z. B. Kontakthalteprogramme, aber in gewissem Umfang auch für Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Begründet wird dieser Zusammenhang damit, dass Arbeitnehmervertretungen einen vertrauensvolleren Umgang und Interessensausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern fördern können. Besonders ausgeprägt ist der positive Einfluss des Betriebsrates in Unternehmen mit Tarifbindung, da sich die Arbeitnehmervertretung dort intensiv mit Themen außerhalb von „Verteilungskonflikten“ auseinandersetzen kann.¹²⁷

Im Folgenden soll der Fokus auf vier Kernbereiche gerichtet werden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Lebensphasenorientierung in der Personalarbeit erleichtern können. Hier sind die Arbeitsorganisation sowie die Führungs- und Unternehmenskultur zu nennen. Entscheidenden Einfluss nehmen auch Maßnahmen, die dem früheren bzw. erleichterten Wiedereinstieg nach der Elternzeit dienen sowie die Förderung beruflicher Werdegänge von Eltern.

Arbeitsorganisation

Flexible Arbeitszeiten und entsprechende Arbeitskonten werden von Eltern als besonders bedeutsam für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie erachtet.^{128,129} Dies gilt insbesondere für Führungskräfte, die sich zudem flexible Arbeitsorte wünschen.¹³⁰ Ebenso halten Unternehmen flexible Arbeitsmodelle für geeignet, um Mitarbeitern mehr Qualitätszeit zu verschaffen, ohne dass die Arbeitsabläufe darunter leiden.¹³¹

Kapitel 2 hat gezeigt, dass Arbeitszeitwunsch und -realität von Eltern meist weit auseinander klaffen. Dies liegt zum einen an betrieblichen Erfordernissen und gewachsenen

Traditionen, zum anderen lässt das vorhandene Betreuungsangebot die Flexibilität, die sich die meisten Eltern wünschen, nicht uneingeschränkt zu. So beschränken sich die Öffnungszeiten auf „Kernzeiten“, und Betreuungskontingente müssen langfristig gebucht werden. Die Wünsche bezüglich der Arbeitszeiten differieren zwischen Müttern und Vätern, aber auch bei Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen, Lebenslagen und Lebensformen. Der Ravensburger Elternsurvey zeigt sehr deutlich, dass junge Eltern ein sequenzielles Modell der Erwerbstätigkeit präferieren, d. h. eine berufliche Aktivität, die sich während des Aufwachsens der Kinder zunächst so gestaltet, dass Raum für Zeit mit der Familie bleibt und sich allmählich ausweitet. Er widerspricht damit der teils geäußerten Vermutung, eine Vollzeittätigkeit beider Elternteile auch bei unter 3-Jährigen entspräche den Wunschvorstellungen der Mehrheit. So wünschen sich vor allem vollzeitarbeitende Väter eine Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit, während teilzeitarbeitende Mütter vielfach ihr Arbeitsvolumen aufstocken möchten, darunter auch viele Alleinerziehende. Insgesamt bewegen sich die Arbeitszeitwünsche aufeinander zu und pendeln sich beim Modell einer „vollzeitnahen Teilzeit“ bzw. „kurzen Vollzeitarbeit“ ein, d. h. etwa zwischen 25 und 35 Stunden.¹³² Problematisch stellt sich in diesem Zusammenhang auch der Umstand dar, dass im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zwar Anspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit, nicht jedoch auf eine spätere Wieder-Aufstockung besteht, so dass nicht selten eine geringumfängliche Teilzeitbeschäftigung deutlich länger ausgeübt wird als erwünscht.

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 gibt Arbeitszeitflexibilisierung und flexible Formen der Arbeitsorganisation von Betrieben als die am häufigsten praktizierten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Unter den Lösungen finden sich Teilzeitarbeit, individuelle Arbeitszeiten, das Abschaffen von Arbeitszeitkontrolle, flexible Tages- oder Wochenarbeitszeiten, flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeiten, Sabbaticals, Telearbeit und Job Sharing.^{133,134}

In Bezug auf Arbeitszeitkonten kommt die gleiche Auswertung zu einem Wert von 23 Prozent aller Unternehmen, die mit diesem Instrument arbeiten, darunter vor allem Großunternehmen. Langzeitkonten mit der Möglichkeit der Zeitansparung über vergleichsweise lange Zeiträume hinweg bleiben dabei allerdings die Ausnahme (etwas weniger als 2 Prozent der Betriebe). Dort, wo sie vorhanden sind, werden sie überwiegend für sogenannte „Sabbaticals“ und in etwas geringerem Umfang für Familienzeiten, die Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder Weiterbildungsphasen genutzt.¹³⁵ An dieser Stelle sei angemerkt, dass zahlreiche Initiativen auf kommunaler, regionaler, länderbezogener sowie bundesweiter Ebene Betrieben in Bezug auf die Flexibilisierung von Arbeitszeitanrangements mit Informationen, Best Practices sowie Beratungsangeboten zur Seite stehen. Zu nennen sind hier exemplarisch „Erfolgsfaktor Familie“, das Modellprojekt des Landes Rheinland-Pfalz zur lebensphasenorientierten Personalpolitik sowie das Projekt des IW-Köln „lebenszyklusorientierte Personalpolitik“.¹³⁶

Interessanterweise differieren die Aussagen von Arbeitgebern und Eltern zu angebotenen familienbewussten Maßnahmen noch stärker als die oben genannten Studienergebnisse. Geht es um Kriterien wie das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, so decken sich im Rahmen des Evaluationsberichts Elterngeld- und Elternzeitgesetz die Angaben der Mütter noch in großen Teilen mit denen aus der Arbeitgeberbefragung des Instituts für Demoskopie Allensbach. Demgegenüber empfinden lediglich 47 Prozent der Mütter die Arbeitszeiten tatsächlich als flexibel unter Berücksichtigung von Familienzeit.¹³⁷

Im Hinblick auf die vier Handlungsfelder Zeitsouveränität, Zeitsynchronisation, Zeit(um)verteilung und Zeitkompetenz ist für Modelle einer familienbewussten Arbeitsorganisation Folgendes festzustellen: Flexible Arbeitszeiten können die Zeitsouveränität, Zeitsynchronisation und Zeit(um)verteilung in idealer Weise verbessern und damit auch das Ziel der Lebensphasenorientierung in der Personalpolitik umsetzen – allerdings nur, wenn sich die tatsächliche Lage, Länge und Verteilung der Arbeitszeiten überwiegend nach den Präferenzen bzw. der individuellen, im Lebensverlauf veränderlichen Situation der Beschäftigten richtet.¹³⁸ Dann können sie sogar als „teilweises Substitut eines umfänglichen Angebots an Kinderbetreuung und der Elternzeitregelung“¹³⁹ dienen, während sie ansonsten nicht selbstredend familienorientiert sind.

In der Praxis jedoch erfolgt in zwei Drittel der deutschen Unternehmen, die eine solche Flexibilität anbieten, eine Ausrichtung an betrieblichen Erfordernissen.¹⁴⁰ Flexible Arbeitsarrangements dienen Unternehmen nicht zuletzt zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit in einem zunehmend schnelllebigen und komplexen globalen Umfeld, das hohe Anpassungs- und Innovationsfähigkeit erfordert.¹⁴¹ Auch eine europäische Befragung weist darauf hin, dass in den meisten Staaten, darunter auch Deutschland, eher die Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers als die der Beschäftigten dominieren.¹⁴² Diese nutzen die Flexibilität nach eigenen Angaben nicht in erster Linie zur besseren Synchronisation beruflicher und privater Zeitbedarfe (dies geben lediglich 11 Prozent der Befragten in einer Studie an), sondern zu 89 Prozent dazu, die Arbeitszeit dem Arbeitsanfall anzupassen, wodurch die Präferenzen bezüglich familiärer Zeitzuwendung nicht umgesetzt werden können.¹⁴³ Ebenfalls zu berücksichtigen ist bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle, dass nicht selten eine „Verfügbarkeitskultur“ durch Medien wie Smartphone, Tablet PC etc. zwar zeitliche und auch räumliche Flexibilität ermöglicht, jedoch die Grenzen zwischen beruflicher und privater Sphäre immer stärker verschwimmen und Überlastungssituationen drohen. Zeit wird umverteilt, jedoch überwiegend zu Ungunsten der Familie. Dies gilt in besonderem Maße für Führungskräfte – auch für solche in Teilzeitarbeitsverhältnissen – und qualifizierte Beschäftigte.¹⁴⁴

Daraus folgt, dass zum einen Mitarbeiter in der aktiven Familienphase gerade in flexiblen Arbeitszeitarrangements, wie z. B. der Vertrauensarbeitszeit, ein hohes Maß an Zeitkompetenz aufzubringen haben, um Überlastungssituationen zu vermeiden und mit der gewonnenen Zeitsouveräni-

tät angemessen umzugehen wissen. Zum anderen geht es um die Frage, inwieweit die Flexibilitätsanforderungen seitens der Arbeitswelt sich in Einklang bringen lassen mit den Bedürfnissen von Eltern in Bezug auf eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf „verlässliche Familienzeit“. Denn eine hohe Bedeutung nehmen auch Planbarkeit und Verlässlichkeit flexibler Arbeitszeiten ein, um die zeitlichen Verpflichtungen auf beruflicher und familiärer Ebene synchronisieren zu können.

Lebensarbeitszeitkonten als Teil der Arbeitsorganisation

Lebensarbeitszeitkonten bieten grundsätzlich eine Möglichkeit zur intertemporalen Umverteilung von Zeit. Der Verbreitungsgrad liegt je nach verwendeter Datengrundlage zwischen 1,7 Prozent (IW) und 2,0 Prozent aller Unternehmen (IAB). Weitere 2,8 Prozent aller Unternehmen planen deren Einführung. Langzeitkonten werden im Folgenden als Wertguthaben verstanden, die – anders als die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit – eine spätere Freistellung von der Arbeit oder eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bezwecken (§ 7b Nummer 2 SGB IV). Diese „Zeitwertkonten“ sind nach dem neuen Flexi II-Gesetz seit dem 1. Januar 2009 grundsätzlich in Geld zu führen (§ 7d Absatz 1 SGB IV). Mit §7c SGB IV wurde ein Rechtsanspruch auf die Verwendung des Wertguthabens für gesetzlich geregelte Freistellungen (Pflegezeit oder Elternzeit) eingeführt, der aber durch vertragliche Vereinbarungen abgedungen werden kann.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten sind alles in allem anspruchsvoll und zumindest nicht förderlich für die rasche Verbreitung dieser unter Aspekten der Zeitsouveränität zukunftsfähig erscheinenden Form einer intertemporalen Verteilung von Zeitbudgets. Der Zuschnitt von Langzeitkonten auf den Gedanken eines Familienzeitkontos erfährt damit bisher keine Unterstützung. Als problematisch an den bisherigen neuen Regelungen haben sich aus betriebspraktischer Sicht vor allem folgende Anforderungen erwiesen:

Neu anzulegende Konten müssen seit dem 1. Januar 2009 anders als früher grundsätzlich in Geld geführt werden, das Führen in Zeit ist nicht mehr möglich. Die enge Bindung an den Faktor Arbeitszeit ist damit deutlich gelockert worden. Da aber noch die vor dem 1. Januar 2009 bestehenden Wertkonten weiterhin auch in Zeit geführt werden können, kommt es zum Nebeneinander von in Geld und Zeit geführten Konten. Zudem sind mit den Wertkonten Berichtspflichten verbunden, wonach der Arbeitgeber einmal jährlich den Beschäftigten in Textform über die Höhe seines Wertguthabens unterrichten muss. Dies schließt die Umrechnung der Zeitguthaben bis einschließlich Dezember 2008 in ein Arbeitsentgeltguthaben ein.

Die Wertguthabenkonten sind auch schon bei geringen Wertguthaben gegen eine Insolvenz des Betriebes zu schützen. Die Tauglichkeit des Insolvenzschutzes wird vom zuständigen Rentenversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung beurteilt. Wird eine nicht ausrei-

chende Insolvenzversicherung festgestellt und werden die Mängel nicht binnen zwei Monaten behoben, droht die Auflösung und nachträgliche Versteuerung bzw. Verbeitragung der Wertguthaben. Gleichwohl ist der Insolvenzschutz im Sinne des Beschäftigtenschutzes sicher notwendig, inwiefern der notwendige Schutz durch eine Ausfallbürgschaft gewährleistet werden sollte, ist zu prüfen. Dabei sind Schätzungen vorzunehmen, inwieweit die öffentliche Hand in Haftung geraten könnte.

Angesichts der noch geringen Verbreitung von Lebensarbeitszeitkonten bereitet die sogenannte Portabilität der Wertguthaben zu einem anderen Arbeitgeber Schwierigkeiten bei der Akzeptanz von Langzeitkonten. Falls die Guthaben nicht mitgenommen werden können, müssen die bestehenden Guthaben vom bisherigen Arbeitgeber als sogenannter Störfall verbeitragt, versteuert und dem Mitarbeiter ausgezahlt werden. Mit dem § 7f SGB IV wurde allerdings die Möglichkeit geschaffen, die Wertguthaben unwiderruflich auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen. Dadurch lassen sich Wertguthaben für eine gesetzlich geregelte Freistellung oder Verringerungen der Arbeitszeit nutzen, etwa unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand oder auch außerhalb von Arbeitsverhältnissen.

Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Zeitpunkt und Umfang des Wiedereinstiegs werden, wie bereits oben angeführt, neben dem Betreuungsangebot vor Ort und dem Alter der Kinder auch von Rollenmustern beeinflusst. So fällt die Elternzeit von Müttern in den neuen Bundesländern, die traditionell eine höhere Erwerbsbeteiligung aufweisen, deutlich kürzer aus als die von westdeutschen Müttern, die sich eher in traditionellen Rollenarrangements finden. Die längsten Erwerbsunterbrechungen haben Mütter mit Migrationshintergrund. Des Weiteren halten Frauen, die flexibel und selbstbestimmt arbeiten und dadurch eine hohe Zeitsouveränität haben, Erwerbsunterbrechungen deutlich kürzer.¹⁴⁵

Inwieweit der Wiedereinstieg in den Beruf gelingt, ist sehr unterschiedlich und nicht zuletzt von einer entsprechenden Unterstützung durch den Arbeitgeber abhängig. Im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 zeigen sich für Maßnahmen auf Unternehmensseite mit Bezug zur Elternzeit vergleichsweise hohe Zustimmungswerte. So geben 80 Prozent der Befragten an, besondere Rücksicht auf Eltern zu nehmen: 60 Prozent bieten Teilzeittätigkeiten, 20 Prozent Weiterbildung während der Elternzeit an. In 27 Prozent der Betriebe werden Patenprogramme praktiziert, bei 36 Prozent gibt es spezielle Einarbeitungsprogramme nach der Rückkehr aus der Elternzeit. Finanzielle Leistungen stellen etwa 13 Prozent der Befragten zur Verfügung, während 16 Prozent Väter gezielt zu Elternzeit und/oder Teilzeit ermutigen. Unterstützung bei der Kinderbetreuung – in Form von Informationen, Organisation und Finanzierung oder aber im Rahmen einer betrieblichen Kinderbetreuung – bieten ungefähr 18 Prozent der Unternehmen an.¹⁴⁶ Und auch in der Allensbacher Unternehmensbefragung berichten 83 Prozent der Arbeitgeber von einem Angebot zum

Kontakt während der Elternzeit. Knapp jedes zweite Unternehmen gibt an, Seminare und Weiterbildungsmöglichkeiten für Wiedereinsteiger zu offerieren.¹⁴⁷

Ähnlich wie schon bei der Flexibilität der Arbeitszeit differieren auch hier die Aussagen der Arbeitgeber von denen der Mütter, die im Rahmen des Evaluationsberichtes zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 2009 befragt wurden: Kontakt während der Elternzeit gab es nur für 30 Prozent der befragten Mütter, und gar nur jede achte weiß von Seminar- und Weiterbildungsangeboten für Wiedereinsteiger zu berichten.¹⁴⁸

In der Allensbacher-Befragung geben 76 Prozent der Unternehmen an, dass die Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz für ihre Beschäftigten nur dann möglich sei, wenn diese maximal ein Jahr Elternzeit in Anspruch nehmen.¹⁴⁹ Generell ist festzustellen: Je früher ein Mitarbeiter wieder in den Beruf zurückkehrt, desto leichter fällt ihm, aber auch dem Arbeitgeber, die Reintegration und umso geringer sind die Auswirkungen auf ihre Qualifikation, ihre beruflichen Perspektiven sowie auf ihr Einkommen.¹⁵⁰ Zu einer frühen Rückkehr gehört aber auch, dass die Rückkehrer eine Synchronisation ihrer beruflichen und privaten Zeitbedarfe mit einer gewissen Souveränität – abgestimmt mit den betrieblichen Belangen – herbeiführen können. Tatsächlich konnte etwas mehr als die Hälfte der Rückkehrerinnen in einer weiteren Allensbacher-Befragung im Folgejahr ihre Arbeitszeiten gut an die familiäre Situation anpassen, 58 Prozent gar auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren. Allerdings berichten auch 68 Prozent der befragten Mütter von schwerwiegenden Problemen bei ihrer Rückkehr in den Beruf, beispielsweise durch unflexible Arbeitszeiten, Probleme mit der Kinderbetreuung oder bei der Suche nach einer neuen Stelle. Insbesondere Rückkehrerinnen im städtischen Umfeld fiel es schwer, sich an die Doppelbelastung durch Familie und Beruf zu gewöhnen – hier besteht ein Zusammenhang zu unflexiblen Arbeitszeiten und zur Betreuungssituation sowie auch zu allgemeinen organisatorischen Problemstellungen.¹⁵¹ Eine Rolle spielt auch, dass die Zeitkompetenz zur Bewältigung der neuen Situation der Vereinbarung von Beruf und Familie, die nicht selten unvorhergesehene Herausforderungen mit sich bringt, erst allmählich erlernt wird.

Führungs- und Unternehmenskultur

Sowohl im gesellschaftlichen als auch im betrieblichen Kontext beherrscht nach wie vor das Muster von Müttern in Teilzeitbeschäftigung, die aufgrund familiärer Verpflichtungen nur eingeschränkt belastbar bzw. einsetzbar scheinen, sowie von Vätern in verantwortungsvollen Positionen mit hoher zeitlicher Verfügbarkeit das Denken und Handeln. Auch wenn diese Form der Arbeitsteilung von jüngeren Menschen kaum noch priorisiert wird, findet sich, wie schon im vorangegangenen Abschnitt dargestellt, nicht selten nach der Geburt eines Kindes die Rückkehr zum traditionellen Rollenbild bzw. zum Zuverdienermodell (insbesondere in den alten Bundesländern).

Für familienbewusste Maßnahmen im Unternehmen ist entscheidend, dass diese von einer entsprechenden Unter-

nehmens- und Führungskultur begleitet werden, die derartige Rollenstereotype aufbricht und für einen neuen Umgang mit Lebens- und Arbeitszeit sensibilisiert.¹⁵² Andernfalls besteht die Gefahr, dass gut gemeinte Ansätze an Widerständen von Kollegen und/oder Führungskräften scheitern bzw. diejenigen, die sie in Anspruch nehmen, eine Verringerung ihrer beruflichen Perspektiven in Kauf nehmen müssen. Denn noch immer ist eine umfangreiche zeitliche Verfügbarkeit sowie Präsenzkultur in zahlreichen Unternehmen verbreitet, die keinen Raum für einen souveränen Umgang mit Zeit lässt, auch wenn ein allmähliches „Aufbrechen“ zu beobachten ist. „Es bedarf eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die sich am Leitbild der/des Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf orientiert und entsprechende Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern wertschätzt.“¹⁵³ Dazu gehört unweigerlich auch eine beständige Kommunikation des Familienbewusstseins nach innen und außen. Denn nicht selten nehmen Beschäftigte bestehende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die ihnen gerade im Hinblick auf die Handlungsdimensionen Zeitsouveränität, Zeitsynchronisation und Zeit(um)verteilung immense Unterstützung leisten könnten, nicht wahr, weil diese im Unternehmen unzureichend kommuniziert oder ihnen von ihren Vorgesetzten nicht angeboten werden. Dies gilt insbesondere für Mütter in Führungspositionen, aber auch für Männer, die sich vielfach mit Unverständnis konfrontiert sehen, wenn sie sich nach vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen erkundigen. Noch immer wird Familienbewusstsein von Arbeitgebern wie Beschäftigten primär als Frauenthema verstanden.¹⁵⁴

49 Prozent der Arbeitgeber im Rahmen der Personalmarketingstudie 2010 geben an, ihre familienbewussten Angebote aktiv nach außen zu kommunizieren – unter den Beschäftigten teilen diese Ansicht allerdings nur 37 Prozent.¹⁵⁵ Hier spielt nicht zuletzt die Kommunikation positiver Beispiele auf Leitungsebene eine Rolle, wie eine aktuelle Studie zeigt. Danach nehmen vor allem Fach- und Führungskräfte mögliche Maßnahmen kaum wahr bzw. nutzen angebotene Maßnahmen, z. B. zur Arbeitszeitflexibilisierung, nicht, weil ihnen entsprechende Vorbilder fehlen, die sie ermutigen.¹⁵⁶ Ebenfalls 37 Prozent der abhängig Beschäftigten glauben laut Familienreport 2010, dass ihr eigener Arbeitgeber sich um Rücksichtnahme auf familiäre Bedürfnisse bemüht, jedoch äußert auch mehr als ein Viertel die Meinung, der eigene Arbeitgeber sehe die familiäre Situation als Privatsache an, 15 Prozent sind gar davon überzeugt, dass Mitarbeiter ohne Kinder bzw. Kinderwunsch bevorzugt würden.¹⁵⁷

Die Zahlen des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit weisen darauf hin, dass durchaus zahlreiche Unternehmen sich mit familienbewussten Maßnahmen auf dem Weg zu einer entsprechenden Unternehmens- und Führungskultur befinden. Gleichzeitig zeigt sich allerdings im aktuellen Monitor Familienleben, dass noch immer 84 Prozent der Befragten mehr Engagement der Unternehmen in Bezug auf Familienfreundlichkeit in Deutschland für notwendig halten und 76 Prozent der Be-

schäftigten mit Kindern unter 18 Jahren finden, in der Arbeitswelt werde zu wenig Rücksicht auf die Bedürfnisse von Familien genommen.¹⁵⁸ In einer forsa-Umfrage stimmen ebenfalls mehr als die Hälfte der Befragten der Aussage „Ich hätte gerne mehr Zeit mit meinen Kindern, aber die Arbeitswelt hat dafür kein Verständnis“ zu. Dies gilt für Erwerbstätige aus dem Osten Deutschlands etwas stärker als in den alten Bundesländern, für Männer etwas stärker als für Frauen und keineswegs nur für Eltern von Kleinkindern – vielmehr klagen Eltern von über 10-Jährigen sogar etwas häufiger über zu wenig Zeit mit ihren Kindern. Darüber hinaus tritt diese Problematik, die eigenen Zeitpräferenzen nicht leben zu können, bei Alleinerziehenden und Vollzeitbeschäftigten sowie bei Geringverdienenden und Eltern mit Hauptschulabschluss besonders deutlich zutage.¹⁵⁹

Berufliche Werdegänge

Karriere wird in der überwiegenden Zahl der Betriebe, aber auch in den Köpfen vieler Beschäftigter über Führungsverantwortung definiert. Ein solcher klassischer Karrierepfad, der von der Gruppenleitung über die Abteilungsverantwortung schließlich zur Bereichsleitung führt, toleriert nahezu keine Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit oder eine Reduzierung des Tätigkeitsumfangs. Die beruflichen Werdegänge von Männern und Frauen entscheiden sich in der Folge heute vielfach daran, welche Ziele sie sich in der Zeitverwendung setzen. Es zeigt sich, dass Männer in der aktiven Familienphase ihre Erwerbstätigkeit kaum unterbrechen oder reduzieren, auch wenn sie den Wunsch verspüren, stärker an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder teilzuhaben als es ihr berufliches Engagement zulässt. Ihr Karriereverlauf kann somit weitgehend unbeeinflusst von der privaten Sphäre in die gewünschten Bahnen gelenkt werden. Bei Frauen hingegen findet in aller Regel ein „Bruch“ im Karriereverlauf mit Eintritt der Mutterschaft und der dadurch bedingten Verhaltensänderung statt.¹⁶⁰ Die hohe Rate der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie die häufige Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung von Müttern sprechen eine deutliche Sprache. Ebenfalls sehr aussagekräftig ist die Tatsache, dass Frauen in Führungspositionen zu 77 Prozent kinderlos sind und deutlich häufiger alleine leben als männliche Führungskräfte (Stand 2008). Nur 14 Prozent von ihnen waren 2004 in Teilzeit tätig (ebenso wie 2 Prozent der männlichen Führungskräfte).¹⁶¹ Ein ähnliches Bild zeigt sich in den meisten Staaten der Europäischen Union in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte in höher qualifizierten Positionen, wobei diese in den Niederlanden sehr viel häufiger anzutreffen sind als in den meisten anderen Staaten.¹⁶² Dort arbeiten laut Aussage von Stefan Stuht vom Wissenschaftszentrum Berlin 41 Prozent der weiblichen und 7 Prozent der männlichen Führungskräfte in Teilzeit.¹⁶³ Untersuchungen zeigen sehr deutlich, dass Teilzeitbeschäftigte nicht selten mit Nachteilen in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten, Entgelterhöhungen und Aufstiegschancen konfrontiert werden. Auch dies kann durch die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions für die Mehrzahl der EU-Staaten bestätigt werden.¹⁶⁴

Insgesamt betrachtet mangelt es noch an Teilzeitangeboten, die finanziell attraktiv sind und der Forderung nach lebenslangem Lernen bzw. Qualifizierung ebenso gerecht werden wie dem Wunsch nach Synchronisation beruflicher und privater Zeitbedarfe. Verantwortungsvolle Tätigkeiten werden in Unternehmen vielfach den Mitarbeitern übertragen, die eine hohe zeitliche Verfügbarkeit aufweisen. Denn noch immer sind in vielen Betrieben lange Arbeitszeiten, uneingeschränkte Verfügbarkeit sowie eine Präsenzkultur nahezu untrennbar mit dem Karrierebegriff verbunden.¹⁶⁵ Klassische Teilzeit gilt nach wie vor als „Karriere-Killer“.¹⁶⁶

Das bereits angesprochene sequenzielle Lebens- bzw. Berufsmodell mit einer Zeit(um)verteilung über den Lebensverlauf, das sich viele Mütter und Väter wünschen, wurde aber bisher weder von den Arbeitgebern (einschließlich des öffentlichen Dienstes) noch von den Bildungseinrichtungen so entwickelt, dass die faktische Benachteiligung im beruflichen Aufstieg von denjenigen, die in einer bestimmten Sequenz ihres Lebens die Fürsorge stärker betonen als die berufliche Entwicklung, tatsächlich aufgehoben wurde.¹⁶⁷

Vielfach wird argumentiert, dass Führungspositionen deshalb unteilbar sind, weil der Abstimmungsbedarf einen nicht zu vertretenden Aufwand mit sich bringt und der Kontakt zu den Mitarbeitern unzureichend ist. Diese Argumentation ist mit der Prämisse verbunden, dass mit Führung in Teilzeit eine Teilung der Führungsposition einher geht, Führung also faktisch im Job-Sharing-Modell erfolgt. Hohe „Rüst-“ und Koordinationskosten lassen die Nutzen-Kosten-Relation ungünstig erscheinen. Es stellt sich allerdings die Frage, inwieweit die Möglichkeiten einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Führungskräfte tatsächlich ausgereizt sind. Die Vermutung liegt nahe, dass vollzeitnahe Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeiten, idealerweise in Verbindung mit flexiblen Arbeitsorten, zu einer stärkeren Verbreitung der Integration von Karriere und aktiver Familienphase beitragen können. Denn sie ermöglichen die Anwesenheit im Unternehmen in ausreichendem Maße, um Abstimmungen mit Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern herbeizuführen, Aufgaben zu delegieren und bei Problemen ansprechbar zu sein. Gleichzeitig eröffnen sie dem Einzelnen die gewünschte Zeitsouveränität und die Möglichkeit, seinen Verpflichtungen im privaten Bereich in angemessenem Maße nachzukommen und eine Lebensphasenorientierung umsetzen zu können. An positiven Beispielen mangelt es – auch in Deutschland – nicht, doch kann bei weitem nicht von einer nennenswerten Verbreitung vollzeitnaher und flexibler Arbeitszeitmodelle in Führungspositionen gesprochen werden.¹⁶⁸ Vielfach ist davon auszugehen, dass nicht „objektiv gegebene, sondern subjektiv konstruierte Barrieren“¹⁶⁹ eine weitere Verbreitung behindern, denn nicht selten sind auch Vollzeitführungskräfte faktisch für ihre Mitarbeiter aufgrund häufiger Meetings und/oder Geschäftsreisen zeitlich bzw. räumlich nur stark eingeschränkt verfügbar. Modellprojekte ebenso wie Befragungen von Führungskräften und Personalverantwortlichen weisen übereinstimmend auf die Bedeutung einer Ergebnis- anstelle einer Anwesen-

heitsorientierung für Führungspositionen hin, um Führungspositionen in vollzeitnaher Teilzeit, mit flexibler Arbeitszeitgestaltung und unter Vermeidung von Überstunden und Mehrarbeit zu ermöglichen. So lässt sich auch in der aktiven Familienphase der betriebliche Status aufrechterhalten.¹⁷⁰ Ein Zusammenhang, der wiederum gerade für teilzeitbeschäftigte Führungskräfte gilt, die vielfach regelmäßig Überstunden leisten bzw. deren Arbeitspensum sich nicht analog zur Arbeitszeitreduzierung verringert.¹⁷¹

Verstärkt wird die Problematik beruflicher Werdegänge in der aktiven Familienphase dadurch, dass Karriere in einem vergleichsweise engen Zeitfenster stattfindet, das in der Regel zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr angesiedelt ist. Nicht selten werden Nachwuchsförderprogramme oder definierte Entwicklungsstufen nur Beschäftigten unter 40 Jahren angeboten, wer bis zu diesem Zeitpunkt nicht bereits die entscheidenden Weichen für sein berufliches Fortkommen gestellt hat, hat das Nachsehen. Dieser Zusammenhang stellt sich für Männer wie Frauen problematisch dar. Denn ebenfalls zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr findet bei vielen Menschen die Familiengründung und aktive Familienphase statt. Es kommt zu einer „Rush Hour des Lebens“¹⁷² bei dem Versuch, gleichzeitig den Ansprüchen im beruflichen und privaten Bereich gerecht zu werden. Lehnt ein Mitarbeiter in einer solchen Situation aus privaten Gründen die angebotenen beruflichen Entwicklungsschritte ab, bedeutet dies nicht selten das Ende der Laufbahn.¹⁷³

Offenbar antizipieren Frauen diesen Sachverhalt und neigen dazu, sich von vornherein in Tätigkeitsfelder zu selektieren, in denen die Veränderungsgeschwindigkeit in Bezug auf Wissen geringer ist und somit Erwerbsunterbrechungen nicht als berufliches Risiko eingestuft werden. Diese Tätigkeitsfelder sind aber auch solche, in denen es tendenziell weniger Entwicklungsmöglichkeiten bzw. Karrierechancen gibt. In diesem Zusammenhang gilt es auch zu konstatieren, dass Frauen jenseits der 30 weit häufiger als Männer atypische Beschäftigungsverhältnisse wahrnehmen. Geringfügige und/oder befristete Beschäftigungsverhältnisse sind besonders in Tätigkeitsfeldern – wie dem Handel und der Gastronomie, aber auch in öffentlichen und sozialen Einrichtungen – verbreitet, in denen der Frauenanteil besonders hoch ist.¹⁷⁴ Sie verlangen oft gerade bei den Arbeitszeiten eine hohe Flexibilität, der keine entsprechend angepasste Infrastruktur von Kinderbetreuungseinrichtungen gegenüber steht, so dass die Zeitsynchronisation erschwert wird und eine Zeit(um)verteilung kaum möglich ist. Darüber hinaus zeichnen sie sich häufig auch durch niedrige Bezahlung aus, etwa im Bereich persönlicher Dienstleistungen.

Das bereits angesprochene sequenzielle Lebens- bzw. Berufsmodell mit einer Zeit(um)verteilung über den Lebensverlauf, das sich viele Mütter und Väter wünschen, „... wurde aber bisher weder von den Arbeitgebern einschließlich des öffentlichen Dienstes, noch von den Bildungseinrichtungen so entwickelt, dass die faktische Benachteiligung im beruflichen Aufstieg von denjenigen, die in einer bestimmten Sequenz ihres Lebens die Für-

sorge stärker betonen als die berufliche Entwicklung, tatsächlich aufgehoben wurde.¹⁷⁵

4.4.2.2 Ableitung des Handlungsbedarfs

Bei der Bewertung der aufgezeigten Zahlen, Daten und Fakten zu familienorientierten Maßnahmen in deutschen Unternehmen fällt zunächst die Divergenz in den Aussagen unterschiedlicher Studien bzw. in der Wahrnehmung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf. Diese Divergenz kann einerseits von einer mangelnden Transparenz der Maßnahmen bzw. einer wenig förderlichen Unternehmens- und Führungskultur zeugen. Andererseits kann sie auch ein Indikator für eine subtile Ungleichbehandlung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen sein. Wie bereits dargestellt, versprechen sich mehr als 80 Prozent der Unternehmen von einer familienbewussten Personalpolitik insbesondere Vorteile in Bezug auf die Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte. Und tatsächlich wird die Vereinbarkeitssituation von Beschäftigten umso positiver bewertet, je höher deren Qualifikationsstand ist. Die größten Schwierigkeiten, Zeitsouveränität zu gewährleisten, zeigen sich bei gewerblichen Arbeitnehmern.¹⁷⁶ Auch im IZA-Report berichten vorzugsweise Akademikerinnen häufiger davon, dass sie von der Souveränität in Form von Gleitzeit und Handlungsspielräumen in Bezug auf die Festlegung der Arbeitszeiten profitieren, ein Drittel nutzt fallweise die Möglichkeit der Telearbeit.¹⁷⁷ Ebenso zeigt sich, dass insbesondere solche Arbeitgeber, die vor allem für ihre höher qualifizierten Beschäftigten attraktiv sein bzw. bleiben möchten, überdurchschnittlich häufig familienbewusste Maßnahmen aufweisen.¹⁷⁸

Es bleibt festzuhalten, dass für zahlreiche Arbeitnehmer und insbesondere Mütter ein Zielkonflikt zwischen Zeit für Verantwortung in der Familie und der beruflichen Tätigkeit bzw. dem beruflichen Fortkommen besteht. Genauer gesagt behindern die derzeitigen Rahmenbedingungen den frühen und umfangreichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, berufliche Werdegänge sowie die Entgeltentwicklung. Die Beschäftigten können nur in eingeschränktem Maß mit Zeit souverän umgehen und somit berufliche und private Zeitbedarfe miteinander synchronisieren. Gerade in Bezug auf berufliche Werdegänge wird deutlich, dass „Zeit für Familie“ in bestimmten Lebensphasen sich tendenziell nachteilig auf den Karriereverlauf und die Entgeltentwicklung auswirkt. Ebenso steht zu befürchten, dass viele Beschäftigte nicht mit der erforderlichen Zeitkompetenz ausgestattet sind, Beruf und Familie so miteinander zu vereinbaren, dass alle Beteiligten – der Arbeitnehmer selbst, seine Familie, aber auch der Betrieb – davon profitieren können. Unter der Prämisse, dass einerseits demografiebedingt ein immer größerer Bedarf an der Sicherung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials besteht und andererseits auch eine verlässliche Zeit für familiäre Interaktion gegeben sein muss, um die Grundlagen für eine adäquate Entwicklung und Bildung von Kindern zu legen und stabile Partnerschaften zu sichern und so letztlich die verantwortungsvolle gesellschaftliche Funktion von Familien zu gewährleisten, sind entspre-

chende Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Dabei gilt es das Spannungsfeld zwischen den Wünschen der Beschäftigten und den betrieblichen Belangen zu berücksichtigen: In der Unternehmenspraxis bestimmen Arbeitsverdichtung und zunehmende Geschwindigkeit der Arbeitsabläufe den Alltag, so dass zeitliche Spielräume nur in geringem Umfang vorhanden sind bzw. die Freiräume Einzelner zulasten des Teams gehen. Hinzu kommt, dass persönliche, fachliche und tätigkeitsbezogene Fähigkeiten aufgrund zunehmender Autonomie und Spezialisierung vielfach nicht mehr austauschbar sind und sich Betriebe gerade für Fachkräfte eher eine weitere Ausweitung als eine Reduzierung von deren Arbeitszeit wünschen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.¹⁷⁹

Für mehr als 90 Prozent der jungen Beschäftigten mit Kindern ist laut Personalmarketingstudie 2010 Familienfreundlichkeit ein ebenso wichtiges Kriterium bei der Arbeitgeberwahl wie das Gehalt. Dabei wünschen sich Eltern mehrheitlich vor allem ausreichend Zeit mit ihrer Familie. Ebenso liegt in einer mangelnden Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers ein häufiger Wechselgrund. Arbeitgeber unterschätzen dabei offenbar die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte in der Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren. Nur 53 Prozent glauben, dass diese Gruppe ihre Arbeitgeberwahl von Familienfreundlichkeit abhängig macht (verglichen mit 91 Prozent bezogen auf die Gruppe der unter 40-Jährigen), nur 26 Prozent vermuten eine Wechselbereitschaft aufgrund unzureichender Familienfreundlichkeit (73 Prozent bei der Gruppe der jüngeren Beschäftigten). Die 40- bis 49-Jährigen selbst allerdings messen familienbewussten Angeboten durchaus die gleiche Bedeutung bei wie ihre jüngeren Kollegen, wenn sie einen neuen Arbeitsplatz suchen. Auch sind sie fast genauso häufig zum Wechsel des Arbeitgebers bereit, wenn sich dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.¹⁸⁰ Aufhorchen lassen auch Prognosen auf Basis aktueller Befragungen von Beschäftigten, die davon ausgehen, dass ab 2014 Unternehmen nicht mehr die Vollzeitkräfte werden rekrutieren können, die sie sich wünschen, da immer mehr Menschen – nicht nur solche mit familiären Verpflichtungen, sondern auch ältere Arbeitnehmer – sich eine qualifizierte, vollzeitähnliche Teilstelle wünschen.¹⁸¹

4.5 Bewertung und Handlungsoptionen

Aus den Betrachtungen der vorangegangenen Abschnitte lassen sich zahlreiche Handlungsoptionen auf der Instrumentenebene ableiten. Für die zeitrelevanten familienbezogenen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen waren diese Instrumente das Elterngeld sowie die Betreuungsinfrastruktur für Kleinkinder bzw. Schulkinder. Bei den zeitrelevanten betrieblichen Rahmenbedingungen lag der Fokus auf der Arbeitsorganisation, der Führungs- und Unternehmenskultur, dem Wiedereinstieg und den beruflichen Werdegängen. Im Bereich der zeitrelevanten lokalen Rahmenbedingungen schließlich wurden Handlungsoptionen zu familienunterstützenden Dienstleistungen, lokaler Zeitpolitik und Caring Communities erarbeitet.

Dabei wird eines deutlich: Die deutsche Wirtschaft befindet sich bereits auf einem guten Weg, was die Rahmenbedingungen für mehr Zeit für Familie mit Kindern anbelangt, während im infrastrukturellen Bereich noch erheblicher Nachholbedarf erkennbar ist.

Aufgrund der umfangreichen Ergebnisse werden nachfolgend die als zentral erachteten Handlungsoptionen herausgefiltert und zusammenfassend dargestellt.

4.5.1 Familienbezogene und infrastrukturelle Rahmenbedingungen

Bei den institutionellen Betreuungsmöglichkeiten von unter 3-Jährigen in Tageseinrichtungen oder in Tagespflege ist in den vergangenen Jahren zwar eine deutliche Ausweitung des Angebots zu verzeichnen, insgesamt aber wird das Angebot von vielen Müttern als für ihre Situation nicht ausreichend bewertet. Nimmt man die Bedarfslage in Bezug auf ganztägige Schulangebote in den Fokus, so liegen hierzu mehrere Befunde vor, die jedoch alle eine einheitliche Tendenz aufweisen: Eine deutliche Mehrheit der Eltern spricht sich für den Ausbau von Ganztagschulen aus.

Notwendig ist ein bedarfsgerechter Ausbau an qualitativ hochwertigen Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen und in der Tagespflege, der den Bedürfnissen der Kinder und Eltern entspricht und mit der lokalen Infrastruktur vernetzt ist. Erst wenn für alle Kinder Ganztagsbetreuungsplätze in hervorragender Qualität vorhanden sind, haben Eltern tatsächlich eine Wahlmöglichkeit. Die zeitliche Flexibilität der Betreuungsangebote sollte sich nach den Bedürfnissen der Kinder und ihren Eltern ausrichten. Für lange Betreuungsbedarfe im ersten Lebensjahr oder abends und nachts eignet sich (ergänzend) eine Tagespflegefamilie, die dem Kind eine familienähnliche, vertraute Umgebung bietet, besser als eine Kindertageseinrichtung, in der Kleinkinder schicht- und fluktuationsbedingtem Personalwechsel ausgesetzt sind.

Notwendig ist ebenso ein bedarfsgerechter Ausbau an qualitativ hochwertigen Ganztagschulen, die Kindern Bildungs- und Entwicklungschancen auch in außerschulischen Bereichen bieten und Eltern eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. An Ganztagschulen sollten ähnlich wie in Schweden „Freizeitheime“ entstehen, die sowohl in der Ganztagsbetreuung als auch in den Schulferien Freizeit- und Bildungsangebote für Schüler und Familien bereitstellen.

Die vielfältigen Bedürfnisse von Familien mit Klein- und Schulkindern nach zeitlicher Entlastung, Abstimmung und Vereinbarung lassen sich vor Ort nur durch neue Formen der kommunalen Planung, Steuerung, Vernetzung und Kooperation beantworten. Dies kann in Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern oder auch in Ganztagschulen realisiert werden, wenn hier Familien als Ganzes, als Lebenszusammenhang im Zentrum stehen, in denen Kind fördernde und Eltern unterstützende Angebote sowie für Eltern und Kinder eine anregungsreiche Mitwelt organisiert wird und familienergänzende Leistungen bereitgestellt werden. Familienzentren und Mehrgeneratio-

nenhäuser haben das Potenzial, zu kommunalen Knotenpunkten für Familiendienstleistungen zu werden, indem neben öffentlich geförderten Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangeboten auch zivilgesellschaftliches Engagement z. B. im Sinne von Nachbarschaftshilfe, aber auch privat-gewerblicher Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen, passgenau auf die Bedürfnisse der Familien in diesem Sozialraum zugeschnitten werden.

4.5.2 Lokale Rahmenbedingungen

In Bezug auf die lokalen Rahmenbedingungen gestaltet sich der Zeithorizont aufgrund der Vielzahl an Akteuren, die es zu integrieren gilt, eher mittelfristig.

Wenden wir uns zunächst den Familienunterstützenden Dienstleistungen zu, so sind die Schaffung von Transparenz über das lokale Angebot von familienunterstützenden Dienstleistungen sowie betriebliches Engagement im Sinne von Anreizen oder als Entgeltbestandteil (Modell der „service vouchers“ für familienunterstützende Dienstleistungen) bereits kurzfristig umsetzbar. Überzeugungsarbeit ist gerade in Familien mit mittleren Einkommen und/oder Bildungsabschluss erforderlich, um traditionelle Rollenmuster aufzubrechen. Mehr Zeit hingegen bedürfen die Schaffung und der Ausbau von Dienstleistungsagenturen sowie die Förderung von deren Attraktivität zur Bündelung der Nachfrage der Haushalte und Familien und auch der Ausbau von Kindertageseinrichtungen zu Dienstleistungszentren für ein ganzheitliches Angebot, d. h. hier ist eher an mittelfristige Realisierbarkeit zu denken. Das Gleiche gilt für die Umsetzung von Gutschein-Modellen wie sie in anderen europäischen Staaten vorzufinden sind, die Erweiterung von Steuervergünstigungen und die Zielsetzung einer Bezahlbarkeit familienunterstützender Dienstleistungen auch für Nachfrager mit mittlerem Einkommen. Ebenfalls mittelfristig sollten bei den Anbietern Existenzgründungen gefördert sowie eine privatwirtschaftliche Infrastruktur aufgebaut werden. Hierbei ist stets zu bedenken, dass ihnen eine angemessene Vergütung zugestanden werden muss.

Die lokale Zeitpolitik ist aufgrund der Komplexität der gesamten Thematik und der Berücksichtigung einer Vielzahl von Akteuren in jedem Fall nur mittelfristig beeinflussbar. Dazu gehört neben einer flexibleren und individuelleren Gestaltung des Zeitangebotes personenbezogener öffentlicher Dienstleistungen (z. B. Seniorendienste oder Kinderhorte) auch die Anpassung bzw. Erweiterung von Öffnungszeiten sowie der Ausbau von E-Business und E-Government. Hinzu kommt die Vermeidung unnützer Behördengänge durch die Vernetzung von Behörden, die Vereinfachung und Zusammenlegung von Verfahren, sowie durch die räumliche Nähe der Dienste zu den Bürgern. Nicht zuletzt lässt sich die lokale Zeitpolitik im Sinne von mehr Zeit für Familie durch „Mobilitätspakte“ zwischen den öffentlichen und privaten Akteuren einer Kommune mittelfristig positiv beeinflussen, in denen traditionelle verkehrspolitische Ansätze mit zeitlichen Aspekten kombiniert und private „Zeitgeber“ einbezogen werden.

Caring Communities hingegen können auch kurzfristig einen größeren Nutzen für Familien erbringen, z. B.

durch die Unterstützung von Netzwerken in Gemeinden in Form von sogenannten „Zeitbanken“, über die gemäß des Modells der Nachbarschaftshilfe Dienstleistungen, z. B. im Betreuungsbereich, ausgetauscht werden können.

4.5.3 Betriebliche Rahmenbedingungen

Richtet man den Blick auf die Handlungsempfehlungen mit Bezug zu den betrieblichen Rahmenbedingungen, so fällt auf, dass im betrieblichen Kontext viele Maßnahmen bereits kurz- bzw. mittelfristig umsetzbar sind. Im Bereich der Arbeitsorganisation gilt dies für die Einräumung von Freiheitsgraden bei der Bestimmung der Lage, Länge und Verteilung der Arbeitszeit in Abstimmung mit den betrieblichen Belangen gleichermaßen wie für die souveräne Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen von mobilen Arbeitsformen und/oder in alternierender Telearbeit. Auch Instrumente, die die Verteilung des Arbeitszeitvolumens über den Erwerbsverlauf entsprechend der jeweiligen Lebenssituation, -lage und -form unterstützen, wie z. B. Lebensarbeitszeitmodelle oder Zeitwertkonten, lassen sich kurz- bzw. mittelfristig implementieren. Ebenso können Betriebe durch die Förderung vollzeitnaher Teilzeitmodelle zeitnah Anreize für eine egalitäre Verteilung der Wochenarbeitszeiten zwischen Müttern und Vätern setzen.

Werden Lebensarbeitszeitkonten ins Auge gefasst, so ist zu konstatieren, dass die Verbreitung mit wachsender Unternehmensgröße steigt. Zu prüfen ist, ob kleineren Unternehmen Handlungsanreize geboten werden könnten, um einen größeren Verbreitungsgrad von Lebensarbeitszeitkonten zu fördern. Hierbei könnte den Unternehmen insbesondere bei der Bildung von Rückstellungen geholfen werden. Möglich wäre es sicher auch Langzeitkonten einer partiellen familiären Zweckbindung zu unterwerfen, so dass ein Teil des angesparten Budgets nur zu familienbezogenen Zwecken aufgewendet werden darf. Favorisiert man eine entsprechende Zweckbindung, so wäre es sinnvoll entsprechende Programme von staatlicher Seite zu fördern. Man könnte dann etwa zweckgebundene Langzeitkontenkontingente bezuschussen. Die gesetzlichen Anforderungen an die Führung von Langzeitkonten sollten im Fall von Zeitwertkonten für Familienzeit zunächst für kleine und mittelständische Unternehmen, gegebenenfalls bei Bewährung auch für alle Unternehmen, abgesenkt werden. Klein- und Mittelbetriebe sollten erstens verminderten Berichtspflichten unterworfen werden. Zweitens sollten sie selbst entscheiden dürfen, ob die Langzeitkonten in Geld oder Zeit geführt werden. Drittens sollten zur Verbesserung der Portabilität generell die Übertragung von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung als Regeldurchführungsweg angeboten wer-

den. Dadurch kann der administrative Aufwand für die KMU vermindert werden. Viertens sollte eine Insolvenzversicherung für diesen konkreten Fall einer Zeitbudgetnutzung im Wege einer Ausfallbürgschaft erwogen werden.

Für die Unternehmens- und Führungskultur ist eine Differenzierung dahingehend vorzunehmen, dass ein klares Bekenntnis der Unternehmensleitung zur Akzeptanz souveräner Gestaltung der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsortes verbunden mit „Loslassen“ seitens der Führungskräfte durchaus kurzfristig erfolgen kann. Das Gleiche ist für die Integration in bestehende Führungsinstrumente – beispielsweise durch die Vermittlung von Zeitkompetenz bzw. der Kompetenz des „Boundary Management“ (Lebensführungskompetenz der Grenzziehung) im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen und Personalentwicklung – zu konstatieren. Eine Veränderung der Unternehmens- und Führungskultur hingegen bedarf einer gewissen Zeitspanne, so dass der Abschied vom Bild des voll verfügbaren und „sorglosen“ Arbeitnehmers ohne private Verpflichtungen, die Förderung der Akzeptanz variabler Erwerbsverläufe bei Männern und Frauen und die Sensibilisierung für neue Rollenmuster und Rollenverteilungen zwischen den Geschlechtern eher mittelfristig anzusetzen ist.

Was den Wiedereinstieg anbelangt, so können eine Unterstützung beim Zeitmanagement zwischen Beruf und Familie, z. B. durch Bewusstseinsbildung bereits in der Schwangerschaft für die Notwendigkeit einer frühzeitigen Auseinandersetzung mit den beruflichen Perspektiven, der Kinderbetreuung etc., die Etablierung von Kontakthalteprogrammen sowie das Angebot der Weiterbildung während der Elternzeit kurz- bis mittelfristig umgesetzt werden. Zeitintensiver gestaltet sich die Ausarbeitung von Möglichkeiten des schrittweisen Wiedereinstiegs je nach gegebenen Betreuungsangeboten und -wünschen sowie gewünschtem Lebensmodell.

Berufliche Werdegänge lassen sich eher mittelfristig beeinflussen, da ein Perspektiven- und Paradigmenwechsel unumgänglich ist, um beispielsweise den Mythos der „Unteilbarkeit“ verantwortungsvoller bzw. anspruchsvoller Tätigkeiten zu entkräften. Dazu gehört die Möglichkeit von vollzeitnaher Teilzeit und/oder alternierender Telearbeit für Führungskräfte ebenso wie die Etablierung alternativer Karrierepfade (z. B. Experten- oder Projektkarriere), die mehr Raum für private Belange lassen als klassische „Schornsteinkarrieren“. Dazu gehört aber auch die Entzerrung der „Rush Hour“ der Karriereentwicklung durch Eröffnen von Karriereperspektiven für alle Altersgruppen und über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg. Nicht zuletzt gilt es, die Entgeltgleichheit für Männer und Frauen auf den Weg zu bringen.

- 1 Jurczyk 2009.
- 2 Heitkötter 2009; Jurczyk 2009.
- 3 Heitkötter et al. 2009.
- 4 Meier-Gräwe und Kahl 2009.
- 5 Goldberg et al. 2008; Lucas-Thomson et al. 2010.
- 6 Röhr-Sendlmeier 2009.
- 7 Berger 2009.
- 8 Röhr-Sendlmeier 2009.
- 9 Heitkötter et al. 2009.
- 10 Possinger 2011.
- 11 Arendell 2001.
- 12 Kramer 2009.
- 13 Lange 2012.
- 14 Heitkötter et al. 2009.
- 15 Ahnert 2010a; Niemiec et al. 2010.
- 16 Klenner et al. 2003.
- 17 Klenner et al. 2003.
- 18 Schneewind 2010.
- 19 Zerle und Krok 2008.
- 20 Fthenakis und Minsel 2002.
- 21 Berechnungen des ifo Instituts.
- 22 Berger und Spieß 2009.
- 23 Hanssen et al. 2011.
- 24 Possinger 2011.
- 25 Possinger 2011.
- 26 Gerlach et al. 2009.
- 27 Tamm 2012.
- 28 Statistisches Bundesamt 2010c.
- 29 Gerlach et al. 2009; Kluge et al. 2008, S.12.
- 30 Gerlach et al. 2009; Kluge et al. 2008, S. 12.
- 31 Tamm 2012.
- 32 Vogt und Pull 2010.
- 33 Lamb 1976.
- 34 Lamb 2004, S. 4.
- 35 Lamb 2004.
- 36 Ahnert 2010b; Belsky 2010.
- 37 Tamm 2012, S. 22f.
- 38 Tamm 2012, S. 28.
- 39 Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011.
- 40 AID:A – DJI-Survey 2009.
- 41 Die Stichprobe umfasst ausschließlich Paarhaushalte, N = 1 462.
- 42 Tamm 2012, S. 28f.
- 43 Lucas-Thompson et al. 2010.
- 44 Vgl. auch NICHD 2003.
- 45 NICHD 2003.
- 46 Lucas-Thompson et al. 2010.
- 47 Ahnert et al. 2000.
- 48 Ahnert 2005.
- 49 Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG) 2010, S. 14.
- 50 Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG) 2010, S. 8f., 15, 21.
- 51 KMK 2011, S. 4.
- 52 KMK 2011, S. 5.
- 53 Vgl. zum Beispiel Beher et al. 2007, S. 129; Prein et al. 2009; Börner et al. 2010, S. 184.
- 54 BMFSFJ 2011c.
- 55 BMFSFJ 2010b, S. 49.
- 56 BMFSFJ 2009a, S. 64f.; BMFSFJ 2011d, S. 4.
- 57 Hurrelmann et al. 2010, S. 172.
- 58 Vgl.: BMFSFJ 2011c.
- 59 Vgl.: Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar 2005, S. 8; berufundfamilie gGmbH 2008a, S. 14.
- 60 berufundfamilie gGmbH 2008a, S. 9.
- 61 Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar 2005, S. 6; BMFSFJ 2011d, S. 1.
- 62 Züchner 2012.
- 63 Oberhuemer und Schreyer 2010, S. 336ff.
- 64 Oberhuemer und Schreyer 2010.
- 65 Strohmeier 2008.
- 66 Rauschenbach 2008.
- 67 Hebenstreit-Müller 2008, S. 240.
- 68 BMFSFJ 2008, S. 7f.
- 69 BMF 2010.
- 70 BMFSFJ 2011e, S. 17.
- 71 Es ist anzumerken, dass aufgrund des hohen Anteils der „Schattenwirtschaft“ und der teils verschwimmenden Abgrenzung familienunterstützender Dienste umfassende Daten zu angebotenen und nachgefragten Dienstleistungen nicht vorliegen (Eichhorst und Tobsch 2008, S.5).
- 72 BMFSFJ 2008, S. 8f.; Enste et al. 2009, S. 11f.
- 73 Steiner und Böhmer 2008, S. 19-21.
- 74 Eichhorst und Tobsch 2008, S. 32f.; Steiner und Böhmer 2008, S. 26.
- 75 Eichhorst und Tobsch 2008, S. 4f.
- 76 BMFSFJ 2011e, S. 11ff.
- 77 BMFSFJ 2008, S. 9f.; BMFSFJ 2011e, S. 18.
- 78 Enste et al. 2009, S. 38f.
- 79 Angermann und Stula 2010, S. 6.
- 80 BMFSFJ 2008, S. 10f.; Enste et al. 2009, S. 25-39; BMFSFJ 2011e, S. 12, 20, 35.
- 81 Enste et al. 2009, S. 13f.; BMF 2010.
- 82 Steiner und Böhmer 2008, S. 23; Eichhorst und Tobsch 2008, S. 5.
- 83 Angermann und Stula 2010, S. 14f.
- 84 Universität Hamburg 2008.
- 85 Lokale Bündnisse für Familie 2009.
- 86 Possinger 2011, S. 8f.
- 87 Possinger 2011, S. 15ff.; Heitkötter 2004, S. f., 19.
- 88 Possinger 2011, S. 13.
- 89 Heitkötter 2004, S. 4f., 19.
- 90 Possinger 2011, S. 6, 14f., 33f.
- 91 Mückenberger 2010, S. 6.
- 92 Statistisches Bundesamt 2011b, S. 32, 46.
- 93 Achter 2010; Bös 2010.
- 94 European Research Center for Information Systems (ERCIS) 2008, S. 44, 74.
- 95 Burkart 2012, S. 14.
- 96 BMFSFJ 2009b, S. 26; BMFSFJ 2010b, S. 97f.
- 97 forsa 2008, S. 6, 19.
- 98 Zahlreiche positive Beispiele der mittlerweile mehr als 650 Lokalen Bündnisse für Familie mit über 13 000 Akteuren finden sich auf der Plattform www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.
- 99 www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de; Staats et al. 2010.
- 100 Familienhandbuch 2010.
- 101 Steiner und Böhmer 2008, S. 16ff.
- 102 Possinger 2011, S. 6, 14f., 33f.
- 103 BMFSFJ 2011e, S. 15f., 24–28.
- 104 Possinger 2011, S. 33ff.; Angermann und Stula 2010, S. 14–15.
- 105 Eichhorst et al. 2011; Rübenach und Keller 2011.
- 106 Eichhorst et al. 2011, S. 8.
- 107 Rübenach und Keller 2011, S. 332.
- 108 Alleinerziehende in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2009.
- 109 Rübenach und Keller 2011, S. 332.
- 110 Kreyenfeld und Geisler 2006; Statistisches Bundesamt 2006; Bauernschuster und Rainer 2010.
- 111 Eichhorst et al. 2011, S.9.
- 112 Siehe hierzu und für die folgenden Angaben ausführlicher Heineck und Möller 2011.
- 113 Huinink und Kreyenfeld 2006.
- 114 Kreyenfeld 2005, 2010.
- 115 Kreyenfeld 2005.
- 116 Beblo et al. 2009; Buligescu et al. 2009.
- 117 Strauß und Ebert 2010.
- 118 Berücksichtigt werden dabei alle den Sozialversicherungsträgern gemeldeten Entgelte. Die Verdienste aus geringfügiger Beschäftigung können erst ab dem Jahr 1999 berücksichtigt werden.
- 119 Heineck und Möller 2011.
- 120 Schneider et al. 2008.
- 121 BMFSFJ 2010c, S. 5f., 19.
- 122 BMFSFJ 2010c, S. 5f., 19.
- 123 BMFSFJ 2010b, S. 111–114.
- 124 Seyda und Stettes 2011, S. 86.
- 125 Seyda und Stettes 2010b, S. 10ff.; BMFSFJ 2010c, S. 19.
- 126 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) 2007, S. 5f.
- 127 Hans Böckler Stiftung 2010, S. 1f.
- 128 BMFSFJ 2009a, S. 32–36.
- 129 BMFSFJ 2010b, S. 107.
- 130 FFP 2010, S. 10ff.

- ¹³¹ BMFSFJ 2009a, S. 46. Zu Jahresbeginn 2011 hat das Bundesfamilienministerium als eine der Kernaufgaben von Familienpolitik definiert, flexible und familienbewusste Arbeitszeiten zu fördern und voranzutreiben. Am 8. Februar 2011 unterzeichneten neben der Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder auch die Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages und des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks sowie ein Mitglied des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes eine entsprechende Charta. Darin verpflichteten sich die Unterzeichner, im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten auf eine familienorientierte Arbeitszeitkultur hinzuwirken (BMFSFJ 2011f).
- ¹³² Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) 2010, S. 45-51; Eichhorst et al. 2011, S. 3; BMFSFJ 2009a, S. 32-36; BMFSFJ 2011a, S. 98; BMFSFJ 2009c, S. 30.
- ¹³³ 79,2 Prozent der Unternehmen bieten danach Tätigkeiten in Teilzeit an, 72,8 Prozent lassen individuelle Arbeitszeiten zu, 46,2 Prozent führen keinerlei Arbeitszeitkontrolle durch. In 70,2 Prozent der befragten Unternehmen gibt es flexible Tages- oder Wochenarbeitszeiten, in 28,3 Prozent flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeiten, 16,1 Prozent bieten Sabbaticals an. Telearbeit wird in 21,9 Prozent der Unternehmen praktiziert und 20,4 Prozent der Betriebe lassen Job Sharing zu.
- ¹³⁴ Deutlich niedriger fallen die Zustimmungswerte allerdings im Rahmen einer Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach aus. Hier geben lediglich 68 Prozent der Betriebe an, Teilzeitbeschäftigung anzubieten, 62 Prozent weisen danach flexible Arbeitszeiten für Wiedereinsteiger auf (Köcher 2009, S. 15).
- ¹³⁵ Bellmann et al. 2012, S. 10, 13f., 19.
- ¹³⁶ www.erfolgsfaktor-familie.de; www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de.
- ¹³⁷ BMFSFJ 2009b, S. 14f.
- ¹³⁸ Bellmann et al. 2012, S. 10; BMFSFJ 2011g, S. 10.
- ¹³⁹ Eichhorst und Thode 2010, S. 25.
- ¹⁴⁰ BMFSFJ 2010c, S. 16ff.
- ¹⁴¹ BMFSFJ 2009a, S. 30.
- ¹⁴² Eichhorst und Thode 2010, S. 25f.
- ¹⁴³ BMFSFJ 2009a, S. 30.
- ¹⁴⁴ BMFSFJ 2011a, S. 130.
- ¹⁴⁵ BMFSFJ 2009a, S. 5; Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) 2010, S. 19-26; Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2009, S. 16; BMFSFJ 2009b, S. 50.
- ¹⁴⁶ Seyda und Stettes 2010b, S. 16-25.
- ¹⁴⁷ Köcher 2009, S. 15.
- ¹⁴⁸ BMFSFJ 2009b, S. 14f.
- ¹⁴⁹ Köcher 2009, S. 15.
- ¹⁵⁰ BMFSFJ 2010b, S. 111-114.
- ¹⁵¹ Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) 2010, S. 19-26.
- ¹⁵² Zur Hervorhebung der Bedeutung einer betrieblichen Familienpolitik wurde in der „Allianz der Familie“ das gemeinsame Handeln in Wirtschaft, Gewerkschaft und Stiftungen beschlossen. Im Jahr 2006 startete das Bundesfamilienministerium das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ (BMFSFJ 2009a, S. 42f.; BMFSFJ 2010b, S. 111-114).
- ¹⁵³ BMFSFJ 2011a, S. 19.
- ¹⁵⁴ BMFSFJ 2011a, S. 129f.; berufundfamilie gGmbH 2008b.
- ¹⁵⁵ BMFSFJ 2010c, S. 11.
- ¹⁵⁶ Bain & Company 2011.
- ¹⁵⁷ BMFSFJ 2010b, S. 111-114.
- ¹⁵⁸ BMFSFJ 2011h, S. 11f.
- ¹⁵⁹ forsa 2008, S. 42, 60ff.
- ¹⁶⁰ Frauen sind in hochrangigen Spitzenpositionen der Wirtschaft stark unterrepräsentiert. Holst und Schimeta (2011) verweisen darauf, dass der Frauenanteil unter den Vorstandsposten der größten 200 Unternehmen Deutschlands im Jahr 2010 nur 3,2 Prozent betrug. Der Anteilswert unter den DAX30-Unternehmen lag mit 2,2 Prozent noch darunter. Der Führungskräfte-Monitor (Holst und Busch 2010) gibt an, dass auch der Anteil der Frauen an den Führungspositionen in der Privatwirtschaft insgesamt bei 27 Prozent liegt und in den letzten Jahren stagniert.
- ¹⁶¹ BMFSFJ 2011a, S. 107; Koch 2007, S. 22; Kleinert et al. 2007, S. 100.
- ¹⁶² Eurofound 2011b, S. 19ff..
- ¹⁶³ Obmann 2010.
- ¹⁶⁴ BMFSFJ 2011a, S. 8, 16; BMFSFJ 2010b, S. 105, 114-118; Eurofound 2011c, S. 31.
- ¹⁶⁵ Ladwig und Domsch 2009, S. 89; Bischoff 2010, S. 165.
- ¹⁶⁶ BMFSFJ 2009a, S. 8, 53; siehe auch Fallstudien von Durbin und Tomlinson 2010.
- ¹⁶⁷ Bertram und Spieß 2010, S. 9f.
- ¹⁶⁸ Fetz und Köster 2007, S. 32-35; Lukoschat und Bessing 2004; BMFSFJ 2011a, S. 107; Koch 2007, S. 22.
- ¹⁶⁹ Krell 2011, S. 416.
- ¹⁷⁰ Krell 2011, S. 415f.; Morgenstern und Habermann 2011, S. 442f.; Sattelberger 2011, S. 434; Ladwig und Domsch 2009, S. 89f.
- ¹⁷¹ Blum et al. 2008, S. 106f.
- ¹⁷² Bittman und Wajcman 2000, S. 165-189.
- ¹⁷³ Rump et al. 2011, S. 8, 47.
- ¹⁷⁴ Hohendanner 2010.
- ¹⁷⁵ Bertram und Spieß 2010, S. 9-10.
- ¹⁷⁶ BMFSFJ 2010b, S. 111-114; BMFSFJ 2011a, S. 130.
- ¹⁷⁷ Eichhorst et al. 2011, S. 19.
- ¹⁷⁸ BMFSFJ 2010b, S. 111-114.
- ¹⁷⁹ BMFSFJ 2009a, S. 6, 13, 21, 53; Eichhorst et al. 2011, S. 4.
- ¹⁸⁰ BMFSFJ 2010c, S. 3, 7.
- ¹⁸¹ BMFSFJ 2010b, S. 139f.

5 Zeit für Pflege

5.1 Ältere Menschen als Hilfeempfangende und Hilfegebende

Im mittleren und hohen Erwachsenenalter findet sich eine hohe Heterogenität mit Blick auf die Lebensbedingungen und damit auch auf die Zeittaktgeber und die Zeitsouveränität. Die Berücksichtigung dieser Heterogenität ist für eine differenzierte Sicht des Alternsprozesses wie auch der familiären Pflege zentral: Denn wie schon in der Überschrift dieses Kapitels angedeutet, sind ältere Menschen nicht nur Hilfeempfangende, sondern sie sind auch Hilfegebende, das heißt, sie leisten in vielen Familien die Pflege und sie unterstützen nicht selten andere Familien bei der Ausübung von Pflegeaktivitäten – ein auch im Erleben dieser Menschen bedeutsamer Beitrag zum bürger-schaftlichen Engagement.

Die Tatsache, dass ältere Menschen nicht nur Hilfeempfangende, sondern auch Hilfegebende sind, weist auf die Risiken wie auch auf die Chancen hin, die das hohe Lebensalter für die Familie und für die Gesellschaft bedeutet: Die Risiken (auch mit Blick auf die Zeit) sind darin zu sehen, dass speziell im hohen Lebensalter die Gefahr des Auftretens schwerer chronischer Erkrankungen wie auch von Pflegebedürftigkeit erkennbar zunimmt; dies ist vor allem ab dem 80. bis 85. Lebensjahr, also im vierten Lebensalter, der Fall. Die Chancen (auch mit Blick auf die Zeit) liegen darin, dass sich die älteren Menschen von heute, speziell die im dritten Lebensalter stehenden Menschen, in einer deutlich besseren gesundheitlichen und materiellen Lebenssituation befinden, als dies in der Vergangenheit der Fall gewesen ist.

Chancen und Ressourcen nicht nur als individuelle, sondern auch als gesellschaftliche Potenziale zu erkennen, wie dies im Fünften und Sechsten Altenbericht der Bundesregierung dargelegt wurde,^{1, 2} stellt auch mit Blick auf die Pflege eine wichtige Aufgabe dar. Zunächst: Was kann der Einzelne, was kann die Gesellschaft tun, um das Risiko der Pflegebedürftigkeit wie auch die mit Pflegebedürftigkeit assoziierten Einschränkungen und Belastungen der Lebenssituation erkennbar zu verringern? Mit dieser Frage ist der Gestaltungsauftrag des Individuums und der Gesellschaft angesprochen, der in eine weitere Frage mündet: Inwieweit können Menschen, die über die notwendigen körperlichen, emotionalen und kognitiven Ressourcen wie auch über die nötigen Zeitressourcen verfügen, Hilfe anbieten, um die Belastungen pflegebedürftiger Menschen zu lindern, und inwieweit kann die Gesellschaft die dafür notwendigen gesetzlichen und infrastrukturellen Grundlagen schaffen?

Bezogen auf die Heterogenität von Lebensbedingungen und Zeitsouveränität im mittleren und hohen Erwachsenenalter begegnet man auf der einen Seite Menschen, die von Familienverpflichtungen weitgehend entlastet sind und denen sich im Beruf oder nach Ausscheiden aus dem Beruf vermehrt Möglichkeiten einer weitgehend selbstverantwortlichen Zeitgestaltung bieten. Diese Menschen erleben ihre Lebenssituation vielfach im Sinne einer späten Freiheit, die auch durch vermehrte Möglichkeiten ge-

kennzeichnet ist, die Zeit nach eigenen Vorstellungen und Präferenzen zu gestalten.³ Gesundheitliche und finanzielle Ressourcen ebenso wie das Eingebundensein in ein soziales Netzwerk verstärken die subjektive (und auch objektiv fundierte) Überzeugung, in den späten Berufsjahren sowie nach Ausscheiden aus dem Beruf über ausgeprägte Möglichkeiten der selbstverantwortlichen Lebensgestaltung zu verfügen und dabei eine hohe Zeitsouveränität verwirklichen zu können.

Auf der anderen Seite trifft man auf Menschen, die noch in späten Berufsjahren und nach Ausscheiden aus dem Beruf in ihrer Alltagsgestaltung und Lebensplanung in hohem Maße durch externe Zeittaktgeber bestimmt sind. Zu diesen Zeittaktgebern zählt nicht zuletzt die Pflege hochbetagter Familienangehöriger. Von pflegenden Angehörigen wird die Pflege vor allem dann als belastend wahrgenommen, wenn durch diese die Möglichkeit selbstbestimmter Zeitverwendung weitgehend oder vollständig genommen ist.⁴

Vor allem im Falle der notwendigen Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gewinnen externe Zeittaktgeber objektiv wie auch subjektiv große Bedeutung, wobei diese Kumulation von Fremdbestimmung nicht selten mit psychischen Störungen verbunden ist.⁵ Dabei ist zu bedenken: Berufstätige, die Angehörige pflegen, geben an, durchschnittlich 32 Stunden Pflegearbeit wöchentlich zu leisten.

Doch kann auch ohne berufliche Verpflichtungen Pflege mit ausgeprägter objektiver und subjektiv erlebter Fremdbestimmung einhergehen. Die Tatsache, dass Angehörige durchschnittlich 39 Stunden in der Woche pflegen, verdeutlicht den Stellenwert von Pflege als einen externen Zeittaktgeber, der mit einer erheblichen Reduktion von Zeitsouveränität verbunden ist. Hinzu kommt, dass die Pflege im Durchschnitt zwischen drei und vier Jahre lang geleistet wird, nicht selten sogar bis zu acht Jahre.^{6, 7}

Die Pflegeversicherung allein kann die mit der Pflege von Angehörigen verbundenen Zeitriskiken nicht decken: Es wird geschätzt, dass der Umfang der familiären Pflegearbeit ca. 3,2 Millionen Erwerbsarbeitsplätzen bzw. einer Wertschöpfung von ca. 44 Mrd. Euro pro Jahr entspricht, wenn ein mittleres Lohnniveau unterstellt wird.⁸ Auch wenn in der öffentlichen Diskussion mit Recht auf die Gefahr einer zunehmenden Privatisierung von Pflege hingewiesen wird⁹ und unter Experten weitgehend unstrittig ist, dass die finanzielle Basis der Pflegeversicherung erweitert werden muss,¹⁰ so wird trotzdem auch in Zukunft ein nicht unerheblicher Teil der Pflege unentgeltlich durch Familienangehörige und freiwillig Tätige geleistet werden müssen – dies allein schon aufgrund der steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen: Derzeit sind 2,34 Millionen Menschen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) pflegebedürftig, davon zwei Drittel Frauen; 83 Prozent der pflegebedürftigen Menschen sind über 65, 35 Prozent sind über 85 Jahre alt.¹¹ Schätzungen zufolge werden im Jahre 2030 ca. 3,4 Millionen Menschen, im Jahre 2050 4 Millionen Menschen pflegebedürftig sein, was vor allem mit dem deutlichen

Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung, insbesondere jenseits des 80. Lebensjahres, zu tun hat.

Die in diesem Kontext erhobene Forderung nach vermehrter gesellschaftlicher Verantwortung für pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen kann nicht allein durch eine Ausweitung der Leistungen der Pflegeversicherung erfüllt werden. Vielmehr sind mit der Forderung nach wachsender gesellschaftlicher Verantwortung auch andere Akteure angesprochen, vor allem Institutionen und Unternehmen (und zwar durch eine Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten), aber auch Kommunen, Verbände und Vereine, die freiwillige Tätigkeiten vermitteln und unterstützen.

Vor dem Hintergrund der prognostizierten Entwicklung von Pflegebedürftigkeit und der mit familiärer Pflege verbundenen Belastungen liegt der Gedanke nahe, durch eine Umverteilung von Zeit – von Menschen, die über hohe Zeitressourcen verfügen, auf Menschen, denen diese Zeitressourcen nicht gegeben sind, wie auch von Phasen der Biografie, in denen man über hohe Zeitressourcen verfügt, auf Phasen der Biografie, in denen diese Ressourcen gering sind – die Zeitbudgets und die Zeitsouveränität der pflegenden Angehörigen zu erhöhen.

Dabei kann eine Umverteilung von Zeit nicht auf Verpflichtung beruhen, sondern es sind vielmehr entsprechende Präferenzen zu fördern, einen Teil der eigenen Zeit für jene Menschen zur Verfügung zu stellen, die aufgrund zeitintensiver Verpflichtungen nur ein geringes Maß an freier Zeit besitzen.

In diesem Kontext sind nun empirisch fundierte Aussagen wichtig, die darauf hindeuten, dass in den heutigen mittleren Generationen, vor allem bei Frauen und Männern mit höherem Bildungsstand und höherem Einkommen sowie mit höherer Karriere- und/oder Freizeitorientierung, von einer abnehmenden Pflegebereitschaft auszugehen ist.¹² Allerdings ist in den heutigen älteren Generationen wiederum eine stark ausgeprägte Bereitschaft erkennbar, die einmal begonnene Pflege weiter fortzusetzen,¹³ worin sich auch eine Norm der Familienpflege widerspiegelt: So vertreten in der Bundesrepublik Deutschland 60 Prozent der Bevölkerung die Ansicht, dass berufstätige Kinder in der Pflicht stünden, sich um ihre pflegebedürftigen Eltern zu kümmern.¹⁴

Doch gibt es Unterschiede zwischen der familiären Pflege einerseits und der in Form eines bürgerschaftlichen Engagements geleisteten Unterstützung von Familien, in denen ein pflegebedürftiger Angehöriger lebt, andererseits. Dieser Unterschied erscheint auch im Hinblick auf die Frage, inwieweit es gelingen kann, durch Anreize wie auch durch gesetzliche und infrastrukturelle Rahmenbedingungen das freiwillige Engagement auf dem Gebiet der Hilfe- und Pflegeleistungen zu fördern, als essenziell. Folgt man Untersuchungen, in denen Formen bürgerschaftlichen Engagements wie auch persönliche Gründe für dieses Engagement erfasst werden,¹⁵ dann lässt sich feststellen, dass die Bereitschaft, andere Menschen zu unterstützen in den jüngeren Generationen nicht zurückgeht. Zudem lässt sich konstatieren, dass das Motiv, anderen zu

helfen, eigene Fähigkeiten einzubringen sowie Unterstützung zu leisten, wenn diese dringend gebraucht wird, ebenfalls in den jüngeren Generationen nicht zurückgeht, sondern sogar weiter zunimmt. Somit kann durchaus die These vertreten werden, dass in den heutigen älteren Generationen wie auch in den nachfolgenden Generationen das Potenzial zum bürgerschaftlichen Engagement im Sinne der Unterstützung von Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen vorhanden ist und damit die Idee einer Umverteilung von Zeit den Zeitpräferenzen älterer Menschen nicht widerspricht.

Entscheidend ist hier, wie das potenzielle Interesse an freiwilligem Engagement geweckt oder – wenn es vorhanden ist – so angesprochen werden kann, dass Menschen auch bereit sind, sich vermehrt für andere zu engagieren. In diesem Kontext kommt Plattformen für bürgerschaftliches Engagement, wie diese in einzelnen Kommunen, Verbänden und Organisationen bereits geschaffen wurden, besondere Bedeutung zu. Hier ist nun eine Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e. V. (BAGSO) zum Bundesfreiwilligendienst aufschlussreich, in der es heißt: „Der neu geschaffene Bundesfreiwilligendienst, der sich an alle Generationen wendet ..., braucht jetzt dringend neue Impulse, damit das Angebot auch die älteren, engagementbereiten Menschen erreicht. Offensichtlich ist die große Mehrzahl älterer Bürgerinnen und Bürger über das Angebot noch nicht informiert“.¹⁶

Mit der Thematisierung des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen ist eine zentrale Facette der Heterogenität des Alters angesprochen, die nicht übersehen werden darf, wenn Aussagen über Familie, Alter und Pflege getroffen werden. Zum einen ist festzustellen, dass ältere Menschen in gleicher Weise wie jüngere Menschen innerhalb der Familie Gebende und Nehmende sind, das heißt, in der Familie ein intensiver Austausch von Hilfeleistungen zwischen den Generationen besteht.¹⁷ Dies zeigt auch, dass zur Familie nicht nur Kinder und Eltern, sondern auch Großeltern und Urgroßeltern zu zählen sind, und dies nicht nur als Angehörige, die auf familiäre Hilfen angewiesen sind, sondern auch als Angehörige, die vielfältige familiäre Hilfe leisten. Zum anderen treten ältere Menschen auch außerhalb der Familie vielfach als bürgerschaftlich engagierte, unterstützende Personen auf und zeigen in ihren Aktivitäten bemerkenswerte Kompetenzen.

Im Fünften Altenbericht der Bundesregierung wurde, wie bereits angedeutet, differenziert aufgezeigt, dass individuelle Potenziale auch im Sinne von gesellschaftlichen Potenzialen zu interpretieren sind; im Sechsten Altenbericht der Bundesregierung wurde dargelegt, wie wichtig die veränderte gesellschaftliche, kulturelle und politische Ansprache älterer Menschen mit Blick auf die Verwirklichung dieser Potenziale ist.¹⁸

Diese Potenziale können in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen verwirklicht werden, und die entsprechenden, bereits genannten Untersuchungen zum bürgerschaftlichen Engagement weisen ein breites Spektrum gesellschaftlicher Bereiche aus, in denen sich ältere Menschen engagieren. Für unsere Thematik ist von be-

sonderer Bedeutung, inwieweit das Engagement Älterer dafür genutzt werden kann, um Familien zu unterstützen, in denen ein pflegebedürftiger Mensch lebt. Das soll in diesem Kapitel vor allem mit Rückgriff auf das Konzept der sorgenden, fürsorglichen Gemeinschaften (Caring communities) geleistet werden. Diesem liegt der Gedanke zugrunde, dass sich Angehörige, professionell Pflegende und bürgerschaftlich Engagierte zu einem Pflegemix verbinden.¹⁹ In einem solchen Kontext sind mit der Thematik Zeit für Pflege nicht nur mögliche Risiken des Alters angesprochen – in dem Sinne, dass ältere Menschen Pflege benötigen, sondern auch Chancen des Alters – in dem Sinne, dass ältere Menschen bei der Bewältigung der mit Pflege verbundenen Anforderungen wertvolle Unterstützung leisten.

In einem umfassenderen Sinne ist damit aber auch die Mitverantwortung im Alter gemeint, das heißt, die Bereitschaft, sich für die Gesellschaft als Ganzes zu engagieren und in diesem Engagement eine bedeutsame Seite der eigenen Person, nämlich Generativität – verstanden als Bedürfnis, einen Beitrag zum Gelingen der Gesellschaft zu leisten – zu verwirklichen.²⁰

5.2 Zeitbudgets und Zeitsouveränität im Alter als Potenzial mitverantwortlicher Lebensführung

Die Verwendung von Zeitbudgets wird im Folgenden vor allem unter dem Aspekt der Verantwortung betrachtet: der Verantwortung des Menschen für sich selbst, seiner Mitverantwortung für das Leben anderer Menschen, seiner Mitverantwortung für die Schöpfung.²¹ Mit Blick auf die Zeitverwendung beschreibt dabei die Selbstverantwortung des Menschen den verantwortlichen Umgang mit der ihm zur Verfügung stehenden Lebenszeit wie auch die verantwortliche Lebensplanung – zu der mit Blick auf das eigene Älterwerden auch die Frage gehört, in welcher Weise und in welchem Umfang man die Hilfe durch Familienangehörige mit anderen Hilfeleistungen kombinieren möchte (Pflegemix), wenn bei einem selbst Hilfe- oder Pflegebedarf auftreten sollte. Mit der Mitverantwortung für das Leben anderer Menschen ist die Bereitschaft angesprochen, die eigenen Ressourcen auch in den Dienst der Gesellschaft zu stellen, so zum Beispiel durch die verschiedenen Formen des Engagements innerhalb der eigenen Familie wie auch für Familien anderer Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind. Mitverantwortung für die Schöpfung beschreibt die Bereitschaft des Menschen, sich in seinen Entscheidungen und Handlungen immer auch an Bedürfnissen nachfolgender (heute bereits lebender wie auch heute noch nicht geborener) Generationen zu orientieren, das heißt, dazu beizutragen, dass diese ihre Bedürfnisse in gleicher Weise verwirklichen können wie die eigene Generation in der heutigen Zeit. Die Mitverantwortung für die Schöpfung zeigt sich aber auch in Handlungen, die darauf zielen, junge Menschen in einer Weise zu unterstützen, dass diese ihren Wunsch, eine Familie zu gründen, verwirklichen können.

Wenn im Folgenden die Bedeutung der älteren Generation für die Familie erörtert wird, so geschieht dies auch

und in besonderer Weise unter dem Aspekt der Mitverantwortung, den diese für die eigene Familie wie auch für Familien anderer Menschen wahrnimmt bzw. wahrnehmen könnte, wenn die Bereitschaft zum Engagement gesellschaftlich erkannt und genutzt würde. Das Alter wird, wie bereits hervorgehoben wurde, also nicht allein und auch nicht primär unter dem Gesichtspunkt empfangener Hilfeleistungen durch die Familie betrachtet, sondern auch unter dem Gesichtspunkt bereitgestellter Hilfen für die Familie. Diese Akzentsetzung erscheint vor dem Hintergrund der Tatsache, dass viele ältere Menschen über bemerkenswerte Kräfte und zeitliche Ressourcen verfügen, als angemessen. Deren Notwendigkeit wird noch dadurch verstärkt, dass die Generativität – verstanden als Bedürfnis, etwas für nachfolgende Generationen zu tun und in diesen fortzuleben – ein bedeutsames seelisch-geistiges Motiv nicht nur im mittleren, sondern auch im hohen Erwachsenenalter darstellt: In dem von vielen älteren Menschen geäußerten Wunsch, sich für andere Menschen zu engagieren, sich für eine als bedeutsam erkannte Sache einsetzen zu können, kommt dieses Motiv deutlich zum Ausdruck.²²

Unter dem Gesichtspunkt der Zeitverwendung spiegeln sich das mitverantwortliche Leben und die Generativität in der Bereitstellung von Zeit für andere Menschen (aus der eigenen Familie, aus anderen Familien) wider. Gerade Zeit ist eine wichtige Ressource des Alters, die heute noch zu wenig abgefragt und genutzt wird. Die Bereitstellung von Zeit für andere Menschen in jenen Phasen des Alters, in denen man über ausreichende Kräfte verfügt, um andere Menschen unterstützen zu können, kann sich positiv auf die Bereitschaft anderer Menschen auswirken, die empfangene Hilfe zu erwidern, wenn man selbst auf Hilfe angewiesen ist. Zudem fördert sie die eigene Fähigkeit und Bereitschaft, im Falle eingetretener Hilfsbedürftigkeit oder Pflegebedürftigkeit Hilfen anderer Menschen anzunehmen.

Im Zentrum dieser Argumentation steht somit ein faktisch gegebenes oder symbolisches Zeitkonto, auf das man einzahlt und von dem man nimmt. Gelegenheitsstrukturen zu schaffen, die ältere Menschen dazu anregen, Zeit zur Verfügung zu stellen („einzuzahlen“), und dies auch in der Erwartung, von dieser Zeit nehmen zu können, wenn diese benötigt wird, stellt eine interessante Aufgabe in kommunalen Kontexten dar. In diesem Sinne sollten Plattformen geschaffen werden, die die regional bestehenden Möglichkeiten zivilgesellschaftlichen Engagements wie auch die jeweils bestehenden Voraussetzungen und Anforderungen, die mit dem zivilgesellschaftlichen Engagement verbunden sind, transparent und motivierend darstellen. Sie sollten freiwillige Hilfen koordinieren und vermitteln, das heißt, die Möglichkeit bieten, zivilgesellschaftliche Unterstützung nachzufragen und durch eine optimale Zuordnung von potenziellen Zeitgebern und Zeitempfängern Bedarfe und Angebote zusammenzuführen.

Kommunale Plattformen zur Förderung und Koordination zivilgesellschaftlichen Engagements können zunächst dazu beitragen, dass Menschen, die sich in einer

spezifischen Art und Weise engagieren wollen, andere finden, die von diesem Engagement profitieren. Wenn ältere Menschen etwa Interesse haben, einen Teil ihrer Zeit in die Beaufsichtigung oder Betreuung von Kindern zu investieren, zum Beispiel in Form von Nachhilfeunterricht und Hausaufgabenbetreuung, in Form von gemeinsamen Freizeitaktivitäten, in Form der Ermöglichung von Mobilität oder auch in Form von klassischem „Baby-Sitting“, so ist es nicht immer leicht, Familien zu finden und anzusprechen, die von entsprechenden Leistungen profitieren können und ein solches Engagement auch zu schätzen wissen. Zweitens können solche Plattformen Anregungen vermitteln, wie sich ältere Menschen in persönlich sinnvoller Art und Weise für andere engagieren können. Hier kann davon ausgegangen werden, dass nicht wenige Menschen durchaus Interesse haben, etwas für andere zu tun, aber nicht wissen, wie sie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten für andere einsetzen können. Mit Hilfe von kommunalen Plattformen besteht nun die Möglichkeit, zum einen die Vielfalt von realisierten Formen zivilgesellschaftlichen Engagements detailliert zu dokumentieren, zum anderen auch spezifische Bedarfe – von jungen Familien wie auch von älteren Menschen – zu verdeutlichen. Es kann davon ausgegangen werden, dass nicht wenige Menschen, die sich durchaus vorstellen könnten, einen erheblichen Teil ihrer Zeit in die Betreuung von Kindern oder auch in die Betreuung von Pflegebedürftigen zu investieren, keine entsprechenden Anstrengungen unternehmen, weil sie nicht sicher sind, wie sie eine mögliche Betreuung, wie sie die anderen zur Verfügung gestellte Zeit konkret gestalten sollen. Drittens können kommunale Plattformen auch Wege aufzeigen, wie die für ein Engagement notwendigen Kompetenzen erworben werden können bzw. wie mit den im Kontext des Engagements auftretenden Herausforderungen umgegangen werden kann. In diesem Zusammenhang sei etwa darauf hingewiesen, dass die Betreuung von kranken Kindern oder die Betreuung von Pflegebedürftigen mit Situationen konfrontieren kann, für die engagementbereite Menschen nach Möglichkeit vorbereitet werden sollten – eine Betreuung von demenzkranken Menschen wird sich subjektiv zufriedenstellender gestalten, wenn Symptome demenzieller Erkrankungen verstanden und Verhaltensauffälligkeiten nicht auf vermeintlich eigenes Fehlverhalten zurückgeführt werden. Nicht zu unterschätzen ist viertens, dass Plattformen erheblich zur Anerkennung ehrenamtlich erbrachter Leistungen beitragen können. Für die Etablierung wie für die Nachhaltigkeit von Plattformen erscheint es hilfreich, dass die jeweils zwischen den (gegebenenfalls auch innerhalb der) Generationen ausgetauschten Leistungen in der Kommune in geeigneter Weise kommuniziert werden.

Hier bietet es sich an, die Idee kommunaler Plattformen mit der Idee von Zeitkonten zu verbinden. Durch die Schaffung von Zeitkonten kann ein zusätzlicher Anreiz für zivilgesellschaftliches Engagement älterer Menschen geschaffen werden. Zum einen kann älteren Menschen die Möglichkeit gegeben werden, etwas für andere zu tun. Zum anderen kann diesen das Gefühl vermittelt werden, sich selbstverantwortlich mit dem eigenen Altern ausein-

anderzusetzen bzw. sich auf eigene Unterstützungsbedarfe angemessen vorzubereiten und anderen deshalb nicht unnötig „zur Last fallen“ zu müssen. Kommunale Plattformen fördern in diesem Sinne nicht nur Fürsorge und Solidarität, sondern auch Reziprozität. So ist denkbar, dass aus zeitlichen Ressourcen, die anderen zur Verfügung gestellt werden, auch ein Anspruch entsteht, einen Teil der gegebenen Zeit in Zukunft zurückzubekommen. Denkbar wäre beispielsweise im Falle eingeschränkter Mobilität von Hol- und Bring-Diensten zu profitieren oder – wenn eigene Angehörige betreut und versorgt werden müssen – durch stundenweise Betreuung von Angehörigen entlastet zu werden.

Im Sinne einer Verbesserung von Gelegenheitsstrukturen sollten auch attraktive Möglichkeiten eines Freiwilligendienstes für ältere Menschen geschaffen werden. Hier ist es vor allem erforderlich, den gesellschaftlichen Nutzen eines Freiwilligendienstes älterer Menschen offensiv zu propagieren und in diesem Zusammenhang bestehende Potenziale älterer Menschen wie auch den Wert einer im Kontext von Freiwilligendiensten erbrachten bzw. zu erbringenden Leistung stärker herauszustellen. Des Weiteren kann es sinnvoll sein, Freiwilligendienst stärker mit Gewinnen für die engagierten, älteren Menschen zu verbinden. In diesem Sinne sind finanzielle Entschädigungen und die Möglichkeit der Erweiterung eigener Kompetenzen (z. B. in Form von Fortbildungen) ebenso wichtig wie die Berücksichtigung und Verdeutlichung sekundärer Gewinne in Form von sozialen Kontakten, erfahrener Anerkennung durch andere oder einer als sinnvoll erlebten Zeitgestaltung. Nicht zuletzt sollten Angebote zum Freiwilligendienst auch so gestaltet werden, dass sie dem Bedürfnis älterer Menschen nach Zeitsouveränität Rechnung tragen, also ein nach Möglichkeit zeitlich flexibles Engagement erlauben. Der gerade eingeführte Bundesfreiwilligendienst kann einen wichtigen Beitrag in dieser Richtung leisten.

5.3 Umverteilung von Zeit zwischen den Generationen als ein Ziel von Familienpolitik

In den vorangegangenen Kapiteln des Berichts wurde deutlich, dass im Kontext der Familiengründung sowie der Erziehung von Kindern im Vorschul- und Schulalter individuelle Zeitverwendungen regelmäßig durch Zeitknappheit, Zeitkonflikte und mangelnde Zeitsouveränität geprägt sind. Im mittleren und hohen Alter ergibt sich dagegen – wenn Kinder das Elternhaus verlassen, wenn berufliche Aufgaben wegfallen – eher die Situation, dass ein Mehr an Zeit zur Verfügung steht, das sinnvoll gefüllt werden kann und sollte. Damit ist ein Aspekt angesprochen, der mit Blick auf das Alter viel zu selten ins Auge gefasst wird: Die erhöhten Freiheitsgrade im Hinblick auf die Gestaltung des Alltags und die Nutzung von Zeit.

Aus gesellschaftlicher Sicht stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage der produktiven Nutzung vorhandener Zeitrressourcen: Wie kann dazu beigetragen werden, dass in späteren Lebensabschnitten zur Verfügung stehende Zeitrressourcen für andere Menschen, die (wie nicht selten

im Falle jüngerer Generationen) stärker von Zeitknappheit und mangelnder Zeitsouveränität betroffen sind oder (wie im Falle der familiären Pflege) die in besonderer Weise auf Solidarität und Unterstützung angewiesen sind, eingesetzt werden?

Hier macht das bereits angeführte Bild eines Zeitkontos Sinn, auf das Menschen dann „ein zahlen“, wenn sie über ausreichende zeitliche Ressourcen verfügen und zudem die Kompetenz besitzen, sich gekonnt für andere Menschen engagieren zu können, und von dem sie „nehmen“, wenn sie selbst auf Unterstützung durch andere Menschen angewiesen sind. Mit diesem – zeitlich versetzten – Austausch von Unterstützung wird das Bild der Generationensolidarität noch einmal verstärkt.

Pflegeleistungen, die im Kontext von Zeitkonten-Systemen (nach Art einer Komplementärwährung) abgerechnet werden, sind seit den 1990er Jahren ein international häufig erprobtes zivilgesellschaftliches Instrument. Bereits 1990 wurde auf Initiative des Landes Baden-Württemberg ein „Modellprojekt Seniorengenossenschaft“ ausgeschrieben. Im damaligen Ausschreibungstext hieß es: „Das Dienstleistungsangebot der Seniorengenossenschaften ist im Zwischenfeld von sozialem Vereinswesen und den Einrichtungen der intensiven Versorgung bei Pflegebedürftigkeit angesiedelt. Die Angebote orientieren sich daran, dass heute und künftig Leben und Wohnen älterer Menschen nicht mehr allein durch vorhandene Helfer, Fachkräfte, Institutionen und Versorgungsleistungen zu friedensstellend und selbstbestimmt gesichert werden können.“ Die Seniorengenossenschaften in Baden-Württemberg existieren bis heute.²³

Mitte der 1990er Jahre wurde das Modell der Zeitkonten auch für andere Länder attraktiv, insbesondere für Japan, das nach dem Erdbeben von Kobe im Jahr 1995 mit erheblichen Herausforderungen in der Aufrechterhaltung der Pflegedienste in der betroffenen Region konfrontiert war und pflegedienstbasierte Zeittauschkonten als Behelfsmaßnahme einführte. Mittlerweile hat sich das System der pflegedienstbasierten Zeittauschkonten in Japan stark verbreitet. Zudem ist Japan der einzige Staat, der eine nationale Verrechnungsstelle der erbrachten Zeitleistungen eingeführt hat und das System gesamtstaatlich koordiniert.²⁴

Das Fehlen einer nationalen Koordinationsstelle gilt in Deutschland auch als Hemmnis für eine breitere Akzeptanz und Verbreitung.²⁵ Die Arbeitsgruppe Pflegepersonen der Tagung „Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien“ am 29. November 2010 im Deutschen Bundestag lässt bei einer festgestellten Rückläufigkeit der Reziprozitätserwartung in der familiären Pflege zudem den Gedanken eines pflegedienstbasierten Zeitkontos gänzlich unerwähnt.²⁶

Die Zielvorstellung einer intergenerationellen Umverteilung von Zeit berührt unmittelbar die Frage nach den in der älteren Generation bestehenden Präferenzen der Zeitverwendung: Inwieweit ist es auch im Interesse der älteren Menschen, gewonnene Zeitsouveränität mitverantwortlich für andere zu nutzen?

5.4 Zeitsouveränität und Zeitpräferenzen im Alter

Die Aufgabe, den Verlust gewohnter externer Zeittaktgeber zu kompensieren, stellt sich für das Paar im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Beruf noch dringlicher als beim Auszug von Kindern aus dem Elternhaus. In beiden Fällen werden gewohnte Alltagsroutinen meist schlagartig obsolet. Die Herausforderung, ein deutlich höheres Maß an Zeit wieder gemeinsam zu gestalten und kompetent zu nutzen, kann von den Partnern entweder im Sinne von Entwicklungschancen oder aber im Sinne von möglichen Konflikten und Belastungen gedeutet werden. Die im Erwerbsleben bei einer Akkumulation von Rollen, Positionen und Aufgaben entstehende Zeitknappheit kann sehr unterschiedlich erlebt werden: Vom einen als Ausdruck eines reich gefüllten und dies heißt auch sinnerfüllten Alltags, vom anderen als Ausdruck des durch Zeitknappheit verursachten Stresses. Wenn nun diese Akkumulation von Rollen, Positionen und Aufgaben fortfällt, dann ist dies im Erleben des Menschen nicht selten mit einer anderen Form der psychischen Belastung verbunden: Die Erfahrung, in der Alltags- und Zeitgestaltung nicht mehr durch externe Ereignisse bestimmt und zentraler Zeittaktgeber entledigt zu sein, kann sich dann als psychisch belastend erweisen, wenn Möglichkeiten selbst- und mitverantwortlicher Alltags-, Lebens- und Zeitgestaltung nicht mehr erkannt werden. Hier sind Befunde der Altersforschung wichtig, die auf die Bedeutung der Kontinuität von Aktivitätsformen für Lebenszufriedenheit im Alter deuten:²⁷ Damit ist gemeint, dass Menschen, die in früheren Lebensaltern mit hoher (intrinsischer) Motivation ein hohes Maß an Aktivität gezeigt haben, auch nach Austritt aus dem Beruf nach solchen Aktivitätsformen – die allerdings nicht identische Inhalte haben müssen – streben. Für jene Menschen, die in früheren Lebensphasen ein hohes Maß an Aktivität (gleich in welchen Lebensbereichen dies der Fall war) gezeigt haben, ist nur schwer vorstellbar, im Alter jeglicher Aktivitäten entledigt zu sein, die sie herausfordern. Diese Menschen suchen im Alter vielfach nach Möglichkeiten, weiterhin verantwortliche Aktivitäten wahrzunehmen – in der Familie, im Beruf, im zivilgesellschaftlichen Bereich. Das heißt auch, dass durchaus neue Zeittaktgeber gesucht werden, die den Alltag strukturieren, wobei das Bedürfnis erkennbar ist, nicht mehr in jenem Maße Einflüssen derartiger Zeittaktgeber ausgesetzt zu sein, wie dies in früheren Lebensphasen der Fall gewesen ist, sondern eben über die Verwendung von Zeit und deren Verteilung auf die verschiedenen Lebensbereiche selbstverantwortlich entscheiden und durch die Definition von Zeitbudgets Präferenzen und Handlungsziele erreichen zu können. Dies ist Ausdruck von Zeitsouveränität und Zeitkompetenz, die für das Lebensgefühl im Alter (vor allem für das Gefühl der späten Freiheit) essenziell sind.²⁸

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass aus einem allgemeinen Bedürfnis nach Kontinuität (bzw. Selbstkonsistenz) nicht notwendigerweise folgt, dass Menschen, die sich in früheren Jahren nicht oder nur in geringem Maße engagiert haben, nicht für ein zivilgesellschaftliches Engagement gewonnen werden können. Hier ist aus-

drücklich zwischen „innerer“ und „äußerer“ Kontinuität zu differenzieren, und zwar in dem Sinne, dass Lebensstile zum einen (im Sinne von äußerer Kontinuität) beibehalten werden, andererseits aber auch verändert werden, wenn sich dies vor dem Hintergrund der Selbstsicht des Menschen als notwendig und sinnvoll erweist (innere Kontinuität). Entsprechend sind empirische Befunde, die zeigen, dass sich die meisten der engagierten älteren Menschen auch in jüngeren Jahren engagiert haben bzw. Menschen, die sich in jüngeren Jahren nicht engagiert haben, häufig auch im Alter kein zivilgesellschaftliches Engagement aufnehmen, nicht im Sinne fehlender mitverantwortlicher Potenziale für zivilgesellschaftliches Engagement zu deuten. Vielmehr sind sie in der Hinsicht zu interpretieren, dass sich viele ältere Menschen (mit ihren bestehenden mitverantwortlichen Potenzialen) nicht in angemessener Weise angesprochen fühlen. Zivilgesellschaftlich engagieren wird sich auf Dauer nur, wer der Meinung ist, dass ein entsprechendes Engagement für andere nützlich und der eigenen Person auf Dauer mindestens nicht abträglich ist (sei es etwa in Form erheblicher materieller, gesundheitlicher oder sozialer Beeinträchtigungen). Es ist davon auszugehen, dass ein erheblicher Teil der heute wie in früheren Lebensabschnitten nicht oder nur gering engagierten älteren Menschen für ein zivilgesellschaftliches Engagement gewonnen werden könnte, wenn in angemessener Weise deutlich gemacht würde, wie wichtig ein solches Engagement für andere Menschen wie auch für die Gesellschaft als Ganzes ist und wenn zugleich der Eindruck gestärkt werden könnte, dass ein entsprechendes Engagement auch im Interesse der eigenen Person ist. Letzteres verweist nicht zuletzt auf den Gedanken der Reziprozität. Es liegt nahe, dass Menschen auch dann eher motiviert werden können, freie Zeit für andere zur Verfügung zu stellen, wenn sie – durchaus im Sinne von Zeitkonten – damit rechnen können, dass sie die zur Verfügung gestellte Zeit zu einem späteren Zeitpunkt, wenn sie möglicherweise darauf angewiesen sind, teilweise zurückbekommen.

Es darf nicht übersehen werden, dass Zeitsouveränität und Zeitkompetenz nicht unabhängig sind von der Einstellung, die unsere Gesellschaft und Institutionen gegenüber dem Alter wie auch älteren Menschen gegenüber zeigen: Inwiefern finden sich in unserer Gesellschaft attraktive soziale Rollen, Positionen und Aufgaben, die auch von älteren Menschen, vielleicht sogar speziell von diesen wahrgenommen werden können?²⁹ Inwieweit werden Potenziale älterer Menschen erkannt und nachgefragt, Leistungen akzeptiert und gewürdigt?³⁰ Angesprochen sind damit die in einer Gesellschaft gegebenen Möglichkeiten zum mitverantwortlichen Leben, wobei sich dieses mitverantwortliche Leben in sehr verschiedenen Lebensbereichen verwirklichen kann.

Dabei ist zu bedenken, dass sich Zeitsouveränität und Zeitkompetenz – im Sinne einer an eigenen Bedürfnissen, Interessen und Wertvorstellungen orientierten, verantwortlichen Zeitgestaltung – nur zeigen können, wenn sich adäquate Optionen der Investition von Zeit sowie Möglichkeiten der Verantwortungübernahme bieten. Wenn sich jedoch keine Möglichkeiten bieten, den Alltag unter

Orientierung an persönlichen Anliegen und Präferenzen zu strukturieren und Zeitbudgets für die Verfolgung persönlich bedeutsamer Ziele einzusetzen, dann kann sich auch kein Gefühl von Zeitkompetenz und Zeitsouveränität einstellen.

Zeitkompetenz im Alter bedeutet nicht nur, Zeitbudgets zu definieren sowie vorhandene Zeit auf unterschiedliche Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche zu verteilen, sondern auch, Bereiche und Ziele zu definieren, in die Zeit sinnvoll investiert werden kann. Da anders als in früheren Lebensabschnitten hier keine verbindlichen kulturellen Vorgaben verfügbar sind, an denen man sich orientieren könnte, ist es wichtig, dass Menschen rechtzeitig eine Vorstellung davon entwickeln, wie sie im Alter ihre Zeit gestalten, wie sie mit dem hohen Maß an freier Zeit umgehen, wie sie ihre im Lebenslauf entwickelten Aktivitätsformen im Alter fortsetzen wollen, welche Formen der Verantwortung sie übernehmen, welchen Zeittaktgebern sie sich aussetzen, wie viel Zeit sie in verschiedene Lebensbereiche investieren und welche Relation zwischen extern und intern definierter Zeit sie verwirklichen wollen.

Eine potenzielle Belastung älterer Menschen nach Ausscheiden aus dem Beruf stellt die Erfahrung des Rollenrückgangs oder Rollenverlusts dar. Wird dieser Rückgang bzw. Verlust als belastend wahrgenommen, dann liegt dies vor allem daran, dass dem Alltag – im subjektiven Erleben – eine wichtige zeitliche Strukturierung fehlt. Gerade in solchen Situationen ist der Wunsch erkennbar, die eigenen Zeitressourcen auch mitverantwortlich zu gebrauchen, das heißt, auch in den Dienst der Gesellschaft zu stellen. Aus diesem Grunde können Formen bürgergesellschaftlichen Engagements, zu denen die Unterstützung anderer Familien zu rechnen ist, als wichtiger Anstoß zur mitverantwortlichen Investition von Zeitressourcen verstanden werden.

Dabei ist zu bedenken, dass in keinem anderen Lebensabschnitt so viel frei verfügbare Zeit gegeben ist, wie in den Jahren nach Ausscheiden aus dem Beruf. Gerade in dieser Zeit können sich neue, vom Individuum als sinnerfüllt erlebte Perspektiven hinsichtlich der Zeitverwendung ergeben, die allerdings bis heute gesellschaftlich und kulturell noch nicht ausreichend formuliert wurden:³¹ Das mitverantwortliche Leben älterer Menschen, die Einbeziehung älterer Menschen in verantwortliche gesellschaftliche Aufgaben hat sich in unserer Gesellschaft und Kultur, hat sich in Organisationen und Institutionen als Leitbild noch nicht ausreichend durchgesetzt. Dem potenziellen Engagement älterer Menschen wird stattdessen mit Skepsis und Reserviertheit begegnet. Aus diesem Grunde ist auch im Bundesfreiwilligengesetz – das ausdrücklich vom zivilgesellschaftlichen Engagement aller Generationen spricht – ein wichtiger Impuls zur kritischen Reflexion und zur Revision dieser überkommenen gesellschaftlichen und institutionellen Einstellungen zu sehen. Dabei ist auch zu bedenken, dass diese Einstellungen nicht dem bereits geleisteten Engagement älterer Menschen in Familie und Gesellschaft entsprechen, wie die später berichteten empirischen Befunde zeigen.

Der Begriff der späten Freiheit bezieht sich nicht allein auf die gesundheitlichen, kognitiven und materiellen Ressourcen, sondern auch auf die potenzielle Zeitsouveränität älterer Menschen nach Ausscheiden aus dem Beruf. Das Ausscheiden aus dem Beruf bedeutet auch ein Freiwerden von Verpflichtungen und damit die Möglichkeit zur Verwirklichung von Vorstellungen, die schon in früheren Lebensaltern entwickelt wurden. Ein neu definiertes, gleichwohl die Autonomie der Generationen achtendes Intergenerationenverhältnis in der Familie gehört beispielsweise zu diesen Vorstellungen.

Betrachten wir das mitverantwortliche Leben, die Generativität älterer Menschen nun vor dem Hintergrund empirischer Befunde. Den Ergebnissen des Freiwilligensurveys zufolge ist in der Gruppe der 60- bis 69-Jährigen zwischen 1999 und 2009 der Anteil freiwillig Engagierter von 31 Prozent auf 37 Prozent gestiegen, in der Gruppe der 70- bis 75-Jährigen von 24 Prozent auf 30 Prozent, in der Gruppe der 76- bis 80-Jährigen von 19 Prozent auf 21 Prozent.³² Zuletzt waren nur noch 34 Prozent der Menschen im Alter von über 65 Jahren nicht in Formen organisierter Zivilgesellschaft integriert, während dies im Jahre 1999 noch 48 Prozent waren. Die Schwerpunkte des freiwilligen Engagements älterer Menschen liegen im kirchlichen und sozialen Bereich, hinzu kommen Kultur und Freizeit. Der Freiwilligensurvey zeigt die kontinuierliche Zunahme des Engagements Älterer in den Bereichen Umwelt- und Tierschutz, Politik und bürgerschaftliches Engagement auf. In dem Bericht wird betont, dass sich die Älteren zwar vermehrt um gesundheitlich eingeschränkte bzw. höher betagte ältere Menschen kümmern, doch ist das Engagement der Älteren primär direkt auf die Mitgestaltung des Gemeinwesens gerichtet.

Der Freiwilligensurvey nennt drei Barrieren bürgerschaftlichen Engagements in der Pflege: Zunächst einen Mangel an Kontakt- und Koordinierungsangeboten sowohl für die am freiwilligen Engagement interessierten als auch für die auf Begleitung und Hilfe angewiesenen Menschen; aus diesem Grunde komme, so wird konstatiert, die Hilfe selten dort an, wo sie benötigt und gewünscht werde. Als zweite Barriere wird die mangelnde Vorbereitung der am freiwilligen Engagement Interessierten auf ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld genannt, als dritte schließlich die mangelnde fachgerechte Begleitung wie auch das Fehlen einer Anerkennungskultur innerhalb und außerhalb der Einrichtungen.

Diese Ergebnisse machen deutlich, dass sich mitverantwortliches Leben bzw. Generativität in sehr verschiedenartigen Formen bürgerschaftlichen Engagements niederschlagen kann – in der unmittelbaren Unterstützung von Familien, in denen Pflege geleistet wird, genauso wie in kommunalen Kontexten oder Organisationen, wobei in der letztgenannten Form des Engagements die aktive Mitgestaltung des öffentlichen Raums im Zentrum steht – eine Engagementform, die in Zukunft sicher zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.³³ Diese Ergebnisse zeigen aber auch, wie wichtig die Schaffung von Gelegenheitsstrukturen für mitverantwortliches Leben bzw. Generativität ist. In psychologischen Theorien zur Generativität

wird nicht nur hervorgehoben, dass Generativität ein zentrales seelisch-geistiges Motiv im Alter darstellt, sondern dass sich dieses nur in dem Maße verwirklichen kann, wie an Menschen die Erwartung gerichtet wird, dass sie Mitverantwortung übernehmen, und wie Strukturen geschaffen werden, die die Mitverantwortung fördern.

In der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE) wurde zum dritten Messzeitpunkt (2005 bis 2008) das Thema des bürgerschaftlichen Engagements ausführlich untersucht.³⁴

An dieser Studie haben Mitglieder der Kohorten 1930 bis 1932 und 1950 bis 1952 teilgenommen, sodass auf der Grundlage der gewonnenen Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement auch eine Aussage darüber getroffen werden kann, wie sich dieses in der Gruppe zweier aufeinander folgender Kohorten älterer Menschen darstellt. Insgesamt wurden zum dritten Messzeitpunkt der Studie 673 Frauen und Männer aus der Rhein-Neckar-Region und der Region Leipzig untersucht, 317 Personen aus der Geburtskohorte 1930 bis 1932 und 356 Personen aus der Kohorte 1950 bis 1952.³⁵

Einer ehrenamtlichen Tätigkeit gingen zu diesem Messzeitpunkt 120 der 356 Untersuchungsteilnehmer (dies sind 33,7 Prozent) der Kohorte 1950 bis 1952 und 91 der 317 Untersuchungsteilnehmer (dies sind 28,7 Prozent) der Kohorte 1930 bis 32 nach. In der „jüngeren“ Kohorte (1950 bis 1952) wurde zudem im Durchschnitt deutlich mehr Zeit für ehrenamtliche Aktivitäten aufgewendet als in der „älteren“ (1930 bis 1932). Während die in der „älteren“ Kohorte ehrenamtlich Engagierten ihren durchschnittlichen monatlichen Zeitaufwand auf 11,7 Stunden bezifferten, lag der entsprechende Wert für die „jüngere“ Kohorte bei 24,0 Stunden.

Für beide Kohorten fand sich ein breites Spektrum aktueller Tätigkeitsbereiche. Die in Tabelle 5.1 wiedergegebene Übersicht verdeutlicht den im Fünften wie auch im Sechsten Altenbericht der Bundesregierung berichteten Trend, dass neben den klassischen Formen des Engagements in Kirche, Verein, Partei oder Verband andere Formen und Zusammenschlüsse an Bedeutung gewonnen haben, wobei diese Pluralisierung des Engagements aber ausdrücklich nicht gleichbedeutend mit der Verdrängung oder Ablösung klassischer Organisationsformen ist.³⁶

Im Zusammenhang mit dem Themengebiet Pflege ist von Bedeutung, dass 14,3 Prozent der befragten Personen angaben, sich intensiv in der Unterstützung von Menschen (Nachbarn, Bekannte, bedürftige Menschen in der Kommune) zu engagieren, die ihren Alltag nicht mehr selbstständig bewältigen können.

Die Frage nach den Motiven für bürgerschaftliches Engagement ergab ein breites Spektrum an Gründen. In Tabelle 5.2 sind diese für jene Personen aufgeführt, die sich bürgerschaftlich engagierten. Angegeben ist jeweils der Anteil der Untersuchungsteilnehmer, die auf die Frage nach den spezifizierten Motiven jeweils positiv geantwortet haben. Für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit spielen neben altruistischen Motiven (anderen helfen,

gemeinwohlbezogene Aufgaben übernehmen) auch ereignis-, spaß- und selbstverwirklichungsbezogene Motive eine Rolle. Die Ergebnisse sprechen für die These, dass auch bei älteren Menschen das Engagement häufig nur dann zustande kommt, wenn es zu der jeweiligen biographischen Situation und ihren Anforderungen passt und wenn aktuelle biographische Aufgaben bzw. Präferenzen mit der Ausübung des Engagements vereinbar sind.

Dies zeigt auch, wie wichtig die biographische Kontinuität des bürgerschaftlichen Engagements für dessen Ausübung im Alter ist: Zum einen liegt die Kontinuität in dem im Lebenslauf gewachsenen Motiv des mitverantwortlichen Lebens (biographische Vorläufer mitverantwortlichen Lebens im Alter), zum anderen in der inhaltlichen Ausgestaltung des bürgerschaftlichen Engagements (biographische Vorläufer spezifischer Engagementformen).

Dies heißt auch: Es sind vor allem jene Menschen im Alter zivilgesellschaftlich engagiert, für die schon in früheren Lebensphasen das mitverantwortliche Leben ein bedeutsames Thema bildete und die sich entsprechend schon in früheren Lebensphasen für andere Menschen engagiert haben. Aus diesem Befund geht hervor, wie wichtig es ist, Menschen schon in früheren Lebensphasen für die individuellen und gesellschaftlichen Gewinne eines mitverantwortlichen Lebens – auch über das Berufsleben hinaus – zu sensibilisieren.

Weitere Ergebnisse der Studie zeigen, dass Menschen – ihrer subjektiven Überzeugung nach – von ihrem Engagement in vielfacher Weise profitieren. Dies wird in den spezifischen Motiven, die von den Mitgliedern der beiden Kohorten als subjektiv bedeutsam erachtet werden, deutlich.

Die Angehörigen der Kohorte 1950 bis 1952 verweisen häufiger auf Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten einzubringen und sich neue Fähigkeiten und neues Wissen anzueignen. Soziale Anerkennung wird von zwei Dritteln der Angehörigen der Kohorte 1950 bis 1952 und der Hälfte der Angehörigen der Kohorte 1930 bis 1932 als persönlicher Gewinn genannt.

Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten einzubringen und sich neue Fähigkeiten und neues Wissen anzueignen, wie auch soziale Anerkennung als Motive für bürgerschaftliches Engagement, korrespondieren mit Zielen, die mit der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes verbunden wurden. So soll der „Bundesfreiwilligendienst das zivilgesellschaftliche Engagement von Frauen und Männern aller Generationen (fördern). Jüngere Freiwillige erwerben und vertiefen ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen, ältere Freiwillige bringen ihre eigene Lebens- und Berufserfahrung ein“.³⁷ Für die Verwirklichung der mit dem Bundesfreiwilligendienst verbundenen Erwartungen ist die Schaffung einer Anreiz- und Anerkennungskultur von Bedeutung – darauf weist die soziale Anerkennung in

Tabelle 5.1

Bereiche bürgerschaftlichen Engagements in den Kohorten 1930 bis 1932 und 1950 bis 1952

	1930–32 (N=317)	1950–52 (N=356)	Gesamt (N=673)
	Angaben in Prozent		
Öffentliche Ehrenämter	2,2	4,9	3,7
Kirche	8,1	4,3	6,1
Sport	5,4	5,5	5,5
Kultur	7,5	7,3	7,4
Politisches Engagement	7,2	8,3	7,7
Schule und Jugend	1,4	7,6	4,7
Umwelt	3,1	3,4	3,2
Tierschutz	1,7	1,5	1,6
Dritte Welt, Menschenrechte	1,4	2,8	2,1
Wohnen und Wohnumfeld	14,0	11,9	12,9
Freiwillige Feuerwehr, Unfall- und Rettungsdienste	2,4	3,1	2,8
Soziale Unterstützung und Hilfen im Alltag	15,3	13,5	14,3
Selbsthilfegruppen	3,8	4,9	4,4

Quelle: ILSE – Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters, Dritter Messzeitpunkt (2005 bis 2008).

Tabelle 5.2

Gründe für bürgerschaftliches Engagement in den Kohorten 1930 bis 1932 und 1950 bis 1952

Ich habe mich für ein Engagement entschieden, weil	1930–32 (N=89)	1950–52 (N=115)	Gesamt (N=204)
	Angaben in Prozent		
... ich gehofft habe, dass mir die Tätigkeit Spaß macht.	59,6	76,5	69,1
... andere mich darum gebeten haben.	62,6	56,0	58,9
... ich den Kontakt zu mir wichtigen Personen pflegen wollte.	44,6	53,4	49,5
... es meiner politischen Überzeugung entsprach.	26,4	24,3	25,2
... ich in meiner freien Zeit etwas Sinnvolles tun wollte.	74,2	62,1	67,5
... ich viel Neues lernen wollte.	40,7	57,8	50,2
... ich Anerkennung erhalten wollte.	6,5	16,5	12,1
... meine Unterstützung dringend gebraucht wurde.	69,9	74,1	72,2
... ich gehofft habe, dadurch aktiver zu werden.	31,5	30,2	30,7
... das Sich-Einsetzen für andere Menschen Bestandteil meines Glaubens ist.	40,9	35,3	37,8
... ich meine Fähigkeiten einbringen wollte.	67,0	77,6	72,9
... ich etwas bewegen und zum Positiven hin verändern wollte.	63,4	75,2	70,0
... ich anderen helfen wollte.	87,1	83,6	85,2

Quelle: ILSE – Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters, Dritter Messzeitpunkt (2005 bis 2008).

der Motivstruktur von bürgerschaftlich Engagierten hin. In Stellungnahmen zum Bundesfreiwilligendienst wird entsprechend die besondere Berücksichtigung der Anreiz- und Anerkennungskultur hervorgehoben.³⁸

Die in der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters aufgeworfene Frage nach potenziellen Tätigkeitsbereichen (Tabelle 5.3) zeigt, dass die bestehenden Potenziale zum Engagement in der Kohorte 1950 bis 1952 deutlich geringer ausgeschöpft sind als in der Kohorte 1930 bis 1932. Soziale Unterstützung und Hilfen im Alltag, Wohnen und Wohnumfeld sowie Umwelt stellen in beiden Kohorten Bereiche dar, in denen die Engagementbereitschaft bei weitem nicht ausgeschöpft ist – ein für das Thema Pflege besonders wichtiger Befund.

Auf die weiterführende Frage, welche persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein müssten, damit sich Menschen ehrenamtlich engagieren, wurde insbesondere von Angehörigen der Kohorte 1950 bis 1952, allerdings auch von der Mehrzahl der Angehörigen der Kohorte 1930 bis 1932, hervorgehoben, dass anspruchsvolle Voraussetzungen – wie differenzierte Wissenssysteme, effektive Handlungsstrategien, Empathiefähigkeit, soziale Kompetenz – erfüllt sein müssten, die weit über den bloßen Wunsch hinausgehen, sich selbst in den Dienst einer guten Sache zu stellen. Für die Angehörigen beider Kohorten ist die Aufnahme oder Ausweitung eines ehrenamtlichen Engage-

ments offenbar an anspruchsvolle Voraussetzungen geknüpft. Insofern kann auch die in der Fachöffentlichkeit häufig anzutreffende These eines neuen Selbstbewusstseins potenziell ehrenamtlich tätiger Menschen, das seinen Niederschlag auch in einer Neugestaltung von ehrenamtlichen Tätigkeiten finden müsse, als gestützt gelten. In der Kohorte 1950-1952 wäre für etwa 80 Prozent der Befragten die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements daran gebunden, selbst entscheiden zu können, wer in welcher Form und zu welchem Zeitpunkt unterstützt wird. Neben der weitgehenden Selbstbestimmung bei der Ausübung der Tätigkeit werden vor allem die gute Vorbereitung auf diese Tätigkeit, die kontinuierliche fachliche Begleitung, sowie Möglichkeiten, mit Gleichgesinnten Erfahrungen auszutauschen, an Weiterbildungen teilzunehmen und Verantwortung mit anderen zu teilen, genannt. Des Weiteren werden die versicherungsrechtliche Absicherung und eine Unterstützung bei der Erreichung des Zielortes als wesentliche Voraussetzungen angesehen. Die zuletzt genannte Voraussetzung lässt sich auch im Sinne der Erwartung interpretieren, dass die ehrenamtliche Tätigkeit durch andere in angemessener Weise (dabei auch finanziell) anerkannt wird.

55 Prozent der Untersuchungsteilnehmer gaben an, kein Interesse an einem ehrenamtlichen Engagement zu haben. Der Anteil der Personen, der die entsprechende Frage verneinte, war in der Kohorte 1930 bis 1932 mit

Tabelle 5.3

Potenzielle Bereiche bürgerschaftlichen Engagements in den Kohorten 1930 bis 1932 und 1950 bis 1952

	1930-32 (N=317)	1950-52 (N=356)	Gesamt (N=673)
	Angaben in Prozent		
Öffentliche Ehrenämter	8,7	19,1	13,8
Kirche	17,4	11,2	14,5
Sport	12,0	43,2	27,2
Kultur	23,4	41,4	32,3
Politisches Engagement	7,2	20,3	13,6
Schule und Jugend	13,0	34,2	23,5
Umwelt	24,4	47,8	35,8
Tierschutz	17,8	42,5	30,0
Dritte Welt, Menschenrechte	13,5	26,7	20,1
Wohnen und Wohnumfeld	32,6	44,8	38,5
Freiwillige Feuerwehr, Unfall- und Rettungsdienste	5,2	11,7	8,4
Soziale Unterstützung und Hilfen im Alltag	28,7	51,0	39,9
Selbsthilfegruppen	18,7	36,2	27,2

Quelle: ILSE – Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters, Dritter Messzeitpunkt (2005 bis 2008).

78,5 Prozent deutlich größer als in der Kohorte 1950 bis 1952, wo ein gutes Drittel ein Interesse an bürgerschaftlichem Engagement explizit verneinte. In letzterer wurde der Verzicht auf ein Engagement vor allem mit einem Mangel an Zeit, mit dem Wunsch, keine längerfristigen Verpflichtungen einzugehen, und mit unzureichenden Informationen begründet. In ersterer lag der Anteil der Untersuchungsteilnehmer, der angab, nicht genügend Zeit zu haben, deutlich niedriger. Mehr als vier Fünftel gaben an, keine langfristigen Verpflichtungen eingehen zu wollen; 60 Prozent betonten, ihr Gesundheitszustand spreche gegen ein ehrenamtliches Engagement.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass – eine angemessene Ansprache vorausgesetzt – deutlich mehr Menschen für ein ehrenamtliches Engagement gewonnen werden könnten, als es heute der Fall ist. Diese Aussage wird durch die Befunde zu allgemeinen Einstellungen gegenüber einem ehrenamtlichen Engagement gestützt: In beiden Kohorten halten es deutlich über 90 Prozent der Untersuchungsteilnehmer für wichtig, dass sich Menschen für das Gemeinwohl engagieren, jeweils fast 90 Prozent sind der Auffassung, dass ein ehrenamtliches Engagement das eigene Leben bereichert. Unabhängig davon werden aber auch potenzielle Nachteile eines Engagements gesehen: Fast die Hälfte der Untersuchungsteilnehmer sieht die Gefahr, vom Staat ausgenutzt zu werden, etwa ein Drittel ist der Auffassung, ein freiwilliges Eng-

agement könne verhindern, dass Arbeitsplätze geschaffen werden.

Die hier berichteten Befunde zu den Potenzialen zum bürgerschaftlichen Engagement, zu den Motiven, zu den Barrieren, zu den persönlichen Voraussetzungen und zu den potenziellen Anreizen sollten nicht nur auf das Humanvermögen älterer Menschen hindeuten, das in unserer Gesellschaft bis heute nicht ausreichend wahrgenommen, genutzt und gepflegt wird. Mit der Darlegung dieser Befunde wurde auch das Ziel verfolgt, den nun folgenden Aussagen zur familiären Pflege eine zusätzliche Rahmung zu geben – nämlich dafür zu sensibilisieren, inwieweit bei einer Reflexion über gesetzliche und institutionelle Grundlagen für die weitere Verbesserung der familiären Pflegebedingungen auch das (potenzielle) bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen Berücksichtigung finden sollte. Dabei sei noch einmal die zu Beginn dieses Kapitels getroffene Aussage aufgegriffen, dass weitere Verbesserungen der familiären Pflegebedingungen nicht allein durch zusätzliche Leistungen der Pflegeversicherung erreicht werden können, sondern dass diese auch ein umfassender verstandenes gesellschaftliches Engagement notwendig machen. Zu diesem ist das vermehrte bürgerschaftliche Engagement zu rechnen, für das allerdings verbesserte Anreize geschaffen werden müssen. Diese Anreize liegen zum Beispiel in der von Institutionen angebotenen Qualifizierung für dieses Engagement (die von vielen Menschen als bedeutender Anreiz

verstanden wird), in finanziellen Entschädigungen (durch die eine finanziell angespannte Situation gelindert werden kann), in zusätzlichen Leistungen durch die Pflegeversicherung (durch die ein Beitrag zur Förderung des gesundheitlichen Wohlergehens geleistet werden kann) und in einer sehr viel stärkeren öffentlichen Anerkennung dieses Engagements (durch die ein Beitrag zur subjektiv erlebten Teilhabe geleistet werden kann).

5.5 Mitverantwortliche Verwendung von Zeitbudgets für Unterstützung bei Hilfs- und Pflegebedürftigkeit

Heute betreuen in der Bundesrepublik Deutschland 1,43 Millionen pflegende Angehörige die im häuslichen Umfeld versorgten 1,6 Millionen pflegebedürftigen Menschen. Pflegebedürftig sind bei den unter 60-Jährigen weniger als 1 Prozent, bei den 70- bis 75-Jährigen 4,7 Prozent, bei den 75- bis 80-Jährigen 9,9 Prozent, bei den 80- bis 85-Jährigen 19,9 Prozent, bei den 85- bis 90-Jährigen 38 Prozent, bei den über 90-Jährigen 59,1 Prozent.³⁹ 93 Prozent der häuslich betreuten Pflegebedürftigen (mit Leistungsbezug durch die Pflegeversicherung) erhalten regelmäßig private Hilfen von Angehörigen und Bekannten.⁴⁰ Die Verantwortung als Hauptpflegerperson tragen meist enge Familienangehörige. Von den pflegenden Angehörigen sind etwas mehr als 1 Million weiblich und etwa 400 000 männlich. Zu berücksichtigen sind aber auch jene pflegenden Angehörigen (ungefähr 310 000 Frauen und etwas mehr als 110 000 Männer), die ein Familienmitglied versorgen, das keinen Anspruch auf Leistungen nach SGB XI hat. Doch ist hier ein bemerkenswerter Trend zu konstatieren: Waren im Jahre 1998 20 Prozent der Hauptpflegerpersonen männlich, so belief sich dieser Anteil im Jahre 2010 bereits auf 28 Prozent. Die Mehrzahl der Hauptpflegerpersonen steht im Alter von 55 Jahren und mehr, dabei handelt es sich am häufigsten um Kinder oder Schwiegerkinder, in fast einem Viertel der Fälle sind diese Menschen über 70 Jahre alt, in jedem dritten Fall ist die Hauptpflegerperson der Ehepartner. Wenn hier von pflegenden Angehörigen gesprochen wird, so sind damit die Hauptpflegerpersonen gemeint, die die Hauptverantwortung für die Pflege eines Familienmitglieds tragen. Der Betreuungsaufwand, der aus der häuslichen Versorgung eines pflegebedürftigen Menschen erwächst, variiert von Haushalt zu Haushalt deutlich. Folgen wir den Selbstauskünften, die in der Infratest Repräsentativuntersuchung zu den Wirkungen des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes getroffen wurden, so ergibt sich folgendes Bild: 30 Prozent jener pflegenden Angehörigen, die ein Familienmitglied mit erheblichem Pflegebedarf (das heißt, es werden Leistungen nach SGB XI gewährt) versorgen, leisten eine Betreuung, die wöchentlich mehr als 40 Stunden umfasst, jeder zweite leistet eine Betreuung im Umfang von mehr als 30 Stunden pro Woche, nur bei 3 Prozent der pflegenden Angehörigen liegt der wöchentliche Betreuungsaufwand unter 7 Stunden.⁴¹ Blicken wir auf jene Privathaushalte, in denen ein Familienmitglied gepflegt wird, das keine Leistungen der Pflegeversicherung bezieht, so wird deutlich, dass auch in diesen Fällen zum Teil ein erheblicher Betreuungsaufwand anfällt – ein Aspekt, der in der öffentlichen

Diskussion, die sich im Wesentlichen nur an den Empfängern von Leistungen aus SGB XI orientiert, vielfach vernachlässigt wird. Der Infratest Repräsentativhebung zufolge sind in dieser Gruppe 20 Prozent der pflegenden Angehörigen wöchentlich 40 Stunden und mehr durch die Betreuung des Familienmitglieds gefordert, jeder zweite wendet pro Woche mehr als 20 Stunden auf, bei weniger als einem Fünftel der Angehörigen liegt der durchschnittliche tägliche Betreuungsaufwand unter einer Stunde.

Aussagen zum Versorgungsaufwand sollten grundsätzlich auch mit Blick auf die Erkrankungen getroffen werden, an denen der betreute Angehörige leidet: Die durchschnittliche tägliche Pflegezeit ist somit abhängig von der Art der chronischen Erkrankung, die ursächlich für die Pflegebedürftigkeit ist: Am höchsten liegt sie mit 6,7 Stunden für die Pflege eines Kindes mit zerebraler Lähmung, die Pflege eines Angehörigen mit einem Schlaganfall beläuft sich im Durchschnitt auf 4,9 Stunden, eines Angehörigen mit einem Karzinom oder mit einer Demenz im Durchschnitt auf 4,5 Stunden.⁴²

Schließlich sei die Frage gestellt, zu welchem Anteil Frauen aus den verschiedenen Altersgruppen mit Betreuungsaufgaben befasst sind. Für die Frage, inwieweit es Frauen in der mittleren Generation gelingen kann, die familiären Ansprüche der jungen und der alten Generation miteinander zu verbinden, ja gegebenenfalls diese Ansprüche in Einklang mit den beruflichen Anforderungen zu bringen, sind Aussagen über den Anteil an Frauen in den verschiedenen Altersgruppen wichtig, denen die Aufgabe der Betreuung eines pflegebedürftigen Familienmitglieds gestellt ist. In der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen beläuft sich dieser Anteil auf 5,9 Prozent. Rechnet man jene Familien hinzu, in denen das pflegebedürftige Familienmitglied keine Leistungen nach SGB XI bezieht, so erhöht sich der Anteil auf 7,1 Prozent. In der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen beläuft sich dieser Anteil auf 3,2 Prozent (bzw. 4,4 Prozent), in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen auf 1,3 Prozent (bzw. 2 Prozent). Bei den Männern liegt der Anteil der Pflegenden in allen drei Altersgruppen hingegen jeweils unter einem Prozent.

Diese Zahlen verdeutlichen vier Punkte, die für den gesellschaftlichen und politischen Diskurs über unterstützende Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige von hervorgehobener Bedeutung sind:

- (1) In fast einem Drittel aller Fälle entspricht der wöchentliche Betreuungsaufwand von pflegenden Angehörigen dem Umfang einer vollen Arbeitsstelle; dies gilt auch noch bei 20 Prozent jener pflegenden Angehörigen, die ein Familienmitglied betreuen, das keine Leistungen aus der Pflegeversicherung bezieht; bei mehr als 40 Prozent der pflegenden Angehörigen entspricht der wöchentliche Betreuungsaufwand mindestens dem Umfang einer halben Arbeitsstelle; dies gilt auch für 29 Prozent jener Angehörigen, die ein Familienmitglied betreuen, das keine Leistungen nach SGB XI erhält. Bedenkt man, dass die Pflege in vielen Familien mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist, dann verdeutlichen schon allein diese Zahlen die Notwendigkeit, pflegende An-

gehörige sowohl zeitlich als auch im Hinblick auf die erbrachten Pflegeleistungen zu entlasten. Was die zeitliche Entlastung pflegender Angehöriger betrifft, so muss die gesellschaftliche Verantwortung über die unmittelbaren Leistungen der sozialen Pflegeversicherung hinausgehen: Es erscheint hier sinnvoll, Unterstützungsangebote zu stärken, die aus dem zivilgesellschaftlichen Engagement hervorgehen, wobei die Pflegeversicherung Anreize zu diesem Engagement bieten sollte. Solche Anreize könnten darin bestehen, dass Menschen, die bereit sind, Familien mit einem pflegebedürftigen Familienmitglied zu unterstützen, Entlastungen hinsichtlich des zu entrichtenden Beitrags zur Pflegeversicherung oder aber kleinere finanzielle Kompensationen erhalten. Ein Modell könnte auch darin bestehen, dass durch dieses zivilgesellschaftliche Engagement „Zeit-Punkte“ gesammelt werden, die später wieder eingelöst werden können. Entscheidend ist hier vor allem, durch zivilgesellschaftliches Engagement Entlastungen herbeizuführen und vermehrte Unterstützung der von Pflegebedürftigkeit betroffenen Familien nicht allein über die Anhebung von Beitragssätzen erzielen zu wollen.

- (II) Aussagen zum Unterstützungsbedarf jener Angehörigen, die einen pflegebedürftigen Menschen versorgen, dürfen sich nicht alleine auf die Anzahl jener Menschen beziehen, die Leistungen aus der Pflegeversicherung erhalten – wie dies meistens geschieht. Schon im Vorfeld des erheblichen Pflegebedarfs, der Leistungen nach SGB XI auslöst, ergeben sich vielfach erhebliche körperliche und seelisch-geistige Problemlagen, die aufzufangen mit einer hohen Investition an Zeit wie auch an körperlichen und seelischen Kräften verbunden ist. Die pflegenden Angehörigen aus diesen Familien sind möglicherweise in noch stärkerem Maße auf eine Form der Unterstützung angewiesen, die aus dem zivilgesellschaftlichen Engagement herrührt, da dem pflegebedürftigen Familienmitglied keine Leistungen nach SGB XI zustehen. Die Anzahl hilfsbedürftiger Menschen, die sich keiner Pflegestufe zuordnen lassen, ist weit höher als jene der pflegebedürftigen Menschen. Schneekloth und Wahl berichten von über 2,94 Millionen Hilfsbedürftigen.⁴³ Gerade bei demenzkranken Menschen, die nicht einer der Pflegestufen zugeordnet sind, ist von einem hohen Betreuungsbedarf auszugehen. Die seit vielen Jahren geführte öffentliche Diskussion zu diesem Thema hat auch die Initiative zur Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs angestoßen.⁴⁴ Dieser hohe Betreuungsbedarf ist allerdings nicht mit einem entsprechend hohen professionellen Betreuungsbedarf gleichzusetzen. Vielmehr zeigt gerade das Schicksal demenzkranker Menschen, dass ein Pflegemix aus professionellen Pflegern, Familienangehörigen und Freiwilligen besonders effektiv sein kann. Viele Familien schätzen besonders die Mitarbeit erfahrener freiwillig Tätiger. Wenn diese über entsprechende Qualifizierung verfügen (im Sinne der Quali-

fizierung ehrenamtlich Tätiger), können sie das Mehr an verfügbarer Zeit mit hoher emotionaler Kompetenz und Begegnungsfähigkeit anreichern.⁴⁵

- (III) Die hohe zeitliche Belastung, die nicht selten auch mit der Versorgung jener Menschen verbunden ist, bei denen kein erheblicher Pflegebedarf besteht, legt nahe, zu einer differenzierten Einschätzung der Unterstützungsbedarfe jener Menschen zu gelangen, die chronisch erkrankt sind und infolge der chronischen Erkrankung deutliche funktionale Einschränkungen (körperlich, seelisch-geistig) zeigen. Das der Pflegeversicherung zugrunde liegende Konzept der Pflegebedarfseinschätzung erscheint als zu undifferenziert, um diesen Unterstützungsbedarf angemessen abzubilden. Hier erscheint es notwendig, einen – auch leistungsrechtlich – modifizierten Pflegebedürftigkeitsbegriff einzuführen, der sich nicht nur auf drei Pflegestufen und auf grundlegende Aktivitäten des täglichen Lebens beschränkt, sondern eine feinere Differenzierung zwischen Pflegestufen ermöglicht und dabei nicht nur Einbußen, sondern auch bestehende Ressourcen berücksichtigt, deren Erhaltung ebenfalls als Aufgabe der Pflegeversicherung verstanden wird. Ein differenzierter Pflegebedürftigkeitsbegriff ist auch mit Blick auf die zeitlichen Ressourcen notwendig, die mit der Versorgung chronisch kranker Menschen verbunden sind.⁴⁶ Denn es können durchaus Einbußen gegeben sein, die – den heute gegebenen Kriterien für die Pflegeeinstufung zufolge – zwar noch nicht die Bewertung als erheblicher Pflegebedarf rechtfertigen, die aber mit einem hohen Maß an Versorgung (vor allem im Sinne der Aktivierung) und der Betreuung (vor allem im Sinne der emotionalen Stützung) verbunden sind. Auch in solchen Fällen sind pflegende Angehörige auf Unterstützung angewiesen, sei es durch die Pflegeversicherung selbst, sei es (auch zusätzlich) durch das zivilgesellschaftliche Engagement jener Bürgerinnen und Bürger, die etwas für das Gemeinwohl tun wollen.

- (IV) Die Tatsache, dass 4,4 Prozent der Frauen aus der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen und 7,1 Prozent der Frauen aus der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen die Aufgabe der Versorgung eines pflegebedürftigen Familienmitglieds wahrnehmen, weist darauf hin, dass die familiäre Pflege bereits im mittleren Erwachsenenalter ein bedeutsames Thema bildet. Aus diesem Grunde ist es notwendig, gezielt nach Entlastungsmöglichkeiten für Frauen im mittleren Erwachsenenalter zu suchen. Mit dem Gesetzentwurf zur Familienpflegezeit wurde hier ein wichtiger Schritt getan – dies gilt vor allem für Frauen der mittleren Generation, die sich mit zahlreichen familiären und beruflichen Anforderungen konfrontiert sehen.

Über diese Gesetzesinitiative hinaus ist besondere Sensibilität von Unternehmen für diese zeitlichen Herausforderungen wünschenswert.

5.6 Zeitkonflikte im mittleren Erwachsenenalter im Kontext von Erziehung, Beruf und Pflege

Ein erster Zeitkonflikt ergibt sich durch die Notwendigkeit der Verbindung von Anforderungen in Beruf und Pflege. In Deutschland sehen sich gegenwärtig ca. 1,3 Millionen Menschen gleichzeitig mit Anforderungen in Beruf und Pflege konfrontiert.⁴⁷ Als Hilfe bei der Bewältigung dieses Zeitkonflikts wird eine Reihe von möglichen Maßnahmen diskutiert: Flexibilisierung der Arbeitszeit, verbunden mit der Schaffung von Tagespflegeangeboten, Nutzung bezahlter Pflege- und Betreuungsleistungen, Rückgriff auf familiäre und außerfamiliäre Netzwerke. Das im Falle der Erbringung von Pflegeleistungen deutlich erhöhte Risiko, den Umfang der Berufstätigkeit zu reduzieren oder die Berufstätigkeit ganz aufzugeben, ist auch als Resultat des unter den gegebenen Bedingungen nicht mehr zu bewältigenden Zeitkonflikts zu interpretieren. Ca. 10 Prozent jener Frauen und Männer, die sich dieser Doppelbelastung ausgesetzt sehen, geben die Berufstätigkeit auf, ein ähnlich hoher Anteil reduziert den Umfang der Berufstätigkeit.⁴⁸ In der MetLife Studie berichteten 9 Prozent der Befragten den Beruf wegen der nicht mehr zu bewältigenden Doppelbelastung aufgegeben zu haben, 16 Prozent haben von einer Vollzeit- zu einer Teilzeittätigkeit gewechselt.⁴⁹ Aus der Perspektive von Unternehmen und Institutionen ergeben sich zwei besondere Probleme: Absentismus und Präsentismus.⁵⁰ Der Absentismus (Fernbleiben vom Arbeitsplatz) ist zum einen mit den bestehenden Zeit- und Vereinbarkeitskonflikten zu erklären, zum anderen mit den hohen psychischen und somatischen Belastungen der Pflegenden. Beim Präsentismus gehen Menschen ihrer Arbeit nach, obwohl sie aufgrund psychischer und/oder körperlicher Belastungen eigentlich nicht arbeitsfähig sind. Die betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurden von Schneider et al. berechnet.⁵¹ Demnach belaufen sich diese Kosten insgesamt auf 18,94 Mrd. Euro pro Jahr, wobei 8,06 Mrd. Euro auf Beschäftigte mit einem pflegebedürftigen und 10,88 Mrd. Euro auf Beschäftigte mit einem hilfsbedürftigen Angehörigen entfallen. Die durchschnittliche Höhe betrieblicher Folgekosten wird pro Beschäftigtem mit 14 154,20 Euro jährlich angegeben.

Besondere Aufmerksamkeit ist auf jene Frauen im mittleren Erwachsenenalter (zwischen 40 und 55 bis 60 Jahren) zu richten, die Verantwortung für ihre noch zu Hause lebenden Kinder und zugleich für einen hilfs- oder pflegebedürftigen Elternteil übernehmen. Mit dieser Verantwortung ist auch das simultane Auftreten verschiedener Anforderungen (die möglicherweise auch als belastend erfahren werden) innerhalb der Familie beschrieben. Gerade in diesem Falle sind die verfügbaren zeitlichen Ressourcen, ist der persönliche Umgang mit Zeit von größter Bedeutung.

Der Infratest Repräsentativuntersuchung zu den Wirkungen des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes zufolge leisten 74 000 Frauen (oder 1,5 Prozent) der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre, 162 000 Frauen (oder 2,4 Prozent) der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre sowie 46 000 Frauen (oder 0,8 Prozent) der Altersgruppe 50 bis 59 Jahre gleichzeitig Betreu-

ung für die eigenen Kinder unter 18 Jahren und für eine pflegebedürftige Person.⁵² Addiert man jene Familien, in denen der auf Pflege angewiesene Angehörige keine Leistungen der Pflegeversicherung bezieht, so erhöht sich diese Anzahl in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen auf etwas mehr als 100 000, in der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen auf etwas mehr als 200 000, in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen auf 54 000. Im Vergleich dazu ist die Anzahl der männlichen Hauptpflegepersonen mit einem derartigen Verantwortungsprofil mit 60 000 (im Falle des nicht gegebenen Leistungsbezugs aus der Pflegeversicherung: 70 000) eher gering.

Blickt man nun auf jene Frauen, die diese multiplen familiären Anforderungen zu bewältigen haben und zugleich erwerbstätig sind, so ergeben sich für die verschiedenen Altersgruppen folgende Anteile: In der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen 0,8 Prozent, in der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen 1,6 Prozent, in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen 0,5 Prozent.⁵³ Es ist hier ergänzend festzuhalten, dass der Anteil jener Hauptpflegepersonen, die eine pflegebedürftige Person betreuen und gleichzeitig erwerbstätig sind (Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig), in den vergangenen 12 Jahren um 16 Prozentpunkte auf 42 Prozent gestiegen ist.

Noch eine weitere Zahl sei hier ergänzend angeführt, die auf die Probleme hindeutet, die mit der Gleichzeitigkeit von Pflege und Beruf verbunden sind: In Deutschland sind derzeit insgesamt 37 Prozent der pflegenden Angehörigen erwerbstätig – von diesen hat gut ein Drittel das Ausmaß der Erwerbstätigkeit zu Beginn der Pflege reduziert, 10 Prozent der pflegenden Angehörigen geben zu Beginn der Pflege ihre Erwerbstätigkeit auf.⁵⁴

Wenn man sich noch einmal die zeitlichen Belastungen vor Augen führt, die generell mit der Versorgung eines pflegebedürftigen Familienmitglieds verbunden sind, und zu diesen zeitlichen Belastungen nun jene hinzurechnet, die mit den Anforderungen assoziiert sind, die von den im Haushalt lebenden, minderjährigen Kindern und der Berufstätigkeit ausgehen, dann sind die von pflegenden Angehörigen als Belastung genannten begrenzten zeitlichen Ressourcen (verbunden mit einer stark eingegengten Zeitsouveränität) besonders akzentuiert. Das mit der Versorgung eines pflegebedürftigen Familienmitglieds häufig einhergehende Erschöpfungsgefühl ist Ergebnis fehlender Möglichkeiten, wenigstens vorübergehend Abstand von den Anforderungen zu gewinnen, die täglich an einen gerichtet sind. Dabei ist zu bedenken, dass die Gleichzeitigkeit von Pflege und Beruf von Angehörigen dann als entlastend empfunden wird, wenn sich diese Lebensbereiche integrieren lassen. Ist dies hingegen nicht der Fall, sieht sich der pflegende Angehörige aller Möglichkeiten zum selbstverantwortlichen Umgang mit der Zeit beraubt, dann schlägt die Entlastung in eine zusätzliche Belastung um.

Die berichteten Zahlen legen mit Blick auf die gesellschaftliche und politische Verantwortung zwei Folgerungen nahe:

- (I) Unternehmen und Institutionen kommt besondere Verantwortung gegenüber jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu, die multiple familiäre Anforder-

rungen zu bewältigen haben. Durch Schaffung von Tagespflegeangeboten in unmittelbarer Nähe des Unternehmens oder des Betriebs könnte eine erkennbare zeitliche Entlastung von pflegenden Angehörigen erreicht werden. Die Schaffung eines solchen Angebots würde sich sehr gut als Ergänzung zu den gesetzlichen Regelungen zur Pflegezeit eignen. Dabei ist auch hervorzuheben, dass mit der Schaffung eines solchen Angebots ein Beitrag dazu geleistet wird, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. In Zukunft wird die persönliche Beantwortung der Frage, in welchem Unternehmen, in welcher Institution man arbeiten möchte, vermehrt von derartigen Rahmenbedingungen – familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitswelt mit dem Ziel, die Integration von Pflege und Beruf zu fördern – beeinflusst sein. Die Unterstützung der Unternehmen und Institutionen bei der Schaffung solcher Angebote ist auch als eine wesentliche Komponente kommunaler Strukturpolitik anzusehen: Kommunen sollten hier initiiende, moderierende, unterstützende Funktionen wahrnehmen.

- (II) Die Situation pflegender Angehöriger ist in der Öffentlichkeit – was deren konkrete Lebenssituation, deren konkrete Belastungen angeht – noch lange nicht ausreichend bekannt – ein Aspekt, auf den pflegende Angehörige immer wieder hinweisen. Vor allem ist nicht bekannt, wie sehr pflegende Angehörige psychisch davon profitieren würden, wenn sie Unterstützung über die Familie hinaus erhalten und damit auch öffentliche Anerkennung der Leistungen erfahren würden, die sie tagtäglich erbringen. Gerade hier könnte das zivilgesellschaftliche Engagement einen bedeutsamen Beitrag leisten. Dabei ist der in Repräsentativerhebungen gewonnene Befund wichtig, wonach 60 Prozent aller zivilgesellschaftlich engagierten Frauen und Männer angeben, dieses Engagement auszuüben, da sie einen Beitrag zum gelingenden Gemeinwohl leisten wollen.⁵⁵ Wenn es gelingt, die Unterstützung pflegender Angehöriger auch in der Öffentlichkeit vermehrt als Beitrag zum gelingenden Gemeinwohl darzustellen, und wenn es zugleich gelingt, eine Plattform zu schaffen, die die Bereitschaft zum Engagement und die Inanspruchnahme dieses Engagements koordiniert (auch mit der Einrichtung von Zeitkonten), dann sind hier wichtige Rahmenbedingungen für die vor Ort praktizierte Solidarität geschaffen. Dies zeigen zum Beispiel Projekte, die mit dem Ziel aufgelegt wurden, eine demenzsensible Gestaltung des öffentlichen Raums in Kommunen zu fördern.⁵⁶ Die vermehrte Sensibilisierung der Bevölkerung wurde dabei auch von den pflegenden Angehörigen als entlastend erlebt: Zum einen aufgrund der Tatsache, weil sie ein höheres Maß an freiwilliger Unterstützung durch Nachbarn und Bekannte erhielten, zum anderen, weil sie ihre persönliche Lebenssituation – vor allem die Notwendigkeit zur Integration zahlreicher familiärer (und beruflicher) Verpflichtungen – in der Öffentlichkeit ausreichend gewürdigt sahen.

5.7 Mit Pflege einhergehende positive und negative Aspekte im Erleben der Angehörigen

In Untersuchungen zur Lebenssituation pflegender Angehöriger spielt die Frage nach den subjektiv erlebten Belastungen eine hervorgehobene Rolle. In diesem Kontext sind zahlreiche, vor allem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Projekte aufgelegt worden, die darauf zielten, die psychische Situation der pflegenden Angehörigen nachhaltig positiv zu beeinflussen.⁵⁷ Diese Projekte, die auf Informationsvermittlung (über das Krankheitsbild, über mögliche Ursachen veränderten Verhaltens des pflegebedürftigen Menschen), auf psychische Entlastung (durch Gruppengespräche) sowie auf die Stärkung selbstwertschützender und interaktionsförderlicher Handlungsstrategien zielen, haben sich in hohem Maße bewährt: Pflegende Angehörige können Wissenssysteme aufbauen und Handlungsstrategien entwickeln, die sie eher in die Lage versetzen, situative Aspekte besser zu verstehen und auf situative Anforderungen besser – dies bedeutet häufig auch selbstwertschützend – zu antworten. Schon dadurch kann der Belastungsgehalt einer Situation erkennbar gelindert werden.

Die mit der Pflege verbundenen Belastungen kommen vor allem in den folgenden vier Aspekten zum Ausdruck:⁵⁸ (a) Pflege kostet viel Kraft – speziell bei einer über mehrere Monate oder sogar Jahre andauernden Pflegesituation sowie bei eigener Erkrankung geht diese (körperliche und psychische) Kraft zunehmend verloren; (b) der Wunsch nach vorübergehender Entlastung bleibt unerfüllt – in einem solchen Falle nimmt die emotionale Anspannung erkennbar zu, was dazu führen kann, dass das Verhalten sich selbst, vor allem aber dem pflegebedürftigen Angehörigen gegenüber mehr und mehr unkontrolliert und unkontrollierbar wird; (c) es bleibt keine Zeit mehr für eigene Interessen – damit sind auch Möglichkeiten der seelisch-geistigen Entlastung genommen; (d) Trauer über das Schicksal der gepflegten Person – vor allem dann, wenn in der weiteren Familie oder im Bekanntenkreis geringe Sensibilität für die Lebenssituation pflegender Angehöriger besteht, finden sich keine Möglichkeiten, diese Trauer auszudrücken, sodass sich mehr und mehr depressive Symptome ausbilden.

Neben diesen berichteten Aspekten, die auf subjektiv erlebte Belastungen deuten, wurden in Studien auch mögliche Ursachen für psychische Belastungen pflegender Angehöriger untersucht.⁵⁹ Zu nennen sind hier die folgenden Ursachen: (a) Verhaltensauffälligkeiten und nicht-kognitive Symptome (speziell bei demenzieller Erkrankung), (b) eine höhere Pflegestufe, (c) längere durchschnittliche Pflegedauer pro Tag, (d) Einschränkungen des Nachtschlafs. Diese Ursachen für Belastungen sprechen zum einen für die Notwendigkeit, Interventionsangebote für pflegende Angehörige flächendeckend auszubauen, zum anderen weisen sie auf die Notwendigkeit der vorübergehenden Entlastung hin wie auch auf die Möglichkeit, sich mit anderen Menschen über die gewonnenen Eindrücke im Kontext der Pflege sowie über das eigene Verhalten in Pflegesituationen auszutauschen. Damit begegnen wir

auch hier einer Mischung von professionellen Dienstleistungen (Interventionsangebote für pflegende Angehörige) und zivilgesellschaftlichem Engagement (die Bereitschaft von Menschen, Familien mit einem pflegebedürftigen Angehörigen emotional beizustehen).

Neben den psychischen Belastungen wurden auch positive Aspekte erfasst, die mit der Pflege eines Familienmitglieds einhergehen können. Zu diesen sind zu rechnen: (a) das Gefühl, gebraucht zu werden, (b) die Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu erlernen, (c) der Bedeutungszuwachs für einen selbst, (d) die Erfahrung, eine Verpflichtung erfüllen zu können. Dabei erweist sich vor allem das Ausmaß an Unterstützung durch den (Ehe-)Partner als wichtig für die Erfahrung von positiven Aspekten. Zudem wird die Gelegenheit, familiäre und berufliche Anforderungen integrieren zu können und trotz der Heterogenität dieser Anforderungen die Zeitsouveränität zu bewahren, als Grundlage für diese positiven Erfahrungen interpretiert. An dieser Stelle sei hervorgehoben, dass diese positiven Aspekte, die mit der Pflege verbunden werden, in Teilen korrespondieren mit jenen positiven Aspekten, die zivilgesellschaftlich engagierte Menschen mit dem bürgerschaftlichen Engagement assoziieren – woraus durchaus eine Nähe der Familienpflege zu diesem Engagement hergestellt werden kann.

5.8 Zukunft der Pflege

Aussagen zur Zukunft der Pflege stehen in einem engen Verhältnis zu Szenarien der zukünftigen Morbiditäts- und Mortalitätsentwicklung. Der Rückgang der Sterblichkeit im hohen Alter wird von Bevölkerungswissenschaftlern als realistisches Szenario angesehen. Allerdings ist dieses mit dem Szenario weiterer Morbiditätszunahme der Bevölkerung verbunden. Bei den funktionellen Einbußen wie auch bei den Einschränkungen in den Aktivitäten des täglichen Lebens lassen sich positive Entwicklungen prognostizieren: Hier werden die entsprechenden Belastungen in Zukunft eher zurückgehen.⁶⁰ Verbunden sind damit auch Rückgänge in der altersspezifischen Prävalenz des Pflegebedarfs. Die Pflegebedürftigkeit lässt sich weiter hinausschieben, allerdings gilt diese Aussage nur bis zu einem Alter von 85 Jahren, also bis zu jenem Lebensalter, das in der Literatur als das „vierte“ oder „hohe Alter“ beschrieben wird, in dem die Verletzlichkeit des Menschen sowohl in den körperlichen als auch in den seelisch-geistigen Merkmalen im Durchschnitt erkennbar zunimmt. Auf Basis von Daten der Pflegeversicherung ist für die Bundesrepublik Deutschland eine Expansion der Morbidität festzustellen, vor allem in den hohen Altersgruppen. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich in Bezug auf die leichteren Beeinträchtigungen und Einbußen in Zukunft eine Verbesserung zeigen wird, dass hingegen in Bezug auf die schweren oder sehr schweren Beeinträchtigungen (wie diese für Leistungen der Pflegeversicherung grundlegend sind) eine Ausweitung des Pflegebedarfs stattfinden wird. Dafür ist vor allem die Tatsache verantwortlich zu machen, dass immer mehr Menschen ein sehr hohes Lebensalter erreichen werden. Mit anderen Worten: Verbesserungen in der Gesundheit der Älteren im Sinne der Kompression der Morbidität werden die Auswirkungen

gen des Anstiegs der Lebenserwartung voraussichtlich nicht kompensieren können.⁶¹ Bis 2030 wird der Pflegebedarf in den meisten neuen Bundesländern stärker ansteigen als in den alten Bundesländern. Ursache ist die überproportionale Steigerung der Lebenserwartung in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung und die Angleichung auf das westdeutsche Niveau.⁶² Pflegebedürftige in den Pflegestufen II und III werden dabei trotz der Alterung der Babyboom-Kohorten und des weiteren Anstiegs der Lebenserwartung aufgrund der hohen Sterblichkeit schwer Pflegebedürftiger nicht überproportional zunehmen.

In Bezug auf die Pflegebedarfsprognosen lässt sich zusammenfassend feststellen:⁶³ Für das Jahr 2020 ergeben sich Steigerungsraten der Pflegebedürftigen zwischen 16 Prozent und 38 Prozent, für das Jahr 2030 zwischen 22 Prozent und 62 Prozent und für das Jahr 2050 zwischen 45 Prozent und 123 Prozent. Aus heutiger Sicht erscheint es unwahrscheinlich, dass sich der Gesundheitszustand der mittleren Generationen von heute so sehr verbessert, dass ein Anstieg der Pflegebedürftigen verhindert werden kann.

Von entscheidender Bedeutung ist die Tatsache, dass die familiären Ressourcen älterer Menschen in Zukunft zunehmen werden. Nach Doblhammer ist zu erwarten, dass die zukünftigen älteren Menschen häufiger in Mehrpersonenhaushalten leben werden, als dies heute der Fall ist.⁶⁴ Dies wird zum einen damit begründet, dass viele überlebende Frauen der letzten Kriegsgeneration bereits in den Jahren 1939 bis 1945 verwitweten und danach keine zweite Ehe eingegangen sind. Dieser Effekt der kriegsbedingten Häufigkeit verwitweter Frauen sowie auch das damit teilweise ursächlich zusammenhängende Phänomen der kriegsgeschwächten Männerjahrgänge der Kriegsgeneration werden zukünftig kaum mehr spürbar sein. Die erwartete, sinkende Häufigkeit von Älteren, die alleine leben, wird zum anderen damit begründet, dass unter den Angehörigen dieser Gruppe – in Ergänzung zur Ehe – eine größere Offenheit für andere Modelle des Zusammenlebens bestehen wird. Interessant ist dabei die entgegen zum Trend verlaufende Entwicklung der Haushaltsgrößen. Die Hochrechnung auf alle Altersgruppen prognostiziert bis 2030 und 2050 eine Abnahme der Mehrpersonenhaushalte.⁶⁵

Nach 2030 wird sich die durchschnittliche Kinderzahl der älteren Menschen reduzieren; es wird in den nachfolgenden Jahrzehnten zu einer Verschiebung familiärer Pflegeressourcen kommen. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Partner vorhanden ist, wird zunehmen, dass es Kinder im Alter 40 bis 64 gibt, wird hingegen abnehmen. Der Rückgang der Pflegeressourcen in der Kindergeneration wird verstärkt durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen im mittleren Alter. Prognosen bis 2020 gehen von einem Anstieg des Bedarfs an professionellen Pflegekräften zwischen 28 Prozent und 57 Prozent aus.⁶⁶ Bis 2030 wird ein zusätzlicher Bedarf von 230 000 bis 440 000 stationären Pflegeplätzen angenommen. Im Bereich des Personals wird bis 2030 mit einem zusätzlichen Bedarf an 170 000 bis 290 000 Vollzeit-Stellen in der stationären bzw. 73 000 bis 122 000 in der ambulanten Pflege ge-

rechnet. Bei Pflegefachkräften wird bis 2030 ein zusätzlicher Bedarf von 120 000 bis 175 000 Stellen in der stationären und ambulanten Pflege erwartet.⁶⁷

Da die durchschnittlichen Verbesserungen im Gesundheitszustand der Angehörigen späterer Geburtsjahrgänge die Auswirkungen des Alterns der Gesellschaft aller Erwartung nach nicht kompensieren, ist von einer steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen auszugehen. Durch den Anstieg jener Personen, die ein sehr hohes Lebensalter erreicht haben, wird gleichzeitig die schwere Pflegebedürftigkeit überproportional zunehmen. Beide Trends haben zur Folge, dass zukünftig deutlich mehr professionelle Pflegekräfte benötigt werden. Gleichzeitig werden aber auch mehr Unterstützungsleistungen durch familiäre, nachbarschaftliche und ehrenamtliche Helfer erbracht werden müssen. Betrachtet man die Entwicklung der familiären Pflegeressourcen, dann werden ältere Pflegebedürftige im Durchschnitt zwar häufiger Kinder und Ehepartner haben, die sich als Hauptpflegepersonen engagieren können, für diese wird sich aber infolge einer gestiegenen und steigenden Frauenerwerbstätigkeit vergleichsweise häufiger die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen. Damit stellt sich nicht zuletzt die Aufgabe, zusätzliche Zeitrressourcen verfügbar zu machen, Zeitsouveränität zu erhöhen und externe Zeittaktgeber zu flexibilisieren. Da sich in den nächsten beiden Jahrzehnten der durchschnittliche Gesundheitszustand im dritten Lebensalter wahrscheinlich noch weiter verbessern wird, werden auch nachbarschaftliche und ehrenamtliche Pflegeressourcen zunehmen, dies aber nur dann, wenn es gelingt, die zum Engagement bereiten älteren Menschen in angemessener Weise anzusprechen und den Gedanken einer Caring community verstärkt zu kommunizieren und zu verwirklichen.

5.9 Unterstützungspotenziale einer Caring community

Die Pflegeversicherung ist als subsidiäre Versicherungsleistung konzipiert, die bei der Erbringung von familiären und nachbarschaftlichen Hilfen unterstützen soll. Viele begleitende, betreuende, tröstende und aufrichtende Handlungen können von Nachbarn, Bekannten und Freunden erbracht werden – gerade hier liegt ein bedeutsamer Bereich für die Verwirklichung einer sorgenden oder fürsorglichen Gesellschaft (Caring community). Auf solche Hilfeleistungen wird angesichts des demografischen Wandels – auch bei aller berechtigten Forderung nach Aufrechterhaltung des Prinzips der Daseinsvorsorge – immer weniger verzichtet werden können. Der demografische Wandel verweist auf die Notwendigkeit, mehr Zeit in die Caring community zu investieren.⁶⁸

Empirische Untersuchungen zu den Belastungen pflegender Personen verdeutlichen die von Angehörigen oft genannte „unendliche Zeit“, die in die Pflege schwerkranker, vor allem demenzkranker Menschen investiert werden muss. Damit sich Familie auch in solchen Grenzsituationen des Lebens bewähren kann, sind Mischungen aus familiärer, formeller (professioneller) und bürgerschaftlich geleisteter Hilfe notwendig. Im Kontext der Entwicklung einer Caring community sei hervorgehoben,

dass Menschen nach Austritt aus dem Beruf sehr viel Zeit haben, die sie auch mit Blick auf jüngere und ältere Generationen produktiv verwenden könnten. Später aber, wenn man auf Hilfe angewiesen ist, muss die Zeit, die andere zur Verfügung stellen, teuer erkaufte werden. Ein Zeitkontenmodell könnte dabei helfen, zusätzliche pflegerische Ressourcen familiär und außerfamiliär zu erschließen. Dabei wäre es falsch, würde man das bürgerschaftliche Engagement allein als Möglichkeit zur Kompensation ausbleibender Hilfe durch das soziale Unterstützungssystem begreifen.⁶⁹ Auch wenn Staat und Kommunen durch bürgerschaftliches Engagement ihrer Mitglieder erkennbar entlastet werden, so heißt dies nicht, dass sich die Funktion des bürgerschaftlichen Engagements alleine in dieser Entlastung erschöpfen würde. Vielmehr sind die Potenziale zu nennen, die das bürgerschaftliche Engagement insbesondere mit Blick auf die vermehrte Personen- und Familienzentrung von Pflege- und Betreuungsleistungen, das stärker personen- und familienzentrierte Verständnis von Versorgungsqualität, die Förderung von Eigeninitiative demenzkranker Menschen und ihrer Angehörigen und die Aufrechterhaltung von sozialer und kultureller Teilhabe bei Demenz besitzt.⁷⁰

Die Pflege der Eltern oder Schwiegereltern ist für Kinder und Schwiegerkinder – neben den zeitlichen und psychischen Anforderungen, die ganz generell mit der Pflege einhergehen – mit einer weiteren psychischen Herausforderung verbunden. Gemeint ist hier die Auseinandersetzung mit der Verletzlichkeit und Endlichkeit, durch die in besonderer Weise die innere Beschäftigung mit dem eigenen Älterwerden angestoßen wird. Das Konzept der filialen Krise und filialen Reife ist für das Verständnis dieses psychischen Prozesses wichtig. Dieses Konzept postuliert, dass das Erleben der Verletzlichkeit und Endlichkeit der Eltern den Kindern deutlich vor Augen führt, dass die Eltern nun nicht mehr jene Personen sind, auf die sie sich im Notfall stützen und verlassen können, sondern dass es vielmehr sie selbst sind, die den Eltern Halt geben. Die Rollenverhältnisse in der Eltern-Kind-Beziehung unterliegen damit einem signifikanten Wandel. In dem Maße nun, in dem es Kindern gelingt, diesen Wandel in den Rollenverhältnissen selbstverantwortlich (was ihre eigene Person angeht) und mitverantwortlich (was die Eltern oder Schwiegereltern angeht) zu gestalten, gelingt auch die Vorbereitung auf das eigene Alter, differenziert sich die eigene Identität – ein Prozess, der schließlich zur filialen Reife führen kann. Dieses Konzept lehrt uns, dass Familie über den gesamten Lebenslauf als Aufgabe, Herausforderung, Entwicklungsimpuls begriffen werden muss, dass sie für viele sozial wie auch emotional, motivational und kognitiv in allen Lebensphasen eine Bereicherung darstellt, wengleich es natürlich auch andere Lebensentwürfe gibt, die zu akzeptieren sind – dies unter der Voraussetzung, dass Menschen in ihre Familie investieren (unter anderem Zeit), aber auch, dass die Familie in das Individuum investiert, mit dem Ziel, dessen Autonomie und dessen Entwicklung zu fördern.

Mit Blick auf das hohe und höchste Alter gewinnt die Frage, wie sich das Individuum innerlich (also in Bezug auf das eigene psychische Gleichgewicht) und äußerlich

(also in Bezug auf die Lebensführung und Alltagsgestaltung) mit dem Tod der Partnerin bzw. des Partners auseinandersetzt, besondere Bedeutung. Zum einen ist zu bedenken, dass mit dem Partnerverlust vielfach ein hohes Maß geteilter Lebenszeit verlorengeht. Zum anderen trifft der Tod des Partners, wenn er im hohen oder höchsten Alter eintritt, den Zurückgebliebenen vielfach in einem Zustand erhöhter Verletzlichkeit. Gerade in solchen Phasen sind Formen der Solidarität und der Begleitung notwendig, die die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von familiär und außerfamiliär konstituierten Caring communities vor Augen führen. Der Hospizgedanke, der immer auch die zurückbleibenden (und nicht nur die sterbenden) Menschen im Auge hat, gründet in besonderer Weise auf dem Gedanken der Caring community: Mit diesem wird die Abhängigkeit des Menschen von Solidarität gerade in einer Situation betont, in der aufgrund des Todes eines nahestehenden Menschen die eigene Welt leerer, die Verletzlichkeit (noch) größer geworden ist. Gerade in solchen Situationen, vor allem wenn die Kinder und Enkelkinder nicht am Ort wohnen, ist die Mischung zwischen Kernfamilie und erweiterter Familie (definiert im Sinne von Wahlverwandtschaften) bedeutsam und wird von vielen Menschen als wirkliche Hilfe empfunden. Dies erfordert die Bereitschaft begleitender, helfender Menschen zur Investition von Zeit. Den Partnerverlust erleben viele Menschen als Grenzsituation, deren innere Überwindung nur in dem Maße möglich ist, in dem sich die Möglichkeit zum intensiven, kontinuierlichen Austausch in einer als Caring community wahrgenommenen Gemeinschaft von Angehörigen und Freunden bietet.

Ausblick: Der selbst- und mitverantwortliche Umgang mit Zeit in den kulturellen Altersbildern

Das Alter ist eine Lebensphase, in der Menschen nicht nur auf Zeitressourcen anderer Menschen angewiesen sind, sondern in der sie auch ihre Zeitressourcen in den

Dienst anderer Menschen stellen können. Es ist wichtig, dass sich dieses Potenzial des Alters vermehrt in kulturellen Bildern niederschlägt.

Im mittleren Erwachsenenalter ist als externer Zeitgeber der Beruf von herausragender Bedeutung, im Alter fällt gerade dieser externe Zeitgeber fort. Damit nimmt im Alter die potenzielle Zeitsouveränität – im Sinne der Verantwortung darüber, wie der Lebensalltag gestaltet werden soll – zu. Diese Zeitsouveränität sollte in kulturellen Bildern des Alters als potenzielle Ressource nicht nur für die individuelle Entwicklung, sondern auch für die Bewältigung gesellschaftlicher Aufgaben dargestellt werden. Denn es handelt sich bei dieser um eine Ressource für mitverantwortliches Leben, von der die Gesellschaft in hohem Maße profitieren kann. Dabei ist aus gesellschaftlicher Sicht von Bedeutung, dass ältere Menschen als mitverantwortlich handelnde Bürger angesprochen werden, auf deren Beitrag unser Gemeinwohl nicht verzichten kann – ein Beitrag, der sich zum Beispiel in lebendigen Caring communities zeigt, von denen Menschen in allen Familienphasen profitieren können, so zum Beispiel dann, wenn sich die Aufgabe der Pflege eines Familienangehörigen stellt. Aus individueller Sicht ist von Bedeutung, dass sich die Menschen auf den verantwortlichen Umgang mit Zeit im Alter vorbereiten können – so zum Beispiel im Sinne der Identifikation von Zielen, die sie im Alter verfolgen möchten. In dem Maße, in dem es gelingt, innerhalb von Kommunen Plattformen zu schaffen, die Menschen in ihrer Mitverantwortung ansprechen und zugleich die Möglichkeit bieten, sich auf die Wahrnehmung zivilgesellschaftlichen Engagements vorzubereiten, wird ein wichtiger Beitrag zur Integration beider Perspektiven – der gesellschaftlichen wie auch der individuellen – geleistet. Durch solche Plattformen werden weitere Möglichkeiten mitverantwortlichen und persönlich sinnerfüllten Lebens eröffnet – und dies unter Respektierung der Zeitsouveränität als Merkmal der späten Freiheit im Alter.

- ¹ Fünfter Altenbericht der Bundesregierung 2005 (BMFSFJ 2005); Sechster Altenbericht der Bundesregierung 2010 (BMFSFJ 2010d).
- ² Siehe dazu Beiträge in Kruse 2010a.
- ³ Rosenmayr 1983.
- ⁴ Pinquart und Sörensen 2005.
- ⁵ MetLife 2010.
- ⁶ Schneekloth und Wahl 2005.
- ⁷ Müller et al. 2010.
- ⁸ Backes et al. 2008.
- ⁹ Diese Mahnung wird zum Beispiel in Diskussionen zu dem Gesetzesentwurf zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erhoben, Vgl.: Familienbund der Katholiken 2011; Sozialverband Deutschland 2011.
- ¹⁰ Dieser Aspekt wird auch in der Diskussion um Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs deutlich, Vgl.: Bundesministerium für Gesundheit 2009.
- ¹¹ Statistisches Bundesamt 2011a.
- ¹² Siehe z. B. Blinkert und Klie 2004.
- ¹³ Döhner und Lamura 2012.
- ¹⁴ Lüdecke und Mnich 2009.
- ¹⁵ Siehe zum Beispiel das Bundesfreiwilligensurvey (BMFSFJ 2010f), das Alterssurvey (Motel-Klingebl et al. 2010) oder Kruse und Schmitt 2008.
- ¹⁶ Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren Organisationen (BAGSO) 2011.
- ¹⁷ Siehe dazu vor allem Ergebnisse des Alterssurveys in Mahne und Motel-Klingebl 2010.
- ¹⁸ Siehe Endnote 1.
- ¹⁹ Klie 2010a; Schaeffer 2009.
- ²⁰ Kruse und Schmitt 2011.
- ²¹ Kruse 2005.
- ²² Kruse und Schmitt 2010; McAdams et al. 2006.
- ²³ Oesch und Kuenzi 2008.
- ²⁴ Lietaer 2004.
- ²⁵ Oesch und Kuenzi 2008.
- ²⁶ BMFSFJ 2010e.
- ²⁷ Atchley 1989.
- ²⁸ Rosenmayr 1983.
- ²⁹ Riley und Riley 1992.
- ³⁰ Lehr 2010; Rosenmayr 2010.
- ³¹ Bertelsmann-Stiftung 2007.
- ³² BMFSFJ 2010f.
- ³³ Klie 2010b.
- ³⁴ Grundlegende Angaben zur Studie finden sich in Martin et al. 2000, Ergebnisse in Kruse et al. 2008.
- ³⁵ Ausführlich dazu Kruse und Schmitt 2008.
- ³⁶ Siehe Endnote 1.
- ³⁷ Deutscher Bundestag 2011c.
- ³⁸ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge 2011.
- ³⁹ Statistisches Bundesamt 2011a.
- ⁴⁰ Schneekloth 2012.
- ⁴¹ TNS Infratest 2011.
- ⁴² Gräbel und Addabo 2012.
- ⁴³ Schneekloth und Wahl 2005.
- ⁴⁴ BMG 2009.
- ⁴⁵ Ehret et al. 2010.
- ⁴⁶ Vgl.: BMG 2009.
- ⁴⁷ Schneider et al. 2011.
- ⁴⁸ Schneekloth und Leven 2003.
- ⁴⁹ MetLife 2010.
- ⁵⁰ Franke und Reichert 2010.
- ⁵¹ Schneider et al. 2011.
- ⁵² TNS Infratest 2011.
- ⁵³ Schneekloth 2012.
- ⁵⁴ Gräbel und Addabo 2012.
- ⁵⁵ BMFSFJ 2010f.
- ⁵⁶ Robert Bosch Stiftung 2010.
- ⁵⁷ Zum Beispiel Zank et al. 2007.
- ⁵⁸ Gräbel und Addabo 2012.
- ⁵⁹ Gräbel und Addabo 2011.
- ⁶⁰ Doblhammer 2012.
- ⁶¹ Vgl.: Fries 2005.
- ⁶² Doblhammer 2012.
- ⁶³ Doblhammer 2012.
- ⁶⁴ Doblhammer 2012.
- ⁶⁵ Statistisches Bundesamt 2011c.
- ⁶⁶ Doblhammer 2012.
- ⁶⁷ Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Pflegeheim Rating Report 2010.
- ⁶⁸ Sechster Altenbericht (BMFSFJ 2010d).
- ⁶⁹ Klie 2010b.
- ⁷⁰ Kruse 2010b.

6 Familienzeitpolitik als Leitlinie rechtlicher Rahmenbedingungen

6.1 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Aufgabe moderner Familienzeitpolitik

Gesellschaft ordnet sich in Recht. Staatlich gesetztes Recht und politische Prozesse stehen in einer stetigen Wechselbeziehung zueinander. Sie beeinflussen sich gegenseitig. Dem Recht kommt dabei die Funktion zu, die Gesellschaft, also das menschliche Zusammenleben, zu ordnen und Regeln zu unterwerfen. Es dient der Herstellung von Sicherheit und Steigerung des allgemeinen Nutzens. Dazu gehört auch die integrative Funktion des Rechts: Hiernach dient das Recht dazu, Menschen in die Gesellschaft einzubeziehen und Ausgrenzungen zu verhindern, es soll dem Einzelnen die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen und absichern – kurz: Das Recht hält die Gesellschaft zusammen, ohne Recht ist eine Gesellschaft undenkbar.

Um Gesellschaftspolitik und mithin Familien(zeit)politik zu betreiben, kann sich die Politik der Rechtsetzung bedienen und dadurch menschliche Verhaltensweisen steuern. Der Gesetzgeber erlässt Verbote und belegt das Zuwiderhandeln mit Sanktionen, damit Menschen konkretes Verhalten unterlassen. Andererseits knüpft er an konkrete menschliche Entscheidungen Bevorzugungen, wenn er diese als wünschenswert erachtet und Menschen zu diesen motivieren möchte. Klassisches Beispiel für die steuernde Wirkung des Rechts ist die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Steuerrechts. Durch gezielte Besteuerung kann der Gesetzgeber unerwünschte Verhaltensweisen erschweren und durch steuerliche Erleichterungen erwünschte begünstigen. Recht ist damit das Medium, das hilft, – seitens der Politik – als sinnvoll und wünschenswert erachtete gesellschaftliche Ziele zu erreichen. Für die Schaffung entsprechender rechtlicher Rahmenbedingungen sind Alternativen nicht ersichtlich, möchte man eine konkrete Familien(zeit)politik in die Gesellschaft implementieren.

Die Politik beeinflusst das Recht gleichwohl nicht einseitig. Der Vorgang ist vielmehr wechselseitiger Natur. Das bereits gesetzte staatliche Recht wirkt ebenso auf die Politik ein und entfaltet Einfluss. Wird das bestehende Recht als unzureichend erkannt oder entfaltet dieses eine un- bzw. nicht mehr erwünschte Wirkung, die den gesellschaftspolitischen Zielen zuwiderläuft, so beeinflusst das bestehende Recht die Politik und motiviert zu neuerlicher Rechtsetzung. Gleiches gilt, wenn das Recht den gesellschaftlichen Realitäten widerspricht. Denn das Recht kann nicht unbeeinflusst neben der Gesellschaft stehen, sondern muss diese in sich aufnehmen. Es kann kein isoliertes, gesellschaftsfernes Recht dauerhaft existieren, andernfalls wird es „morsch“ und muss bei der Gesellschaftssteuerung versagen. Verliert das Recht innerhalb der Gesellschaft seine Verankerung, so verliert es seine Legitimation und damit seine Kraft. Menschen setzen sich trotz bestehender Verbote über diese hinweg, sofern diese über keine gesellschaftliche Akzeptanz verfügen. Ebenso trotzen sie Begünstigungen, sofern die Gebotsnormen mit sozialen Nachteilen verbunden sind, die die Einzelnen nicht wider die Gesellschaft für sich aufzuneh-

men bereit sind. Das Recht wird zwangsläufig durch die Gesellschaft gesteuert, gleich ob die gesellschaftlichen Tendenzen von politischer Seite als für die Gesellschaft wünschenswert und entsprechend wohlwollend oder aber als schädlich betrachtet und somit missbilligt werden. Die gesellschaftliche Akzeptanz des Rechts dient damit als Indikator für die Akzeptanz der Gesellschaftspolitik. An der Gesellschaft als Bezugsobjekt der Rechtsetzung kommt der Gesetzgeber und damit die Politik nicht vorbei. Gleichwohl muss er sich dem Recht als Medium bedienen, möchte er die gesellschaftlichen Entwicklungen beeinflussen. Damit sind die Möglichkeiten einer Familienpolitik durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vorgegeben. Innerhalb einer Bandbreite der gesellschaftlichen Realität und dem gesellschaftlich – aus Perspektive der Politik – Wünschenswerten, muss sich die Rechtsetzung bewegen. Durch lenkende Rechtsetzung kann die Politik bestehende gesellschaftliche Tendenzen verstärken und fördern, anderen dagegen entgegenwirken.

Rechtliche Normen können somit verhaltenssteuernd wirken und damit der Implementierung einer modernen Gesellschaftspolitik dienen; dies aber nur insoweit keine stärkeren gesellschaftlichen Triebkräfte Wirkung entfalten. Das Recht richtet sich an der Gesellschaft aus. Die Gesellschaft ist das Bezugsobjekt für jegliche Rechtsetzung. Gesellschaftliche Triebkräfte, die mit dem staatlichen Recht konkurrieren und häufig stärker wirken, ergeben sich aus der Erziehung, aus dem Umfeld und aus bestehenden Gewohnheiten, die das eigene Selbstverständnis prägen. Grenze der Steuerungswirkung der Rechtsetzung ist die gesellschaftliche Realität.

Für die Familienpolitik bedeutet dies: Das Wesentliche durch eine moderne Familienpolitik zu Erreichende ist, den gesellschaftlichen Wandel mit zu begleiten. Die Praxis der heutigen Familie wird nach wie vor durch ein tradiertes Rollenverständnis geprägt, indem Mann und Frau innerhalb der Familie bestimmte Rollen für sich übernehmen und sich entsprechend der gesellschaftlichen Erwartungen verhalten. Der Arbeitsmarkt ist in Zeiten des Fachkräftemangels auch auf das Reservoir an qualifizierten Frauen angewiesen. Dennoch bleiben viele Frauen auch heute noch dem Arbeitsmarkt fern und überlassen das Feld den Männern. Grund hierfür sind zuletzt nicht-rechtliche Sanktionen, die das Verhalten, unabhängig von staatlichen Verboten, lenken. Eine vollberufstätige Mutter mag, wenn auch unausgesprochen, nach wie vor häufig als „Rabemutter“ gelten, der damit die gesellschaftliche Akzeptanz verweigert wird. Geradezu gegensätzlich verhält sich dies bei Männern. Treffen diese die Entscheidung und bleiben zu Hause, um Erziehungsaufgaben zu übernehmen, so wird gerade diese Entscheidung gegen eine Erwerbstätigkeit gesellschaftlich häufig mit Ausgrenzung beantwortet.

Was bleibt für eine moderne Familienzeitpolitik somit zu tun? Eine moderne Familienzeitpolitik muss die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass Beruf und Familie tatsächlich besser zu vereinbaren sind. Erste Anstrengungen in diese Richtung wurden bereits unternom-

men, weitere stehen aus. Bei ihren Anstrengungen muss die Familienpolitik naturgemäß besonderes Augenmerk auf die Familien mit Kindern legen. Denn auch die Entscheidung, Kinder zu bekommen, und die Möglichkeit, Kinder zu betreuen, werden durch rechtliche Rahmenbedingungen determiniert. Diese regeln zuweilen unmittelbar die Zeitverwendung der Eltern, zuweilen setzen sie mittelbar Anreize für eine bestimmte Form der Zeitverwendung, zuweilen setzen sie auch nur Maßstäbe, in denen sich Werteentscheidungen verkörpern, die gesellschaftliche Wertevorstellungen weiterentwickeln können: Wenn der Gesetzgeber dem Arbeitgeber das Recht zubilligt, Überstunden anzuordnen, kann dies unmittelbar in Konflikt zu der Betreuung des Kindes treten; der Arbeitnehmer muss der Arbeit den Vorrang einräumen, ob er will oder nicht. Wenn der Gesetzgeber Kinderbetreuungskosten nur eingeschränkt steuerlich absetzbar gestaltet, dann kann dies dazu führen, dass es sich für den Vater – oder öfter – die Mutter „nicht mehr lohnt“, arbeiten zu gehen. Wenn die Verfassung ausdrücklich Ehe und Familie unter einen – so wörtlich – „besonderen Schutz“ stellt, dann ist dies Ausdruck einer Wertschätzung, die auch auf die vorrechtlichen Beziehungen und allgemein-gesellschaftlichen Wertevorstellungen Einfluss nehmen kann.¹

Die verschiedenen gesetzlichen Regelungen können sehr unterschiedliche und zuweilen gegenläufige Auswirkungen auf die Zeitverwendung durch die Eltern haben: Durch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit während der Elternteilzeit (§ 15 Absatz 5 BEEG) soll es den Eltern ermöglicht werden, dass diese nicht gänzlich aus dem Erwerbsprozess ausscheiden, sondern in geringem Umfang weiter arbeiten, um dadurch betriebsspezifisches Wissen weiter zu erhalten und nach der Elternzeit besser wieder zur vorgeburtlichen Tätigkeit zurückzufinden. Durch das Ehegattensplitting wird es aber oftmals für die Ehefrau eines besserverdienenden Ehemanns wegen der Steuerprogression uninteressant, mehr als eine geringfügige Arbeit aufzunehmen.² Ähnliche Wirkung wie das Ehegattensplitting bei der Besteuerung entfaltet die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 10 SGB V) und Pflegeversicherung (§ 25 SGB XI). Innerhalb der Familienversicherung sind nicht-erwerbstätige Ehegatten beitragsfrei mitversichert, sofern der Ehegatte Stammmitglied ist. Das Institut der beitragsfreien Familienversicherung begünstigt somit ebenfalls das traditionelle Leitbild der Einverdienerhe.

Die geringe Harmonie der Regelungen liegt vor allem auch daran, dass hier die Familienzeitpolitik oftmals nur ein Argument unter vielen ist, die in der Waagschale der Gesetzesgründe liegen. Wer das Weisungsrecht des Arbeitgebers regelt, der muss auch das notwendige Maß an betrieblicher Flexibilität vor Augen haben, die langfristig Beschäftigung und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen sichert. Wer die eheliche Gemeinschaft auch als Steuergemeinschaft ausgestaltet, der wird sich dabei vor allem am verfassungsrechtlichen Gebot des Schutzes der Ehe aus Artikel 6 GG und der steuerlichen Behandlungen anderer Erwerbs- und Produktionsgemeinschaften orientieren.³

Non multa, sed multum. Aus der Vielzahl familienzeitrelevanter rechtlicher Rahmenbedingungen sind im Folgenden drei Bereiche beispielhaft herausgegriffen: Aus dem Bereich der unmittelbaren, Handlungsspielräume schaffenden Regelung der Zeitverwendung werden das Arbeits(zeit)recht sowie das Recht der Elternzeit herausgegriffen, aus dem Bereich der mittelbaren, anreizgestaltenden Gesetzgebung als Drittes die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten. Diese Auswahl steht beispielhaft für die Frage der rechtlichen Regulierung von Zeitverwendung insgesamt: Die Arbeitszeit ist der wichtigste Bereich zeitlicher Fremdbestimmung, die Steuer das oftmals einflussreichste Mittel staatlicher Steuerung und Anreizgestaltung.

6.2 Berufstätigkeit als konkurrierender Zeitbedarf: Arbeits(zeit)recht als Bestandteil der Familienzeitpolitik

6.2.1 Von der strukturellen Blindheit des Arbeits(zeit)rechts gegenüber der Familie

Arbeitnehmer sind am Arbeitsplatz ihrem Arbeitgeber arbeitsvertraglich verpflichtet. Daneben aber sind sie auch Ehegatten, Lebenspartner, Familienväter und -mütter und auch wiederum selbst Kinder ihrer Eltern. Damit sind sie anderen Menschen persönlich verpflichtet. Die Verpflichtungen sind nur zum Teil verrechtlicht, so z. B. in § 1626 Absatz 1 BGB (Elterliche Sorge) oder in § 1353 Absatz 1 BGB (Eheliche Lebensgemeinschaft), überwiegend dagegen emotionaler und ethischer Natur.

Die Familie als Gemeinschaft mit eigenen Interessen und Voraussetzungen ist gleichwohl kein genuiner Topos des Arbeits(zeit)rechts. Dieses beabsichtigt den Ausgleich der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerinteressen. Es dient in erster Linie dem Ausgleich des Verhandlungsungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Was der Arbeitnehmer nicht durch seine Marktmacht als sozialen Schutz erhandeln kann, das will ihm das Gesetz garantieren.⁴ Die Familie ist hier nicht genuin verortet. Arbeitsrechtliche Vorschriften, die die Familie als Schutzsubjekt einbeziehen, fehlen zumeist. Und dies obwohl Artikel 6 Absatz 1 GG Ehe und Familie dem besonderen Schutz durch die staatliche Ordnung unterstellt. Familienbezogene Interessen werden nur insoweit geschützt, als es sich um Interessen auch des Arbeitnehmers selbst handelt. Sofern arbeitsrechtliche Normen eine die Familie schützende Wirkung entfalten, so sind entsprechende Folgen regelmäßig nicht final, sondern lediglich mittelbare Folge der arbeitnehmerschützenden Normintention⁵:

- Die Familie mittelbar schützende Vorschriften finden sich beispielsweise im Arbeitszeitgesetz (§§ 3, 5 ArbZG) und im Bundesurlaubsgesetz (§ 3 BUrlG). Dort wo die Höchstgrenze der zulässigen Arbeitszeit beschränkt wird, bzw. wo dem Arbeitnehmer eine Mindestanzahl von jährlichen Urlaubstagen garantiert wird, profitieren auch Familienangehörige des Arbeitnehmers.
- Die Interessen von Familienangehörigen der Arbeitnehmer werden mittelbar auch durch das Teilzeit- und

Befristungsgesetz berücksichtigt: § 8 Absatz 1 TzBfG räumt Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, ein einklagbares Recht darauf ein, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.⁶ Hiervon machen, wie die Praxis gezeigt hat, insbesondere berufstätige Frauen Gebrauch, um neben der Berufstätigkeit Zeit für die Familie zu haben und beides miteinander zu vereinbaren.

- Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (insbes. die §§ 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 15, 16 MuSchG) enthalten Bestimmungen, die die (werdende) Mutter schützen und erkennen damit ebenfalls an, dass Arbeitnehmerinnen neben beruflichen Verpflichtungen regelmäßig auch eine besondere Funktion innerhalb der Familie erfüllen.
- Mittelbar geschützt wird die Familie auch über die Vorschrift des § 1 Absatz 3 KSchG. Hiernach stellen die Unterhaltspflichten eines Arbeitnehmers ein Sozialkriterium dar, das im Rahmen der bei einer betriebsbedingten Kündigung vorzunehmenden Sozialauswahl ausreichend zu berücksichtigen ist. Bleiben Unterhaltspflichten des betroffenen Arbeitnehmers unberücksichtigt und kommen für die betriebsbedingte Kündigung andere vergleichbare, aber weniger schutzwürdige Arbeitnehmer in Betracht, so ist die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt. Unmittelbar vor der Kündigung geschützt sind damit Familienväter und -mütter. Mittelbaren Schutz genießen die Familienangehörigen.

All diese Vorschriften berücksichtigen somit rein mittelbar familienbezogene Interessen. Es handelt sich um Familienschutz um des Arbeitnehmerschutzes willen. So wundert es vielleicht nicht, dass sich das Wort „Familie“ in den älteren Büchern des Arbeitsrechts nur unter dem Stichwort der Mitarbeit von Familienangehörigen findet⁷ und auch der wohl auflagenstärkste Kommentar zum Arbeitszeitgesetz das Wort Familien nicht in seinem Stichwortregister führt.⁸ Wo die Familie also im Arbeitsrecht berücksichtigt wird, wird dies von außen an dieses Rechtsgebiet herangetragen. Hier gibt es prominente Initiativen, gerade auch von juristischer Seite. So forderte etwa schon der 60. Deutsche Juristentag (DJT) 1990 und in seiner Folge der 65. Deutsche Juristentag 2004⁹ gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese sind inzwischen teilweise Wirklichkeit geworden, teilweise aber in Vergessenheit geraten: „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ein Recht auf Teilzeitarbeit einzuräumen“ – hieß es 1990 und seit 2000 gibt es § 8 TzBfG mit einem entsprechenden Anspruch. „Kinderbetreuungskosten, die mit der Berufstätigkeit zusammenhängen, müssen steuerrechtlich uneingeschränkt geltend gemacht werden können“ – das aktuelle Steuerrecht sieht anders aus. „Arbeitszeitflexibilisierung, Teilzeitarbeit und alternierende Telearbeit als Formen familiengerechten Personaleinsatzes sind weiter zu entwickeln. Dabei ist auf die besonderen Bedürfnisse der kleinen und mittleren Unternehmen Rücksicht zu nehmen“ hieß es 2004 – getan hat sich seit dem nur wenig. Abbo Junker hat in seiner Stellungnahme für die ar-

beitsrechtliche Abteilung des 65. Deutschen Juristentag allerdings auch hervorgehoben, dass die finanziellen Lasten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn nicht von Verfassungswegen, so doch rechtspolitisch in aller Regel nicht bei den Arbeitgebern, sondern bei der Allgemeinheit zu platzieren sind. Denn, die aus der besseren Vereinbarkeit erwachsenden Vorteile, sind regelmäßig gesamtgesellschaftliche und nicht primär solche des Arbeitgebers.¹⁰ Dementsprechend liegt der Handlungsauftrag auch beim Staat.

In jüngerer Vergangenheit hat der Staat auf das gesamtgesellschaftliche Anliegen der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits (teilweise) reagiert und rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, die familiäre Interessen gezielt berücksichtigen: So räumt § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) berufstätigen Eltern einen Anspruch auf Elternzeit ein. Anspruchsberechtigt dabei sind sowohl der berufstätige Vater wie auch die Mutter. Diesen wird die Möglichkeit eingeräumt, temporär aus dem Berufsleben auszusteigen, um intensiver Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Kinder aber machen nicht den einzigen intensiven Betreuungsaufwand innerhalb der Familie aus. In einer alternden Gesellschaft nehmen auch die Aufgaben der Pflege von Angehörigen zu.¹¹ Arbeitnehmer sind selbst Kinder ihrer Eltern. Hieraus erwachsen ihnen Verpflichtungen, die ebenfalls mit ihren arbeitsvertraglichen Pflichten kollidieren können. Alte Menschen sind häufiger krank und werden pflegebedürftig. Entsprechende Pflegeleistungen wollen Arbeitnehmer für ihre Eltern häufig selbst erfüllen, um ihren Eltern den Weg in staatliche, kirchliche oder private Betreuungseinrichtungen zu ersparen. Auf hieraus erwachsende Bedürfnisse hat der Gesetzgeber durch das im Juli 2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz bislang nur unzureichend reagiert. § 2 Absatz 1 PflegeZG räumt Arbeitnehmern das Recht ein, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Nach den §§ 3, 4 PflegeZG ist es dem Arbeitnehmer darüber hinaus auch möglich, sich für bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von seinen arbeitsvertraglichen Pflichten freustellen zu lassen, wenn er einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt (Pflegezeit).¹² Ein Pendant zur Elternzeit nach § 15 BEEG fehlt. Eine „Auszeit“ von mehr als sechs Monaten ist dem Arbeitnehmer mit familiären Betreuungsverpflichtungen bislang nicht möglich. Hier soll Abhilfe geschaffen werden. Ein „Gesetz über die Familienpflegezeit“ (Familienpflegezeitgesetz – FamPflegeZG) ist in Planung. Bundesfamilienministerin Schröder hat am 17. Februar 2011 einen zweiten Gesetzentwurf zur Resortabstimmung vorgelegt. Das Inkrafttreten einer entsprechenden Regelung ist für den 1. Januar 2012 anvisiert. Durch das FamPflegeZG soll pflegenden Angehörigen die Möglichkeit eröffnet werden, in einem Zeitraum von zwei Jahren mit reduzierter Stundenzahl im Beruf weiter zu arbeiten. Hiermit ginge das Familienpflegezeitgesetz über die durch das Pflegezeitgesetz eingeräumten Möglichkei-

ten hinaus. Freilich beschränkt sich der jetzige Referententwurf im Gegensatz zum ersten Entwurf des Ministeriums vom 19. Oktober 2010 auf eine staatliche Förderung der Familienpflegezeit. Ein einklagbarer Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber ist nicht mehr vorgesehen. Diese Einschränkung kann aus familienpolitischer Sicht nicht befriedigen – es besteht somit weiterhin Handlungsbedarf.

6.2.2 Familienfreundliches Arbeitsrecht als Weg mit vielen Zielen

Will man also ein spezifisch familienfreundliches Arbeits(zeit)recht schaffen, so kann das verschiedenen Zielen dienen: Zunächst kann es dem Wohl des Arbeitnehmers selbst dienen, dessen Lebensqualität verbessert wird, wenn er all das tun kann, was ihm wichtig ist. Wer das Bedürfnis hat oder sich in der Verantwortung sieht, seinen Kindern in der Erziehung Zeit einzuräumen, die ihm bislang nicht zur Verfügung steht, oder seinen Eltern Pflege zukommen zu lassen, die bislang nicht möglich war, der sieht in neuen zeitlichen Freiräumen für die Familie einen Wert für sich selbst, nicht allein für die, denen er sich zuwendet. Dieses Mehr an Lebensqualität für den Arbeitnehmer, das mit jeder Zeitsouveränität des Arbeitnehmers einhergeht, kann ein erstes Ziel sein, dem ein familienfreundliches Arbeitszeitrecht dienen kann. In einem zweiten Schritt kann es aber eben auch eine spezifisch familienpolitische Zielsetzung haben. Die Förderung von Familien und von Kindern sowie die Unterstützung der familiären Pflege als wichtigster Pfeiler der Pflege in Deutschland überhaupt realisiert ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, das über den Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinausgeht. Drittens dienen arbeitsrechtliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch der stärkeren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Sie sind es, die oftmals die Opt-out-Lösung wählen, wenn Beruf und Familie sich nicht vereinbaren lassen. Welches dieser Ziele der Gesetzgeber vorrangig verfolgt, muss er klar benennen, denn nur in Ansehung dieser Ziele lässt sich sagen, ob es bessere oder andere Mittel zum gleichen Zweck gibt. Die Vielschichtigkeit der Ziele eines familienpolitisch motivierten Arbeits(zeit)rechts spiegelt sich in der Vielschichtigkeit der Familienzeitpolitik insgesamt wider.

6.2.3 Familienfreundliche Arbeitszeiten als Aufgabe der sozialen Partner

Familienfreundliche Arbeitszeiten sind damit ein wesentlicher Faktor für das Gelingen von Familie. Die Sozialpartner haben diese Verantwortung erkannt und haben dies durch vielfältige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen belegt. In letzter Zeit hervorzuheben ist die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“.¹³ Unabhängig von dieser jüngsten Initiative existieren bereits eine Vielzahl von tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen, die hier einen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeberseite und Belegschaft versuchen: auf der einen Seite das Bedürfnis moderner Betriebsstrukturen nach flexiblen

Arbeitszeiten und arbeitgeberseitiger Disposition, auf der anderen Seite die Planbarkeit und Berechenbarkeit, aber auch Flexibilität des Arbeitnehmers zur Vereinbarkeit mit familiären Pflichten.

Die Tarifautonomie, d. h. das Recht der Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber/Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ohne staatlichen Einfluss festzulegen, ist grundrechtlich garantiert in Artikel 9 Absatz 3 GG und tragendes Prinzip der sozialen Marktwirtschaft.¹⁴ Nur die Tarifvertragsparteien haben die für die Regelung von Arbeitsbedingungen notwendige Sachkunde. Sie können gezielter als der Gesetzgeber auf Probleme und Bedürfnisse in der konkreten Branche eingehen. Deshalb sollte es auch Aufgabe der Sozialpartner sein, in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf familienfreundliche Arbeitszeiten zu achten. Dabei ist die Herausforderung, einen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeberseite an flexiblen Arbeitszeiten und denen der Belegschaft an größerer Arbeitszeitsouveränität zu finden.

Eine aktuelle umfassende Darstellung aller Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthalten, gibt es nicht. Auch über die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer fehlen Informationen.¹⁵ Verfügbar sind jedoch Darstellungen von Beispielen guter Praxis.¹⁶ Insbesondere der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit stellt eine repräsentative Studie zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen in Deutschland¹⁷ und Europa¹⁸ dar.

Diese Quellen deuten darauf hin, dass für fast alle Unternehmen in Deutschland die Familienfreundlichkeit einen hohen Stellenwert hat. Der Anteil der Betriebe, die keine wie auch immer geartete Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf praktizieren, lag 2009 bei unter 1 Prozent, 2006 waren es noch 4,8 Prozent und 2003 19,6 Prozent.¹⁹ Der Anteil der Unternehmen, die mit der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen tarifvertraglichen (oder staatlichen) Vorgaben folgen, liegt bei drei Viertel. 51,8 Prozent der Unternehmen geben an, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei bei ihnen eine Selbstverständlichkeit. Bei 63,9 Prozent der Unternehmen sollen Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen angeblich die gleichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen haben wie solche, die sich ganz auf den Beruf konzentrieren können.

Die Instrumentarien einer familienfreundlichen Personalpolitik sind zahlreich. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit enthält eine statistische Darstellung der Häufigkeit verschiedener Maßnahmen.²⁰ Bevorzugte Mittel der Unternehmen sind flexible Arbeitszeitmodelle, die den Arbeitnehmern mehr Eigenständigkeit bei der Aufteilung der Arbeitszeit einräumen. Die Möglichkeiten reichen von Teilzeit über Gleitzeit, individuell vereinbarte Arbeitszeiten, eine flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit, flexible Jahres- und Lebensarbeitszeit, Telearbeit und Jobsharing bis hin zu sogenannten Sabbaticals, d. h. mehrmonatige Freistellung durch Vorarbeiten und Gehaltsreduktion. Außerdem werden Arbeitnehmer in vielen Unternehmen durch verschiedene

Maßnahmen vor, während und nach der Elternzeit gefördert. Eher selten sind dagegen Kinder- und Angehörigen-Betreuungsangebote wie ein Tagesmutter-service oder Betriebskindergärten sowie Maßnahmen des Familienservice, d. h. z. B. Mittagessen für Mitarbeiterkinder in der Kantine oder das Angebot von Haushaltsdienstleistungen wie Bügeln und Waschen.

Erste Erkenntnisse zur Qualität der unterschiedlichen Maßnahmen enthält der Forschungsbericht mit Beispielen guter Praxis des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.²¹ Auf der Grundlage von Experteninterviews mit Betriebs- und Tarifpartnern werden hier Regelungen in Tarifverträgen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf daraufhin bewertet, als wie hilfreich sie sich in der Vergangenheit herausgestellt haben. Unter den Modellen der flexiblen Arbeitszeit wurden vor allem die Jahresarbeitszeitkonten als besonders wertvoll eingeschätzt. Ein weiterer Ausbau zu längerfristigen Arbeitszeitkonten bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten wird erwogen. Diese würden dann auch längerfristige Freistellungen (Sabbaticals), z. B. für die Pflege von Angehörigen, ermöglichen. Mehr Kosten als Nutzen haben nach Ansicht der Experten dagegen Familienzulagen, Geburtsprämien oder Erstausstattungen von Babys gebracht. Sie wurden in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen inzwischen überwiegend zurückgefahren bzw. abgeschafft.

Die meisten befragten Experten sind sich darüber einig, dass Regelungen in Tarifverträgen so ausgestaltet sein sollen, dass sie lediglich Rahmenbedingungen schaffen und Gestaltungsspielräume auf betrieblicher bzw. individueller Ebene lassen.²²

Die Motive, warum auch Arbeitgeber Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Unternehmen legen, sind nicht rein uneigennützig. Vielmehr ist Familienfreundlichkeit heute ein entscheidender Erfolgsfaktor für Unternehmen. 90 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern geben an, dass ihnen Familienfreundlichkeit genauso wichtig ist oder sogar wichtiger als das Gehalt.²³ Um adäquat qualifizierte Mitarbeiter – insbesondere junge qualifizierte Frauen – für eine Stelle zu gewinnen, müssen Unternehmen sich als attraktive Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt positionieren. Dafür sind attraktive Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unerlässlich. Darüber hinaus verspricht man sich von derartigen Maßnahmen mehr Arbeitszufriedenheit und eine Steigerung der Produktivität.²⁴

6.2.4 Familienverantwortung als Kriterium der Schutzbedürftigkeit

Will man bei diesem Befund nicht stehen bleiben, sind die tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen auszubauen und zu kombinieren. Die Richtung zeigt, dass in verschiedenen Betrieben und Unternehmen einzelne Elemente der Arbeitszeitflexibilisierungen im Sinne von familienfreundlichen Arbeitszeiten existieren, diese aber sehr unterschiedlich sein können. Auch ist die Unterstützung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen durch solche Flexibilisierungsregelungen unterschiedlich. Es zeigt sich, dass gut qualifizierte Arbeitnehmer hier mit einem

größeren Entgegenkommen der Arbeitgeberseite rechnen können als geringer qualifizierte. Dahinter steckt eine betriebswirtschaftliche Logik: Der Arbeitgeber muss für Arbeitskräfte, die auf dem Markt gesucht sind, besonders attraktiv sein. Diese Attraktivität äußert sich nicht allein in einer monetären Leistung, sondern auch in der Möglichkeit, konkurrierende Lebensplanung mit beruflicher Existenz zu verbinden. Will der Gesetzgeber über diese Regelung hinaus tätig werden, so könnte er an verschiedenen Instrumenten ansetzen, ohne dass hier eine Empfehlung gegeben werden kann.

Stärkere Berücksichtigung der Unterhaltspflichten in der Sozialauswahl: Auch im Kündigungsschutz könnte es zu einer stärkeren Betonung familienpolitischer Elemente kommen. Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern beschäftigt sind, genießen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Eine Kündigung ist nur zulässig, soweit soziale Rechtfertigung besteht. Solche rechtfertigenden Gründe können in der Person des Arbeitnehmers, im Verhalten des Arbeitnehmers oder aber im Betrieb des Arbeitgebers liegen. Bei der betriebsbedingten Kündigung, bei der kein Bedarf des Arbeitgebers für die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht, hat der Arbeitgeber bei vergleichbaren Arbeitnehmern eine Sozialauswahl durchzuführen, bei der er die sozial Schutzbedürftigen im Betrieb belässt und die weniger sozial Schutzbedürftigen entlässt. Die sozialen Kriterien, nach denen sich die Schutzbedürftigkeit der vergleichbaren Arbeitnehmer bemisst, zählt § 1 Absatz 2 KSchG abschließend auf: Unterhaltsverpflichtung, Schwerbehinderung, Dauer der Beschäftigung und Alter. Die obligatorische Berücksichtigung des Alters ist – insbesondere unter europarechtlichen Gesichtspunkten – in jüngerer Zeit verstärkt in Kritik geraten. Ältere Arbeitnehmer werden durch die Kriterien überproportional begünstigt, sind diese doch regelmäßig auch die Arbeitnehmer, die über eine längere Betriebszugehörigkeit verfügen. Da also die längere Betriebszugehörigkeit die älteren Arbeitnehmer bereits regelmäßig schützt, mag erwogen werden, das Alter als eigenständiges Kriterium der Sozialauswahl zu streichen und hierfür eine obligatorisch stärkere Gewichtung der Unterhaltskriterien durch das Gesetz vorzusehen. Jüngere Arbeitnehmer in Zeiten der Familiengründung, die sonst oftmals in der Sozialauswahl als die weniger Schutzbedürftigen herausfallen, würden hierdurch verstärkt geschützt. Die stärkere Sicherung der beruflichen Perspektive wird zur finanziellen Absicherung der Familie beitragen und damit auch die Entscheidung für die Familie erleichtern.

Die heutige Interpretation durch die Gerichte erscheint demgegenüber unausgewogen. Beleg hierfür ist ein jüngeres Urteil des LAG Köln.²⁵ Hierbei ging es um die soziale Rechtmäßigkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Der Kündigungsschutzklage des betroffenen Arbeitnehmers wurde stattgegeben, weil der Arbeitgeber im Rahmen der nach § 1 Absatz 3 KSchG gebotenen Sozialauswahl das Lebensalter des Arbeitnehmers nicht hinreichend berücksichtigt hatte. Das LAG Köln hatte die Frage zu entscheiden, welchem von zwei vergleichbaren Arbeitnehmern bei

Wegfall eines Arbeitsplatzes unter sozialen Gesichtspunkten gekündigt werden kann. Im konkreten Fall konkurrierten innerhalb der Sozialauswahl zwei etwa gleich lang beschäftigte verheiratete Führungskräfte in der Metallverarbeitung, von denen der eine 35 Jahre alt war und zwei Kinder hatte, der andere 53 Jahre alt und kinderlos. Das Gericht entschied, dass die Kündigung des älteren Arbeitnehmers unwirksam war, weil der jüngere Arbeitnehmer im Gegensatz zum älteren bessere Chancen hatte, alsbald eine neue Arbeit zu finden, so dass mit hoher Wahrscheinlichkeit die Unterhaltspflichten für seine Kinder nicht beeinträchtigt werden würden. Die Entscheidung ist ein anschauliches Beispiel dafür, wie wenig familiäre Belange von Arbeitnehmern in der Rechtsprechung Berücksichtigung finden. Sie stellt ab auf die Prognose, dass der jüngere Arbeitnehmer leicht einen neuen Arbeitsplatz finden wird. Diese Prognose kann sich als falsch herausstellen. Jüngere Arbeitnehmer, insbesondere solche mit schulpflichtigen Kindern, sind hinsichtlich der Wahl ihres Arbeitsortes häufig weniger flexibel und können örtlich weiter entfernte Stellen daher regelmäßig nicht annehmen, wenn sie hierfür den Wohnort wechseln müssen.

Obligatorische Berücksichtigung der Unterhaltspflichten in Sozialplänen: Eine gesetzgeberische Maßnahme in eine ähnliche Richtung wäre es, für Sozialpläne eine obligatorische Berücksichtigung von Unterhaltspflichten vorzusehen. Sozialpläne nach §§ 111 ff. BetrVG sind dazu gedacht, die Nachteile, die mit betrieblichen Änderungen verbunden sind, insbesondere Entlassungen, sozial abzufedern. Sie sind obligatorisch bei Betriebsänderungen in Betriebsrat repräsentierten Betrieben, die größer als 20 Arbeitnehmer sind. Die Praxis der Sozialpläne hat gezeigt, dass hier oftmals sehr stark auf Betriebszugehörigkeit und Alter Rücksicht genommen wird, nicht aber auf Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer.

Zentrale Aufgabe eines Sozialplans nach §§ 111 ff. BetrVG ist es, die aus einer Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile zumindest abzumildern.²⁶ Der Verlust des Arbeitsplatzes soll und kann aber nicht vollständig entschädigt werden, es soll aber die Zeit bis zu einer neuen Beschäftigung sozial überbrückt werden.²⁷ Wichtigstes praktisches Element ist hierbei die Gewährung von Abfindungen. Klar wird damit aber, dass ein generalisierender Maßstab hierfür nicht praktikabel ist, um individuelle Härten auszugleichen. Da jedoch auch eine rein individuelle Beurteilung nicht möglich ist, wurden für die Abfindung pauschalisierende Maßstäbe anhand von Kriterien wie Alter, Betriebszugehörigkeit, bisheriges Arbeitsentgelt, Familienstand etc. entwickelt. Ziel war es, einen möglichst gerechten Ausgleich der sozialen Interessen zu schaffen. Diese Vorgehensweise wurde prinzipiell auch vom Bundesarbeitsgericht (BAG) für zulässig erklärt.²⁸ Zu diesen Kriterien kann und muss auch die mögliche Unterhaltspflicht gehören²⁹, denn damit verbunden ist zumindest die Prognose einer erschwerten Wiedereingliederung, sowie die Bedeutung des Arbeitsplatzes. Möglich bleibt zwar auch eine rein individuelle Festlegung³⁰ – die praktische Bedeutung ist aus organisatorischen Gründen aber gering.

Welche Bedeutung die Unterhaltspflicht bei der Gewährung von Sozialplanabfindungen in der Praxis hat, ist bislang empirisch kaum belegt. Beispiele für Formulierungen zur Berechnung von Abfindungen werden sehr anschaulich von Temming³¹ und Kleinebrink³² gegeben. Hier zeigt sich bereits die überragende Bedeutung der Berücksichtigung des Lebensalters für die Abfindungshöhe – das Lebensalter ist in den besprochenen Fallkonstellationen stets das maßgebliche Kriterium. Unterhaltspflichten werden hier nur im Rahmen eines Pauschalbetrags berücksichtigt. Bei den Formeln zur Berechnung der Abfindung hat die Unterhaltspflicht damit nur eine sehr untergeordnete Bedeutung.³³ Bestätigt wird dies auch bei einem weiteren Blick in die relevante juristische Literatur. Verwiesen und problematisiert wird hier insbesondere die Berücksichtigung des Alters bei Gestaltung von Sozialplänen nach § 112 BetrVG, die Unterhaltspflicht wird zwar auch erwähnt, hat aber nur eine untergeordnete Bedeutung.³⁴ Auch aus entsprechenden Urteilen zur Abfindung bei Sozialplänen ergibt sich eine nur untergeordnete Bedeutung der Unterhaltsansprüche. Bei der Formel zur Ermittlung der Abfindung werden sie üblicherweise nicht berücksichtigt.³⁵ Jedenfalls werden die Unterhaltsansprüche nicht in der Berechnung als solcher verwandt, sondern nur als meist verhältnismäßig geringer Pauschalbetrag berücksichtigt.³⁶ Nur sehr vereinzelt wird ein Punkteschema (vergleichbar mit der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung) verwendet.³⁷ Die nur sehr geringe Verbreitung dieser Berechnungsform resultiert wohl auch aus der deutlich verringerten Praktikabilität.³⁸ Bereits mit dieser – keineswegs abschließenden Betrachtung – bestätigt sich der Befund, welcher dargelegt wurde: Die Berücksichtigung von Unterhaltspflichten bei Berechnung von Abfindungen im Rahmen von Sozialplänen ist bislang nicht genereller Art. Vielmehr sind und bleiben Alter und Betriebszugehörigkeit die bestimmenden Kriterien. Wenn Unterhaltspflichten beachtet werden, dann zumeist nur in Form eines verhältnismäßig geringen Sockelbetrages. Nur äußerst selten werden Punkteschemata angewendet, bei denen Unterhaltspflichten eine gehobene Bedeutung zugewiesen wird. Dies hat auch eine betriebswirtschaftliche Logik: Der Arbeitgeber, der ältere Arbeitnehmer stärker begünstigt, kann dies als ein Instrument zur Verjüngung seiner Belegschaft nutzen. Je höher die Anreize in Sozialplänen sind, den Betrieb mit Abfindungen zu verlassen, desto eher werden sich dann insbesondere Ältere für diesen Schritt entscheiden.

Dem nun könnte durch eine Ergänzung des § 112 Absatz 5 BetrVG entgegengewirkt werden. Unter den bislang von der Einigungsstelle zwingend zu berücksichtigenden Kriterien und Grundsätzen sollte auch die familiäre Lage des Arbeitnehmers gehören.

6.2.5 Größere Arbeitszeitsouveränität in Händen der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers

Zur Minderung der Konflikte zwischen Arbeitszeit und Zeit für Familienverantwortung können gesetzgeberische Maßnahmen erwogen werden, Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer eine größere Arbeitszeitsouveränität zu geben. Die Brandbreite gesetzgeberischer Regelung ist hier groß. Möglich erscheint insbesondere auch eine Neuausrichtung des § 8 TzBfG. Hierin ist das Recht des Arbeitnehmers auf Teilzeit normiert. Der Arbeitgeber kann diesen Anspruch zurückweisen, soweit er hierfür betriebliche Gründe hat. Betriebliche Gründe im Sinne der Rechtsprechung sind dreistufig zu prüfen.

- a) Zunächst ist das vom Arbeitgeber aufgestellte und durchgeführte Organisationskonzept festzustellen, das der vom Arbeitgeber als betrieblich erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zu Grunde liegt.
- b) Dann ist zu überprüfen, ob die vom Organisationskonzept bedingte Arbeitszeitregelung tatsächlich der gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht.
- c) Abschließend ist zu prüfen, ob das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches des Arbeitnehmers zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherung des Betriebs oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebs führen würde.⁴³⁹

Der Arbeitnehmer bekommt hiermit ein einseitiges Recht zur Vertragsänderung. Dieses zivilrechtlich weitgehende Eingriffsrecht in den bestehenden Vertrag wurde bei seiner Schaffung insbesondere arbeitsmarktpolitisch begründet, in der Hoffnung, dass die reduzierte Arbeitszeit durch Neueinstellung kompensiert wird. Heute zeigt sich in der Praxis, dass dieses Recht insbesondere von Eltern – insbesondere Müttern – genutzt wird, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren.

Dies zeigt ein Blick auf die zwanzig jüngsten bei Juris dokumentierten Entscheidungen zu § 8 TzBfG (Stichtag 28. April 2011) 1. Frau, wegen Kinderbetreuung⁴⁰ 2. Frau, Kinderbetreuung⁴¹ 3. Frau, Kinderbetreuung⁴² 4. Frau, Kinderbetreuung⁴³ 5. Mann, persönliche Gründe⁴⁴ 6. Frau, Kinderbetreuung⁴⁵ 7. Frau, Kinderbetreuung⁴⁶ 8. Frau (schwerbehindert), keine Angaben von Gründen⁴⁷ 9. Frau, Kinderbetreuung⁴⁸ 10. Frau⁴⁹ 11. Frau, Kinderbetreuung⁵⁰ 12. Frau, Kinderbetreuung⁵¹ 13. Frau, Kinderbetreuung⁵² 14. Frau, Kinderbetreuung⁵³ 15. Mann, gesundheitliche Gründe⁵⁴ 16. Frau, Kinderbetreuung⁵⁵ 17. Frau, Kinderbetreuung⁵⁶ 18. Mann⁵⁷ 19. Frau, Kinderbetreuung⁵⁸ 20. Frau, Kinderbetreuung⁵⁹.

Der Anspruch steht neben besonderen Ansprüchen etwa nach § 15 BEEG, der eine Teilzeit nur für den Zeitraum der Elternzeit vorsieht. Der Betreuungsbedarf von Kindern und auch die Zeit für die Pflege von Eltern hören hier nicht auf, so dass eben insbesondere Frauen mit Familienverantwortung diesen Anspruch nach § 8 TzBfG nutzen. Der gesetzliche Anspruch besteht jedoch unabhängig vom Motiv, für den er in Anspruch genommen wird. Ob der Arbeitnehmer Kinder erziehen, seine Eltern pflegen oder sein Golfhandicap verbessern will, ist unerheblich. Hier könnte die Politik ansetzen, sie könnte den Anspruch reduzieren auf Arbeitnehmer, die familiäre

Pflichten wahrnehmen wollen. Im Ausgleich dafür könnte der Anspruch erweitert werden, nicht nur auf einen Anspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit, sondern auf einen Anspruch auf Mitsprache bei der Lage der Arbeitszeit. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts, zeigt, dass hierfür der Anspruch des § 8 TzBfG oftmals für die Umgehung des eigentlichen Gesetzesziels gebraucht wird: Arbeitnehmer reduzieren die Arbeit um nur wenige Stunden, um dann dem Arbeitgeber vorgeben zu können, wann die verbleibende Arbeit geleistet werden soll.⁶⁰ Denn nach § 8 TzBfG müssen seitens des Arbeitgebers betriebliche Gründe nicht nur gegen das Reduzieren der Arbeitszeit vorgebracht werden, sondern auch gegen die gewünschte Lage der Arbeitszeit, will der Arbeitgeber dem Verlangen nicht nachkommen. Wird der Anwendungsbereich des § 8 TzBfG auf familienbedingte Arbeitszeitwünsche reduziert, so könnte er erweitert werden auf ein Recht des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin zur Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit, solange die familiäre Konfliktsituation besteht. Auch dieses könnte von Seiten des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Wo aber keine betrieblichen Gründe bestehen, würde dies zu einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Ziel ist nicht die Erweiterung des Arbeitsrechts und von Arbeitnehmerrechten, sondern eine familienbewusste Neuausrichtung und Fokussierung. Es ist nicht einzusehen, warum – wie bislang geltendes Recht – Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die gleichen Rechte zur einseitigen Änderungen der Vertragsbedingungen erhalten sollen, um ihr Golfhandicap zu verbessern, wie solche, die Ihre Kinder betreuen wollen.

Im systematischen Zusammenhang zu § 8 TzBfG steht § 9 TzBfG, der Arbeitnehmern einen gesetzlichen Anspruch auf Arbeitszeitverlängerung einräumt. Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Häufig sind es eben diejenigen Arbeitnehmer, die zunächst eine Arbeitszeitverkürzung nach § 8 TzBfG für sich reklamieren, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu haben, die später, wenn ihre Kinder älter sind, eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit nach § 9 TzBfG wünschen. Gerade die Ermöglichung der Rückkehr zur Vollzeitarbeit ist auch erklärter Zweck von § 9 TzBfG.⁶¹ Gäbe es § 9 TzBfG nicht, würden viele von einer Arbeitszeitverkürzung nach § 8 TzBfG zurückschrecken. Allerdings setzt ein Arbeitszeitverlängerungsverlangen nach § 9 TzBfG voraus, dass im Unternehmen ein Arbeitsplatz vakant ist und der Arbeitnehmer über die fachliche Qualifikation und Eignung verfügt.⁶² Diesbezüglich ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig.⁶³ Haben Arbeitnehmer vor ihrer Arbeitszeitverkürzung den entsprechenden Vollzeit Arbeitsplatz allerdings bereits innegehabt, so sollte hier *de lege ferenda* ein Umkehr der Beweis- und Darlegungspflicht in Kraft treten. Nicht der

Arbeitnehmer, der den betreffenden Arbeitsplatz in der Vergangenheit bereits ausgefüllt hat, sollte hinsichtlich seiner Eignung darlegungs- und beweispflichtig sein, vielmehr sollte dem Arbeitgeber in diesem Fall der Nachweis des Gegenteils obliegen, möchte er das Arbeitszeitverlängerungsverlangen des Arbeitnehmers mit dem Argument der fehlenden Eignung ablehnen. Es ist kein Grund ersichtlich, den Arbeitnehmer, der den gewünschten Arbeitsplatz in der Vergangenheit bereits ausgefüllt hat, mit der Beweis- und Darlegungslast zu belasten, hat er doch seine Eignung und fachliche Qualifikation bereits unter Beweis gestellt. Eine entsprechende Darlegungs- und Beweislastumkehr sollte daher im Gesetz verankert werden.

Wie oben bereits erwähnt, gewährt nicht alleine § 8 TzBfG einen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung; neben diesen tritt vielmehr § 15 Absatz 5 BEEG, der die Möglichkeit der Teilzeitarbeit freilich nur während der Elternzeit einräumt. Trotz ihrer synchronen Zielsetzung sind die Anspruchsgrundlagen allerdings in ihren Voraussetzungen und Rechtsfolgen zum Teil uneinheitlich ausgestaltet. Hier besteht Harmonisierungsbedarf. So wird insbesondere nach § 8 Absatz 5 TzBfG die Verkürzung der Arbeitszeit und deren Verteilung entsprechend dem Arbeitnehmerverlangen *ipso iure* für den Fall angeordnet, dass keine gesprächsweise Einigung über das Arbeitnehmerverlangen hergestellt wird und der Arbeitgeber dieses nicht schriftlich ablehnt. Eine entsprechend weitreichende Rechtsfolgenanordnung fehlt im Rahmen des Teilzeitanpruchs nach § 15 Absatz 5 BEEG. Nach § 15 Absatz 7 BEEG ist der Arbeitnehmer bei einem Arbeitszeitverkürzungsverlangen im Rahmen der Elternzeit gehalten, vor dem Arbeitsgericht Klage zu erheben, sofern der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt. Nicht aber wird die Verringerung der Arbeitszeit per Gesetz angeordnet, wenn der Arbeitgeber es unterlässt, das Verlangen schriftlich abzulehnen. § 8 TzBfG ist damit hinsichtlich der Rechtsfolgen sachgrundlos arbeitnehmerfreundlicher ausgestaltet als § 15 Absatz 5 BEEG. Es besteht Harmonisierungsbedarf hinsichtlich der beiden Anspruchsgrundlagen mit identischer Zielrichtung.

6.3 Flexibilisierung der Elternzeit

§ 15 BEEG gewährt berufstätigen Eltern einen Anspruch auf Elternzeit gegenüber ihren Arbeitgebern. Diesen wird damit ermöglicht, eine Auszeit von ihren beruflichen Pflichten zu nehmen, um Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Das Gesetz sieht bislang allzu strenge Einschränkungen für die Wahrnehmung der Elternzeit vor, die im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgelockert werden sollten. Nachfolgend werden einzelne Flexibilisierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Inanspruchnahme der Elternzeit aufgelistet, die zumindest auf ihre Praxistauglichkeit zu überprüfen sind.

6.3.1 Übertragung von Elternzeit und Elternzeitkontingent

Bislang können Elternzeitberechtigte nach § 15 Absatz 2 Satz 4 BEEG nur bis zu 12 Monate ihrer dreijährigen El-

ternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres ihres Kindes übertragen. Die zeitliche Begrenzung der Übertragbarkeit der Elternzeit durch den Zeitpunkt der Vollendung des achten Lebensjahres ist sachlich unbegründet. Ein besonderer Betreuungsaufwand eines Kindes kann sich auch zu einem späteren Zeitpunkt, wie etwa bei einem Wechsel auf eine weiterführende Schule, ergeben. Daher sollte die zeitliche Begrenzung der Übertragung der Elternzeit aufgelockert und jedenfalls die Übertragung bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des betreuten Kindes ermöglicht werden. Ferner empfiehlt es sich, die Begrenzung der Übertragbarkeit von nur 12 Monaten der Elternzeit auf 24 Monate auszuweiten. Dies könnte den früheren Wiedereinstieg in das Berufsleben begünstigen. Statt bislang nur 12 Monate würden künftig 24 Monate der Elternzeit nicht verloren gehen, wenn sie nicht bis zum dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Beschäftigungspolitisch sinnvoll wäre es, die Übertragung von Elternzeitmonaten auf den Zeitraum nach dem dritten Lebensjahr generell davon abhängig zu machen, dass parallel in dem übertragenen Zeitraum weiter Teilzeit in einem gewissen Umfang gearbeitet wird, sofern keine Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf betreut werden müssen. Durch eine entsprechende Flexibilisierung würde man einerseits die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Elternzeit erweitern, andererseits aber die Eltern dazu ermutigen, frühzeitig wieder in das Berufsleben einzusteigen. Denkbar wäre es ferner die Elternzeit noch weiter zu flexibilisieren, indem die zeitlichen Beschränkungen der Inanspruchnahme der Elternzeit gänzlich aufgehoben werden und die Möglichkeit eingeräumt wird, die Elternzeit unabhängig vom Lebensalter des Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu nehmen. Den Eltern könnte damit ein sogenanntes Elternzeitkontingent eingeräumt werden, dessen zeitliche Inanspruchnahme in ihr freies Belieben gestellt wird. Die von einer derart ausgeweiteten Elternzeit ausgehenden Beeinträchtigungen für die Arbeitgeber sind freilich zu prüfen. Ausnahmebestimmungen für kleinere Unternehmen wären sicherlich erforderlich, um diese nicht übermäßig zu belasten. Bei allen Überlegungen hinsichtlich einer Ausweitung des Übertragungsanspruchs sind schließlich auch die Folgen in der Sozialversicherung im Blick zu behalten; gegebenenfalls können bei den entsprechenden Regelungen der Sozialversicherung auch Anpassungen erforderlich werden. Nach § 26 Absatz 2a SGB III besteht ein Versicherungsverhältnis in der Arbeitslosenversicherung nur solange, wie ein Kind unter drei Jahren erzogen wird. Je mehr Monate der Elternzeit auf einen Zeitraum nach dem dritten Lebensjahr des Kindes übertragen werden, desto länger besteht kein Versicherungsverhältnis in der Arbeitslosenversicherung. Daher müssten bei einer Ausweitung des Übertragungsanspruchs nach § 15 Absatz 2 Satz 4 BEEG gleichzeitig auch Änderungen im Rahmen von § 26 Absatz 2a SGB III vorgenommen werden, wonach zukünftig ein Versicherungsverhältnis in der Arbeitslosenversicherung immer dann begründet sein müsste, wenn tatsächlich auch Elternzeit in Anspruch genommen wird.

6.3.2 Lage der Arbeitszeiten

Empfehlenswert wäre es, den Eltern, die während ihrer Elternzeit Teilzeitarbeit leisten, größere Autonomie hinsichtlich der Bestimmung der Lage ihrer Arbeitszeit einzuräumen. Bislang ist die Zustimmung des Arbeitgebers für die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit erforderlich. Denkbar wäre es daher, den Eltern unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers die Möglichkeit der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit einzuräumen, so dass diese die Arbeitszeit beispielsweise nach den Kitaöffnungszeiten ausrichten könnten. Entgegenstehende betriebliche Belange blieben hierbei nicht unberücksichtigt, kann der Arbeitgeber sich doch auf entgegenstehende betriebliche Gründe berufen und hierauf gestützt den Verteilungswünschen der Arbeitnehmer widersprechen.

6.3.3 Festlegung hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit

Eine zu starre Festlegung enthält auch § 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG. Dieser sieht vor, dass die Eltern sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären müssen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Diese Verbindlichkeit zur Festlegung der gewünschten Elternzeit für zwei Jahre in die Zukunft steht einer flexiblen Inanspruchnahme der Elternzeit entgegen. Regelmäßig ist der konkret in der Zukunft anfallende Betreuungsaufwand für die Eltern noch nicht soweit absehbar, dass diese verbindlich entscheiden können, wie lange sie die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. Für die Eltern wäre es daher vorteilhaft und wünschenswert, die Regelung des § 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG entsprechend zu modifizieren, so dass zukünftig keine derart lange Festlegung der Elternzeit für die Zukunft mehr erforderlich ist. Inwiefern die Festlegung der Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG aus Gründen der Planungssicherheit für die Unternehmen tatsächlich geboten ist, ist zu prüfen und mit dem Interesse der Eltern an einer flexiblen Familien- und Berufsplanung abzuwägen.

6.3.4 Fortbildungen während der Elternzeit

Manche Berufe sind fortbildungsintensiv. Steigt ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Elternzeit zeitweise aus dem Beruf aus, so gelingt ihm der Wiedereinstieg nicht ohne weiteres, wenn er sich nicht auch während der Elternzeit Fortbildungsmaßnahmen unterzogen hat. Nach § 15 Absatz 4 Satz 1 BEEG dürfen Arbeitnehmer während der Elternzeit allerdings nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein. Hier kann die strikte Begrenzung der zulässigen Arbeitszeit von 30 Wochenstunden während der Elternzeit mit dem Erfordernis der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen auch während der Elternzeit kollidieren, wenn eine einzelne Fortbildungsmaßnahme den zulässigen Zeitrahmen überschreitet. Für diese Fälle empfiehlt es sich, in § 15 Absatz 4 BEEG eine gesetzliche Ausnahmebestimmung einzufügen, wonach ausnahmsweise auch eine Überschreitung der zulässigen Anzahl der Wochenstunden zulässig ist, sofern der Zeitaufwand auf eine Fortbildungsmaßnahme zurückzuführen

ist. Es könnte außerdem eine dem § 10 TzBfG entsprechende Regelung in das BEEG aufgenommen werden, nach welcher der Arbeitgeber Sorge zu tragen hat, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der zulässigen Erwerbstätigkeit in der Elternzeit teilnehmen können. Dies deshalb, weil die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen bei einigen Berufsgruppen ein unbedingtes Qualifikationserfordernis darstellt. Bildet sich der Arbeitnehmer nicht fort, so verliert er seine berufliche Eignung. Die Inanspruchnahme der Elternzeit darf aber nicht zum Risikofaktor im Beschäftigungsverhältnis werden.

6.3.5 Beschränkung der Dauer der Elternzeit

Insgesamt fragwürdig ist die gesetzliche Dauer der Elternzeit von 3 Jahren. Sie bedeutet nicht selten eine große organisatorische und finanzielle Belastung für die Unternehmen. Zudem sinkt das Qualifikationsniveau der Eltern, je länger die Elternzeit dauert. Zu erwägen ist daher eine Verkürzung der Elternzeit auf zwei Jahre. Auch könnte sie in einem Stufenmodell strukturiert werden, nach dem nur im ersten Jahr ein voller Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit möglich wäre, danach aber die Möglichkeit der Elternzeit nur noch bei parallel ausgeübter Erwerbstätigkeit eingeräumt werden könnte. Auch wäre es denkbar, die Inanspruchnahme von Elternzeit für ein zweites Jahr – nach dem Vorbild der Partnermonate beim Elterngeld – von der Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Partner in einem gewissen Umfang abhängig zu machen. Bei Alleinerziehenden müssten bei einem entsprechenden Modell Ausnahmebestimmungen greifen.

6.4 Substitution familiärer Pflichten zur Schaffung zeitlicher Freiräume: Zur eingeschränkten steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten

6.4.1 Kinderbetreuungskosten als Betriebsausgaben/Werbungskosten oder Sonderausgaben

Die steuerliche Behandlung von Kinderbetreuungskosten ist seit jeher umstritten.⁶⁴ So wird in der steuerrechtlichen Literatur vertreten, dass es sich hierbei um beruflich veranlasste Aufwendungen handelt, die als rein beruflich veranlasster Mehraufwand vollständig als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten abziehbar sein sollten.⁶⁵ In die gleiche Richtung ging auch das FG Köln, das die Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten qualifizierte.⁶⁶ Der Gesetzgeber und die höchstrichterliche Finanzrechtsprechung vertreten hingegen die Ansicht, dass die Aufwendungen als gemischt veranlasste Aufwendungen dem Abzugsverbot des § 12 Nummer 1 Satz 2 EStG unterliegen.⁶⁷

Schon auf dem 60. Juristentag im Jahr 1994 wurde über die Problematik der steuerlichen Abziehbarkeit von Kinderbetreuungskosten ausführlich diskutiert. Hier lautete das Ergebnis, dass erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten „steuerlich uneingeschränkt geltend gemacht werden können“ müssen.⁶⁸ Das Bundesverfassungsgericht

äußerte sich ebenfalls zu der Frage: „Bei der Umsetzung dieser Mindestanforderungen steht es dem Gesetzgeber grundsätzlich frei, ob er solche Aufwendungen wegen ihrer Veranlassung durch die Erwerbstätigkeit den Werbungskosten und Betriebsausgaben zuordnen oder durch eine spezielle Norm wie § 33c EStG 1997 als „außergewöhnliche Belastungen“ fingieren und damit private Mit-Veranlassung – die elterliche Entscheidung für Kinder, die eine Betreuung erst erforderlich macht – systematisch in den Vordergrund stellt.“⁶⁹

Der steuerrechtliche Ausgangspunkt ist damit klar: Kinderbetreuungskosten sind ein zwangsläufiger, pflichtbestimmter Aufwand für den Steuerpflichtigen, der die steuerliche Leistungsfähigkeit mindert und sich deswegen steuermindernd auswirken muss. Dabei gilt, dass der Gesetzgeber die Befugnis hat, zu vereinfachen und zu typisieren, wobei er sich jedoch realitätsgerecht am typischen Fall orientieren muss.⁷⁰

6.4.2 Die gesetzliche Regelung der Kinderbetreuungskosten

In Bezug auf die gesetzliche Regelung der steuerlichen Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten steht zum 1. Januar 2012 eine Änderung bevor. Derzeit sind die Kinderbetreuungskosten noch in § 9c EStG geregelt. Nach dessen Absatz 1 sind Kinderbetreuungskosten Aufwendungen, die „bei der Ermittlung der Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb oder selbständiger Arbeit wie Betriebsausgaben abgezogen werden“. Damit hat der Gesetzgeber die Fiktion festgeschrieben, dass Kinderbetreuungskosten Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten sind. Hierdurch wird deutlich, dass der Gesetzgeber nicht davon ausgeht, dass es sich bei Kinderbetreuungskosten ohne weiteres um abziehbare Werbungskosten handelt, andernfalls hätte es keiner Fiktion bedurft. Voraussetzung für die Anwendung dieser Fiktion ist, dass der Elternteil erwerbstätig ist, zu dessen Haushalt das Kind gemäß § 32 Absatz 1 EStG gehört. Im Falle des Zusammenlebens der Eltern müssen beide Elternteile erwerbstätig sein (§ 9c Absatz 1 Satz 3 EStG). Liegen die Voraussetzungen vor, so können zwei Drittel der Kinderbetreuungskosten bis zu einem Höchstbetrag von 4 000 Euro als Werbungskosten geltend gemacht werden.

In Absatz 2 regelt die Norm die steuerliche Berücksichtigung nicht erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten. Diese können dann als Sonderausgaben das steuerpflichtige Einkommen mindern, wenn der Steuerpflichtige sich in Ausbildung befindet, körperlich, geistig oder seelisch behindert oder krank ist. Lebt der steuerpflichtige Elternteil mit dem anderen Elternteil in einem Haushalt zusammen, so ist Voraussetzung für die steuerliche Begünstigung, dass beide Elternteile die in Satz 1 genannten Voraussetzungen erfüllen oder ein Elternteil die Voraussetzungen erfüllt und der andere erwerbstätig ist. Ist § 9c Absatz 2 einschlägig, so werden zwei Drittel der Kinderbetreuungskosten, höchstens aber 4 000 Euro als Sonderausgaben bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens abgezogen.

Das Steuervereinfachungsgesetz 2011 sieht nun in seiner aktuellen Fassung, der der Bundestag bereits zugestimmt hat, vor, dass die steuerliche Behandlung der Kinderbetreuungskosten ab dem 1. Januar 2012 in § 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG-E in dem Abschnitt über Sonderausgaben normiert sein wird.⁷¹ Die beabsichtigte Neuregelung hat zur Folge, dass die Kinderbetreuungskosten ab ihrem Inkrafttreten nicht mehr als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben fingiert werden, sondern nur noch als Sonderausgaben bei der Berechnung des steuerpflichtigen Einkommens geltend gemacht werden können. Dadurch entfällt die Möglichkeit, die Kinderbetreuungskosten im Rahmen des Verlustvortrags bzw. Verlustrücktrags gemäß § 10d EStG zu berücksichtigen, wenn diese innerhalb eines Veranlagungszeitraums die positiven Einkünfte übersteigen.

§ 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG-E behält die schon zuvor geltende Begrenzung der Abzugsfähigkeit von nur zwei Drittel der Kinderbetreuungskosten bis zu einem Höchstbetrag von 4 000 Euro bei. Allerdings erweitert die Norm den Kreis der subjektiv Berechtigten, indem sie nicht mehr fordert, dass der Steuerpflichtige besondere Voraussetzungen erfüllen muss. Somit kommen auch Eltern in den Genuss der Steuervergünstigung, die nicht erwerbstätig sind. Auf diese Weise soll das Steuerrecht vereinfacht werden. Für die Finanzämter entfällt eine Prüfung, ob die subjektiven Voraussetzungen für die Geltendmachung der Kinderbetreuungskosten vorliegen. Daneben werden durch § 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG-E nun alle Familien, bei denen Kinderbetreuungskosten anfallen, entlastet. Dies ist im Rahmen einer familienfreundlichen Politik sicherlich eine zu begrüßende Maßnahme. Doch ist die Frage zu stellen, ob durch die Neuregelung nicht eine Schlechterstellung der Eltern herbeigeführt wurde, für die die Kosten für die Kinderbetreuung unvermeidbar sind, da beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen und deswegen auf die Fremdbetreuung angewiesen sind.

Im engen Zusammenhang mit der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten steht die steuerliche Absetzbarkeit haushaltsnaher Dienstleistungen, die in § 35a EStG normiert ist. Diese Norm verfolgt den Zweck, Beschäftigung im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen und des Handwerks zu fördern und zugleich Schwarzarbeit zu verhindern.⁷² Eine besondere Begünstigung von Familien ist mit § 35a EStG nicht beabsichtigt. Allerdings stellt auch die Fremdbetreuung eines Kindes im Haushalt des Steuerpflichtigen eine haushaltsnahe Beschäftigung dar, sodass der von § 35a EStG gewährte Steuervorteil insoweit auch und gerade Familien zugutekommen kann.⁷³ Daneben kommt es auch gerade erwerbstätigen Eltern zugute, wenn sie eine Reinigungskraft für ihren Haushalt einstellen können. Hierzu kann eine Steuererleichterung Anreiz bieten. Zwar können die Kosten für eine Reinigungskraft, anders als die Kinderbetreuungskosten, nicht als durch die Berufstätigkeit veranlasst angesehen werden. Das Putzen der eigenen Wohnung bzw. des eigenen Hauses obliegt jedem Steuerpflichtigen, unabhängig davon, ob er erwerbstätig ist oder nicht. Doch kann die Zeit, in der sich ein erwerbstätiger Elternteil nicht dem eigenen Haushalt zuwenden muss, für die Familie verwendet werden.

Daneben ist auch zu bedenken, dass ein Elternteil, der nach der Elternzeit wieder ins Erwerbsleben eintreten will, immer abwägen wird, ob sich dies auch finanziell rechnet. Dabei wird er auch die Überlegung anstellen, ob er einen Teil der Hausarbeit von einer Reinigungskraft erledigen lassen kann, um nicht am Ende eines Arbeitstages noch mit der Hausarbeit konfrontiert zu werden. An dieser Stelle bietet das Einkommensteuerrecht mit der Steuervergünstigung des § 35a EStG einen Anreiz, eine Reinigungskraft einzustellen, und trägt auf diese Weise dazu bei, dass die Entscheidung für die Erwerbstätigkeit dem Steuerpflichtigen leichter fällt.

Auch die Fremdbetreuung der Kinder ist eine haushaltsnahe Dienstleistung, deren Kosten grundsätzlich nach § 35a Absatz 1 bzw. Absatz 2 EStG steuerlich geltend gemacht werden könnten, wenn nicht der Abzug nach § 9c EStG bzw. § 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG-E gemäß der Anordnung des § 35a Absatz 5 Satz 1 EStG einem solchen Abzug vorgehen würde.⁷⁴ Dies bedeutet im konkreten Fall nach der aktuellen Rechtslage, dass der Steuerpflichtige, der erwerbsbedingt mehr als 6 000 Euro im Jahr für die Fremdbetreuung seiner Kinder aufwendet, steuerlich noch besser steht, wenn er diese Kosten zeitanteilig so aufteilt, dass 6 000 Euro der Kosten erwerbsbedingt und nach § 9c EStG zu zwei Drittel abziehbar sind und der Rest der Aufwendungen als privat veranlasster Aufwand nach § 35a Absatz 1 zu einem Anteil von 20 Prozent EStG bis zu einem Höchstbetrag von 510 Euro bzw. nach § 35a Absatz 2 EStG zu einem Anteil von 20 Prozent bis zu einem Höchstbetrag von 4 000 Euro geltend gemacht werden kann.⁷⁵ Denn nicht erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten unterliegen nicht dem § 9c Absatz 1 EStG, sodass der Ausschluss des § 35a Absatz 5 EStG in diesem Fall keine Anwendung findet. Daraus folgt auch, dass der Steuerpflichtige besser steht, der angibt, dass seine Kinderbetreuungskosten gemischt veranlasst sind und sie deshalb nach Zeitanteilen aufteilt, als der Steuerpflichtige, der seine Kinderbetreuungskosten als rein erwerbsbedingt einordnet. Dieses Ergebnis ist nicht nachvollziehbar und zeigt eine systematische Schwäche in der aktuell geltenden Fassung des EStG auf.

Durch die Neufassung des Gesetzes wird eine Aufteilung nach Zeitanteilen nun unmöglich, da die Kinderbetreuungskosten unabhängig von dem Grund ihrer Veranlassung in vollem Umfang dem § 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG-E unterliegen sollen, der dann gemäß § 35a Absatz 5 Satz 1 EStG-E eine Anwendung des § 35a Absatz 1 bzw. Absatz 2 EStG auf diese Aufwendungen vollständig ausschließt. Dies führt in der Neufassung des Gesetzes zu dem Ergebnis, dass nun alle Steuerpflichtigen im Hinblick auf die Kinderbetreuungskosten gleich behandelt werden. Diese Gleichstellung wird jedoch dadurch erreicht, dass der Steuerpflichtige, der die Kinderbetreuungskosten nach altem Recht nach Zeitanteilen aufteilen konnte, nach dem neuen Recht schlechter gestellt wird. Legt man nun die bisher vom Bundesfinanzhof (BFH) vertretene Ansicht zugrunde, dass Kinderbetreuungskosten immer gemischt veranlasster Aufwand sind und deshalb zum Teil nach § 9c Absatz 1 EStG, zum Teil nach § 35a Absatz 1 bzw. Absatz 2 EStG abziehbar sein müssten, so führt die Neurege-

lung zu einer Schlechterstellung gerade der Steuerpflichtigen, bei denen die Betreuungskosten zu einem Teil durch eine berufliche Tätigkeit veranlasst sind. Dieses Ergebnis kann so nicht beabsichtigt sein. Es soll für diese Steuerpflichtigen eine Angleichung nach unten stattfinden. Damit fördert die vorgesehene Fassung des Gesetzes die Erwerbstätigkeit von Eltern nicht, sondern führt zu einer Belastung erwerbstätiger Eltern. Auch wenn eine Vereinheitlichung und Vereinfachung des Steuerrechts ein erstrebenswertes Ziel ist, so kann und darf eine solche Vereinfachung doch nicht zu Lasten grundlegender, im Einkommensteuerrecht geltender Grundsätze, wie dem des objektiven Nettoprinzips, erfolgen. Genau dieses ist jedoch verletzt, wenn Aufwand der Eltern daraus erwächst, dass sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen, dieser aber nicht in voller Höhe abziehbar ist.

6.4.3 Gesetzeszweck der Berücksichtigung der Kinderbetreuungskosten

Folgt man der im Gesetz zum Ausdruck gebrachten Ansicht, die die Kinderbetreuungskosten grundsätzlich nicht als abziehbare Werbungskosten ansieht, so kommt man gleichwohl zu dem Ergebnis, dass diese als notwendige Aufwendungen steuerlich zu berücksichtigen sind. Dies gebietet das subjektive Nettoprinzip, nach welchem der für den notwendigen Lebensbedarf verwendete und demnach für die Steuerzahlung nicht verfügbare Teil des Erwerbseinkommens aus der Bemessungsgrundlage auszuschneiden ist.⁷⁶ Diesem Ziel dient die Berücksichtigung der Kinderbetreuungskosten im EStG. Zugleich kommt der Gesetzgeber hiermit den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts nach.⁷⁷

In Bezug auf die steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten ergibt sich damit eine Zweiteilung. Zu unterscheiden sind die erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten und solche Kinderbetreuungskosten, die nicht durch eine Erwerbstätigkeit veranlasst sind. Dies entspricht der derzeitigen Regelung in § 9c EStG. Allerdings nimmt diese Norm die Zweiteilung nur insoweit vor, als erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten fingiert werden, während nicht erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten nur bei Hinzutreten subjektiver Voraussetzungen – der Steuerpflichtige muss sich in der Ausbildung befinden oder körperlich, geistig oder seelisch behindert oder krank sein – als Sonderausgaben abgezogen werden können. Hierbei macht das Gesetz jedoch im Hinblick auf die Höhe der Steuererleichterung keinen Unterschied zwischen erwerbsbedingten und nicht erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten. Diese gesetzliche Gestaltung ist zu hinterfragen.

Für einen erwerbstätigen Steuerpflichtigen sind die Betreuungskosten in der Regel durch seine Erwerbstätigkeit veranlasst. Dies spricht bei Beachtung des objektiven Nettoprinzips dafür, sie als Werbungskosten anzusehen und somit in vollem Umfang steuerlich zu berücksichtigen. Genau dies wird de lege ferenda auch gefordert. Dies zeigte sich jüngst wieder bei den Stellungnahmen der Sachverständigen zu dem Steuervereinfachungsgesetz 2011. Hier wählte man deutliche Worte: „In Höhe der Kür-

zung des Abzugs der Betreuungskosten um ein Drittel kommt die aktuelle Regelung ... einer unzulässigen zumutbaren Eigenbelastung gleich. Die Existenz des Betreuungsfreibetrags (§ 32 Absatz 6 Satz 1 EStG) rechtfertigt die Kürzung nicht; der allgemeine kindbedingte Betreuungsbedarf – berücksichtigt durch den Betreuungsfreibetrag – stellt eine vom erwerbsbedingten Betreuungsbedarf unabhängige, mit diesem nicht zu vermischende Kategorie dar. Der Betreuungsfreibetrag deckt den Betreuungsbedarf als Konsequenz der privaten Entscheidung für Kinder. Jenseits dessen erwachsen erwerbsbedingte Betreuungskosten aus der grundrechtlich geschützten Entscheidung der Eltern für die Erwerbstätigkeit (Artikel 12 Absatz 1 GG).⁷⁸ Auch wendete man sich gegen die Obergrenze von 4 000 Euro.⁷⁹

Die Frage, ob der begrenzte Abzug von Kinderbetreuungskosten (auf zwei Drittel der tatsächlichen entstandenen Aufwendungen) mit verfassungsrechtlichen Grundsätzen vereinbar ist, wird demnächst der BFH beantworten müssen. Unter dem Aktenzeichen III R 67/09 ist ein entsprechendes Verfahren anhängig. Gegen das Urteil des Sächsischen Finanzgerichts vom 19. August 2009 – 2 K 1038/09 ist Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt worden. Seit Mitte Februar 2010 sind die Finanzämter verpflichtet, die Einkommensteuerfestsetzungen im Hinblick auf die beschränkte Abziehbarkeit von Kinderbetreuungskosten nur noch vorläufig vorzunehmen.

Derjenige, der Kinderbetreuungskosten im Falle der Erwerbstätigkeit der Eltern als Werbungskosten im Sinne des § 9 Absatz 1 S. 1 EStG sieht, muss schon auf Grundlage dessen eine vollständige Abziehbarkeit der Betreuungskosten fordern, soweit der Aufwand durch eine Erwerbstätigkeit veranlasst ist. Eine andere Richtung hat der Gesetzgeber mit dem Steuervereinfachungsgesetz 2011 eingeschlagen, indem er die Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben qualifiziert. Auf diese Weise bringt er zum Ausdruck, dass er die Kinderbetreuungskosten eines erwerbstätigen Steuerpflichtigen als gemischt veranlassten Aufwand ansieht, der grundsätzlich dem Abzugsverbot des § 12 Nummer 1 S. 2 EStG unterliegt. Da die Betreuungskosten jedoch die subjektive Leistungsfähigkeit des Steuerpflichtigen mindern und deshalb nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts steuerlich berücksichtigt werden müssen, typisiert er den Aufwand in der Weise, dass er den steuerlichen Abzug von zwei Drittel des Aufwandes als Sonderausgaben zulässt. Es spricht jedoch einiges gegen die Einordnung durch den Gesetzgeber. Zunächst dient die Fremdbetreuung des Kindes in vielen Fällen gerade dem Zweck, den Eltern zu ermöglichen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und auszuführen, sodass wohl kaum eine gemischte Veranlassung besteht. In folgerichtiger Anwendung des Veranlassungsprinzips (§ 4 Absatz 4 EStG) wäre die unbeschränkte Abzugsmöglichkeit speziell erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben neben dem allgemeinen Betreuungsbedarf vorzusehen.⁸⁰ Soweit erwerbsbedingter Betreuungsaufwand im übrigen als unangemessen hoch angesehen wird, wäre dem über die Generalnorm des § 4

Absatz 5 Nummer 7 i. V. m. § 9 Absatz 5 Satz 1 EStG zu begegnen. Die Einordnung der Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben wendet sich demgegenüber im Kern gegen die grundrechtlich verbürgte Freiheit der Eltern, über die Art der Betreuung ihrer Kinder zu entscheiden. Fremdbetreuung während einer Elternfreizeit wird berufsbedingter Fremdbetreuung gleichgestellt. Dies ist auf der Grundlage des objektiven Nettoprinzips nicht verständlich. Im ersten Fall ist der Aufwand für die Fremdbetreuung privat veranlasst, im zweiten Fall dient er dazu, die Ausübung eines Berufs zu ermöglichen.

Nicht zu vernachlässigen ist auch die finanzielle Anreizwirkung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, wenn die Kinderbetreuungskosten vollständig geltend gemacht werden können. Kinderbetreuung schafft Arbeitsplätze, auch im Niedriglohnbereich. Gerade hier ist aber die Arbeitslosigkeit am drückendsten. Daraus ergibt sich, dass die vollständige Abziehbarkeit der Kinderbetreuungskosten auch Lenkungswirkung in mehrfacher Hinsicht hat. Erstens dient sie dem Ziel, beiden Elternteilen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu vereinfachen. Auf diese Weise wird die Entscheidungsfreiheit der Eltern zwischen den Alternativen der Betreuung des eigenen Kindes oder der Aufnahme einer Berufstätigkeit optimal geschützt. Zum Zweiten entsteht eine Lenkungswirkung im Hinblick auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze auf dem Gebiet der Kinderbetreuung. Die vollständige steuerliche Absetzbarkeit der Kosten würde dazu führen, dass die Entscheidung für die Erwerbstätigkeit für die Frauen vereinfacht wird, die gerne einen Beruf ausüben möchten, dies jedoch aus finanziellen Erwägungen heraus letztendlich doch nicht tun. Drittens dient eine vollständige steuerliche Abziehbarkeit ohne Quotelung und ohne Höchstbetrag auch dem Ziel der Vermeidung von Schwarzarbeit auf dem Sektor der Kinderbetreuung. Diese Lenkungswirkung orientiert sich an dem Gemeinwohlprinzip und kann damit auch schon aus sich selbst heraus gerechtfertigt werden.⁸¹ Gerade auf dem Gebiet der Kinderbetreuung ist eine Verfolgung der Lenkungsziele auch effektiver möglich, als bei einer pauschal auf haushaltsnahe Dienstleistungen abstellenden Norm wie dem § 35a EStG, der deshalb nicht zu Unrecht aufgrund von zu hohen Mitnahmeeffekten und der Unmöglichkeit der Sicherstellung eines gerechten Steuervollzuges durch die Finanzämter in die Kritik geraten ist.⁸² Auch mit Blick auf die genannten Lenkungsziele kann die Empfehlung also nur lauten, Kinderbetreuungskosten, die bei erwerbstätigen Steuerpflichtigen anfallen, in voller Höhe als Werbungskosten zum Abzug zuzulassen.

So ist es nicht im Sinne einer effektiven Familienpolitik, die es auch zum Ziel hat, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern, wenn die Fremdbetreuung, die durch eine Elternfreizeit veranlasst ist, steuerlich mit der erwerbsbedingten Fremdbetreuung gleichgestellt wird, wie es § 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG-E tut. Die Gleichbehandlung beider Sachverhalte soll der Steuervereinfachung dienen, verstößt aber durch ihre Typisierung deutlich gegen den Grundsatz der Einzelfallgerechtigkeit. Zudem ist überhaupt zweifelhaft, ob durch die Gleichbehandlung von erwerbsbedingten und nicht erwerbsbedingten Kinderbe-

treuungskosten im Sinne einer Steuervereinfachung überhaupt etwas gewonnen ist. Wie bereits dargestellt, ergibt sich die Unterscheidung von erwerbsbedingten und nicht erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten schon aus der Systematik des Steuergesetzes selbst. Das BMF hat in seinem Anwendungsschreiben zur steuerlichen Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten ein einfaches und leicht zu handhabendes Kriterium eingeführt: Die Kinderbetreuungskosten gelten dann als erwerbsbedingt, wenn der Steuerpflichtige einer Beschäftigung mindestens 10 Stunden in der Woche nachgeht.⁸³ Auf Grundlage dieser Möglichkeit, die erwerbsbedingte Veranlassung des Aufwandes zu bestimmen, ist es noch weniger nachzuvollziehen, dass eine Neuregelung entgegen der Systematik des Steuergesetzes und der Einzelfallgerechtigkeit erfolgen soll. Es stellt sich mithin die Frage, ob dies tatsächlich so hingenommen werden soll oder ob die vorgesehene Änderung im Zuge einer gerechten Familienpolitik noch einmal überdacht wird: Dort, wo Betreuungskosten erwerbsbedingt sind, zu einer stärkeren Absetzbarkeit kommen, gegebenenfalls unter stärkerer Einschränkung dort, wo dem nicht so ist.⁸⁴

6.5 Substitution familiärer Pflichten zur Schaffung zeitlicher Freiräume: Einbeziehung der Großelterngeneration

Zeit steuert maßgeblich die Durchführbarkeit individueller Lebensentwürfe. Zeit ist damit eine wichtige Ressource und wie die meisten wichtigsten Ressourcen ist auch die Zeit ungleich verteilt: Während manche über viel oder zumindest hinreichend viel Zeit verfügen, verfügen andere über ein Zuwenig an Zeit. Letztere sind gezwungen in zeitlicher Hinsicht zwischen wichtigen und weniger wichtigen Aufgaben und Tätigkeiten zu unterscheiden und dabei auf vieles zu verzichten. Manches bleibt auf der Strecke, die Lebensqualität sinkt. Diejenigen, die über größere Zeitbudgets verfügen, können Mitverantwortung für das Leben anderer Menschen übernehmen und die eigenen Zeitressourcen in den Dienst anderer Menschen stellen und diese bei der Bewältigung ihrer Aufgaben unterstützen. Angesprochen ist damit die Zeitsouveränität im Alter als Potential mitverantwortlicher Lebensführung (vgl. hierzu ausführlich das Kapitel 5): Es sind die Jüngeren die Beruf und Familie miteinander vereinbaren müssen und dabei in Zeitnot geraten. Ältere Menschen dagegen verfügen häufig über bemerkenswerte Kräfte und zeitliche Ressourcen, mit der diese ihre und andere Familien unterstützen könnten. Um ältere Menschen vermehrt dazu zu motivieren gesellschaftlich Mitverantwortung zu übernehmen und ihre Zeit und Kraft für andere einzusetzen (Gedanke einer Caring Community), müssen diese für den gesellschaftlichen Wert zivilgesellschaftlichen Engagements sensibilisiert werden und rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein Engagement älterer Menschen für andere begünstigen.

6.5.1 Ausbau der Großelternzeit

Kinder verursachen einen Betreuungsaufwand. Sind ihre Eltern selbst noch jung und befinden sich in ihrer Berufs-

ausbildung, so sind diese oftmals überfordert. Hier können die Großeltern einspringen und ihre Kinder unterstützen. Dieses gesellschaftliche Anliegen hat der Gesetzgeber erkannt und seit dem 1. Februar 2009 mit § 15 Absatz 1a BEEG⁸⁵ aufgegriffen. Geschaffen wurde die Großelternzeit als (eingeschränktes) Pendant zur Elternzeit: Berufstätige Großeltern haben nach § 15 Absatz 1a BEEG einen Rechtsanspruch auf Arbeitsfreistellung zur Betreuung ihrer Enkelkinder. Dabei kann sich die Großelternzeit wie auch die Elternzeit über drei Jahre erstrecken. Sie kann auch anteilig von den Großeltern genommen werden. Eine kumulative Inanspruchnahme von Eltern- und Großelternzeit innerhalb einer Familie ist zulässig, die Großelternzeit kann auch vor oder nach der Elternzeit genommen werden. Ausgeschlossen ist die Großelternzeit nur während, also zeitgleich zur Elternzeit.⁸⁶ Die Rechtsfolgen der Großelternzeit sind die gleichen wie bei der Elternzeit: Wird sie seitens eines Arbeitnehmers in Anspruch genommen, so werden die Leistungspflichten im Arbeitsverhältnis für die vom Arbeitnehmer beanspruchte Zeit suspendiert. Der Arbeitnehmer wird von der Leistungspflicht befreit, der Arbeitgeber muss keine Vergütung leisten. Zudem unterliegen Großeltern während der Großelternzeit ebenso wie Eltern während der Elternzeit dem Sonderkündigungsschutz nach § 18 BEEG. Ab der Antragstellung und während der Großelternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Gehen Arbeitnehmer in Großelternzeit, so machen sie dies unentgeltlich, ein Anspruch auf Großelternlohn – als Pendant zum Elternlohn – besteht nicht.

Selbst erklärtes Ziel bei der Einführung der Großelternzeit war es, jungen Menschen in problematischen Lebenssituationen zu helfen. Ins Auge gefasst wurden die Teenager-Schwangerschaften: Kollidiert eine oftmals ungeplante Schwangerschaft mit der Berufsausbildung, so bleibt letztere meist auf der Strecke. Die jugendlichen Eltern brechen ihre Ausbildung ab und bleiben in der Folge ungelern. Die Großeltern können hier helfen, dies zu vermeiden, und ihren Kindern den Spagat zwischen der Kindeserziehung und der Berufsausbildung ermöglichen. Dies ist allerdings nur dann zeitlich möglich, sofern die Großeltern nicht ihrerseits beruflichen Pflichten unterworfen sind. Deshalb wird den Großeltern mit § 15 Absatz 1a BEEG ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung zur Betreuung ihrer Enkelkinder eingeräumt. Die Großelternzeit greift somit ein Leitbild auf, das in der Familie „normal, üblich und selbstverständlich“ war und meist auch noch ist: das Einstehen der Familienmitglieder füreinander. Der Gedanke der Großelternzeit lässt Raum für individuelle Lebensentwürfe: Junge und noch berufstätige Großeltern bekommen die Möglichkeit, intensiv Zeit mit ihren Enkelkindern zu verbringen, sofern sie dies wünschen. Auf diese Weise können intensivere emotionale Bindungen zwischen den Großeltern und ihren Enkelkindern entstehen. Dies schafft Halt für die Enkel und Rückhalt für die Eltern, die bei der Betreuung ihrer Kinder unterstützt werden. Die Großelternzeit ist daher gesellschaftspolitisch unbedingt begrüßenswert.

Allerdings ist eine Arbeitsfreistellung nach § 15 Absatz 1a BEEG, mithin die Großelternzeit de lege lata nur

unter strengen Voraussetzungen möglich – der Kreis der potentiell Begünstigten dabei sehr limitiert: Eines der Elternteile muss entweder selbst noch minderjährig sein⁸⁷ oder aber sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befinden, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die die Arbeitskraft voll in Anspruch nimmt. Zudem muss das Enkelkind gerade im Haushalt der Großeltern leben. Nicht nach § 15 Absatz 1a BEEG anspruchsberechtigt sind daher diejenigen Großeltern, deren Enkelkinder mit ihren Eltern in einem eigenen Haushalt leben. Viele Personengruppen werden von der Begünstigung der Großelternzeit nach § 15 Absatz 1a BEEG ausgeschlossen: Eltern, die ein Hochschulstudium absolvieren, junge Erwachsene, die ihre Berufsausbildung erst nach Abschluss des 18. Lebensjahres begonnen haben, und schließlich bereits berufstätige Eltern werden vergessen. Diese bleiben bei der Betreuung ihrer Kinder auf sich allein gestellt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist jedoch generell ein schwieriger Spagat, nicht nur für die jungen, sondern auch für schon „ältere“ Erwachsene. Die Großelternzeit in einer alternden Gesellschaft bietet weit größeres Potential als nur die Unterstützung von jugendlichen Eltern in Problemsituationen. Entsprechend modifiziert und gleichberechtigt zur Elternzeit könnte aus der Großelternzeit ein echter Gewinn in unserer Gesellschaft erwachsen: Kinder werden von erziehererfahrenen Bezugspersonen, „Oma“ und „Opa“, betreut, es werden weniger Krippenplätze benötigt,⁸⁸ berufstätige Eltern können nach der Geburt des Kindes ihre Berufstätigkeit zügiger fortsetzen, sofern sie dies wünschen. Für ältere Arbeitnehmer bietet die Großelternzeit zudem die Gelegenheit einer beruflichen Regenerationszeit, sie erhalten die Möglichkeit, am Aufwuchs ihrer Enkelkinder eine Zeit lang intensiv teilzunehmen.⁸⁹ Insgesamt könnte die Großelternzeit somit das Miteinander der Generationen stärken und dabei eine Antwort auf die Herausforderungen einer veränderten Gesellschaft und Berufswelt bieten.

Die Regelung des § 15 Absatz 1a BEEG könnte daher wie folgt reformiert werden: Der Anspruch auf Großelternzeit sollte allen berufstätigen Großeltern eingeräumt werden, unabhängig davon ob die Eltern minderjährig oder bereits volljährig sind. Die Großeltern sollten auch dann einspringen können, wenn ihre Kinder ihre Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben und im Berufsleben angekommen sind. Die Großelternzeit sollte unabhängig davon gewährt werden, ob das Enkelkind im gleichen Haushalt mit den Großeltern lebt oder bei den Eltern. Eine Großelternzeit, gleichberechtigt zur Elternzeit, wäre attraktiv für Eltern und Großeltern und könnte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Aus gesellschaftspolitischer Perspektive spricht somit nichts dagegen und vieles dafür, die Großelternzeit zu erweitern, die gesetzliche Regelung des § 15 Absatz 1a BEEG ist entsprechend zu reformieren.

6.5.2 Ausrichtung des Bundesfreiwilligendienstes auch auf die ältere Generation

Der pflichtige Grundwehr- und gleichfalls der Zivildienst wurde zum 1. Juli 2011 ausgesetzt. Hierdurch wurde eine

Lücke bei der Betreuung in sozialen Einrichtung aufgerissen: In der Vergangenheit haben Zivildienstleistende unverzichtbare Betreuungsleistungen in Krankenhäusern, Altersheimen, Kindergärten und anderen karitativen Einrichtungen erbracht. Durch das Engagement der Zivildienstleistenden hat sich der Zivildienst zu einer geachteten und beachteten sozial- und jugendpolitischen Institution entwickelt. Seit Einführung des Zivildienstes im Jahre 1961 haben über 2,5 Millionen junge Männer ihren Dienst angetreten. Alleine im Jahre 2009 wurden über 90 000 Zivildienstleistende einberufen.⁹⁰ Diese sind mit der Aussetzung des Grundwehrdienstes nun weggefallen. Diese Lücke soll durch das am 1. Juli 2011 in Kraft getretene Bundesfreiwilligengesetz geschlossen werden. Die soziale Infrastruktur in Deutschland ist dringend auf das freiwillige soziale Engagement von Männern und Frauen angewiesen.

Ziel des Bundesfreiwilligengesetzes ist es, negative Effekte, die aus der Abschaffung des Grundwehr- und des Zivildienstes resultieren, zu minimieren, damit auch zukünftig möglichst viele Menschen durch soziales Engagement positive Erfahrungen sammeln können.⁹¹ Durch die Erfahrungen im sozialen Bereich wird das Verständnis von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen gefördert und eine Klammer des gesellschaftlichen Zusammenhalts gezogen.⁹² Menschen sollten sich sozial engagieren, hierfür bietet das Bundesfreiwilligengesetz Anreize. Der Bundesfreiwilligendienst erstreckt sich über wenigstens sechs, jedoch maximal 18 Monate. In Ausnahmefällen kann der Freiwilligendienst bis zu 24 Monate geleistet werden (§ 3 BFDG). Innerhalb dieses Zeitraums können Menschen im Rahmen ihres sozialen Engagements wichtige Kompetenzen erlangen. Der Bundesfreiwilligendienst fördert das lebenslange Lernen (§ 1 BFDG). Pädagogisch begleitet wird der Bundesfreiwilligendienst mit dem Ziel, soziale, ökologische, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken (§ 4 Absatz 1 BFDG). Hierfür werden Seminare angeboten, die auch politische Bildung vermitteln sollen.

Die Möglichkeit eines sozialen Engagements im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes richtet sich ausweislich der Gesetzesbegründung an alle Männer und Frauen aller Altersgruppen und nicht nur an jüngere Menschen. Seiner Zielrichtung nach soll es auch ältere Menschen dazu motivieren, den freiwilligen Dienst zu absolvieren und sich für andere einzubringen. Nicht nur jungen, am Beginn ihres beruflichen Lebensweges stehenden Menschen, bieten sich so Chancen des Kompetenzerwerbs.⁹³ Auch Ältere sind eingeladen mitzuhelfen. Bei diesen kann das Erbringen und Vermitteln schon vorhandener Kompetenzen sowie der Lebens- und Berufserfahrung im Vordergrund stehen.⁹⁴

De facto allerdings beteiligen sich vorwiegend jüngere Menschen vor Einstieg in das Berufsleben am neu geschaffenen Bundesfreiwilligendienst. Von den ca. 17 000 Freiwilligen, die zum 1. Juli 2011 ihren Dienst aufgenommen haben, ist der überwiegende Anteil nicht älter als 26 Jahre. Dies liegt gewiss auch daran, dass über

14 000 Zivildienstleistende ihre Dienstzeit verlängert haben. Trotzdem besteht ein Bedürfnis nach sozialem Engagement nicht nur bei Jüngeren. Auch Ältere sollten zukünftig daher vermehrt mit „ins Boot“ geholt werden. Hierfür müssen Anstrengungen unternommen werden, die gesellschaftliche Akzeptanz und Wertschätzung derjenigen zu steigern, die sich sozial engagieren. Einerseits muss die gesellschaftliche Erforderlichkeit eines sozialen Engagements zukünftig stärker betont werden. Andererseits müssen die persönlichen Vorteile, die ein Engagement für die persönliche Entwicklung mit sich bringen, kommuniziert werden, um auch ältere Menschen dazu zu motivieren sich sozial einzubringen. Gerade die Rentner sind als Zielgruppe für ein soziales Engagement im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes prädestiniert. Diese haben oftmals die zeitlichen Möglichkeiten sich einzubringen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind zurzeit klar auf die jüngere Generation zugeschnitten: Unterkunft, Verpflegung, Kleidung und Taschengeld sollen analog zu den Jugendfreiwilligendiensten bezahlt werden (§ 2 Nummer 4 BFDG) – Unterkunft ist aber zumeist nicht mehr das Problem älterer Bürger im Ehrenamt. Die Sozialversicherungen entsprechen denen in den Jugendfreiwilligendiensten, das heißt die Freiwilligen werden wie Arbeitnehmer versichert. Es besteht (unabhängig von der Höhe des gezahlten Taschengeldes) Versicherungspflicht in den gesetzlichen Sozialversicherungen (§ 17 BFDG), wobei die Trägerstelle auch die Arbeitnehmeranteile zahlt. Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung sind für die Rentenbezieher, die sich für den Freiwilligendienst entscheiden, jedoch uninteressant, krankenversichert sind sie in der Regel ebenfalls.

Bislang bleibt das Interesse am Bundesfreiwilligendienst laut Auskünften aus der Politik hinter den Erwartungen zurück. Dieses Defizit an Interessenten könnte gerade durch ältere Menschen behoben werden: Diese gilt es daher zu gewinnen. Hierfür muss die Politik stärker auf diese zugehen und ihnen kommunizieren, dass sie gebraucht werden. Die rechtlichen Regelungen sollten stärker auch auf Ältere hin ausgerichtet werden. Die finanziellen Mittel, die hier bei der Sozialversicherung von Ruheständlern im Ehrenamt gespart werden, könnten und sollten dieser Personengruppe in anderer Form zukommen.

6.6 Familienfolgenabschätzung als Bestandteil jedes Gesetzgebungsverfahrens

Schließlich kann noch grundsätzlicher – und vielleicht dadurch am effektivsten – angesetzt werden. Teil und Aufgabe jeder guten Gesetzgebungsarbeit ist es, vor Erlass entsprechender Normen eine Gesetzesfolgenabschätzung⁹⁵ vorzunehmen.⁹⁶ Bevor der Gesetzgeber

seine Überlegungen in Gesetzesform gießt, sollte sich die Politik zunächst grundlegend über die Folgen des zu erlassenden Gesetzes bewusst werden. Manche Missgriffe können auf diese Weise verhindert werden. Jedes Gesetz ist mit Belastungen verbunden, für die einzelnen Bürger wie auch für den Bundeshaushalt. Im Rahmen einer Gesetzesfolgenabschätzung ist daher zu ermitteln, mit welchen Vor- und Nachteilen das zu erlassende Gesetz verbunden ist. Diese sind dann gegenüberzustellen und abzuwägen. Dabei ist zu ermitteln, ob das Gesetz in der Praxis auch tatsächlich hält, was es verspricht. Wichtig und aus Gründen der Haushaltssparsamkeit unbedingt geboten ist es, im Gesetzgebungsverfahren zu beziffern, welche Auswirkungen geplante Normen auf den Haushalt der öffentlichen Hand haben und welcher Bürokratieaufwand mit diesen verbunden ist. Im Blick zu behalten sind bei der Überprüfung von finanziellen Auswirkungen auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen: Welche Auswirkungen hat das Gesetzgebungsvorhaben auf die Besteuerung und auf die soziale Absicherung der Arbeitnehmer in der Sozialversicherung? Führt das geplante Gesetz zu einem höheren Steueraufkommen oder zu einem geringeren? Wird die Sozialversicherung be- oder entlastet? Sind die mit dem Gesetz verbundenen Kosten vor dem Hintergrund der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Folgen für die Familien lohnenswert oder nicht? Führt eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zu übermäßigen Belastungen der Unternehmen oder können diese den Unternehmen zum Wohle der Gesellschaft auferlegt werden?

Diese Fragen müssen *ex ante* beurteilt werden, bevor das Gesetz erlassen wird. Natürlich kann sich auch eine Gesetzesfolgenabschätzung später als fehlerhaft herausstellen. Die Wahrscheinlichkeit nicht vorgesehener Gesetzesfolgen wird jedoch durch die Folgenabschätzung minimiert. Zudem ist die Gesetzgebungsarbeit ein Lernprozess. Erfahrungen der Vergangenheit fließen in neue Gesetze und Gesetzesfolgenabschätzungen mit ein, sofern diese protokolliert werden. Um aus früheren Fehleinschätzungen lernen zu können, sollte die Gesetzesfolgenabschätzung auch kein einmaliger Vorgang sein. Vielmehr ist es sinnvoll, innerhalb bestimmter Intervalle Bestandsaufnahmen vorzunehmen und zu überprüfen, inwiefern die Gesetzesfolgenprognose tatsächlich eingetreten ist oder inwiefern sie sich als falsch herausgestellt hat. Gegebenenfalls kann dann *ex post* nachgebessert und damit negative Folgen verhindert werden. Ein entsprechend rationales Vorgehen ist gerade bei der Gesetzgebung im Zusammenhang mit der Arbeitszeit unbedingt geboten. Es handelt sich, wie dargelegt, um eine sensible Materie, weil sie unmittelbar in das familiäre Zusammenleben als solches eingreift und damit die Gesellschaft insgesamt betrifft. Hier können gesetzgeberische Fehlgriffe zu besonders weitreichenden Implikationen führen, betrifft die Gesetzgebung doch elementar die Frage, wie viel Zeit der Einzelne mit seiner Familie verbringen kann.

- ¹ Zur (sicherlich nur sehr begrenzt) sittenbildenden Kraft des Rechts.
- ² Zu diesem Effekt siehe jüngst die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung Bundestagsdrucksache 17/6240, S. 81, siehe BMFSFJ 2011a.
- ³ Zu den vielfältigen gewichtigen Gründen für ein Ehegattensplitting aus spezifisch juristischer Sicht siehe bereits Streck, NJW 2000, 335.
- ⁴ Siehe auch BVerfG v. 23.11.2006 – 1 BvR 1909/06; Dass der einzelne Arbeitnehmer sich beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise in einer Situation struktureller Unterlegenheit befindet, ist in der Rechtsprechung des BVerfG anerkannt (Vgl.: BVerfGE 84, 212 <229>; 85, 191 <213>; 92, 365 <395>; 97, 169 <177 ff.>; 98, 365 <395>; BVerfGK 4, 356 <364>). Ebenfalls anerkannt ist, dass im Bereich des Arbeitslebens nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der Arbeitnehmer unter dem Schutz des Art. 12 I GG steht. Vor diesem Hintergrund schützt Art. 12 I GG auch das Interesse des Arbeitnehmers an zumutbaren Arbeitsbedingungen (Vgl.: BVerfGK 4, 356 <364>).
- ⁵ Siehe auch Wank 2011.
- ⁶ Freilich unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.
- ⁷ Hueck und Nipperdey, Arbeitsrecht 1928 und 1930.
- ⁸ Baeck/Deutsch, ArbZG, 2004.
- ⁹ Siehe hierzu Junker 2004.
- ¹⁰ Junker, NZA 2004, Beil. zu Heft 16(9), dementsprechend befürwortet er auch die Kosten des gesamtgesellschaftlichen Vorteils „Mutterschaft“ auch der Allgemeinheit aufzuerlegen, indem die Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft ganz durch staatliche Zuwendungen finanziert wird.
- ¹¹ Klenner 2007, S. 159f.
- ¹² Freilich nur bei einem Arbeitgeber mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten.
- ¹³ BMFSFJ 2010g.
- ¹⁴ Ausführlich Thüsing/Braun, Tarifrecht 2011, § 1 Rnr. 9 ff.
- ¹⁵ Vgl. auch die Antwort der BReg auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Drs. 17/4919 (elektronische Vorabfassung), S. 4, siehe Deutscher Bundestag 2011b.
- ¹⁶ Flüter-Hoffmann 2005.
- ¹⁷ Seyda und Settes 2010a, Fn. 5; beruht auf einer Befragung v. Geschäftsführern und Personalverantwortlichen von 1.319 deutschen Unternehmen.
- ¹⁸ Seyda und Settes 2011.
- ¹⁹ Seyda und Settes 2010a, S. 5.
- ²⁰ Seyda und Settes 2010a, S. 7.
- ²¹ Flüter-Hoffmann 2005, S. 60 ff.
- ²² Flüter-Hoffmann 2005, S. 61.
- ²³ BMFSFJ 2010g, S. 5.
- ²⁴ Seyda und Settes 2010a, S. 12.
- ²⁵ Urt. v. 18.2.2011 – 4 Sa 1122/10.
- ²⁶ Vgl. nur GK-BetrVG/Oetker, §§ 112, 122a BetrVG, Rn. 126; siehe auch die Definition in § 112 Absatz 1 S. 1 BetrVG.
- ²⁷ BAG v. 15.1.1991 1 AZR 80/90, BB 1991, 1488; BAG v. 9.11.1994 – 10 AZR 281/94, BB 1995, 1038.
- ²⁸ BAG v. 5.10.2000 – 1 AZR 48/00, BAGE 96, 15; BAG v. 14.8.2001 – 1 AZR 760/00, NZA 2002, 451; BAG v. 24.8.2004 – 1 ABR 23/03, BAGE 111, 335.
- ²⁹ BAG v. 12.11.2002 – 1 AZR 58/02, BAGE 103, 321.
- ³⁰ BAG v. 12.11.2002 – 1 AZR 58/02, BAGE 103, 321.
- ³¹ Temming, RdA, 2008, 205, 211ff.
- ³² Kleinebrink, ArbRB, 2004, 254.
- ³³ Vgl. hierzu auch die Hinweise der Arbeitnehmerkammer Bremen: <http://www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/haeufig-gestellte-fragen/sozialplan-betriebsaenderung/betriebsaenderung-interessenausgleich-sozialplan.html#482>.
- ³⁴ Siehe hierzu nur exemplarisch: Fitting, § 112 BetrVG Rn. 125; Löwisch/Kaiser, § 112 BetrVG Rn. 35; ErK/Kania, § 112a BetrVG, Rn. 27; HWK/Hohenstatt/Willemsen, § 112 BetrVG Rn. 29; Richardi/Annuß, § 112 BetrVG Rn. 91; Däubler/Kittner/Klebe/Wedde/Däubler, §§ 112, 112a BetrVG Rn. 94ff.
- ³⁵ Vgl. hierzu nur die Fallgestaltungen in jüngster Zeit: Sächsisches LAG v. 18.09.2009 – 3 Sa 640/08, AE 2010, 46; BAG v. 21.07.2009 – 1 AZR 899/08; BAG v. 21.07.2009 – 1 AZR 566/08, AP Nr. 202 zu § 112 BetrVG 1972; LAG Bremen v. 22.01.2009 – 3 Sa 153/08, ZIP 2009, 1388; BAG v. 11.11.2008 – 1 AZR 475/07, BAGE 128, 275.
- ³⁶ Vgl. 6 500 Euro: LAG Berlin-Brandenburg v. 21.09.2009 – 10 Sa 2421/08; 1000 Euro: BAG v. 20. Januar 2009 – 1 AZR 740/07, AP Nr. 198 zu § 112 BetrVG 1972; 3000 Euro: Hessisches LAG v. 27.11.2007 – 4 Sa 1014/07; LAG Köln v. 07.11.2007 – 3 Sa 203/07, AE 2008, 138; 4000 Euro: LAG Niedersachsen v. 20.02.2007 – 9 Sa 1373/06, LAGE § 75 BetrVG 2001 Nr. 5.
- ³⁷ LAG Hamm v. 18.12.2007 – 14 Sa 1499/07.
- ³⁸ Willemsen et al., Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, Teil C Rz. 243.
- ³⁹ Siehe z. B. BAG, Urteil vom 18. 2. 2003 – 9 AZR 164/02.
- ⁴⁰ LAG Schl.-Hol. v. 15.12.2010 – 3 SaGa 14/10.
- ⁴¹ BAG 15.12.2009 – 9 AZR 72/09.
- ⁴² LAG Köln 14.10.2009 – 9 Sa 824/09.
- ⁴³ BAG 13.10.2009 – 9 AZR 910/08.
- ⁴⁴ BAG 18.8.2009 – 9 AZR 517/08.
- ⁴⁵ LAG Hamm 31.7.2009 – 19 Sa 433/09.
- ⁴⁶ ArbG Dessau-Roßlau 15.4.2009 – 1 Ga 1/09.
- ⁴⁷ LAG Rh.-Pf. 18.2.2009 – 8 Sa 533/08.
- ⁴⁸ LAG Rh.-Pf. 30.1.2009 – 9 Sa 640/08.
- ⁴⁹ LAG Hamm 20.11.2008 – 15 Sa 765/08.
- ⁵⁰ ArbG Bremen-Bremerhaven 7.8.2008 – 5 Ca 5064/08.
- ⁵¹ LAG Hamm 8.7.2008 – 14 SaGa 25/08.
- ⁵² LAG München 5.3.2008 – 11 Sa 981/07.
- ⁵³ BAG 16.10.2007 – 9 AZR 239/07.
- ⁵⁴ LAG Hamm, 8.3.2007 – 15 Sa 1087/06.
- ⁵⁵ LAG Saarland 7.2.2007 – 2 Sa 14/06.
- ⁵⁶ LAG Hessen 13.11.2006 – 17 Sa 816/06.
- ⁵⁷ BAG 12.9.2006 – 9 AZR 686/05.
- ⁵⁸ LAG Hamburg 4.9.2006 – 4 Sa 41/06.
- ⁵⁹ BAG 15.6.2006 – 9 AZR 30/06.
- ⁶⁰ S. BAG v. 18.9.2009 – 9 AZR 517/08.
- ⁶¹ Bundestagsdrucksache 14/4374 S. 18, siehe Deutscher Bundestag 2000.
- ⁶² BAG v. 8.05.2007 – 9 AZR 874/06, AP Nr. 3 zu § 9 TzBfG.
- ⁶³ ErfKomm/Preis § 9 TzBfG Rn. 14.
- ⁶⁴ Vgl.: Blümich/Heger, Losebl. 109. Lfg., § 9c EStG Rn. 3; siehe auch zur Entstehung der Norm Kirchhof/Mellinghoff, EStG, 9. Aufl. 2010, § 9c Rn. 2.
- ⁶⁵ So Tipke/Lang-Lang § 9 Rn. 239, 755; Jachmann 2011, S. 6 f.
- ⁶⁶ FG Köln v. 1.8.2006 – 8 K 4006/03; aufgehoben von BFH v. 23.04.2009 – VI R 60/06.
- ⁶⁷ BFH v. 23.04.2009 – VI R 60/06; so auch Kanzler DStR 02, Beihefter zu Heft 11, S. 15.
- ⁶⁸ So der Beschluss 60. DJT, Sitzungsbericht, Teil O (Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern?), O 92; siehe auch das zuvor von J. Lang gehaltene Referat unter O 61 ff.
- ⁶⁹ BVerfG v. 16.03.2005 – 2 BvL 7/00.
- ⁷⁰ BVerfG v. 16.03.2005 – 2 BvL 7/00.
- ⁷¹ Bundestagsdrucksache 17/6105, siehe Deutscher Bundestag 2011d.
- ⁷² Vgl.: Blümich/Erhard Losebl. 109. Lfg., § 35 a Rn. 1. § 35a EStG ist durch Art. 8 Nr. 7 des Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt v. 23. 12. 02 (BGBl I 02, 4621) in das EStG eingefügt worden; eine – ähnliche – Begünstigung von Beschäftigungsverhältnissen enthielt zuvor schon § 10 Absatz 1 Nr. 8 EStG.
- ⁷³ BMF v. 15.2.2010 – IV C 4-S 2296-b/07/0003, Anwendungsschreiben zu § 35a EStG, Rn. 30 (BMF 2010).
- ⁷⁴ BMF v. 15.2.2010 – IV C 4-S 2296-b/07/0003, Anwendungsschreiben zu § 35a EStG, Rn. 30 (BMF 2010).
- ⁷⁵ Siehe auch Blümich/Erhard, § 35a EStG Rn. 51; Schmidt/Drenseck, EStG, 30. Aufl. 2011, § 35a Rn. 13.
- ⁷⁶ Vgl.: Tipke/Lang-Lang § 9 Rn. 69.
- ⁷⁷ BVerfG v. 16.03.2005 – 2 BvL 7/00.
- ⁷⁸ Jachmann 2011, S. 6 f.; Loritz 2011, S. 3.
- ⁷⁹ Exemplarisch Loritz 2011, S. 3: „Bedenken bestehen gegen die maximale Höhe von 4 000 Euro, die die Kosten vor allem privater Betreuung bei weitem nicht decken, auch wenn man davon ausgeht, dass dieser Betrag bei einem zulässigen Abzug von zwei Dritteln dann um ein Drittel höher angesetzt wird, vorausgesetzt diese Einschränkung ist ihrerseits verfassungsrechtlich zulässig (was auch nicht zweifelsfrei erscheint). Realistischerweise benötigen Eltern, die beide ganztags berufstätig sind, eine Ganztagskraft für die Kinderbetreuung. Diese kann auch unter Einrechnung aller kinderbezogenen

- staatlich gewährten Vorteile aus solchen Beträgen nicht bezahlt werden“.
- ⁸⁰ Vgl.: FG Köln v. 1.8.2006, 8 K 4006/03, DStRE 2007, S. 349 (352) mit Bezug auf BVerfG v. 16.3.2005, 2 BvL 7/00, BVerfGE 112, 268 sowie Hey, NJW 2006, 2001 (2002 f.); Degenhard, DStZ 1995, S. 611 (614); anders BFH v.23.4.2009 VI R 60/06, BFHE 225, S. 28, BStBl II 2010 S. 267; v. 12.4.2007 VI R 42/03, BFH/NV 2007, 1312 m.w.N.
- ⁸¹ S. 28, BStBl II 2010 S. 267; v. 12.4.2007 VI R 42/03, BFH/NV 2007, 1312 m.w.N.
- ⁸² Tipke/Lang-Lang § 4 Rn. 125f.
- ⁸³ Bundesrechnungshof v. 1.2.2011, Bericht nach § 99 BHO über die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen nach § 35a EStG, S. 23ff.
- ⁸⁴ BMF v. 19.1.2007 – IV C 4 – S 2221 – 2/07, Rn. 23 (siehe BMF 2007).
- ⁸⁵ Siehe auch Jachmann, Familienbesteuerung kompakt, 2010, S. 26 ff. m.w.N. zum juristischen Streitstand.
- ⁸⁶ Eingeführt durch das Erste Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Bundestagsdrucksache 16/9415. Gesetzgeberisches Ziel war es dabei die Wahlfreiheit zwischen den verschiedenen Lebensentwürfen von Familien mit Kindern zu stärken und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur ermöglichen, Bundestagsdrucksache 16/9415, S. 1, siehe Deutscher Bundestag 2008.
- ⁸⁷ Vgl.: § 15 Absatz 1a S. 2 BEEG.
- ⁸⁸ In Deutschland hatten im Jahre 2006 nur 0,9 Prozent der Neugeborenen minderjährige Mütter. Insgesamt waren dies gerade einmal 6 163 Kinder. Der Kreis der Anspruchsberechtigten ist hiernach nur sehr klein, so Walter 2008, S. 38.
- ⁸⁹ Walter 2008, S. 39.
- ⁹⁰ Walter 2008, S. 40.
- ⁹¹ Bundestagsdrucksache 17/4803, S. 3, siehe Deutscher Bundestag 2011a.
- ⁹² Bundestagsdrucksache 17/4803, S. 1, siehe Deutscher Bundestag 2011a.
- ⁹³ Bundestagsdrucksache 17/4803, S. 12, siehe Deutscher Bundestag 2011a.
- ⁹⁴ Bundestagsdrucksache 17/4803, S. 12, siehe Deutscher Bundestag 2011a.
- ⁹⁵ Bundestagsdrucksache 17/4803, S. 14, siehe Deutscher Bundestag 2011a.
- ⁹⁶ Zur Evaluierung von Gesetzen siehe Hensel et al. 2010; Vgl. ferner den Leitfaden der Bundesregierung von Böhrer und Konzendorf „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“, mit weiteren Literaturempfehlungen.
- ⁹⁷ Teilweise werden Gesetzesbewertungen bereits unternommen, so beispielsweise für die Gesetzesnovelle zum Freiwilligen Sozialen Jahr und zum Freiwilligen Ökologischen Jahr, siehe BMFSFJ 2010h.

7 Familienzeitpolitik als Chance nachhaltiger Familienpolitik

7.1 Zeitpolitik für die Familie

Die Leistungen der Familien für die Zivilgesellschaft und die Vorteile des Gelingens von Familie für den Staat sind oft beschrieben worden. Familie gehört zu den vielfältigen Voraussetzungen, auf die der Staat angewiesen ist, ohne sie garantieren zu können. Auch deshalb steht sie unter einem besonderen Schutz. Zeit ist ein zentraler Faktor für das Gelingen von Familie. Sie ist eine Voraussetzung dafür, dass Personen zu einem Familienleben zusammenfinden und im Alltag Familie leben können. Familie ist auch als ein lebenslanger Prozess zu verstehen, in dessen verschiedenen Phasen immer wieder neue zeitbezogene Anforderungen an Eltern, Kinder und Großeltern auftreten.

Der Achte Familienbericht stellt die Bedeutung der Zeitpolitik in den Mittelpunkt des Interesses an einer modernen und nachhaltigen Familienpolitik. Sein Ziel ist es, bewusst zu machen, dass die Familie nicht nur von ökonomischen, sondern auch von Zeitressourcen lebt. Dabei verfolgt der Bericht einen umfassenden Ansatz, der seine Folgerungen nur exemplarisch verdeutlichen kann. Er orientiert sich an vier grundlegenden Thesen:

- Zeit ist nicht per se knapp: Deutschland kann im internationalen Vergleich als ein Land mit einem hohen quantitativen Zeitwohlstand angesehen werden. Es gibt jedoch Zeitknappheiten und Zeitkonflikte in bestimmten Lebensphasen und Lebenslagen von Familien, deren gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen bedeutsam sind und die deshalb von der Familienpolitik mehr als bisher beachtet und angesprochen werden müssen.
- Ein bloßes Mehr an Zeit für Familie ist nicht ausreichend. Es geht darum, Familie auch für jene Menschen lebbar zu machen, die, gemäß ihrer Wünsche oder aus ökonomischer Notwendigkeit, Zeit für andere Handlungsbereiche – in erster Linie Erwerbstätigkeit – brauchen. Familienpolitik ist im Allgemeinen darauf auszurichten, unerwünschte Einschränkungen der Wahlfreiheit der Lebensführung abzubauen.
- Gelingende Familie und Förderung des Kindeswohls ist auch eine Aufgabe von Staat und Gesellschaft. Mehr Verantwortung für Familie heißt deshalb nicht unbedingt mehr Verantwortung für Eltern. Den positiven gesamtwirtschaftlichen Effekten von Elternschaft müssen entsprechende Beiträge der Allgemeinheit gegenüberstehen. Eine Politik, von der die Allgemeinheit stärker profitiert als die Eltern, verfehlt ihr Ziel.
- Nur unter Anerkennung ihrer Vielfalt kann die Familie sachgerecht gefördert werden. Eine moderne Familienförderung orientiert sich an Familien, nicht an Familienmodellen. Familien sollen ihr Familienleben nach eigenen Vorstellungen gestalten können (Wahlfreiheit).

Eine moderne Familienzeitpolitik ermöglicht es der Familie und ihren Mitgliedern, mit Zeit so umzugehen, wie

es ihren Werthaltungen und Zielsetzungen entspricht. Auch muss sie eine Benachteiligung der Familie im Zeitgebrauch gegenüber anderen Institutionen verhindern. Es geht um gesellschaftliche Zeitstrukturen und Zeitnormen, in denen Familie ihren Platz hat. Familie darf nicht zum Hindernis für die Teilhabe am sozialen, beruflichen und kulturellen Leben werden. Dazu ist die Vorstellung, dass staatliche Familienpolitik in erster Linie und unter Umständen alleine durch die Zuteilung finanzieller Ressourcen funktioniert, weiterzuentwickeln. Sie muss um ein weiteres Standbein der Familienpolitik – die Familienzeitpolitik – ergänzt werden.

7.2 Der Stellenwert des familienzeitpolitischen Arguments

Das familienzeitpolitische Argument ist oftmals nur ein Argument unter vielen, die in Entscheidungsprozesse einfließen. Der Arbeitgeber, der Arbeitszeiten festlegt, denkt vorrangig an die betrieblichen Erfordernisse und nicht an die Familie seiner Arbeitnehmer; eine Kommune, die Betreuungseinrichtungen schafft, muss auch finanzielle Rahmenbedingungen im Auge haben; ein Gesetz, das Auswirkungen auf die Zeitverwendung in der Familie hat, wird oftmals Auswirkungen auch in ganz anderen Bereichen haben, die in die umfassende Abwägung des Gesetzgebers mit einfließen müssen. In all diesen möglichen Zeit- und Interessenkonflikten sollte jedoch Inhalt und Stellenwert des familienzeitpolitischen Arguments deutlich werden. Die betroffenen Akteure sind aufgefordert, sich der Konsequenzen ihrer Entscheidung für die Familienzeit bewusst zu werden und sie in ihrer Entscheidung angemessen zu berücksichtigen.

Schon diese Struktur der Entscheidungsfindung beinhaltet erhebliche Forderungen: Das familienzeitpolitische Argument wäre nicht nur dort zu bedenken, wo ein Gesetz spezifisch im Hinblick auf das Gelingen von Familie hin erlassen wird. Es wäre genauso zu beachten bei jedem anderen Gesetz, das nahe oder ferne Auswirkungen auf familiäres Gelingen hat: Familienzeitpolitik ist nicht nur Element der Familienpolitik, sondern sollte Topos in der Entscheidung auch arbeitsrechtlicher, steuerrechtlicher, kommunalrechtlicher und anderer Fragen werden. In der Entscheidung über mögliche Regelungen sollte jeweils auch die Perspektive der Familie eingenommen werden. Es sollte versucht werden, zunächst faktische Auswirkungen festzustellen und sie dann in ihrer Belastung für die Familienzeitverwendung zu ermesen.

Dies kann auch eine Begründung dort erfordern, wo der Akteur gegen mögliche familienzeitpolitische Konsequenzen entscheidet. Beispielsweise könnte dies dann der Fall sein, wenn Tarifpartner und Arbeitgeber, aber auch Kommunen und Gesetzgeber Strukturen schaffen, die die Beeinträchtigung der Zeitverwendung durch Familie in Kauf nehmen. Im Einzelfall mag das gerechtfertigt sein, jedoch muss deutlich werden, wieso und wie schwer sie die Beeinträchtigung der Familien bewerten und gewichten. Ziel ist nicht weniger und nicht mehr als eine konsequente familienzeitsensible Folgenabschätzung gesell-

schaftlichen und staatlichen Handelns und eine darauf aufbauende Entscheidungsfindung.

7.3 Dimensionen künftigen Handelns und beteiligte Akteure

In diesem Rahmen hat die Familienberichtskommission verschiedene Dimensionen zukünftigen Handelns identifiziert:

- Primäres Ziel von Familienzeitpolitik ist es, die Zeitsouveränität der Menschen zu erhöhen. Dieses Ziel kann befördert werden, indem Strukturen, die Zeitsouveränität unintendiert einschränken, beseitigt werden. Gerade die ungewollte oder unbewusste Steuerung ist aufzudecken und zu bewerten. Nicht nur familienpolitisch motivierte Regelungen, sondern eben Regelungen und Verhalten in nahezu jedem Bereich können Rückwirkungen auf die Zeit für Verantwortung für Familie haben. Diese gilt es in Kosten-Nutzen-Rechnungen mit einzubeziehen.
- Ein weiteres wesentliches Handlungsziel von Familienzeitpolitik ist die Effizienzsteigerung der gesellschaftlichen Zeitstrukturen. Im Mittelpunkt steht hier die verbesserte Synchronisation der Zeitstrukturen aller relevanten Institutionen. Synchronisierte Zeitstrukturen eröffnen neue Handlungsmöglichkeiten und verringern „ineffiziente“ Zeitverwendung, etwa durch Verringerung von Wegezeiten.
- Anzustreben ist eine grundsätzliche Umverteilung von Zeit im Lebenslauf, zwischen Generationen sowie zwischen den Geschlechtern. Ziel von Zeitpolitik ist es nicht, primär Frauen stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sondern Männer stärker in die Familienarbeit. Familie ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Gesetzliche Regelungen, die gesellschaftliche Rollenbilder einseitiger Familienaufteilung verfestigen oder verstärken, sind zu vermeiden.
- Teil von Familienzeitpolitik ist zudem, familienexterne Dienstleistungen auszubauen und zu fördern, um dadurch Zeitressourcen für die Familien zu erschließen. Durch die Schaffung von Möglichkeiten zur Auslagerung von Haus- und Familienarbeit an öffentliche, privatwirtschaftliche und ehrenamtlich tätige Dienstleister entsteht Raum für mehr Qualitätszeit in Familien.
- Familienzeitpolitik schließt auch die Verbesserung der Zeitkompetenz ein. Eine mangelnde Fähigkeit im Umgang mit Zeit kann verhindern, dass Familien ihre Zeitressourcen optimal nutzen. Gestärkt werden soll die Kompetenz, wie die Zeit selbstverantwortlich strukturiert werden kann, so dass die individuellen oder gemeinsamen Handlungsziele gut verwirklicht werden können. Ein Ansatzpunkt hierfür liegt im Bildungssystem.

Mit diesen Handlungsdimensionen sind künftig die verschiedenen Taktgeber familiärer Zeit aufgefordert, zeitliche Freiräume für Familien zu schaffen und zu respektieren:

– Zunächst sind – stellvertretend für andere private Akteure – Arbeitgeber und die Sozialpartner gefragt: Sie gestalten die betrieblichen Arbeitsbedingungen und wirken damit auf die Zeit der Familienmitglieder ein. Durch die – gesamtgesellschaftlich zu begrüßende – höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt die Notwendigkeit, auf Familienbedürfnisse Rücksicht zu nehmen, an Bedeutung zu: Die gelungene Synchronisation der Arbeitszeiten zweier Erwerbstätiger eröffnet zusätzliche Einkommensspielräume für die Familien, bedarf aber auch größerer Freiräume und Flexibilität in der Hand der Arbeitnehmer, als dies ehemals der Fall war.

– Gefordert sind aber auch die Kommunen als vielleicht wichtigster staatlicher Akteur: Sie stellen die Infrastruktur der familiären Erziehung zur Verfügung. Das Vorhandensein qualitativ hochwertiger, ortsnaher und eben auch zeitlich passender Betreuung ist notwendige Voraussetzung dafür, dass – ökonomisch oftmals dringend erforderliche – Freiräume zur Erwerbstätigkeit geschaffen werden, dass Eltern in ihrer Erziehungsaufgabe effektiv unterstützt und entlastet werden können.

– Schließlich ist Adressat nicht zuletzt der Gesetzgeber: Er schafft die Rahmenbedingungen, in denen Familie lebt und handelt. Nach gesetzlichen Vorgaben erfolgt nicht nur die Zuteilung finanzieller Ressourcen für Familie, sondern auch die Zuteilung des Rechts, über familiäre Zeit zu entscheiden. Dabei erschwert die „strukturelle Blindheit des Arbeitsrechts“ gegenüber der Familie die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche Familie und Beruf.

– Daneben steht als Adressat aber auch der Taktnehmer familiärer Zeitvorgabe: die Familie und ihre Mitglieder selbst. Sie können und sollen über Zeitverwendung entscheiden. Die Freiheit, die eine Zeitsouveränität mitbringt, kann auch eine Freiheit gegen eine Zeitverwendung für Familie sein. Zeit für Verantwortung für Familie ist damit auch eine verantwortete Freiheit.

Verantwortete Freiheit setzt voraus, dass familiäre Zeitverwendung im Wertesystem unserer Gesellschaft einen entsprechenden Stellenwert erhält. Wer sich für Familie einsetzt, wer Zeit für Erziehung und Pflege aufwendet, wer Familie in ihrer wechselseitigen Verantwortung lebt, der verdient gesellschaftliche Anerkennung und Unterstützung jenseits aller rechtlichen Vorgaben. Gesellschaftliche Erwartungen prägen die Zeitverwendung des Einzelnen. Gesellschaftliche Erwartungen orientieren sich an Werten. Der Stellenwert familiärer Verantwortung muss stärker im gesellschaftlichen Wertekanon verankert werden.

7.4 Vorschläge für eine Familienzeitpolitik

Aus der Interaktion der Handlungsdimensionen mit den verschiedenen Taktgebern familiärer Zeit erwachsen konkrete Handlungsvorschläge.

7.4.1 Infrastruktur für mehr Zeitsouveränität

Die große Mehrheit von Frauen und Männern möchte heute sowohl ein Familienleben mit Kindern als auch erwerbstätig sein. In (West-)Deutschland galt lange Zeit eine strikte Trennung von Erwerbs- und Familiensphäre, was vor allem die Frauen auf die unbezahlte Familienarbeit beschränkte und den Männern ein Nebeneinander von Beruf und Familie ermöglichte. Länder wie Dänemark, Schweden, Finnland und Frankreich haben früher als (West-)Deutschland begonnen, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern. Begleitend dazu wurde in diesen Ländern ein Recht auf staatlich finanzierte Kinderbetreuung eingeführt. In Deutschland verändert der langsame Abschied vom Familienernährermodell die zeitliche Ausgangslage von Familien deutlich. Immer häufiger arbeiten auch hier beide Eltern, selbst dann, wenn noch Kleinkinder zum Haushalt gehören. Die häufigste Beschäftigungsform ist dabei die Vollzeit-/Teilzeit-Kombination. Ein Elternteil, meist der Mann, arbeitet in Vollzeit, der andere, meist die Frau, ist teilzeitbeschäftigt.

Für das Überdauern der meist ungleichen Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeitszeiten gibt es vielfältige Gründe. Neben kulturellen Vorgaben und dem Beharrungsvermögen ungleicher Aufgabenverteilung spielen mit dem noch unzureichenden Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung vor allem institutionelle Verhältnisse eine Rolle. Die Betreuungsinfrastruktur stellt eine zentrale Voraussetzung für die Zeitsouveränität von Eltern dar. Ausgebaute Kinderbetreuungseinrichtungen senken die Opportunitätskosten, die der Familiengründung und -erweiterung entgegenstehen können, ermöglichen Erwerbstätigkeit, indem sie Frauen und Männer beim Spagat zwischen Kindern und Beruf entlasten, und wirken sich auch auf die Anforderungen an eine familienbewusste Gestaltung der Arbeitsbedingungen aus. Familienzeitpolitisch nimmt die Betreuungssituation einen hervorgehobenen Platz ein. Nach Auffassung der Kommission müssen Familien durch passgenaue Betreuungs-, Versorgungs- und Erziehungseinrichtungen unterstützt werden. Auch wenn sich die institutionelle Situation bereits verbessert hat, müssen noch zusätzliche Anstrengungen unternommen werden:

- Notwendig ist ein bedarfsgerechter Ausbau an qualitativ hochwertigen Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen und in der Tagespflege, der den Bedürfnissen der Kinder und Eltern entspricht und mit der lokalen Infrastruktur vernetzt ist. Erst wenn für alle Kinder Ganztagsbetreuungsplätze in hervorragender Qualität vorhanden sind, haben Eltern tatsächlich eine Wahlmöglichkeit. Die zeitliche Flexibilität der Betreuungsangebote sollte sich nach den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Eltern ausrichten. Für lange Betreuungsbedarfe im ersten Lebensjahr oder abends und nachts eignet sich (ergänzend) eine Tagespflegefamilie, die dem Kind eine familienähnliche, vertraute Umgebung bietet, besser als eine Kindertageseinrichtung, in der Kleinkinder schicht- und fluktuationsbedingtem Personalwechsel ausgesetzt sind.

- Notwendig ist ebenso ein bedarfsgerechter Ausbau an qualitativ hochwertigen Ganztagschulen, die Kindern Bildungs- und Entwicklungschancen auch in außerschulischen Bereichen bieten und Eltern eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Das bestehende deutsche Grundschulsystem mit vormittäglichen Unterrichtszeiten und 14 Wochen Schulferien im Jahr stellt berufstätige Eltern häufig vor Probleme. An Ganztagschulen könnten deshalb ähnlich wie in Schweden „Freizeitheime“ entstehen, die sowohl in der Ganztagsbetreuung als auch in den Schulferien Freizeit- und Bildungsangebote für Schüler und Familien bereitstellen.

7.4.2 Arbeitszeiten als Schlüssel zur Stärkung der Zeitsouveränität

Die Zeitsouveränität von Eltern hängt sehr stark von ihrer Stellung im Wirtschaftsleben ab. Die Erwerbstätigkeit verlangt ein hohes Maß an zeitlicher Anpassung, die nicht selten zu Lasten des Familienlebens geht. Prinzipiell können berufsbedingt Zeitprobleme für Familien aus dem Umfang der Erwerbstätigkeit sowie aus der Verteilung und der Lage der Arbeitszeit entstehen. Oftmals fehlen die Freiheitsgrade, die es Erwerbstätigen mit Familie erlauben würden, die familiäre Betreuungssituation und die Arbeitsleistung zu vereinbaren. Zeitsouveränität kann gestärkt werden, wenn ein durch Recht substantiell geregelter Anspruch auf Zeit in Verbindung mit der Zuwendung finanzieller Mittel Freiräume schafft. Exemplarisch steht hierfür die Elternzeit, die um das Elterngeld ergänzt wird.

Vorhandene Arbeitszeitangebote können an den Wünschen der Eltern vorbeigehen. Viele Mütter etwa bevorzugen vollzeitnahe Teilzeitarbeitsverhältnisse, Väter arbeiten dagegen oft mehr, als es ihren Wünschen entspricht. Mit der Integration von Frauen in die Arbeitswelt sehen sich Unternehmen deshalb zunehmend vor die Notwendigkeit gestellt, Familienbelange noch stärker zu berücksichtigen. Familienbewusste Arbeitsorganisation und Personalpolitik sind zudem auch ein Wettbewerbsfaktor bei dem sich abzeichnenden, demografisch bedingten Fachkräftemangel. Weil die Arbeitszeit der Dreh- und Angelpunkt einer auf die Familie Rücksicht nehmenden Wirtschaft ist, breiten sich flexible Arbeitszeitmodelle mehr und mehr aus. Bei der Frage der Arbeitszeitflexibilität hat man es jedoch mit einem ambivalenten Instrument zu tun, bei dem nicht feststeht, ob die betrieblichen Maßnahmen letztlich stets auch den Bedürfnissen der Familie entsprechen.

Die Kommission möchte die Unternehmen und Sozialpartner für mehr familienbewusstes Denken und Handeln sensibilisieren und gibt im Einzelnen folgende Anregungen und Empfehlungen:

- Familienbewusste Arbeitszeiten als ein wichtiger Faktor für das Gelingen von Familie liegen in der Verantwortung von Unternehmen, Tarifpartnern und Staat. In erster Linie sind die Sozialpartner aufgefordert, durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und einzelarbeitsvertragliche Regelungen substantielle Lösungen

im Sinne der Rücksichtnahme auf Familien zu erarbeiten und zu implementieren.

- Flexible Arbeitszeitmodelle sind möglichst so zu gestalten, dass sie sich stärker an den Interessen und Bedürfnissen der Familie orientieren. Den Beschäftigten sollten mehr Freiheitsgrade in Bezug auf Lage, Umfang und Verteilung ihrer Arbeitszeit eingeräumt werden, die sie für familiäre Belange nutzen können. Eine souveräne Gestaltung der Arbeitszeit wird auch durch mobile Arbeitsformen und alternierende Telearbeit gefördert, solange Vorkehrungen gegen die Gefahren der Überlastung geschaffen werden.
- Anzustreben ist eine gleichmäßigere Verteilung der Wochenarbeitszeiten zwischen Müttern und Vätern gemäß deren Präferenzen. Insbesondere ist sie durch die Förderung vollzeitnaher Teilzeitmodelle erreichbar, da sich viele erwerbstätige Mütter eine Ausweitung ihrer Teilzeitbeschäftigung und viele Väter eine Reduzierung ihrer oftmals überlangen Arbeitszeiten wünschen.

Voraussetzung für eine familiengerechte Umsetzung von Regelungen ist eine familienbewusste Unternehmenskultur. Die Entwicklung einer solchen Unternehmenskultur ist ein langwieriger Prozess, bei dem den Führungskräften eine zentrale Rolle zufällt, da sie einerseits oft über die konkrete Umsetzung der Maßnahmen entscheiden, andererseits auch als Vorbild für Mitarbeiter fungieren. Für eine Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur ist ein klares Bekenntnis der Unternehmensleitung zur Akzeptanz einer souveränen Mitgestaltung der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsortes förderlich. Auch die Führungskräfte sollten weniger über Kontrolle als vielmehr ergebnisorientiert agieren. Die Vermittlung von Zeitkompetenz bzw. einer Lebensführungskompetenz der Grenzziehung („Boundary Management“) über Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen und Personalentwicklung kann diesen Prozess unterstützen.

Kritisch reflektiert werden sollte das Bild des voll verfügbaren und „sorglosen“ Arbeitnehmers ohne private Verpflichtungen, um die Akzeptanz variabler Erwerbsverläufe bei Männern und Frauen sowie die Sensibilisierung für neue Rollenmuster und -verteilungen zwischen den Geschlechtern zu fördern.

- Besonders bedeutsam erscheint in diesem Zusammenhang die Entkräftung des Mythos der „Unenteilbarkeit“ verantwortungsvoller bzw. anspruchsvoller Tätigkeiten zur Erlangung einer grundsätzlichen Akzeptanz beruflicher Werdegänge, die auch familiäres Engagement wertschätzen.
- Die sogenannte „Rush Hour“ der Karriereentwicklung wird entzerrt, wenn allen Altersgruppen über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg Karriereperspektiven aufgezeigt werden. Dazu gehört auch die Etablierung alternativer Karrierepfade, z. B. Projekt- und/oder Expertenkarrieren, die mehr Raum für private Belange lassen als die klassischen „Schornsteinkarrieren“. Hilfreich erscheint in diesem Zusammenhang insbe-

sondere die Möglichkeit vollzeitnaher Teilzeit und/oder alternierender Telearbeit für Führungskräfte.

Im Hinblick auf die Gestaltung beruflicher Werdegänge im Sinne einer Stärkung der Zeit für Verantwortung für Familie gilt zu beachten, dass Veränderungen in diesem Handlungsfeld stark tradierte Muster aufbrechen. Daher sind Fortschritte eher mittelfristig und vor allem dann zu erwarten, wenn Unternehmensleitung, Personalabteilung und betriebliche Interessensvertretung gemeinsam agieren.

7.4.3 Berücksichtigung der Familie im Arbeits(zeit)recht

In Zukunft wird die Berücksichtigung der Familie im Arbeits(zeit)recht stärker gefordert sein, denn mit der Integration von Frauen in die Arbeitswelt und auch mit der Integration von Männern in die Familienaufgaben dringen familiäre Anforderungen noch stärker in die Arbeitswelt ein. Es gibt eine familienzeitpolitische Gestaltungsaufgabe des Arbeits(zeit)rechts, die mehr als bisher angesprochen und wahrgenommen werden muss. Noch ist die Familie als eine Sozialform und Gemeinschaft mit eigenen Interessen und Voraussetzungen keine ursprüngliche Kategorie des Arbeits(zeit)rechts; Familie ist hier im ursprünglichen und unmittelbaren Sinn nicht verortet. Das sollte sich ändern. Mit gesetzgeberischen Maßnahmen kann auf eine größere Arbeitszeitsouveränität von Beschäftigten hingewirkt werden. Im erweiterten Sinne wird die Zeitsouveränität von Eltern auch dann erhöht, wenn ihre Beschäftigungssicherheit gestärkt wird. Die Familienwünsche jüngerer Menschen geraten oftmals in Konflikt mit einer häufig als unsicher empfundenen Lage auf dem Arbeitsmarkt und mit der Aufgabe, sich beruflich zu etablieren.

Im Einzelnen empfiehlt die Kommission:

- Der Gesetzgeber kann auf substanzieller Ebene wesentliche Beiträge zur Erhöhung der Zeitsouveränität erbringen. Aus Sicht der Familienzeitpolitik ist eine Weiterentwicklung des § 8 TzBfG zu prüfen. Hierin ist das Recht der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer auf Teilzeit normiert. Der Anwendungsbereich sollte erweitert werden auf das Recht zur Mitwirkung bei der Lage der Arbeitszeit, solange eine familiäre Konfliktsituation besteht und betriebliche Gründe diesem Wunsch nicht entgegenstehen. Diese Rechtsreform sollte aber möglichst belastungsneutral für die betriebliche Organisation und den wirtschaftlichen Erfolg sein. Zur Kompensation der Erweiterung der Arbeitnehmerrechte sollte deshalb der Anwendungsbereich des § 8 TzBfG auf familienbedingte Arbeitszeitwünsche reduziert werden.
- Im Kündigungsschutz sollte es zu einer stärkeren Betonung familienpolitischer Elemente kommen. Bei betriebsbedingter Kündigung hat der Arbeitgeber eine Sozialauswahl durchzuführen, bei der er die sozial Schutzbedürftigen im Unternehmen belässt und die weniger Schutzbedürftigen entlässt. Es wird angeregt zu prüfen, ob bei der obligatorischen Gewichtung der

sozialen Kriterien die Unterhaltspflichten gestärkt werden sollen und dafür das Kriterium Lebensalter, das mit dem Kriterium Betriebszugehörigkeit eng zusammen hängt, gestrichen werden kann. Jüngere Arbeitnehmer in Zeiten der Familiengründung, die in der Sozialwahl häufig als die weniger Schutzbedürftigen herausfallen, können so besser geschützt werden, ältere dagegen weniger. Mehr Sicherheit bei der beruflichen Perspektive trägt zur finanziellen Absicherung der Familie bei und könnte die Entscheidung für Familie erleichtern.

- In ähnlicher Weise wie bei der Sozialauswahl wäre die Familie auch bei der Aufstellung von Sozialplänen stärker zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung von Unterhaltspflichten bei der Berechnung von Abfindungen ist bislang nicht genereller Natur. Vielmehr sind und bleiben Alter und Betriebszugehörigkeit die bestimmenden Kriterien. Zu den bislang von der Einigungsstelle zwingend zu berücksichtigenden Kriterien und Grundsätzen sollte auch die familiäre Lage der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gehören.

7.4.4 Flexible Gestaltung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen

Es gibt besondere Familienphasen, in denen die gestellten Anforderungen, aber auch die Wünsche der Familienmitglieder, eine Erwerbstätigkeit aller erwachsenen Familienmitglieder nicht erlauben und ein vorübergehendes Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt angestrebt wird. Dies gilt insbesondere in den ersten Lebensmonaten eines Kindes, aber auch während intensiver Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen. Mit Elternzeit und Elterngeld sowie auch mit dem geplanten Familienpflegezeitgesetz gibt es substantielle Regelungen, die den betroffenen Personen ein vorübergehendes Ausscheiden aus dem Beruf mit Lohnersatzleistungen oder reduziertem Einkommen und ein Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz ermöglichen.

Das Elterngeld leistet einen bedeutenden Beitrag zur Zeitsouveränität von Eltern, ermöglicht Entscheidungen entlang ihrer jeweiligen Zeitpräferenz und trägt zur Zeitumverteilung zwischen Müttern und Vätern in Bezug auf Familien- und Arbeitszeit bei. Mit seiner Einführung im Jahr 2007 hat sich die Situation von Eltern im ersten Lebensjahr nach der Geburt eines Kindes grundlegend gewandelt. Deutlich mehr Väter nehmen nun eine berufliche Auszeit, um sich (zumindest temporär) intensiv der Betreuung des eigenen Kindes zu widmen. Mütter nutzen den sich bietenden Schutzraum, kehren aber gut ein Jahr nach der Geburt des Kindes, d. h. nach Auslaufen des Elterngeldes, schneller und in größerer Zahl in den Arbeitsmarkt zurück. Somit kommt es seltener zu langen Erwerbsunterbrechungen, die später für die betreffenden Frauen mit Nachteilen am Arbeitsmarkt verbunden sind.

Auch die Elternzeit erweitert den zeitlichen Handlungsraum von Familien. Sie ermöglicht ihnen eine Auszeit von ihren beruflichen Pflichten, um Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Im internationalen Vergleich hat die Elternzeit mit 36 Monaten einen großen Umfang, sieht aber in seiner Ausgestaltung Einschränkungen vor, die im

Interesse der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgelockert werden sollten. Die Kommission empfiehlt, die nachfolgenden Flexibilisierungsvorschläge zur Inanspruchnahme der Elternzeit auf ihre Praxistauglichkeit zu prüfen:

- Bislang können nur bis zu 12 Monate der dreijährigen Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers über das dritte Lebensjahr des Kindes hinaus und auch nur bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden. Da der Übertritt des Kindes in eine weiterführende Schule für viele Familien eine besondere Herausforderung darstellt, sollten die Regelungen zur Übertragbarkeit gelockert werden.
- Ferner sollte die Begrenzung der Übertragbarkeit von nur 12 Monaten der Elternzeit auf 24 Monate ausgeweitet werden können. Denkbar wäre es auch, die Elternzeit noch weiter zu flexibilisieren und die zeitlichen Beschränkungen der Inanspruchnahme der Elternzeit gänzlich aufzuheben. Eltern könnten dann unabhängig vom Lebensalter des Kindes bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres Elternzeit nehmen. Bei diesen Reformschritten sind jedoch stets die Beeinträchtigungen für die Arbeitgeber zu berücksichtigen. Im Blick zu behalten und zu prüfen sind auch die arbeits- und sozialrechtlichen Konsequenzen. Auch ist das Ausmaß des gesellschaftlichen Bedarfs weiter zu ermitteln.
- Bisher muss die Elternzeit für zwei Jahre im Voraus festgelegt werden. Da junge Eltern die Entwicklung ihres Kindes schwer absehen können, stellt das eine Herausforderung für sie dar. Soweit keine betrieblichen Belange dagegen sprechen, sollte diese Frist verkürzt werden.
- Um die möglichen nachteiligen Folgen der dreijährigen Elternzeit auf die Dauer der Erwerbsunterbrechungen zu vermeiden, sollte das Für und Wider einer Verkürzung der Elternzeit sorgfältig abgewogen werden.

Erweitert man bei der Elternzeit den Spielraum für die Eltern, dann führt das tendenziell zu Flexibilitätseinbußen für die Arbeitgeber. Ganz generell haben familienzeitpolitisch motivierte Reformen diese Belastungen zu berücksichtigen. Flexible familienbedingte Erwerbsunterbrechungen können deshalb nicht allein vom Gesetzgeber vorgegeben werden. Eine optimale Ausgestaltung der Unterbrechungen kann nur auf betrieblicher Ebene im Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erreicht werden. Hierzu sollten Arbeitgeber noch stärker für die familiären Anforderungen der Arbeitnehmer sensibilisiert werden. Handlungsempfehlungen mit Bezug zum Wiedereinstieg nach Mutterschutz bzw. Elternzeit richten sich an die Personalabteilung und die Führungskräfte, aber auch an die betriebliche Interessenvertretung, die gegebenenfalls in bestimmte Entscheidungswege einzubinden ist:

- Grundsätzlich sollte Beschäftigten die Möglichkeit eines schrittweisen Wiedereinstiegs angeboten werden, der je nach den gegebenen Betreuungsangeboten und

-wünschen sowie dem gewünschten Lebensmodell gestaltet wird. Dies zu organisieren, ist vergleichsweise zeitintensiv.

- Eher kurz- bis mittelfristig umsetzbar hingegen ist die Implementierung von Kontakthalteprogrammen und Weiterbildungsangeboten während der Elternzeit sowie einer Unterstützung beim Zeitmanagement zwischen Beruf und Familie. Diese Unterstützung erfolgt idealerweise bereits während der Schwangerschaft in Form einer Bewusstseinsbildung für die Notwendigkeit einer frühen Auseinandersetzung mit den beruflichen Perspektiven, der Kinderbetreuung etc.

7.4.5 Entlastung von Familien durch Zeitumverteilung

Oft ist Zeit nicht einfach knapp, sondern nur ungleich verteilt. Diese Ungleichverteilung tritt innerfamiliär auf, wenn die Haushalts- und Erziehungs- oder Pflegeaufgaben hauptsächlich von Frauen übernommen werden. Sie kann auch aus dem institutionalisierten Vorgaben eines Lebenslaufes resultieren oder, was ein weiterer lebenslaufbezogener Aspekt ist, intergenerationaler Natur sein. Auf der einen Seite steigt der zeitbedingte Stress der jüngeren Generation, auf der anderen Seite werden die zeitlichen Möglichkeiten der älteren Generation möglicherweise unzureichend genutzt. Die Zeitressourcen können recht unterschiedlich verteilt sein. Eltern mit Kindern leiden häufig unter Zeitknappheit, während Personen im Ruhestand zum Teil große Zeitreserven haben können. Soweit Zeitressourcen im Sinne der Präferenzen aller Beteiligten umverteilt werden können, ist eine Reallokation zwischen den Geschlechtern, im Lebenslauf sowie zwischen Generationen grundsätzlich erstrebenswert und unterstützungswürdig.

Für Erwerbstätige stellen Lebensarbeitszeitkonten eine grundlegende Möglichkeit zur intertemporalen Umverteilung von Zeit dar. Es ist deshalb zu prüfen, inwiefern die Verbreitung von Langzeitkonten für familienbezogene Zwecke (Familienzeitkonten) unterstützt werden kann. Langzeitkonten werden dabei als Wertguthaben verstanden, die – anders als die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit – eine spätere Freistellung von der Arbeit oder eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bezwecken.

Die Berichtspflichten und die Insolvenzversicherung stellen erhebliche Anforderungen an die Personalabteilungen insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten sind alles in allem anspruchsvoll und zumindest nicht förderlich für die rasche Verbreitung dieser unter zeitpolitischen Aspekten der Zeitsouveränität zukunftsfähig erscheinenden Form einer intertemporalen Verteilung von Zeit. Erste Erfahrungen mit familienzeitkontenähnlichen Maßnahmen legen deshalb die Empfehlung nahe, durch eine Erleichterung der gesetzlichen Anforderungen an die Führung und Sicherung von Zeitwertkonten deren Verbreitung zu unterstützen, wenn diese explizit eine familienzeitpolitische Nutzung erlauben:

- Die gesetzlichen Anforderungen an die Führung von Langzeitkonten sollten im Fall von Zeitwertkonten für Familienzeit zunächst für KMU, gegebenenfalls bei Bewährung auch für alle Unternehmen abgesenkt werden. KMU sollten erstens verminderten Berichtspflichten unterworfen werden. Zweitens sollten sie selbst entscheiden dürfen, ob die Langzeitkonten in Geld oder Zeit geführt werden. Drittens sollten zur Verbesserung der Portabilität generell die Übertragung von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund als Regeldurchführungsweg angeboten werden. Dadurch kann der administrative Aufwand für KMU vermindert werden. Viertens sollte eine Insolvenzversicherung für diesen konkreten Fall einer Zeitbudgetnutzung im Wege einer Ausfallbürgschaft erwogen werden.

Zeit kann auch intergenerational umverteilt werden. Diese Umverteilung kann sowohl innerhalb der Herkunftsfamilie als auch zwischen familienfremden Personen und Personengruppen stattfinden. Die Sachverständigenkommission empfiehlt vor allem, das mitverantwortliche Potenzial älterer Menschen anzusprechen und für die Familienzeit zu gewinnen.

- In § 15 Absatz 1a BEEG wurde die Großelternzeit als eingeschränktes Pendant zur Elternzeit geschaffen. Das erklärte Ziel bei der Einführung von Großelternzeit war es, jungen Menschen in problematischen Lebenssituationen zu helfen. Der Kreis der potenziell Begünstigten ist dabei bisher sehr limitiert. Da die Großelternzeit ein weit größeres Potential zur Unterstützung von jungen Familien bietet als bei der gegebenen Regelung vorgesehen, sollte geprüft werden, ob der Anspruch auf Großelternzeit allen berufstätigen Großeltern eingeräumt werden kann, unabhängig davon, ob die Eltern minderjährig oder bereits volljährig sind, und ob die Großeltern auch dann unterstützend wirken können, wenn ihre Kinder ihre Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben und im Berufsleben angekommen sind. Die Großelternzeit sollte unabhängig davon gewährt werden, ob das Enkelkind im gleichen Haushalt mit den Großeltern lebt oder bei den Eltern. Eine Großelternzeit, gleichberechtigt zur Elternzeit, wäre attraktiv für Eltern und Großeltern und könnte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Aus gesellschaftspolitischer Perspektive spricht somit nichts dagegen die Großelternzeit zu erweitern; die gesetzliche Regelung des § 15 Absatz 1a BEEG ist entsprechend zu reformieren. Zu prüfen ist aber, welche Auswirkungen von einer solchen Ausweitung des Kreises der berechtigten Großeltern auf die betriebliche Arbeitszeitdisposition ausgehen.

Nach Auffassung der Sachverständigenkommission sollte der Bundesfreiwilligendienst in stärkerem Maße als Instrument zur Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements älterer Menschen genutzt werden. Als Option für engagementbereite ältere Menschen sollte er offensiv propagiert und die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten für ältere Menschen erleichtert werden. Die Chance, durch den Bundesfreiwilligendienst persönliche

und soziale Kompetenzen zu erwerben und zu vertiefen, muss auch gegenüber älteren Menschen stärker kommuniziert werden; diese können nicht lediglich Lebens- und Erfahrungswissen einbringen, sondern durch die Ausübung der Tätigkeit auch Neues lernen. Die Attraktivität des Bundesfreiwilligendienstes für ältere Menschen kann nach Auffassung der Kommission dadurch gesteigert werden, dass Umfang und Dauer der Verpflichtung flexibilisiert werden:

- Ältere Menschen sollten die Möglichkeit haben, sich für einen entgegen der gegenwärtigen Regelung von 6 Monaten deutlich kürzeren Zeitraum „probeweise“ zu verpflichten (die Kommission hält einen Zeitraum von zunächst vier Wochen mit anschließender Verlängerungsoption für angemessen). Die Mindeststundenzahl könnte für ältere Menschen deutlich niedriger liegen als im Umfang einer Halbtags­tätigkeit.
- Für ältere Menschen sollte die Möglichkeit bestehen, sich gegebenenfalls auch mehrmals und für unterschiedliche Tätigkeiten zu verpflichten. Die Kommission empfiehlt hier, die Maximaldauer von 24 Monaten optional auf mehrere, zu unterschiedlichen Zeiten wahrgenommene Tätigkeiten zu verteilen. Im Kontext der Anleitung und Supervision freiwillig Tätiger sollten Perspektiven für ein längerfristiges Engagement vermittelt, nach Ende des Freiwilligendienstes sollten ältere Menschen bei Bedarf bei der Suche neuer Tätigkeitsfelder unterstützt werden.

Für die Lebensphase, in der in der Regel der Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand vollzogen wird, sind Maßnahmen zu prüfen, die die Potenziale älterer Menschen und ihre Bereitschaft zum zivilgesellschaftlichen Engagement besser zur Geltung kommen lassen:

- Zum einen könnten nach Auffassung der Sachverständigenkommission mitverantwortliche Potenziale älterer Menschen besser umgesetzt werden, wenn es die Option verlängerter Erwerbstätigkeit, bei Einigkeit des betreffenden Arbeitnehmers und Arbeitgebers, geben würde. Zum anderen ist zu prüfen, ob die Option eines bis zu zwei Jahre früheren Renteneintrittsalters für jene geschaffen werden kann, die sich in diesem Zeitraum zivilgesellschaftlich engagieren möchten, wobei dieses Engagement mindestens dem Umfang einer Halbtags­tätigkeit entsprechen sollte. In diesem Fall sollten die Rentenabschläge erkennbar reduziert werden, um damit einen Anreiz zu schaffen.

Für die Pflege als eine der Aufgaben, für die in Familien und in ihrem sozialen Umfeld Zeit aufgebracht wird, stellt die Pflegeversicherung die zentrale Institution dar. Die Kommission empfiehlt hier Veränderungen vorzunehmen, respektive zu überdenken:

- Die Kommission empfiehlt dringend eine Anpassung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs, der von einer ver­richtungsorientierten Sicht der Pflege abrückt und neben der Selbstständigkeit sowohl die Selbstbestimmung als auch die Teilhabe in das Zentrum rückt. Die von informellen Helfern erbrachten Unterstützungsleistungen und die hier zur Verfügung gestellte Zeit

sollte durch Leistungen aus der Pflegeversicherung anerkannt werden. Frauen und Männer, die solche informellen Leistungen für Pflegebedürftige erbringen, sollten in ihren Beiträgen zur Pflegeversicherung entlastet werden oder Anspruch auf zusätzliche Leistungen durch die Pflegeversicherung haben. Mit Bezug auf die letztgenannte Option könnten Zeitpunktkonten geführt werden, auf die Menschen im Bedarfsfall zurückgreifen können.

- Bei der Definition von Leistungen der Pflegeversicherung sollte berücksichtigt werden, dass ein Pflegemix aus professionellen Pflegern, familiären und freiwilligen Helfern eine besonders effektive Versorgung der Betroffenen verspricht. Entsprechend sollten die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Sach- und Geldleistungen flexibilisiert sowie die Unterstützungsleistungen informeller, freiwilliger Helfer kompensiert werden.

Mitverantwortliche Potenziale älterer Menschen werden sich nur realisieren lassen, wenn ihr zivilgesellschaftliches Engagement in unserer Gesellschaft hinreichend akzeptiert, nachgefragt und gegebenenfalls auch eingefordert wird. Dies setzt zunächst eine angemessene Repräsentation von Altern und Alter sowie differenzierte Altersbilder voraus. Mit Blick auf die Förderung eines zivilgesellschaftlichen Engagements im Bereich der Versorgung pflegebedürftiger Menschen muss deutlich gemacht werden, dass für die Betroffenen wichtige Unterstützungsleistungen nicht ausschließlich (und auch nicht notwendigerweise besser) von professionellen Kräften erbracht werden können und freiwillige Helfer zur Realisierung eines optimalen Pflegemix beitragen.

- Ein Diskurs über die Bedeutung der Unterstützungsleistungen älterer Menschen für die Sorgearbeit sollte auf kommunaler wie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene initiiert und kontinuierlich geführt werden. Auf kommunaler Ebene bieten hier Plattformen zivilgesellschaftlichen Engagements einen guten Ansatzpunkt. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene kann etwa ein auch auf die Bedürfnisse und Potenziale älterer Menschen abgestimmter Bundesfreiwilligendienst wichtige Impulse geben.

Die Umverteilung von Zeitbudgets hat auch eine außerfamiliale Dimension. Familienaufgaben können durch öffentliche Einrichtungen übernommen werden, wie es bei Kinderkrippen oder Kindergärten der Fall ist. Zeitliche Entlastung für die Familien kann aber auch über den Markt durch familienunterstützende Dienstleistungen geschaffen werden. Leistungen, die in der Regel innerhalb der Familie erbracht werden müssen, werden gegen Entgelt an andere übertragen, wodurch eine Entlastung der Familie bewirkt werden kann. Familienunterstützende Dienstleistungen können auch für den Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt genutzt werden. Im Bereich dieser Dienstleistungen sind unterschiedliche Adressaten zu benennen: Politik und Kommunen können etwas zur Schaffung und zum Ausbau von Dienstleistungsagenturen beitragen und deren Attraktivität steigern. Wo die Möglichkeiten und der Bedarf besteht, sollten Kinderta-

geseinrichtungen zu Dienstleistungszentren ausgebaut werden. Auch auf Unternehmensebene kann etwas dafür getan werden, dass Familien mehr und bezahlbare Möglichkeiten haben, sich durch Dienstleistungen zu entlasten. Zum Einsatz kommen könnten familienunterstützende Dienstleistungen als Anreize im Betrieb oder als Entgeltbestandteil im Sinne von Gutscheinen („service vouchers“). Die Sachverständigenkommission hebt drei Empfehlungen hervor, mit denen familienunterstützende Dienstleistungen gestärkt werden können:

- Eine entscheidende Stellschraube zur stärkeren Verbreitung familienunterstützender Dienstleistungen gerade bei Familien stellt die Steigerung der Transparenz über das entsprechende lokale Angebot dar.
- Nicht zu unterschätzen ist auch der finanzielle Aspekt: So ist dafür Sorge zu tragen, dass familienunterstützende Dienstleistungen bezahlbar sind und gleichzeitig den Anbietern eine angemessene Vergütung gewährleisten. Für die Nachfrageseite empfehlen sich hier unter anderem Gutschein-Modelle und die Erweiterung von Steuervergünstigungen. Auf Anbieterseite stehen die Förderung von Existenzgründungen und die Schaffung einer privatwirtschaftlichen Infrastruktur im Fokus. In diesen eher mittelfristig umsetzbaren Feldern sind wiederum insbesondere die Politik, die Kommunen und die Anbieter selbst in der Pflicht.
- Handelt es sich bei der Dienstleistung um Kinderbetreuung, dann stellt die steuerliche Behandlung der dafür anfallenden Kosten einen in besonderer Weise beachtenswerten Aspekt dar. Für einen Erwerbstätigen sind Kinderbetreuungskosten in der Regel durch die Erwerbstätigkeit bedingt. Dies spricht dafür, sie als Werbungskosten anzusehen und somit im vollen Umfang steuerlich zu berücksichtigen. Können Kinderbetreuungskosten vollständig steuerlich geltend gemacht werden, entfaltet das eine finanzielle Anreizwirkung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, denn die Entscheidung der Mütter für die Erwerbstätigkeit wäre einfacher in dem Falle, dass sie gerne einen Beruf ausüben möchten, dies jedoch aus finanziellen Erwägungen heraus nicht tun.

Zeitumverteilung findet aber auch dann statt, wenn die Lasten und Pflichten innerhalb der Familie anders verteilt werden. Die besondere Belastung von Frauen resultiert immer noch daraus, dass Tätigkeiten im Haushalt und Erziehungsaufgaben stärker durch sie als durch Männer durchgeführt werden, selbst wenn Frauen berufstätig sind. Ein Wandel dieser Rollenpraxis, das Rollenbild ist in vielen Fällen schon weiter, steigert die familiäre Zeitproduktivität und erhöht gleichzeitig die Geschlechtergerechtigkeit. Die „Vätermonate“ beim Elterngeld wirken in diese Richtung.

7.4.6 Zeitsynchronisation durch familienbewusste Zeitstrukturen auf lokaler Ebene

Soweit Zeitstrukturen nicht aufeinander abgestimmt sind, erschweren sie die Gestaltung des Familienalltags. Ein

klassisches Beispiel für unkoordinierte und damit nicht kompatible Zeitstrukturen sind Arbeitszeiten und Öffnungszeiten von Kindergärten oder Behörden. Strukturell hervorgerufene Zeitkonflikte treten besonders in zeitlich ohnehin belasteten Familienkonstellationen auf, die über wenig Zeitpuffer verfügen. Dazu zählen erwerbstätige Alleinerziehende, Doppelverdiener- und Mehrkindfamilien. Für die familienbewusste Synchronisation von Zeitstrukturen dürfte die kommunale Ebene in vielen Fällen die angemessene Akteursebene sein.

Die Kommune ist ein besonderer familienzeitpolitischer Handlungsraum. Oft sind es die Taktgeber im sozialen Nahraum, die im Alltag von Familie Zeitstress verursachen. Wenn die einzelnen Familienmitglieder in unterschiedliche Zeitsysteme (Kindertageseinrichtungen, Schule, Erwerbsarbeit, Sportverein etc.) integriert sind, entstehen Konflikte an den Schnittstellen der verschiedenen Lebensbereiche. Veränderungen in einem Lebensbereich (z. B. Arbeitszeiten oder Geschäftsöffnungszeiten) wirken sich auf die für andere Lebensbereiche verfügbaren bzw. erforderlichen Zeiten aus (z. B. Betreuungsmöglichkeiten oder Nahverkehr). Kommunale Zeitpolitik zielt darauf ab, die Lebensqualität in zeitlicher Hinsicht insgesamt zu erhöhen.

Auf kommunaler Ebene entscheidet sich, ob und wie eine von einer Frau und/oder einem Mann für ihr Leben und das ihrer Kinder getroffene Entscheidung tatsächlich gelebt werden kann. Ausschlaggebend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind z. B. die Möglichkeiten der Kinderbetreuung, die sie an ihrem Wohnort bzw. Arbeitsplatz in guter Erreichbarkeit vorfinden.

- Voraussetzung dafür ist die möglichst präzise Erfassung der örtlichen Lebensverhältnisse und die Implementierung passender, auf die Engpässe in den Lebenslagen der Familien zugeschnittener Hilfen.

Lokale Zeitpolitik stellt einen sehr komplexen Handlungsstrang dar, da die Interessen äußerst heterogener Akteure in Einklang gebracht werden müssen, so dass Veränderungen eher mittelfristig zu erreichen sind. Ebenso vielfältig wie die Akteure sind auch die Handlungsempfehlungen. Sie beziehen sich zum einen auf Verbesserungen im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Dienstleistungen, z. B. durch den Ausbau von E-Business und E-Government oder die Anpassung und Erweiterung der Öffnungszeiten, aber auch durch eine flexiblere und individuellere Gestaltung des Zeitangebotes personenbezogener öffentlicher Dienstleistungen, wie z. B. Seniorendienste oder Kinderhorte. Hierfür zeichnen unterschiedliche öffentliche und private Akteure, Wirtschaft und Kommune gleichermaßen verantwortlich. Zu diesem Bereich zählt auch die Vermeidung redundanter Behördengänge durch die Vernetzung von Behörden, die Vereinfachung und Zusammenlegung von Verfahren sowie durch die räumliche Nähe der Dienste zu den Bürgern. Erhebliche Verbesserungen im Bereich der lokalen Zeitpolitik können zum anderen durch „Mobilitätspakte“ zwischen den öffentlichen und privaten Akteuren einer Kommune erwartet werden, in denen traditionelle verkehrspolitische Ansätze mit zeitlichen As-

pekten kombiniert und private „Zeitgeber“ einbezogen werden.

- Vorteilhaft wären Initiativen, in denen die zentralen Taktgeber einer Kommune (z. B. Schulen, Betreuungseinrichtungen, Handel, Vertreter öffentlicher und privater Dienstleistungsanbieter, Arbeitgeber sowie Verkehrsbetriebe) zu familienzeitpolitischen Austauschplattformen eingeladen werden, um die Möglichkeiten einer erhöhten Zeitsynchronisation zu prüfen. Bislang fragmentierte und getrennt voneinander existierende Angebotsstrukturen können vernetzt, unter einem Dach gebündelt und somit besser integriert werden.

Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, der Familienbildung oder Erziehungsberatung verbinden sich in neuen Kooperationsmodellen mit Vermittlungs- und Qualifizierungsstellen für Kindertagespflege, mit Ärzten und anderen Akteuren aus dem Gesundheitsbereich, mit aufsuchenden Hilfen wie der sozialpädagogischen Familienhilfe, Familienhebammen, Familienpat(inn)en sowie mit dem breiten Spektrum von Hilfsangeboten für Familien und familienunterstützenden Dienstleistungen.

Die vielfältigen Bedürfnisse von Familien, vor allem solcher mit Klein- und Schulkindern, nach zeitlicher Entlastung und Abstimmung lassen sich vor Ort durch neue Formen der kommunalen Planung, Vernetzung und Kooperation befriedigen. Dies kann in Familien- bzw. Eltern-Kind-Zentren, Mehrgenerationenhäusern oder auch in Ganztagschulen realisiert werden, wenn hier Familien als Ganzes, als Lebenszusammenhang im Zentrum stehen. Familienzentren und Mehrgenerationenhäuser haben das Potenzial, zu kommunalen Knotenpunkten für Familiendienstleistungen zu werden, in dem neben öffentlich geförderten Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangeboten auch zivilgesellschaftliches Engagement z. B. im Sinne von Nachbarschaftshilfe, aber auch privat-gewerblicher Angebote familienunterstützender Dienstleistungen passgenau auf die Bedürfnisse der Familien in diesem Sozialraum zugeschnitten werden.

- Die Sachverständigenkommission empfiehlt, Familienzentren zu stärken, die wie ein Katalysator wirken könnten, der den Aufbau einer familienfreundlichen kommunalen Infrastruktur in Gang bringt oder beschleunigt, die auch die zeitlichen Bedürfnisse im Blick hat.

Kommunen sollten sich – wie die Gesellschaft insgesamt – stärker am Gedanken einer fürsorgenden Gemeinschaft („Caring Community“) orientieren. Wenn mitverantwortliche Potenziale, Engagement und Unterstützungsbedarfe synchronisiert werden sollen, dann erscheint es notwendig, Ressourcen für eine auf die jeweils regional bestehenden Notwendigkeiten und Möglichkeiten abgestimmte Koordination solcher fürsorgenden Gemeinschaften bereitzustellen.

- In diesem Sinne empfiehlt die Sachverständigenkommission die Einrichtung kommunaler Plattformen zur Förderung und Koordinierung zivilgesellschaftlichen Engagements.

- Derartige Plattformen sollten mit der Idee von Zeitkonten kombiniert werden, da so neben Fürsorge und Solidarität auch Reziprozität gefördert wird, wodurch Überzeugungen, das eigene Altern gestalten zu können, gestärkt und weitere Menschen für ein Engagement gewonnen werden können.

- Für eine nachhaltige Etablierung solcher Plattformen erscheint es sinnvoll, diese an bestehende Verantwortungsbereiche innerhalb der Kommune (gegebenenfalls auch an etablierte Wohlfahrtsorganisationen) anzugliedern. In jedem Falle erscheint aus Sicht der Kommission eine professionelle Betreuung solcher Plattformen notwendig.

7.4.7 Stärkung der Zeitkompetenz

Oft verhindern mangelnde Fähigkeiten im Umgang mit Zeit, dass Familien ihre Zeitressourcen optimal nutzen, sei es für die Bewältigung des Alltags oder die Steuerung der eigenen Biografie und der von Kindern. Familienbezogene Zeitpolitik hat zum Ziel, dass alle Menschen die Kompetenz erhalten, ihre Zeit selbstverantwortlich so zu strukturieren, dass ihre Handlungsziele und Präferenzen dadurch möglichst gut verwirklicht werden. Der Ansatzpunkt hierfür liegt im Bildungssystem, muss aber auch in den Lebenslagen gesucht werden, in denen Zeitprobleme auftreten.

Der verantwortliche Umgang mit Zeit als ein Merkmal von Selbstverantwortung und Kompetenz sollte vermehrt Eingang in schulische Curricula finden – und dies in allen Phasen der schulischen Bildung. In diesem Zusammenhang ist auch die Vermittlung einer Lebenslaufperspektive von Entwicklung wichtig. Im Zusammenhang mit diesen Entwicklungspotenzialen sollte der verantwortliche Umgang mit der eigenen Lebenszeit thematisiert werden.

Die Wege zur Steigerung der Zeitproduktivität sind vielfältig. Neben technischen Möglichkeiten – insbesondere im Hinblick auf die wachsende informatorische Vernetzung – richtet sich der Blick nicht zuletzt auch auf die individuellen Fähigkeiten zur „Bewirtschaftung“ der knappen Zeitressource. Damit ist explizit nicht die „Ökonomisierung“ des Lebensbereiches Familie im Sinne einer Übernahme betrieblicher Arbeitszeitlogiken in den Kontext der Familie gemeint. Vielmehr geht es darum, unfreiwillige Zeitproduktivitätseinbußen der Familienmitglieder in Folge unzureichender Zeitkompetenzen zu vermeiden.

Angebote zur Entwicklung größerer (familien)zeitlicher Kompetenz könnten dabei in den unmittelbaren Zusammenhang mit dem (erstmaligen) Auftreten familienbezogener Zeitverwendungen – sei es im Kontext von Pflege oder im Kontext von Kindererziehung – gestellt werden. Dies würde nicht nur den Zugang zu den Betroffenen erleichtern und damit Streuverluste reduzieren, sondern angesichts der Nähe zur Notwendigkeit veränderter Zeitallokationen vermutlich auch die Wirksamkeit des Kompetenzerwerbs erhöhen.

7.5 Der Politik in die Hand gegeben

Eine Zeitpolitik für die Familie spannt einen weiten Schirm auf, unter dem sich mehr als die klassischen Themen und Felder der Familienpolitik versammeln. Das liegt daran, dass eine Familienzeitpolitik von Lebenslagen ausgeht, die sich nicht auf Familie und Familienleistungen begrenzen lassen. Deshalb erstreckt sich der vorliegende Achte Familienbericht auch auf Bereiche wie die Arbeitswelt oder das Arbeitsrecht. Der Bericht hat sich dabei von dem Anspruch leiten lassen, zum einen möglichst konkret Handlungsfelder und Akteure zu adressieren, zum anderen aber auch den Blick frei zu haben für sehr grundsätzliche Erwägungen, für die noch keine genaueren Umsetzungsvorschläge möglich sind, will man nicht den familienzeitpolitischen Akteuren in unbilliger Weise Ratschläge erteilen.

Familienpolitisch motivierte Maßnahmen können, darin unterscheiden sie sich nicht grundsätzlich von anderen Politikfeldern, trotz guter Absichten auch unbeabsichtigte Wirkungen erzielen. Auch die Anregungen und Empfehlungen des Achten Familienberichts sollten deswegen selbstverständlich nicht nur im Lichte ihrer Wirkung auf die Familie, sondern stets auch unter der Perspektive ihrer möglichen Begleiteffekte bewertet werden. Das ist oft-

mals wenig problematisch, aber gerade dort, wo Maßnahmen Akteure adressieren, deren operatives Interesse nicht an erster Stelle die größere Zeitsouveränität für Familien sein kann, wird man auch auf Nebenwirkungen achten müssen. So können Maßnahmen, die wegen ihrer familienzeitpolitischen Wirkungen erwünscht sind, durchaus Effizienzeinbußen an anderer Stelle im ökonomischen Kreislauf erzeugen. Es gilt daher stets auch, wertend mögliche gegenläufige Effekte miteinander abzuwägen. Die Vorschläge und Empfehlungen des Achten Familienberichts haben versucht, auch dafür zu sensibilisieren.

Der politische, gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurs zum Zeitthema, der schon vor Jahren begonnen hat, erhält mit dem Achten Familienbericht einen zusätzlichen Impuls. Der Bericht versteht sich insofern als ein Beitrag zur Formulierung einer Familienzeitpolitik und vertieft damit den Siebten Familienbericht. Vieles ist möglich, nicht alles wird man realisieren können oder wollen. Doch an der Schaffung guter Rahmenbedingungen für Zeit für Familie führt kein Weg vorbei, möchte man eine konkrete Familienzeitpolitik in die Gesellschaft hineinbringen. Jetzt ist es den gesellschaftlichen Gruppierungen und den staatlichen Handelnden in die Hand gegeben, Familienzeitpolitik als eigenständiges Politikfeld zu entwickeln.

Literaturverzeichnis

- Achter, Martin (2010): Einkaufen im Vorbeifahren, <http://www.stern.de/wirtschaft/news/deutschlands-erster-drive-in-supermarkt-einkaufen-im-vorbeifahren-1622206.html>.
- Ahnert, Lieselotte; Rickert, Heike und Lamb, Michael E. (2000): Shared caregiving: Comparison between home and child care, *Developmental Psychology*, 36, 339–351.
- Ahnert, Lieselotte (2005): Entwicklungspsychologische Erfordernisse bei der Gestaltung von Betreuungs- und Bildungsangeboten im Kleinkind- und Vorschulalter, in: Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.), *Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich*, Materialien zum Zwölften Kinder- und Jugendbericht, Band 1, DJI Verlag, München.
- Ahnert, Lieselotte (2010a): Wieviel Mutter braucht ein Kind? Bindung, Bildung, Betreuung: öffentlich + privat, Spektrum Akademischer Verlag, Heidelberg.
- Ahnert, Lieselotte (2010b): Frühe Bildung auf dem Prüfstand, in: Becker-Stoll, Fabienne; Berkic, Julia und Kalicki, Bernhard (Hrsg.), *Bildungsqualität für Kinder in den ersten drei Jahren*, Cornelsen Scriptor, Mannheim, 30–41.
- Angermann, Annette und Stula, Sabrina (2010): Documentation of the International Conference Family-supporting Services in Europe: Current Challenges and Developments, am 29.01.2010, Berlin.
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2007): FAQs zu Sozialplan, <http://www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/haeufig-gestellte-fragen/sozialplan-betriebsaenderung/betriebsaenderung-interessenausgleich-sozialplan.html#482>.
- Arendell, Teresa (2001): The New Care Work of Middle Class mothers: managing Childrearing, Employment and Time, in: Daly, Kerry, J. (Hrsg.), *Minding the Time in Family Experience and Issues*, Elsevier, Amsterdam, 163–204.
- Atchley, Robert C. (1989): A Continuity Theory of Normal Aging, *The Gerontologist*, 29(2), 183–190.
- Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig und Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderung für die Politik, WISO Diskurs, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn.
- Baack, Ulrich und Deutsch, Markus (2004): *ArbZG*, C. H. Beck Verlag, München.
- Bagozzi, Richard P. und van Loo, Frances (1978): Toward a General Theory of Fertility: A Causal Modelling Approach, *Demography*, 15(3), 301–320.
- Bain & Company (2011): Bain-Studie zu flexiblen Arbeitszeitmodellen: Teilzeit für Spitzenkräfte – Mehr Wunsch als Wirklichkeit?, http://www.bain.de/home/presse/news_archiv_2011/bain-studie_zu_flexiblen_arbeitszeitmodellen:_teilzeit_f%C3%BCr_spitzenkr%C3%A4fte_%E2%80%93_mehr_wunsch_als_wirklichkeit_.htm.
- Bauernschuster, Stefan und Rainer, Helmut (2010): From Politics to the Family: How Sex-Role Attitudes Keep on Diverging in Reunified Germany, *CESifo Working Paper Series*, 2957.
- Beblo, Miriam; Bender, Stefan und Wolf, Elke (2009): Establishment-level wage effects of entering motherhood, *Oxford Economic Papers*, 61(suppl.1), i11–i34.
- Beblo, Miriam; Lauer, Charlotte und Wrohlich, Katharina (2005): Ganztagschulen und Erwerbsbeteiligung von Müttern – Eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland, *DIW Discussion Papers*, 543.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp, Frankfurt/Main.
- Becker, Carsten (2007): Potentiale und Entwicklungsperspektiven haushaltsnaher Dienstleistungen – Ergebnisse einer bundesweiten Befragung, in: Dilger, Alexander; Gerlach, Irene und Schneider, Helmut (Hrsg.), *Betriebliche Familienpolitik. Potentiale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 206–224.
- Becker, Gary S. (1960): An Economic Analysis of Fertility, in: National Bureau of Economic Research (Hrsg.), *Demographic and economic change in developed countries*, Princeton University Press, Princeton, 209–256.
- Becker, Gary S. und Barro, Robert J. (1988): A Reformulation of the Economic Theory of Fertility, *The Quarterly Journal of Economics*, 103(412), 1–25.
- Becker, Gary S. und Lewis, H. Gregg (1973): On the Interaction between the Quantity and Quality of Children, *The Journal of Political Economy*, 81(2), 279–288.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2006): *Die Kinderfrage heute. Über Frauenleben, Kinderwunsch und Geburtenrückgang*, C. H. Beck Verlag, München.
- Beckman, Linda J. (1979): Fertility Preferences and Social Exchange Theory, *Journal of Applied Social Psychology*, 9(2), 147–169.
- Behr, Karin; Haenisch, Hans; Hermens, Claudia; Nordt, Gabriele; Prein, Gerald und Schulz, Uwe (2007): *Die offene Ganztagschule in der Entwicklung. Empirische Befunde zum Primarbereich in Nordrhein-Westfalen*, Juventa Verlag, Weinheim.
- Bellmann, Lutz; Ellguth, Peter und Gerner, Hans-Dieter (2012): Betriebliche Arbeitszeiten – Auswertungen des IAB-Betriebspanels, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, *Expertisen zum Achten Familienbericht*, München.
- Belsky, Jay (2010): Frühe Tagesbetreuung von Kindern und die Entwicklung bis zu Adoleszenz: Schlüsselergebnisse der NICHD-Studie über frühe Tagesbetreuung, in: Becker-Stoll, Fabienne; Berkic, Julia und Kalicki, Bernhard (Hrsg.), *Bildungsqualität für Kinder in den ersten drei Jahren*, Cornelsen Scriptor, Mannheim, 30–41.

- Bens, Arno; Krämer, Stefanie und Scheerer, Georg (2010): „Einfacher zum Wohngeld“ – ein Mehrebenenprojekt zum Bürokratieabbau, *Wirtschaft und Statistik*, 5, 435–442.
- Berger, Eva M. (2009): *Maternal Employment and Happiness: The Effect of Non-Participation and Part-Time Employment on Mothers' Life Satisfaction*, DIW Discussion Paper, 890.
- Berger, Eva M. und Spieß, C. Katharina (2009): *Maternal Life Satisfaction and Child Outcomes: Are They Related?*, SOEP papers 242, DIW.
- Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) (2007): *Alter neu denken*, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Bertram, Hans; Rösler, Wiebke und Ehlert, Nancy (2005): *Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik*, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin.
- Bertram, Hans und Spieß, C. Katharina (2010): *Elterliches Wohlbefinden, öffentliche Unterstützung und die Zukunft der Kinder – der Ravensburger Elternsurvey. Kurzfassung der ersten Ergebnisse*, <http://www.ravensburger.de/content/wcm/mediadata/PDF/Stiftung/Studie%20Elternsurvey%202010.pdf>.
- berufundfamilie gGmbH (2008a): *Betrieblich unterstützte Ferienbetreuung. Anregungen für die bedarfsgerechte Planung und Umsetzung*, http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/18344e7f7c914d741f10f1c5ab479f95/PLF3_Ferienbetreuung.pdf.
- berufundfamilie gGmbH (2008b): *Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber*, http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/89e2770d536598c647e9b07e838c78be/PLF04_Maenner_vereinbaren_beruf_u_familie.pdf.
- Bien, Walter (2012): *Betreuungssituation in Deutschland. Auswertung der Befragung: Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten (AID:A)*, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, *Experten zum Achten Familienbericht*, München.
- Bischoff, Sonja (2010): *Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – die 5. Studie*, Bertelsmann, Bielefeld.
- Bittman, Michael und Wajcman, Judy (2000): *The rush hour: the character of leisure time and gender equity*, *Social Forces*, 79(1), 165–189.
- Blinkert, Baldo und Klie, Thomas (2004): *Gesellschaftlicher Wandel und demographische Veränderungen als Herausforderungen für die Sicherstellung der Versorgung von pflegebedürftigen Menschen*, *Sozialer Fortschritt*, 43(11–12), 319–325.
- Blum, Diana; Henschel, Karina; Rademacher, Sarah und Wagner, Steffen (2008): *Teilzeitarbeitende Führungskräfte*, in: Vedder, Günther und Reuter, Julia (Hrsg.), *Die Vielfalt der Work-Life-Balance. Aktive Väter – Men Studies, Teilzeitarbeitende Führungskräfte, Vereinbarkeit von Studium & Familie*, Band 10, Rainer Hampp Verlag, München/Mering, 79–144.
- Böhret, Carl und Konzendorf, Götz (2000): *„Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ – Leitfaden der Bundesregierung*, Bundesministerium des Innern (Hrsg.), Berlin.
- Bolino, Mark C. und Turnley, William, H. (2005): *The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work–Family Conflict*, *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748.
- Börner, Nicole; Beher, Karin; Düx, Wiebken und Züchner, Ivo (2010): *Lernen und Fördern aus Sicht der Eltern*, Wissenschaftlicher Kooperationsverbund.
- Bös, Nadine (2010): *Reingeklickt und rausgefahren*, <http://www.faz.net/s/RubD16E1F55D21144C4AE3F9DDF52B6E1D9/Doc~E8F6DD8A6600A4D11AD61DB3E1D16EC3E~ATpl~Ecommon~Scontent.html>.
- Bujard, Martin (2010): *Der Einfluss der Familienpolitik auf die Geburtenrate – ein internationaler Vergleich, Expertise für das BMFSFJ*, Berlin.
- Bujard, Martin (2011): *Geburtenrückgang und Familienpolitik. Ein verschiedene Theorien integrierender Erklärungsansatz und dessen empirische Überprüfung im OECD-Länder-Vergleich 1970 bis 2006*, Baden-Baden.
- Buligescu, Bianca; de Crombrughe, Denis; Montesoglu, Gülcin und Montizaan, Raymond (2009): *Panel estimates of the wage penalty for maternal leave*, *Oxford Economic Papers*, 61(suppl 1), 35–55.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) (2011): *BAGSO-Pressemitteilung zum Bundesfreiwilligendienst*, Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen, Bonn.
- Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2007): *Steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten*, Berlin, http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabodgc.
- BMF (2010): *Anwendungsschreiben zu § 35a EStG*, Berlin, http://www.bundesfinanzministerium.de/nr_53988/DE/BMF_Startseite/Aktuelles/BMF_Schreiben/Veroffentlichungen_zu_Steuerarten/einkommensteuer/112__a,templateId=raw,property=publicationFile.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1994): *Fünfter Familienbericht. Familien und Familienpolitik im geeinten Deutschland – Zukunft des Humanvermögens*, Bonn.
- BMFSFJ (2005): *Fünfter Altenbericht der Bundesregierung. Potenziale des Alters*, Berlin.
- BMFSFJ (2008): *Entlastung für Familien durch familienunterstützende Dienstleistungen, Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik*, 13/2008, Berlin.

- BMFSFJ (2009a): Memorandum Familie leben. Impulse für eine Familienbewusste Zeitpolitik, Berlin.
- BMFSFJ (2009b): Evaluationsbericht Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 2009, Berlin.
- BMFSFJ (2009c): Dossier: Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende, Berlin.
- BMFSFJ (2010a): Ausbildung, Studium und Elternschaft: Analyse und Empfehlungen zu einem Problemfeld im Schnittpunkt von Familien- und Bildungspolitik, Berlin.
- BMFSFJ (2010b): Familienreport 2010, Berlin.
- BMFSFJ (2010c): Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Kurzfassung der Personalmarketingstudie 2010 – Eine repräsentative Umfrage unter deutschen Arbeitgebern und Beschäftigten, Berlin.
- BMFSFJ (2010d): Sechster Altenbericht der Bundesregierung. Altersbilder in der Gesellschaft, Berlin.
- BMFSFJ (2010e): Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien, Berlin.
- BMFSFJ (2010f): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 – Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009, Berlin.
- BMFSFJ (2010g): Initiative Familienbewusste Arbeitszeiten-Broschüre, Berlin. www.bmfsfj.de/Redaktion-BMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienbewusste-Arbeitszeiten-Flyer.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf
- BMFSFJ (2010h): Ergebnisse der Evaluation des FSJ und FÖJ. Abschlussbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e. V., Köln, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/evaluierungsbericht-freiwilligendienste.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.
- BMFSFJ (2011a): Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Berlin.
- BMFSFJ (2011b): Zeit für Familie/Zeitpolitik, Aktuelle Forschungen im Referat 202, Vortrag bei der 7. Sitzung der Familienberichtskommission am 21.2.2011, Berlin.
- BMFSFJ (2011c): Im Detail: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Im Fokus, Nr. 30/31.01.2011, <http://www.bmfsfj.de/mag/root,did=166840.html?ferrerDocId=166818>.
- BMFSFJ (2011d): ARGUMENTE. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ein Thema für Familien mit Schulkindern, http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/user_upload/lbff/Presse/Pressemappe_Buko/Argumentepapier_Prognos.pdf.
- BMFSFJ (2011e): Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg, Berlin.
- BMFSFJ (2011f): Charta für familienbewusste Arbeitszeiten, Berlin.
- BMFSFJ (2011g): Familienbewusste Arbeitszeiten. Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, Berlin.
- BMFSFJ (2011h): Monitor Familienleben 2011, Berlin.
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2009): Bericht des Beirats zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs, Berlin.
- Bundesrechnungshof (2011): Bericht nach § 99 BHO über die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen nach § 35a EStG, Drucksache 40/11 vom 1.2.2011, 23ff.
- Burkart, Günter (2012): Zeitliche Dimensionen von Familiengründung und Familienleben, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, Experten zum Achten Familienbericht, München.
- Caldwell, John C. (1976): Toward A Restatement of Demographic Transition Theory, Population and Development Review, 2(3-4), 321–366.
- Caldwell, John C. (1980): Mass Education as a Determinant of the Timing of Fertility Decline, Population and Development Review, 6(2), 225–255.
- Caldwell, John C. (1982): Theory of Fertility Decline, Academic Press, London.
- Cohen, Sheldon; Kamarck, Tom und Mermelstein, Robin (1983): A global measure of perceived stress, Journal of Health and Social Behavior, 24(4), 386–396.
- Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress (CMEPSP) (2009): Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm>.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2008): Rentenversicherung in Zahlen.
- Deutscher Bundestag (2000): Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, Bundestagsdrucksache 14/4374 vom 24.10.2000.
- Deutscher Bundestag (2008): Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, Bundestagsdrucksache 16/9415 vom 3.6.2008.
- Deutscher Bundestag (2011a): Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes, Bundestagsdrucksache 17/4803 vom 17.2.2011.
- Deutscher Bundestag (2011b): Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Bundestagsdrucksache 17/4919 vom 16.3.2011.

- Deutscher Bundestag (2011c): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Bundestagsdrucksache 17/6000 vom 6.6.2011.
- Deutscher Bundestag (2011d): Entwurf eines Steuervereinbarungsgesetzes 2011, Bundestagsdrucksache 17/6105 vom 8.6.2011.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (2011): Stellungnahme im Rahmen einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestags zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes am 14. März 2011, Berlin.
- Diekmann, Laura-Christin und Plünnecke, Axel (2009): Familienfreundlichkeitsindex: Deutsche Familienpolitik im europäischen Vergleich, IW-Analysen, 56, Köln.
- Doblhammer, Gabriele (2012): Entwicklung des Pflegebedarfs und der häuslichen Pflege in Deutschland, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, Expertisen zum Achten Familienbericht, München.
- Döhner, Hanneli und Lamura, Giovanni (2012): Situation pflegender Angehöriger im internationalen Vergleich, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, Expertisen zum Achten Familienbericht, München.
- Durbin, Sue und Tomlinson, Jennifer (2010): Female part-time managers: networks and career mobility, Work Employment Society 2010, 24(4), 621–640.
- Easterlin, Richard A. (1969): Towards a Socioeconomic Theory of Fertility: A Survey of Recent Research on Economic Factors in American Fertility, in: Behrman, Samuel J.; Corsa, Leslie und Freedman, Ronald (Hrsg.), Fertility and Family Planning: A World View, University of Michigan Press, Ann Arbor, 127–156.
- Easterlin, Richard A. (1975): An Economic Framework for Fertility Analysis, Studies in Family Planning, 6, 54–63.
- Easterlin, Richard A. (1980): Birth and Fortune: The Impact of Numbers on Personal Welfare, Basic Books, New York.
- Easterlin, Richard A. (1987): Easterlin Hypothesis, in: Eatwell, John; Milgate, Murray und Newman, Peter (Hrsg.), The New Palgrave, A Dictionary of Economics, Macmillan, New York, 1–4.
- Ehret, Sonja; Kruse, Andreas und Becker, Stefanie (2010): Die Daseinsthematische Methode als Grundlage für die Stärkung der Beziehung zwischen dem demenzkranken Menschen und seinen Angehörigen, in: Dibelius, Olivia und Maier, Wolfgang (Hrsg.), Versorgungsforschung für demenziell erkrankte Menschen, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul und Tobsch, Verena (2011): Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten – ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels, IZA Research Report, 33.
- Eichhorst, Werner und Tobsch, Verena (2008): Familienunterstützende Dienstleistungen: Internationale Benchmarking-Studie, IZA Research Report, 17, Bonn.
- Eichhorst, Werner und Thode, Eric (2010): Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2010-Benchmarking Deutschland: Steigende Erwerbsbeteiligung, aber schwierige Übergänge, IZA Research Report, 30.
- Enste, Dominik H.; Hülskamp, Nicola und Schäfer, Holger (2009): Familienunterstützende Dienstleistungen. Marktstrukturen, Potenziale und Politikoptionen, IW-Analysen, 44.
- Europäisches Parlament (2003): Entwurf eines Berichts über die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben vom 18.12.2003, 2003/2129(INI), Brüssel.
- European Research Center for Information Systems (ERCIS) (2008): E-Inclusion. Digitale Integration durch E-Government, <http://www.digitale-chancen.de/assets/includes/sendtext.cfm?aus=11&key=851>.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2011a): Working time developments 2010, Dublin <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm>.
- Eurofound (2011b): Part-time work in Europe, Dublin.
- Eurofound (2011c): Europäische Unternehmenserhebung 2009. Überblick, Dublin.
- Familienbund der Katholiken (2011): Stellungnahme des Familienbundes der Katholiken zu einem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Berlin.
- Familienhandbuch (2010): Leihomas und -opas, <https://www.familienhandbuch.de/angebote-und-hilfen/nach-der-geburt/leihomas-und-opas>.
- Fetz, Julia und Köster, Ulrich (2007): Teilzeit für Führungskräfte, Personalmagazin, 04/07, 32–35.
- Feuerstein, Thomas (2008): Entwicklung des Durchschnittsalters von Studierenden und Hochschulabsolventen an deutschen Hochschulen seit 2000, Wirtschaft und Statistik, 7, 603–608.
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2007): Ergebnisse der Befragung auditierten Unternehmen und Institutionen, Münster.
- FFP (2010): Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften. Ergebnisse einer Befragung unter Führungskräften bei auditierten Arbeitgebern, Berlin.

- Flüter-Hoffmann, Christiane (2005): Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen – Beispiele guter Praxis, Bericht des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag des BMFSFJ, www.boeckler.de/pdf/bb_familienfreundliche_regelungen.pdf.
- forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH (2008): Lebensgefühl von Eltern. Repräsentativbefragung für Gruner + Jahr AG & Co KG, Redaktion ELTERN, http://c1.eltern.de/pdf/Tab-Lebensgefuehl-von-Eltern_P8490_v2.pdf.
- Franke, Annette und Reichert, Monika (2011): Carers@Work. Between Job and Care: Conflict or Opportunity? A European Comparison, International Literature Review.
- Fries, James F. (2005): The compression of morbidity, *The Milbank Quarterly*, 83(4), 801–823.
- Fthenakis, Wassilios E. und Minsel, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.
- Gerlach, Irene; von Hehl, Susanne und Juncke, David (2009): Vom Nutzen aktiver Familienpolitik. Wie Kommunen sowie Kreise profitieren können, Expertise im Auftrag des BMFSFJ, unveröffentlicht, Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik, Münster.
- Goldberg, Wendy A.; Prause, JoAnn; Lucas-Thompson, Rachel und Himsel, Amy (2008): Maternal Employment and Children's Achievement in Context: A Meta-Analysis of Four Decades of Research, *Psychological Bulletin*, 134(1), 77–108.
- Gräbel, Elmar und Addabo, Raffaella (2012): Belastung pflegender Angehöriger, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, Expertisen zum Achten Familienbericht, München.
- Hakim, Catherine (2000): Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory, Oxford University Press, Oxford.
- Hans Böckler Stiftung (2010): Familienfreundlicher mit Betriebsrat, Böckler Impuls, 9/2010, http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2010_09_2.pdf.
- Hanssen, Kirsten; Jurczyk, Karin und Schutter, Sabina (2011): Familienpolitik im 21. Jahrhundert. Herausforderungen, Innovationen und Synergien, in: Bertelsmann Stiftung, Expertenkommission Familie (Hrsg.), Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Hass, Paula H. (1974): Wanted and Unwanted Pregnancies: A Fertility Decision-Making Modell, *Journal of Social Issues*, 30(3), 125–165.
- Hebenstreit-Müller, Sabine (2008): Early Excellence: Modell einer Integration von Praxis-Forschung-Ausbildung, in: Rietmann, Stephan und Hensen, Gregor (Hrsg.), Tagesbetreuung im Wandel. Das Familienzentrum als Zukunftsmodell, 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 237–250.
- Heineck, Guido und Möller, Joachim (2011): Geschlechtsspezifisches Arbeitsmarktverhalten, Verdienste und Wohlbefinden im Familienkontext, erscheint in *Soziale Welt*.
- Heitkötter, Martina (2004): Lokale Zeitpolitik. Lokale Bündnisse für die Familie. Fachlicher Informationsbaustein: Materialsammlung für die Praxis, Deutsches Jugendinstitut (DJI), München.
- Heitkötter, Martina (2009): Der „temporal turn“ in der Familienpolitik, in: Heitkötter, Martin; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas und Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.), *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik in Familien*, Barbara Budrich Verlag, Leverkusen Opladen, 401–428.
- Heitkötter, Martin; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas und Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.) (2009): *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik in Familien*, Barbara Budrich Verlag, Leverkusen Opladen.
- Hensel, Stephan; Bizer, Kilian; Führ, Martin und Lange, Joachim (2010): Gesetzesfolgenabschätzung in der Anwendung, Perspektiven und Entwicklungstendenzen, Nomos, Baden-Baden.
- Hoffman, Lois W. und Hoffman, Martin L. (1973): The value of children to parents, in: Fawcett, James T. (Hrsg.), *Psychological Perspectives on Population*, Basic Books, New York, 19–76.
- Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (1988): Ehe und Familie in der modernen Gesellschaft, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 13, 3–13.
- Hohendanner, Christian (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? – Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung, IAB- Kurzbericht, 14/2010.
- Holst, Elke und Busch, Anne (2010): Führungskräfte-Monitor 2010, Politikberatung kompakt 56/2010, DIW Berlin.
- Holst, Elke und Schimeta, Julia (2011): 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen, Wochenbericht des DIW Berlin, 3, 2–10.
- Hueck, Alfred und Nipperdey, Hans Carl (1928, 1930): *Arbeitsrecht*, Bd. I und II, 1. Auflage, Vahlen Verlag, Berlin.
- Huinink, Johannes und Kreyenfeld, Michaela (2006): Family formation in times of social and economic change: An analysis of the East German cohort 1971, in: Diewald, Martin; Goedicke, Anne und Mayer, Karl-Ulrich (Hrsg.), *After the Fall of the Wall Life Courses in the Transformation of East Germany*, Stanford University Press, Stanford, 170–190.
- Hurrelmann, Klaus; Andresen, Sabine und TNS Infratest Sozialforschung (2010): *Kinder in Deutschland 2010*, 2. World Vision Kinderstudie, World Vision Deutschland e.V. (Hrsg.), Frankfurt am Main.
- Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) (2010): *Monitor Familienleben 2010. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung-Berichtsband*, Allensbach.

- Jachmann, Monika (2010): Familienbesteuerung kompakt, Richard Boorberg Verlag, Stuttgart.
- Jachmann, Monika (2011): Stellungnahme zur Anhörung vor dem Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 11. Mai 2011.
- Junker, Abbo (2004): Arbeitsrecht zwischen Markt und gesellschaftspolitischen Herausforderungen, Gutachten B zum 65. Deutschen Juristentag Bonn 2004, abgedruckt in der Sonderbeilage zu NZA 16/2004.
- Jürgens, Kerstin (2007): Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus, WSI-Mitteilungen, 04, 167–173.
- Jurczyk, Karin (2009): Familienzeit – knappe Zeit?, in: Heitkötter, Martina; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas und Meier-Gräwe Uta (Hrsg.), Zeit für Beziehung? Zeit und Zeitpolitik für Familien, Barbara Budrich Verlag, Leverkusen Opladen, 37–66.
- Jurczyk, Karin und Lange, Andreas (2009): Vaterwerden und Vatersein heute – neue Wege – neue Chancen!, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Jurczyk, Karin; Lange, Andreas und Thiessen, Barbara (Hrsg.) (2011): Doing Family – Familienalltag heute. Warum Familienleben nicht mehr selbstverständlich ist, Juventa Verlag, Weinheim.
- van de Kaa, Dirk J. (1996): Anchored Narratives: The Story and Findings of Half a Century of Research into the Determinants of Fertility, Population Studies, 50, 389–432.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1995): Zukunft der Familie im vereinten Deutschland, Gesellschaftliche und politische Herausforderungen, C. H. Beck Verlag, München.
- Kleinebrink, Wolfgang (2004): Möglichkeiten der Festlegung von Abfindungsleistungen, ArbRB, 8/2004, 254.
- Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris und Lewerenz, Julia (2007): Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte, IAB-Bibliothek Band 2, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Klenner, Christina; Pfahl, Svenja und Reuyß, Stefan (2003): Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern, Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE), 3, 268–285.
- Klenner, Christina (2007): Erwartungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einen familienfreundlichen Betrieb, in: Dilger, Alexander; Gerlach, Irene und Schneider, Helmut (Hrsg.), Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht., VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 159–160.
- Klie, Thomas (2010a): Potenziale des Alters und Rollenangebote der Zivilgesellschaft, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), Potenziale des Alterns, Akademische Verlagsgesellschaft, Heidelberg, 145–159.
- Klie, Thomas (2010b): Reflexionen zur zivilgesellschaftlichen Dimension des Alterns, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), Leben im Alter. Eigen- und Mitverantwortlichkeit in Gesellschaft, Kultur und Politik, Akademische Verlagsgesellschaft, Heidelberg, 245–260.
- Kluve, Jochen; Schmidt, Christoph; Tamm, Marcus und Winter, Barbara (2008): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit – Endbericht 2008, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin.
- Kohler, Hans-Peter; Billari, Francesco C. und Ortega, José A. (2002): The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s, Population and Development Review, 28(4), 641–680.
- Koch, Angelika (2007): Teilzeitregelungen in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern, Aus Politik und Zeitgeschichte, 7, 3–8.
- Köcher, Renate (2009): Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der deutschen Unternehmen, Vortrag anlässlich des Unternehmenstags Erfolgsfaktor Familie am 06.05.2009 in Berlin, <http://www.kibis.at/pdf/wlb/0905-VereinbkSichtUnternehm.pdf>.
- Kramer, Caroline (2009): „Taxi Mama“ und noch mehr: Wegezeiten für Haushalt und Kinderbetreuung, in: Heitkötter, Martina; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas und Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.), Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien, Barbara Budrich Verlag, Opladen, 319–347.
- Krell, Gertraude (2011): Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen, in: Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, 403–422.
- Kreyenfeld, Michaela und Geisler, Esther (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland: eine Analyse mit den Mikrozensen 1991-2002, Zeitschrift für Familienforschung, 18(3), 333–360.
- Kreyenfeld, Michaela (2005): Economic uncertainty and fertility postponement. Evidence from German panel data, MPIDR Working Paper, 34.
- Kreyenfeld, Michaela (2010): Uncertainties in female employment careers and the postponement of parenthood in Germany, European Sociological Review, 26, 351–366.
- Kruse, Andreas (2005): Selbstständigkeit, Selbstverantwortung, bewusst angenommene Abhängigkeit und Mitverantwortung als Kategorien einer Ethik des Alters, Zeitschrift für Gerontologie & Geriatrie, 38, 223–237.
- Kruse, Andreas und Schmitt, Eric (2008): Verwirklichung von Teilhabepotenzialen im mittleren und höheren Erwachsenenalter, Psychotherapie im Alter, 5, 471–490.
- Kruse, Andreas; Schmitt, Martina und Wahl, Hans-Werner (2008): Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE) – Abschlussbericht anlässlich der Fertigstellung des dritten Messzeitpunkts, BMFSFJ (Hrsg.), Heidelberg.

- Kruse, Andreas (Hrsg.) (2010a): *Potenziale im Altern*, Akademische Verlagsgesellschaft, Heidelberg.
- Kruse, Andreas (2010b): Menschenbild und Menschenwürde als grundlegende Kategorien der Lebensqualität demenzkranker Menschen, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), *Lebensqualität bei Demenz? Zum gesellschaftlichen und individuellen Umgang mit einer Grenzsituation im Alter*, Akademische Verlagsgesellschaft, Heidelberg, 160–196.
- Kruse, Andreas und Schmitt, Eric (2010): Potenziale im Alter – Person- und Gesellschaftskonzepte zum Verständnis eines selbstverantwortlichen und mitverantwortlichen Lebens im Alter, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), *Potenziale im Altern*, Akademische Verlagsgesellschaft, Heidelberg, 14–32.
- Kruse, Andreas und Schmitt, Eric (2011): Die Ausbildung und Verwirklichung kreativer Potenziale im Alter im Kontext individueller und gesellschaftlicher Entwicklung, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), *Kreativität im Alter*, Universitätsverlag Winter, Heidelberg, 15–46.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2011): *Allgemein bildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland – Statistik 2005 bis 2009*, Berlin, <http://www.kmk.org/statistik/schule/statistische-veroeffentlichungen/allgemein-bildende-schulen-in-ganztags-form.html>.
- Ladwig, Désirée H. und Domsch, Michael E. (2009): Zuwachs an weiblicher Positionsmacht durch Qualitäts- und Prozessmanagement, in: Fröse, Marlies W. und Szebel-Habig, Astrid (Hrsg.), *Mixed Leadership: Mit Frauen in die Führung!*, Haupt Verlag, Bern, 85–100.
- Lamb, Michael E. (Hrsg.) (1976): *The Role of the Father in Child Development*, Wiley, New Jersey.
- Lamb, Michael E. (Hrsg.) (2004): *The Role of the Father in Child Development*, 4. Auflage, Wiley, New Jersey.
- Lange, Andreas (2012): Gesellschaftliche Bedingungen der „Vereinbarkeit“ – soziologische Perspektiven unter besonderer Berücksichtigung der Konsequenzen mangelnder gesellschaftlicher Unterstützungen, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, *Experten zum Achten Familienbericht*, München.
- Lehr, Ursula (2010): Erfahrungswissen in der Zivilgesellschaft: Lebenserfahrung und Lebenswissen in ihrer Bedeutung für Individuum, Gesellschaft und Kultur, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), *Potenziale im Altern*, Akademische Verlagsgesellschaft, Heidelberg, 31–40.
- Leibenstein, Harvey (1957): *Economic backwardness and economic growth: studies in the theory of economic development*, Wiley, New Jersey.
- Leibenstein Harvey (1974): An interpretation of the economic theory of fertility: promising path or blind alley?, *Journal of Economic Literature*, 12(2), 457–479.
- Leibenstein, Harvey (1975): *The Economic Theory of Fertility Decline*, *The Quarterly Journal of Economics*, 89(1), 1–31.
- Lesthaeghe, Ron (1980): On the Social Control of Human Reproduction, *Population and Development Review*, 6, 527–548.
- Lietaer, Bernard (2004): Complementary Currencies in Japan Today: History, Originality and Relevance, *International Journal for Community Currency Research*, 8.
- Lokale Bündnisse für Familie (2009): Mehr Zeit für Familie, http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/nc/aktuelles/show/zeit-fuer-familie-vierter-erfolgreicher-aktionstag-der-initiative-lokale-buendnisse-fuer-familie-an/detail.html?tx_article_pi1%5Bsr%5D=&tx_article_pi1%5Bbp%5D=.
- Loritz, Karl-Georg (2011): Stellungnahme zur Anhörung vor dem Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 11. Mai 2011.
- Lucas-Thompson, Rachel G.; Goldberg Wendy A. und Prause, JoAnn (2010): Maternal Work Early in the Lives of Children and Its Distal Associations With Achievement and Behavior Problems: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 136(6), 915–942.
- Lüdecke, Daniel und Mnich, Eva (2009): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Unterschiede von pflegenden Männern und Frauen, *Hallesche Beiträge zu den Gesundheits- und Pflegewissenschaften*, 27.
- Lukoschat, Helga und Bessing, Nina (2004): Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis, *BMFSFJ (Hrsg.)*, Baden-Baden.
- Mahne, Katharina und Motel-Klingebiel, Andreas (2010): Familiäre Generationenbeziehungen, in: Motel-Klingebiel, Andreas; Wurm, Susanne und Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.), *Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurvey (DEAS)*, Kohlhammer, Stuttgart, 188–209.
- Martin, Mike; Grünendahl, Martin und Schmitt, Manfred (2000): Persönlichkeit, kognitive Leistungsfähigkeit und Gesundheit in Ost und West: Ergebnisse der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE), *Zeitschrift für Gerontologie & Geriatrie*, 33(2), 111–123.
- Mason, Karen O. (2001): Gender and Family Systems in the Fertility Transition, *Population and Development Review*, 27, 160–176.
- McAdams, Dan P.; Josselson, Ruthellen und Lieblich, Amia (Hrsg.) (2006): *Identity and story: Creating self in narrative*, APA Books, Washington.
- McDonald, Peter (2000): Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility, *Journal of Population Research*, 17 (1), 1–16.

- McDonald, Peter (2006): Low fertility and the state. The efficacy of policy, *Population and Development Review*, 32(3), 485–510.
- Meier-Gräwe, Uta und Kahle, Irene (2009): Balance zwischen Beruf und Familie – Zeitsituation von Alleinerziehenden, in: Heitkötter, Martina; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas und Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik in Familien*, Barbara Budrich Verlag, Leverkusen Opladen, 91–110.
- MetLife (2010): *New Insights and Innovations for Reducing Health Care Costs for Employers*, MetLife Mature Market Group, New York.
- Meuser, Michael (2009): Keine Zeit für Familie? Ambivalenzen einer involvierten Vaterschaft, in: Heitkötter, Martina; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas und Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik in Familien*, Barbara Budrich Verlag, Leverkusen Opladen, 215–231.
- Miegel, Meinhard und Wahl, Stefanie (1993): *Das Ende des Individualismus. Die Kultur des Westens zerstört sich selbst*, Bonn Aktuell, München.
- Miller, Warren B. (1992): Personality Traits and Developmental Experiences as Antecedents of Childbearing Motivation, *Demography*, 29(2), 265–285.
- Miller, Warren B.; Severy, Lawrence J. und Pasta, David J. (2004): A Framework for Modelling Fertility Motivation in Couples, *Population Studies*, 58(2), 193–205.
- Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg (2009): *Report Familien in Baden-Württemberg 01/2009: Elternzeit, Elterngeld und beruflicher Wiedereinstieg*, http://fafo-bw.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familien_in_BW/R20091.pdf.
- Mirlanda, Veerle (2011): *Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work around the world*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 116.
- Morgenstern, Christine und Habermann, Christoph (2011): Praxisbeispiel Rheinland-Pfalz: Das Modellprojekt „Führen in Teilzeit“, in: Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate und Sieben, Barbara (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*, 6. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, 441–444.
- Motel-Klingebiel, Andreas; Wurm, Susanne und Tesch-Römer, Clemens (2010): *Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys 1996–2008 (DEAS)*, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.
- Mückenberger, Ulrich (2004): Was ist eigentlich Zeitpolitik?, <http://www.zeitpolitik.de/pdfs/WasistZeitpolitik.pdf>.
- Mückenberger, Ulrich (2010): Instrumente der lokalen Zeitpolitik, *Zeitpolitik anstoßen, Zeitpolitisches Magazin der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik*, 7/16, 6–7.
- Müller, Rolf; Unger, Rainer und Rothgang, Heinz (2010): Reicht eine zweijährige Familienpflegezeit für Arbeitnehmer?, *Soziale Sicherheit*, 6–7, 230–237.
- Nauck, Bernhard (2001): Der Wert von Kindern für ihre Eltern – „Value of Children“ als spezielle Handlungstheorie des generativen Verhaltens und von Generationenbeziehungen im interkulturellen Vergleich, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53(3), 407–435.
- Nave-Herz, Rosemarie (2004): *Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde*, Juventa Verlag, Weinheim.
- NICHHD Early Child Care Research Network (NICHD) (2003): Families matter – even for kids in child care, *Journal of Developmental and Behavioral Pediatrics*, 24, 58–62.
- Niemiec, Christopher P.; Ryan, Richard M. und Deci, Edward L. (2010): Self-determination theory and the relation of autonomy to self-regulatory processes and personality development, in: Hoyle, Rick H. (Hrsg.), *Handbook of personality and self-regulation*, Wiley-Blackwell, New York, 169–191.
- Oberhuemer, Pamela und Schreyer, Inge (2010): *Frühpädagogisches Personal in Europa- Ausbildungen und Professionsprofile*, Barbara Budrich Verlag, Opladen.
- Obmann, Claudia (2010): „In den Niederlanden gibt es die meisten Teilzeitchefs Europas“. Interview mit Stefan Stuth, Artikel vom 29.06.2010, <http://www.karriere.de/startseite/-in-den-niederlanden-gibt-es-die-meisten-teilzeit-chefs-europas-163971/>.
- Oesch, Thomas und Künzi, Kilian (2008): *Zeitgutschriften für die Begleitung, Betreuung und/oder Pflege älterer Menschen*, *Soziale Sicherheit*, 3/2009.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2007): *Babies and bosses – reconciling work and family life*, Paris.
- OECD (2010): *Employment Outlook*, Paris.
- Pinquart, Martin und Sörensen, Silvia (2005): Ethnic differences in stressors, resources, and psychological outcomes of family caregiving: a meta-analysis, *The Gerontologist*, 45(1), 90–106.
- Possinger, Johanna (2011): *Kommunale Zeitpolitik für Familien – Ansätze, Erfahrungen und Möglichkeiten der Praxis*, Lambertus, Freiburg.
- Prein, Gerald; Rauschenbach, Thomas und Züchner, Ivo (2009): Analysen zur Selektivität von offenen Ganztagschulen, in: Prüß, Franz; Kortas, Susanne und Schöpa, Matthias (Hrsg.): *Die Ganztagschule: von der Theorie zur Praxis*, Juventa Verlag, Weinheim, 81–97.
- Rainer, Helmut; Selvaretnam, Geethanjali und Ulph, David (2011): Assisted Reproductive Technologies in a Model of Fertility Choice, *Journal of Population Economics*, 24(3), 1101–1132.

- Rauschenbach, Thomas (2008): Neue Orte für Familien. Institutionelle Entwicklungslinien eltern- und kindfördernder Angebote, in: Diller, Angelika; Heitkötter, Martina und Rauschenbach, Thomas (Hrsg.), Familie im Zentrum. Kinderfördernde und elternunterstützende Einrichtungen – aktuelle Entwicklungslinien und Herausforderungen, Verlag Deutsches Jugendinstitut, München, 133–156.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) (2011): Pflegeheim Rating Report 2011. Boom ohne Arbeitskräfte?, Essen.
- Riley, Matilda W. und Riley, John W. (1992): Individuelles und gesellschaftliches Potenzial des Alterns, in: Baltes, Paul B.; Mittelstraß, Jürgen und Staudinger, Ursula M. (Hrsg.), Alter und Altern. Gesellschaftliche Perspektiven, de Gruyter Verlag, Berlin/New York, 437–459.
- Rinderspacher, Jürgen (2001): Zeitwohlstand und Güterwohlstand, Edition sigma, Berlin.
- Robert Bosch Stiftung (2010): Menschen mit Demenz in der Kommune, <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/20834.asp>.
- Rogacki, Meike (2012): Zeit für Kinder, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, Experten zum Achten Familienbericht, München.
- Rosenmayr, Leopold (1983): Die späte Freiheit, Severin & Siedler, Berlin.
- Rosenmayr, Leopold (2010): Ist das Erfahrungswissen Älterer nicht doch eine Chimäre?, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), Potenziale des Alterns, Akademische Verlagsgesellschaft, Heidelberg, 41–49.
- von Rosenstiel, Lutz; Nerdinger, Friedemann; Oppitz, Günther; Spiess, Erika und Stengel, Martin (1986): Einführung in die Bevölkerungspsychologie, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt.
- Röhr-Sendlmeier, Una M. (2009): Berufstätige Mütter und die Schulleistungen ihrer Kinder, Bildung und Erziehung, 62, 225–242.
- Rübenach, Stefan und Keller, Matthias (2011): Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ergebnisse des Mikrozensus 2009, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wirtschaft und Statistik, April 2011, 329–348.
- Rump, Jutta; Eilers, Silke und Wilms, Gaby (2011): Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0. Ein Leitfaden für Unternehmen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Mainz.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und Conseil d'Analyse Economique (SVR, CAE) (2010): Wirtschaftsleistung, Lebensqualität und Nachhaltigkeit: Ein umfassendes Indikatorensystem, Expertise im Auftrag des Deutsch-Französischen Ministerrates, Paris/Wiesbaden.
- Sattelberger, Thomas (2011): Praxisbeispiel Telekom: Die Frauenquote – Qual der Entscheidung und der schwierige Weg vor uns, in: Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate und Sieben, Barbara (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, 429–435.
- Scanzoni, John H. (1978): Sex Roles, Women's Work, and Marital Conflict, D.C. Heath, Lexington.
- Schaeffer, Doris (Hrsg.) (2009): Bewältigung chronischer Krankheiten im Lebenslauf, Huber Verlag, Bern.
- Scherhorn, Gerhard (2002): Wohlstand – eine Optimierungsaufgabe, in: Rinderspacher, Jürgen P. (Hrsg.), Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nationen, Edition sigma, Berlin, 95–116.
- Schier, Michaela und Jurczyk, Karin (2007): „Familie als Herstellungsleistung“ in Zeiten der Entgrenzung, Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung DAS PARLAMENT, 34, 10–17.
- Schmidt, Ludwig und Drenseck, Walter (2011): EStG, 30. Auflage, C. H. Beck Verlag, München.
- Schneekloth, Ulrich und Leven, Ingo (2003): Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002 (People in need of care in private households in Germany in 2002), TNS Infratest Sozialforschung, München.
- Schneekloth, Ulrich und Wahl, Hans Werner (Hrsg.) (2005): Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MUGSLA III). Integrierter Abschlussbericht, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin.
- Schneekloth, Ulrich (2012): Sandwich Generation: Status Quo und zukünftige Entwicklung, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, Experten zum Achten Familienbericht, München.
- Schneider, Helmut; Gerlach Irene; Juncke, David und Krieger, John (2008): Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, Arbeitspapier Nr. 5 des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik, Münster.
- Schneider, Helmut; Heinze, Jana und Hering, Daphne (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Careers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?, Steinbeis-Hochschule Berlin, Berlin.
- Schneider, Norbert F. (2008): Grundlagen der sozialwissenschaftlichen Familienforschung. Einführende Betrachtungen, in: Schneider, Norbert F. (Hrsg.), Lehrbuch Moderne Familiensoziologie. Theorien, Methoden, empirische Befunde, Barbara Budrich Verlag, Leverkusen Opladen, 9–21.
- Schneider, Norbert F. und Collet, Beate (Hrsg.) (2010): Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison, Barbara Budrich Verlag, Leverkusen Opladen.

- Schneewind, Klaus A. (2010): Familienpsychologie, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.
- Schupp, Jürgen; Spieß, C. Katharina und Wagner, Gert G. (2007): Familienbezogene Dienstleistungen stärker an den Familien ausrichten, in: Dilger, Alexander; Gerlach, Irene und Schneider, Helmut (Hrsg.), Betriebliche Familienpolitik. Potentiale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Köln, 187–205.
- Seyda, Susanne und Stettes, Oliver (2010a): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin.
- Seyda, Susanne und Stettes, Oliver (2010b): Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010, IW-trends, 2/2010.
- Seyda, Susanne und Stettes, Oliver (2011): Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit – Wie familienfreundlich sind Unternehmen in Europa?, Forschungsbericht aus dem Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.
- Sobotka, Tomáš (2004): Is lowest-low fertility explained by the postponement of childbearing?, *Population and Development Review*, 30(2), 195–220.
- Sozialverband Deutschland (2011): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Berlin.
- Staats, Melanie; Rösch, Christine und Stoyanov, Berit (2010): Ausgewählte Aspekte der Wirkung Lokaler Bündnisse für Familie, BMFSFJ (Hrsg.).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011): Kindertagesbetreuung regional 2010. Ein Vergleich aller 412 Kreise in Deutschland, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Teil II, Abschnitt 9: Einstellungen zur Rolle der Frau, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010a): Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt.
- Statistisches Bundesamt (2010b): Statistiken der Kinder und Jugendhilfe 2010, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010c): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Gemeldete beendete Leistungsbezüge. 1. Vierteljahr 2010, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011a): Pflegestatistik 2009 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse.
- Statistisches Bundesamt (2011b): Private Haushalte in der Informationsgesellschaft – Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien, Fachserie 15, Reihe 4, <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Informationsgesellschaft/PrivateHaushalte/PrivateHaushalteIKT2150400107004.ppt?property=file.pdf>.
- Statistisches Bundesamt (2011c): Entwicklung der Privathaushalte bis 2030: Ende des ansteigenden Trends.
- Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG) (2010): Ganztagschule: Entwicklungen und Wirkungen. Ergebnisse der Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen 2005 bis 2010, Frankfurt a. M., http://www.projekt-steg.de/files/pk101111/Ergebnisbroschuere_StEG_2010-11-11.pdf
- Steiner, Michael und Böhmer, Michael (2008): Dossier Familienunterstützende Dienstleistungen – Förderung haushaltsnaher Infrastruktur, Berlin.
- Strauß, Susanne und Ebert, Andreas (2010): Langfristige Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen auf das Lebenseinkommen – Bildungs- und geschlechtsspezifische Unterschiede, in: DRV (Hrsg.), FDZ-RV-Daten zur Rehabilitation, über Versicherte und Rentner – Bericht vom sechsten Workshop des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung (FDZ-RV), DRV-Schrift, 55, 209–231.
- Strohmeier, Klaus P. (2008): Familien und Familienpolitik im Sozialraum, in: Diller, Angelika; Heitkötter, Martina und Rauschenbach, Thomas (Hrsg.), Familie im Zentrum. Kinderfördernde und elternunterstützende Einrichtungen – aktuelle Entwicklungslinien und Herausforderungen, Verlag Deutsches Jugendinstitut, München, 107–130.
- Tamm, Marcus (2012): Elterngeld – wie geht es danach weiter?, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, Expertisen zum Achten Familienbericht, München.
- Temming, Felipe (2008): Für einen Paradigmenwechsel in der Sozialplanrechtsprechung – Konsequenzen des Verbots der Altersdiskriminierung, RdA 2008, 4.
- Thüsing, Gregor und Braun, Axel (2011): Tarifrecht, § 1 Rnr., C. H. Beck Verlag, München, 9 ff.
- Tivig, Thusnelda; Henseke, Golo und Czechl, Matthias (2011): Wohlstand ohne Kinder? Sozioökonomische Rahmenbedingungen und Geburtenentwicklung im internationalen Vergleich, Springer Verlag, Heidelberg.
- TNS Infratest Sozialforschung (2011): Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“, Bundesgesundheitsministerium (BMG) (Hrsg.), München.

- Universität Hamburg (2008): Zeitkonflikte im Alltag, <http://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereiche/sozialoekonomie/forschung/forschungsstelle-zeitpolitik/zeitkonflikte-im-alltag/>.
- Vaupel, James W. und Hofäcker, Dirk (2009): Das lange Leben lernen, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 12, 383–407.
- Vereinte Nationen (2004): Bericht über den Stand der menschlichen Entwicklung, <http://www.menschliche-entwicklung-staerken.de/berichte-menschliche-entwicklung.html>.
- Vogt, Ann-Cathrin und Pull Kerstin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter, Zeitschrift für Personalforschung 2010, 24(1), 48–68.
- Walter, Stephan (2008): Großelternzeit – der Charme der Utopie? Eine Neuerung in der Familienpolitik, Die politische Meinung, 469, 39–40.
- Wank, Rolf (2011): Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Untersuchung arbeitsrechtlicher Normen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung, Drucksache 17/6240 des Bundestages vom 16.6.2011.
- Weichert, Nils (2011): Zeitpolitik: Legitimation und Reichweite eines neuen Politikfeldes, Nomos, Baden-Baden.
- Willemsen, Heinz J.; Hohenstatt, Klaus-Stefan; Schweibert, Ulrike und Seibt, Christoph H. (2008): Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, München.
- Zank, Susanne; Schacke, Claudia und Leipold, Bernhard (2007): Längsschnittstudie zur Belastung pflegender Angehöriger von demenziell Erkrankten (LEANDER): Ergebnisse der Evaluation von Entlastungsangeboten, Zeitschrift für Gerontopsychologie und -psychiatrie, 20, 239–255.
- Zerle, Claudia und Krok, Isabelle (2008): Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Züchner, Ivo (2012): Ausbau der Ganztagsgrundschulen in Deutschland, in: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter und Thüsing, Gregor, Expertisen zum Achten Familienbericht, München.
- Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar (2005): Praxisleitfaden für Unternehmen. Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung, Heidelberg, <http://www.rhein-neckar.ihk24.de/linkableblob/464466/data/Ferienbetreuung-data.pdf>.

Internetquellen

- www.bib-demografie.de.
- www.erfolgsmotor-familie.de.
- www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de.
- www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.

Anhang

A 1: Leitfaden der Fokusgruppen-Untersuchung

1. Einleitung	10 Minuten
<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung des Moderators und des Themas • Erklärung der “Regeln”, keine richtigen oder falschen Antworten, alles ist richtig und interessant. Besonders wichtig heute: Offenheit! Es geht heute viel um Persönliches! • Informationen zu Audio-/Videoaufnahmen • Zusicherung über vertraulichen Umgang mit den Daten • Vorstellung der Teilnehmer: Name, Alter, Familiensituation, berufliche Situation, Hobbies 	
2. Warm-up und Wahrnehmung von Zeit	5 Minuten
<ul style="list-style-type: none"> • Spontane Assoziationen ‚Zeit‘ Was fällt spontan zu dem Begriff 'Zeit' ein? Was für Assoziationen, Ideen, Gedanken, Bilder, Gefühle kommen auf? • Die Rolle von Zeit Welches Verhältnis zu Zeit haben Sie in Ihrem Leben? Was für ein ‚Typ‘ sind Sie, wenn es um Zeit geht (<i>gelassen, immer unruhig, gestresst, gelangweilt, ...</i>)? • Genereller Umgang mit Zeit <ul style="list-style-type: none"> - Wie fühlen Sie sich in Phasen von Zeitmangel? - Wie fühlen Sie sich, wenn Sie mal einen Überfluss an Zeit haben? 	
3. Zeitbudgets im Tagesverlauf	15 Minuten
<p><i>Einzelübung, etwa 5-10 Minuten: An einem Board haben wir eine für alle sichtbare Liste mit verschiedenen Kategorien von Aktivitäten/Tätigkeiten vorbereitet. Jeder Teilnehmer bekommt einen Zettel, auf dem ein Tag mit seinen Stunden sowie ein Wochenende visualisiert sind, ähnlich einem Kalenderblatt. Jeder soll für sich überlegen, wie in etwa Zeitbudgets über einen Wochentag und über das Wochenende auf unterschiedliche Aktivitäten/Tätigkeiten verteilt sind. Dann Diskussion in der Gruppe:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitbudgets über die Woche Wie laufen typische Wochentage, wie typische Wochenenden ab? Womit wird Zeit verbracht? Wovor drückt man sich? Womit verbringt man besonders viel Zeit? • Planungsgrad Wie stark wird Zeit generell im Alltag geplant? Wie ist Ihr Level an Planung? Was für „Hilfsmittel“ (wie z. B. Magnettafeln, Kalender, ...) nutzen Sie? Wo bleibt Luft für Spontaneität? • Schwankungen im Zeitbudget <ul style="list-style-type: none"> - Womit wird bei einem Überfluss an Zeit die Zeit verbracht? - Was passiert bei einem Mangel an Zeit? Was kommt dann als erstes zu kurz? Wofür fehlt häufig Zeit? • Aufgabenverteilung Wie sind Aufgaben in der Partnerschaft verteilt? <ul style="list-style-type: none"> - Wer macht was? - Wie stark tauscht man sich hierüber aus? (<i>Wurde dies explizit ausgehandelt oder ist das eher eine stillschweigende Übereinkunft?</i>) - Hand aufs Herz: Wie ausgewogen ist die Aufgabenteilung? Und wie wird das von beiden jeweils wahrgenommen? - Was wird eventuell an Aufgaben auch delegiert? • Persönliche Freizeit Wie viel Zeit bleibt für persönliche Freizeit? Für Hobbies und Freundschaften? Für die Partnerschaft? Worauf liegt in der persönlichen Freizeit der Fokus? 	
4. Entscheidungsprozesse bei der Kinderplanung	20 Minuten
<ul style="list-style-type: none"> • Gründe/Motivationen ein Kind zu bekommen (<i>kurz</i>) Was sind Gründe, die für ein Kind sprechen? 	

- **Bilderpoolübung zu Ängsten, Barrieren, Hinderungsgründen**

Jede/r Teilnehmer/in wählt ein Bild aus, das symbolisiert, was die entscheidendste Angst/Barriere ist. Nacheinander hält jeder sein Bild hoch, die anderen sagen, was sie darin sehen. Danach äußert sich die Person die das Bild ausgewählt hat, kurz dazu. Dann Diskussion in der Gruppe:

- **Ängste, Barrieren, Hinderungsgründe**
 - Was sind Ängste, die so bedeutend sind, dass sie einen tatsächlich daran hindern, einen Kinderwunsch (jetzt) in die Tat umzusetzen?
 - Was sind eher untergeordnete Ängste, bei denen man das Gefühl hat, das würde sich schon irgendwie regeln lassen?
 - Sehen das beide in der Partnerschaft so? Oder gibt es unterschiedliche Barrieren?
- **Abwägung der Entscheidung**
 - Wie gehen Sie mit der Entscheidung für/gegen ein Kind um? Wie informieren Sie sich? Wie diskutieren Sie dieses Thema? Wer oder was beeinflusst?
 - Wie wird das Thema in der Partnerschaft diskutiert? Was genau wird diskutiert, was abgewogen? Was sind die Themen?
 - Gibt es unterschiedliche Phasen der Entscheidungsfindung? In welcher Phase befinden Sie sich? Wann erfolgt der Übergang von einer zur nächsten Phase?
 - Wovon machen Sie persönlich letztlich eine Entscheidung abhängig?
- **Ideale Bedingungen**
Was wären für Sie optimale Bedingungen, um sich für ein Kind zu entscheiden? *Bitte beschreiben Sie!*
- **Diskrepanzen**
Und wo liegen die größten Diskrepanzen zwischen Realität und Idealbild?

5. Die Rolle von Zeit bei der Kinderplanung

40 Minuten

- **Spontane Reaktionen: Zeit und Entscheidung für ein Kind**
Welche Rolle spielt für Sie das Thema Zeit bei der Entscheidung für oder gegen ein Kind? In welcher Hinsicht spielt Zeit eine Rolle und stellt eine Barriere dar?
- **Zeitmanagement mit einem Kind**
Welche Vorstellungen gibt es bezüglich der Bewältigung von Job, Haushalt, Freizeit und Partnerzeit mit einem Kind?
 - Welche Gefühle kommen hoch?
(*Wie 'gestresst' fühlt man sich bei dem Gedanken? Gibt es vielleicht auch positive Zeitaspekte?*)
 - Welche Befürchtungen gibt es? Was bleibt auf der Strecke?
 - Welche Vorstellungen gibt es von Aktivitäten/Aufgaben, die auf einen zukommen?
 - Wie würde man sich vorstellen, diese Aufgaben in der Partnerschaft zu verteilen? Wer verzichtet wohl in welchem Maße auf Zeit?
(*Wurde dies schon mal diskutiert oder sogar ausgehandelt?*)
 - Wie stark würde man sich vorstellen andere Parteien in Anspruch zu nehmen? Wo genau würde man sich Hilfe suchen/erhoffen?
Was würde man lieber selber machen?
- **Persönliche Zeitbudgets**
Wenn wir uns noch einmal Ihr persönliches Zeitprotokoll von vorhin anschauen: Was ist ihr Gefühl, was würde sich verschieben?
 - Was für Aktivitäten/Tätigkeiten würden hinzukommen?
 - Wofür würde weniger Zeit bleiben? Was würde evtl. ganz wegfallen? (*Verzicht*)
 - Was würde man anders oder schneller erledigen? (*Zeitverdichtung*)
 - Wo würde sich die Aufgabenteilung ändern? Was würden Sie delegieren – an den Partner oder andere Personen/Institutionen? (*Delegation*)
- **Veränderung der Zeitwahrnehmung**
Was ist Ihr Gefühl: Wie würde sich Ihre Zeitwahrnehmung wohl verändern? In positiver und negativer Hinsicht?
- **Zusammenfassend:**
Wo liegen Hauptprobleme, wenn es um das Thema Zeit geht? Was sind Ihre entscheidendsten Ängste?

6. Ideen für eine Ausbalancierung von Zeitbudgets 25 Minuten**• Ein Wunsch an die Familienpolitik**

Stellen Sie sich vor, die Bundesregierung feiert einen besonders außergewöhnlichen runden Geburtstag und will dem Volk zur Feier des Tages eine entscheidende Änderung/Regelung in der Familienpolitik schenken. Bei einer Verlosung werden Sie als die Person ausgewählt, die bestimmen darf, was genau das sein wird.

Mit zwei Bedingungen (*für alle sichtbar aufhängen/aufschreiben*):

1. Die Maßnahme darf nicht direkt mit der Bereitstellung finanzieller Mittel zu tun haben.
2. Die Maßnahme muss zu einem Mehr an Zeit bei Eltern führen.
 - Was genau würden Sie sich von der Bundesregierung wünschen?
 - Und inwiefern würde sich dies auf die Entscheidung von Ihnen und Ihrem Partner/Ihrer Partnerin für/gegen ein Kind auswirken?

• Weitere Ideen zur Bewältigung möglicher Zeitprobleme

Wenn wir uns jetzt die Probleme in Bezug auf das Thema Zeit noch einmal genauer anschauen (→ *Flipchart*):

Was müsste sich ändern, damit Sie diese Probleme meistern können?

- Wer oder was könnten helfen? Welche Personen/Institutionen?
- Wie genau könnte diese Hilfe aussehen?
- Wie könnten staatliche Regelungen evtl. unterstützen?

• Exploration von Optimierungspotential/Möglichkeiten in Bezug auf Zeitverwendungsverzicht, Zeitverdichtung und Delegation

'Letztlich gibt es ja nur drei Möglichkeiten Zeit zu gewinnen, ...'

- **Verzicht:**
Was könnte Verzicht auf Zeit alles bedeuten? Wo erscheint ein Verzicht erträglich? Wo nicht und was könnte dazu führen, das Gefühl von Verzicht in Grenzen zu halten?
- **Zeitverdichtung:**
Wo sehen Sie Möglichkeiten, Dinge schneller zu erledigen?
Was alles könnte hierbei helfen?
- **Delegation:**
Wo sehen Sie Möglichkeiten zu delegieren?
Was alles könnte hierbei helfen?

• Exploration von Ideen (Verbalkonzepte):

Wenn vorhanden, unterschiedliche Ideenansätze (wie die von Leihgroßeltern) nacheinander vorstellen und jeweils diskutieren:

- Spontane Reaktionen
- Was gefällt an dieser Idee, was nicht?
- Persönliche Relevanz. Inwiefern würde man dies in Anspruch nehmen? Was würde das tatsächlich verändern?

7. Schluss 5 Minuten

- Wenn Sie freie Hand (aber nicht viel Geld...) hätten:
 - Was würden Sie von Ihren eigenen oder den vorgestellten Ideen umsetzen, um junge Paare wie Sie anzuregen einen Kinderwunsch in die Tat umzusetzen?
 - Was müssten Sie in der Gesellschaft anregen, an welchen Stellen/wen zur ‚Kooperation‘ bewegen?
 - Wovon sollte man eher Abstand nehmen? Warum?
- Ist Zeit ein wirklich wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für oder gegen ein Kind? Ist es ein Thema, womit sich das Familienministerium auseinandersetzen sollte?

DANKE UND BEENDEN

A 2: Fragebogen der Telefoninterviews

Guten Tag, mein Name ist ... von der MRI GmbH. Im Auftrag des Forschungszentrums für Familienbewusste Personalpolitik führen wir heute eine Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Sollten Sie teilnehmen, würden wir für Ihre Teilnahme 1 Euro an das SOS-Kinderdorf spenden. Ihre Angaben werden selbstverständlich vollständig anonym ausgewertet.

Hätten Sie ca. 12 Minuten Zeit, um an der Studie teilzunehmen?

Nein ⇒ Abbruch

Ja ⇒ Das ist schön, Herr/Frau _____, vielen Dank.

Vorab möchte ich Sie nach einigen Kriterien fragen, die zur Teilnahme erfüllt sein müssen:

Wie alt sind Sie?

Alter: _____

Zwischen 20 und 40 Jahre → weiter

Sonst → Ende

Haben Sie selbst eigene, d. h. leibliche Kinder?

ja → Ende

nein → weiter

Leben Sie in einer festen Partnerschaft?

ja → weiter

nein → Ende

Zunächst möchten wir kurz mit Ihnen über einen möglichen Kinderwunsch sprechen. Wenn Sie zunächst einmal alle möglichen Hindernisse außer Acht lassen. Möchten Sie irgendwann eigene, also leibliche Kinder haben?

1	2	3	4
Sicher ja*	Vermutlich ja*	Vermutlich nein	Sicher nein

**Wenn sicher ja oder vermutlich ja hier weiter, sonst weiter mit „Nachfolgend finden Sie unterschiedliche Aussagen, die beschreiben, wie junge Eltern theoretisch mit der Zeitknappheit“... nächste Seite*
Und wann möchten Sie Ihr erstes Kind haben, wenn Sie alle denkbaren Hindernisse außer Acht lassen?
 Mit einem Alter von _____

Und wann denken Sie, werden Sie tatsächlich Ihr erstes Kind haben? Mit einem Alter von _____

Und wie viele Kinder möchten Sie gerne haben, wenn Sie alle denkbaren Hindernisse außer Acht lassen? Anzahl _____

Und was denken Sie, wie viele Kinder werden Sie tatsächlich haben? Anzahl _____

Wenn Sie sich jetzt nun denkbare Hindernisse vor Augen führen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung eines Kinderwunsches auftreten können. Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie tatsächlich irgendwann einmal Kinder haben werden?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
sehr wahrscheinlich									sehr unwahrscheinlich

Wenn Sie sich jetzt vorstellen, dass Sie Mutter oder Vater wären, was denken Sie, wie viele Stunden pro Tag müssten Sie als Mutter oder Vater für die Betreuung und Erziehung Ihres Kindes aufwenden?

Kinder unter drei Jahren	
Kinder zwischen 3 und 6 Jahren	
Kinder zwischen 7 und 11 Jahren	
Kinder älter als 12 Jahre	

***Nachfolgend finden Sie unterschiedliche Aussagen, die beschreiben, wie junge Eltern theoretisch mit der Zeitknappheit in Folge der Geburt eines Kindes umgehen können. Sagen Sie uns bitte jeweils, wie realistisch für Sie persönlich die einzelnen Alternativen wären, wenn Sie Mutter oder Vater wären. 1 bedeutet dabei „sehr unwahrscheinlich“, 7 „sehr wahrscheinlich“. Mit den dazwischen liegenden Werten können Sie Ihr Urteil abstufen. Anschließend möchten wir jeweils erfahren, wie gut oder schlecht Sie die jeweilige Aussage für sich persönlich bewerten, unabhängig davon, wie wahrscheinlich Sie die Aussage finden. 1 bedeutet dabei „sehr schlecht“, 7 bedeutet dabei „sehr gut“. Mit den dazwischen liegenden Werten können Sie Ihr Urteil abstufen.**

REIHENFOLGE AD RANDOM in Zweierpaaren

Wenn ich Mutter oder Vater wäre, dann...

würden **mein Partner und ich gleichermaßen** auf bisherige Zeitverwendungen, wie z. B. Freizeit oder Arbeitszeit verzichten

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würde **in erster Linie mein Partner** auf bisherige Zeitverwendungen, wie z. B. Freizeit oder Arbeitszeit verzichten

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würde **in erster Linie ich** auf bisherige Zeitverwendungen, wie z. B. Freizeit oder Arbeitszeit verzichten

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würden **mein Partner und ich gleichermaßen** sorgfältiger mit unserer Zeit umgehen, d. h. wir würden Dinge wie Einkaufen oder die Hausarbeit dann schneller erledigen

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würde **in erster Linie ich** sorgfältiger mit meiner Zeit umgehen, d. h. ich würde Dinge wie Einkaufen oder die Hausarbeit dann schneller erledigen

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würde **in erster Linie mein Partner** sorgfältiger mit seiner Zeit umgehen, d. h. er würde Dinge wie Einkaufen oder die Hausarbeit jetzt schneller erledigen

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würden uns **meine Eltern** durch Ihre Unterstützung zeitlich entlasten

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würden uns **die Eltern meines Partners** durch Ihre Unterstützung zeitlich entlasten

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würden uns **Menschen aus der Nachbarschaft** durch Ihre Unterstützung zeitlich entlasten

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würden uns unsere **Freunde** durch Ihre Unterstützung zeitlich entlasten

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

würden wir uns Hilfe (z. B. Haushaltsaufgaben, Kinderbetreuung) einkaufen und uns dadurch zeitlich entlasten

	1	2	3	4	5	6	7	k.A.
Das halte ich für...	sehr wahrscheinlich					sehr unwahrscheinlich		
Das fände ich...	sehr gut					sehr schlecht		

Wie schätzen Sie Ihre gegenwärtige Zeitverwendung für die folgenden Bereiche oder Personen ein? Denken Sie, dass Sie eher zu wenig, eher zu viel oder gerade genug Zeit aufwenden?

Reihenfolge AD RANDOM

	1	2	3	
	Zu wenig	Gerade genug	Zu viel	trifft nicht zu
Beruf/ Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hausarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Ehe-)Partner/-in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ehrenamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachbarschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie insgesamt das Gefühl, dass Sie zu wenig Zeit, gerade genug oder zu viel Zeit haben?

	Zu wenig	Gerade genug	Zu viel	k.A.
Insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie schätzen Sie die gegenwärtige Zeitverwendung Ihres Partners für die folgenden Bereiche oder Personen ein. Denken Sie, dass er oder Sie eher zu wenig, eher zu viel oder gerade genug Zeit aufwendet?

Reihenfolge AD RANDOM

	1	2	3	k.A.
	Zu wenig	Gerade genug	Zu viel	
Beruf/ Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hausarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Ehe-)Partner/-in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ehrenamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachbarschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie insgesamt das Gefühl, dass Ihr Partner zu wenig Zeit, gerade genug oder zu viel Zeit hat?

	Zu wenig	Gerade genug	Zu viel	k.A.
Insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie häufig hatten Sie im letzten Monat folgende Gefühle. Nie, fast nie, manchmal, ziemlich häufig oder sehr häufig?

Reihenfolge AD RANDOM

	1	2	3	4	5	k.A.
	nie	fast nie	manchmal	ziemlich häufig	sehr häufig	
Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, dass Sie keinen Einfluss auf die wichtigen Dinge in Ihrem Leben ausüben können?	<input type="checkbox"/>					
Wie oft fühlten Sie sich im letzten Monat zuversichtlich, dass Sie Ihre persönlichen Probleme im Griff haben?	<input type="checkbox"/>					
Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, dass die Dinge sich nach Ihren Vorstellungen entwickeln?	<input type="checkbox"/>					
Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, dass Ihre Probleme so groß werden, dass Sie diese nicht bewältigen können?	<input type="checkbox"/>					

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen für sich persönlich zu?

Reihenfolge AD RANDOM

	1	2	3	4	5	k.A.
	stimme voll und ganz				stimme gar nicht zu	
Mit einem eigenen Kind hätten mein/e Partner/in und ich nicht mehr genug Zeit füreinander.	<input type="checkbox"/>					
Ein Kind kostet Zeit, ich müsste auf vieles andere verzichten, was ich gern tue.	<input type="checkbox"/>					
Das Arbeitspensum, das ich erledigen soll, ist zu groß.	<input type="checkbox"/>					
Mir scheint, dass ich nie genug Zeit habe, um auf der Arbeit alles erledigen zu können.	<input type="checkbox"/>					
Es scheint mir oft, dass ich zu viel Arbeit für eine Person erledigen soll.	<input type="checkbox"/>					

Kommen wir nun zum Ende noch kurz zur Ihren soziodemographischen Merkmalen:

Geschlecht? *Nicht fragen!*

Weiblich	Männlich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sagen Sie uns bitte die Postleitzahl Ihres Wohnortes?

PLZ: _____ keine Angabe

Wie weit wohnen Ihre Eltern von Ihrem Wohnort entfernt (Angabe in km)?

ca. _____ keine Angabe

Wie weit wohnen die Eltern Ihres Partners von Ihrem Wohnort entfernt (Angabe in km)?

ca. _____ keine Angabe

Welche Schule haben Sie zuletzt besucht bzw. welchen Schulabschluss haben Sie?

gehe noch zur Schule	<input type="checkbox"/>
Volks- oder Hauptschule ohne Lehre	<input type="checkbox"/>
Volks- oder Hauptschule mit Lehre	<input type="checkbox"/>
weiterbildende Schule ohne Abitur	<input type="checkbox"/>
Abitur, Hochschulreife, Fachhochschulreife	<input type="checkbox"/>
abgeschlossenes Studium	<input type="checkbox"/>

Sind Sie persönlich berufstätig?

voll berufstätig <i>Filter für nächste Frage*</i>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit <i>Filter für nächste Frage*</i>	<input type="checkbox"/>
vorübergehend arbeitslos	<input type="checkbox"/>
Auszubildender, Lehrling	<input type="checkbox"/>
Schüler oder Student	<input type="checkbox"/>
in Umschulung	<input type="checkbox"/>
nicht berufstätig und nicht als arbeitslos gemeldet, aber früher berufstätig gewesen	<input type="checkbox"/>
noch nie berufstätig gewesen	<input type="checkbox"/>
keine Angabe	<input type="checkbox"/>

***Haben Sie ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis?**

befristet	unbefristet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ist Ihr/e Partner/in berufstätig?

voll berufstätig <i>Filter für nächste Frage*</i>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit <i>Filter für nächste Frage*</i>	<input type="checkbox"/>
vorübergehend arbeitslos	<input type="checkbox"/>
Auszubildender, Lehrling	<input type="checkbox"/>
Schüler oder Student	<input type="checkbox"/>
in Umschulung	<input type="checkbox"/>
nicht berufstätig und nicht als arbeitslos gemeldet, aber früher berufstätig gewesen	<input type="checkbox"/>
noch nie berufstätig gewesen	<input type="checkbox"/>
keine Angabe	<input type="checkbox"/>

***Hat Ihr Partner/Ihre Partnerin ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis?**

Befristet	unbefristet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welchen Beruf haben Sie?

Angestellter, einfach oder mittel	<input type="checkbox"/>
Angestellter, qualifiziert oder leitend	<input type="checkbox"/>
Arbeiter	<input type="checkbox"/>
Facharbeiter (auch Vorarbeiter, Polier, Handwerksgehilfe)	<input type="checkbox"/>
Selbständig mit Firma	<input type="checkbox"/>
Freie Berufe oder freiberuflich Tätiger (Arzt, Anwalt etc.)	<input type="checkbox"/>
selbständiger Landwirt	<input type="checkbox"/>
Beamter, einfacher oder mittlerer Dienst	<input type="checkbox"/>
Beamter, gehobener oder höherer Dienst	<input type="checkbox"/>
k.A.	<input type="checkbox"/>

Sind Sie...

in fester Partnerschaft lebend ohne gemeinsamen Hausstand	<input type="checkbox"/>
in fester Partnerschaft lebend mit gemeinsamem Hausstand	<input type="checkbox"/>
verheiratet	<input type="checkbox"/>

Wie viele Kinder hat Ihr Partner? Anzahl _____

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

A 3: Teilnehmerinnen und Teilnehmer der qualitativen Studie

Alter	höchster Bildungsabschluss	Beruf	Beziehungsstatus
Gruppe 1: Frauen, Nicht-Akademikerrinnen (F, NA)			
29	Abitur	Handelsvertreterin - Mode	feste Partnerschaft
26	mittlere Reife	Anwaltsgehilfin	feste Partnerschaft
39	mittlere Reife	Industriekauffrau - Papier	feste Partnerschaft
40	mittlere Reife	Krankenschwester	feste Partnerschaft
27	Abitur	angestellte Modedesignerin	feste Partnerschaft
28	Abitur	Officemanagerin - Unternehmensberatung	feste Partnerschaft
Gruppe 2: Frauen, Akademikerrinnen (F, A)			
32	Hochschulabschluss	Betriebswirtin - Personaldienstleistung	feste Partnerschaft
30	Hochschulabschluss	angestellte Rechtsanwältin	feste Partnerschaft
35	Hochschulabschluss	Dipl. Ing. Verpackungstechnik	feste Partnerschaft
40	Hochschulabschluss	Dipl. Verwaltungswirtin – öffentlicher Dienst	verheiratet
29	Hochschulabschluss	Betriebswirtin - Telekommunikation	Single
31	Hochschulabschluss	Juristin	feste Partnerschaft
Gruppe 3: Männer, Nicht-Akademiker (M, NA)			
30	mittlere Reife	Netzwerkadministrator	feste Partnerschaft
32	Abitur	Kaufmännischer Angestellter/Energiebranche	feste Partnerschaft
34	mittlere Reife	Busfahrer	feste Partnerschaft
37	Abitur	SAP Berater	feste Partnerschaft
36	Abitur	Florist	Single
37	Abitur	Taschenproduzent	feste Partnerschaft
Gruppe 4: Männer, Akademiker (M, A)			
27	Hochschulabschluss	Jurist	feste Partnerschaft
30	Hochschulabschluss	Fachwirt für Immobilien	feste Partnerschaft
27	Hochschulabschluss	Angestellter/Automobilbranche	feste Partnerschaft
34	Hochschulabschluss	Dipl. Kaufmann/Lederbranche	feste Partnerschaft
36	Hochschulabschluss	Ingenieur Medizintechnik	feste Partnerschaft
40	Hochschulabschluss	Opernregisseur	feste Partnerschaft

A 4: Stichprobe der quantitativen Primärerhebung

Bundesland (n=407)		Geschlecht (n=408)	
Angaben in Prozent			
Baden-Württemberg	13,0%	weiblich	52%
Bayern	14,7%	männlich	48%
Berlin	4,9%	Alter (n=408)	
Brandenburg	2,7%	20-25 Jahre	23,3%
Bremen	1,0%	26-30 Jahre	34,8%
Hamburg	2,2%	31-35 Jahre	24,3%
Hessen	7,1%	36-40 Jahre	17,6%
Mecklenburg-Vorpommern	2,0%	Bildungsabschluss (n=406)	
Niedersachsen	9,8%	noch in Schulausbildung	1,0%
Nordrhein-Westfalen	21,4%	Volks- oder Hauptschule ohne Lehre	2,0%
Rheinland-Pfalz	4,9%	Volks- oder Hauptschule mit Lehre	10,8%
Saarland	1,2%	Weiterbildende Schule ohne Abitur	12,8%
Sachsen	5,4%	Abitur, Hochschulreife, Fachhochschulreife	50,7%
Sachsen-Anhalt	2,7%	Abgeschlossenes Studium	22,7%
Schleswig-Holstein	3,4%		
Thüringen	3,4%		

A 5: Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Sekundärdaten differenziert nach dem Geschlecht

	Schwangerschaftsversuch in den letzten 12 Monaten		Schwangerschaft geplant in den nächsten 2 Jahren		vermutetes Alter bei Erstgeburt		erwartete Kinderzahl kleiner als gewünschte	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Überstunden	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	+
Zugang zu flexibler Kinderbetreuung vorhanden	+	+	+	+	-	-	n.s.	n.s.
Bereitschaft für Kinder im Beruf zu verzichten	n.s.	+	+	+	n.s.	-	+	n.s.
Frauen sollten sich stärker um die Familie kümmern als um ihre Karriere	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Männer sollten sich genauso an der Hausarbeit beteiligen wie Frauen	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	+	n.s.
Ein Kind unter 6 Jahren wird darunter leiden, wenn seine Mutter arbeitet	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Beobachtungen	724	753	586	640	546	614	700	720
m: männlich; w: weiblich								
Anmerkung: Vorzeichen der durchschnittliche marginalen Effekte, robuste Standardfehler, * bedeutet Signifikanz auf mindestens 10%-Niveau, n.s.: nicht signifikant, in allen Schätzungen wurde für Geschlecht, Bildungsjahre, Religion, Ostdeutschland, wohnhaft in Stadt, Erwerbsstatus, Haushaltseinkommen sowie Alter, Bildungsjahre und Erwerbsstatus des Partners kontrolliert.								

Quelle: pairfam 2009, Berechnungen des ifo Instituts.

A 6: Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Sekundärdaten differenziert nach dem Bildungsstatus

	Schwangerschaftsversuch in den letzten 12 Monaten		Schwangerschaft geplant in den nächsten 2 Jahren		vermutetes Alter bei Erstgeburt		erwartete Kinderzahl kleiner als gewünschte	
	hB	nB	hB	nB	hB	nB	hB	nB
Überstunden	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Zugang zu flexibler Kinderbetreuung vorhanden	+	n.s.	+	+	-	-	-	n.s.
Bereitschaft für Kinder im Beruf zu verzichten	+	+	+	+	-	n.s.	+	+
Frauen sollten sich stärker um die Familie kümmern als um ihre Karriere	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Männer sollten sich genauso an der Hausarbeit beteiligen wie Frauen	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	+	+
Ein Kind unter 6 Jahren wird darunter leiden, wenn seine Mutter arbeitet	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Beobachtungen	1.001	481	822	406	792	368	928	482
hB: hoher Bildungsstatus; nB: niedriger Bildungsstatus								
Anmerkung: Vorzeichen der durchschnittliche marginalen Effekte, robuste Standardfehler, * bedeutet Signifikanz auf mindestens 10%-Niveau, n.s.: nicht signifikant, in allen Schätzungen wurde für Geschlecht, Bildungsjahre, Religion, Ostdeutschland, wohnhaft in Stadt, Erwerbsstatus, Haushaltseinkommen sowie Alter, Bildungsjahre und Erwerbsstatus des Partners kontrolliert.								

Quelle: pairfam 2009, Berechnungen des ifo Instituts.

A 7: Ergebnisse der Regressionsanalysen zu zeitbezogenen Einflussgrößen von Fertilitätsentscheidungen – Primärdaten differenziert nach Geschlecht und Bildungsstatus

	abhängige Variablen																							
	grundsätzlicher Kinderwunsch						Wahrscheinlichkeit Realisierung Kinderwunsch						Wunschalter zu vermutetem Alter bei Erstgeburt						Wunschzahl zu vermuteter Kinderanzahl					
	G	m	w	hB	nB	Gesamt	G	m	w	hB	nB	Gesamt	G	m	w	hB	nB	Gesamt	G	m	w	hB	nB	Gesamt
unabhängige Variablen																								
wahrgenommener Stress (Perceived Stress Scale)	.*	.*	n.S.	.*	n.S.		.*	.*	n.S.	n.S.	.*		.*	n.S.	.*	n.S.	.*		n.S.	n.S.	.*	n.S.	.*	
Beobachtungen	405	194	211	297	103	348	348	168	180	260	84	334	334	163	171	249	82	343	343	167	176	254	85	85
wahrgenommene Arbeitsüberlastung (Role Overload Scale)	.*	.*	n.S.	.*	n.S.		n.S.	n.S.	n.S.	n.S.	n.S.		n.S.	n.S.	.*	n.S.	.*		n.S.	.*	.*	.*	n.S.	
Beobachtungen	394	188	206	295	95	340	340	163	177	258	79	327	327	158	169	247	77	335	335	162	173	292	80	80
zeitbezogenen Konsequenzen einer Fertilitätsentscheidung (Faktorwerte)	.*	.*	.*	.*	.*		.*	.*	n.S.	.*	n.S.		n.S.	n.S.	n.S.	n.S.	.*		.*	.*	n.S.	.*	n.S.	
Beobachtungen	400	191	209	292	104	342	342	164	178	254	85	330	330	160	170	244	83	337	337	163	174	248	86	86

* signifikant auf mindestens 10%-Niveau; n.s.: nicht signifikant, G: Gesamt; m: männlich; w: weiblich; hB: hoher Bildungsstatus (mindestens Abitur), nB: niedriger Bildungsstatus, n.s.: nicht signifikant

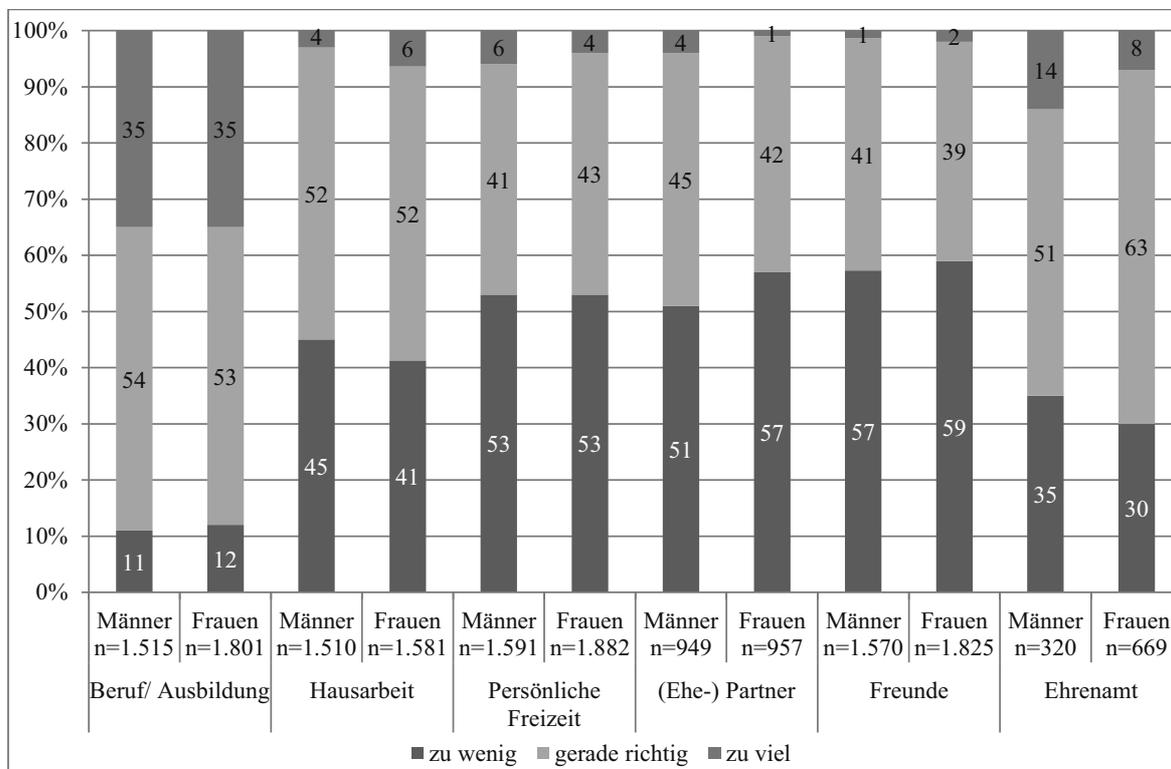
A 8: Attraktivität und Wahrscheinlichkeit zeitbezogener Handlungsalternativen

Wenn ich Mutter oder Vater wäre, dann würde(n)...	Attraktivität		Wahrscheinlichkeit	
	n	MW (SA)	n	MW (SA)
Verzicht				
mein Partner und ich gleichermaßen auf bisherige Zeitverwendungen verzichten.	405	2,63 (1,546)	404	3,11 (1,936)
in erster Linie mein Partner auf bisherige Zeitverwendungen verzichten.	404	2,86 (1,629)	402	3,48 (1,994)
in erster Linie ich auf bisherige Zeitverwendungen verzichten.	403	2,87 (1,627)	401	2,78 (1,824)
Verdichtung				
mein Partner und ich gleichermaßen sorgfältiger mit unserer Zeit umgehen.	406	2,23 (1,372)	404	2,64 (1,644)
in erster Linie ich sorgfältiger mit unserer Zeit umgehen.	404	2,56 (1,519)	403	2,76 (1,793)
in erster Linie mein Partner sorgfältiger mit unserer Zeit umgehen.	401	2,66 (1,643)	399	3,32 (1,863)
Beschaffung zusätzlicher Zeitressourcen				
uns meine Eltern durch Ihre Unterstützung zeitlich entlasten.	399	2,17 (1,742)	395	2,80 (2,159)
uns die Eltern meines Partners durch Ihre Unterstützung zeitlich entlasten.	396	2,39 (1,799)	390	3,18 (2,243)
uns Menschen aus der Nachbarschaft durch Ihre Unterstützung zeitlich entlasten.	397	2,99 (1,809)	385	5,44 (1,792)
uns unsere Freunde durch Ihre Unterstützung zeitlich entlasten.	407	2,14 (1,311)	407	3,07 (1,718)
wir uns Hilfe einkaufen und uns dadurch zeitlich entlasten.	406	2,57 (1,676)	403	4,16 (2,228)

A 9: Attraktivität und Wahrscheinlichkeit der Entlastung durch haushaltsnahe Dienstleistungen – differenziert nach dem Bildungsstatus der Befragten

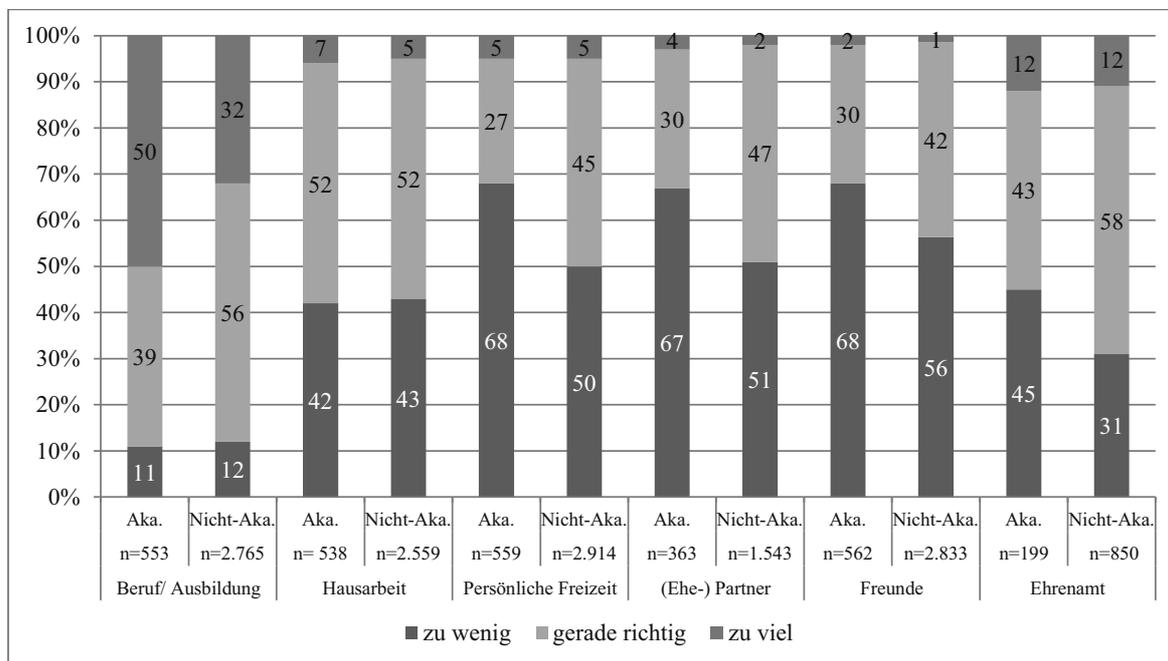
	mit Abitur (n=264)	ohne Abitur (n=93)
schlecht und unwahrscheinlich	11,4 %	19,4 %
schlecht und wahrscheinlich	1,5 %	0 %
gut und wahrscheinlich	61,4 %	36,6 %
gut und unwahrscheinlich	25,8 %	44,1 %

A 10: Bewertung der Zeitverwendung von Menschen in der Familiengründungsphase – Vergleich von Männern und Frauen



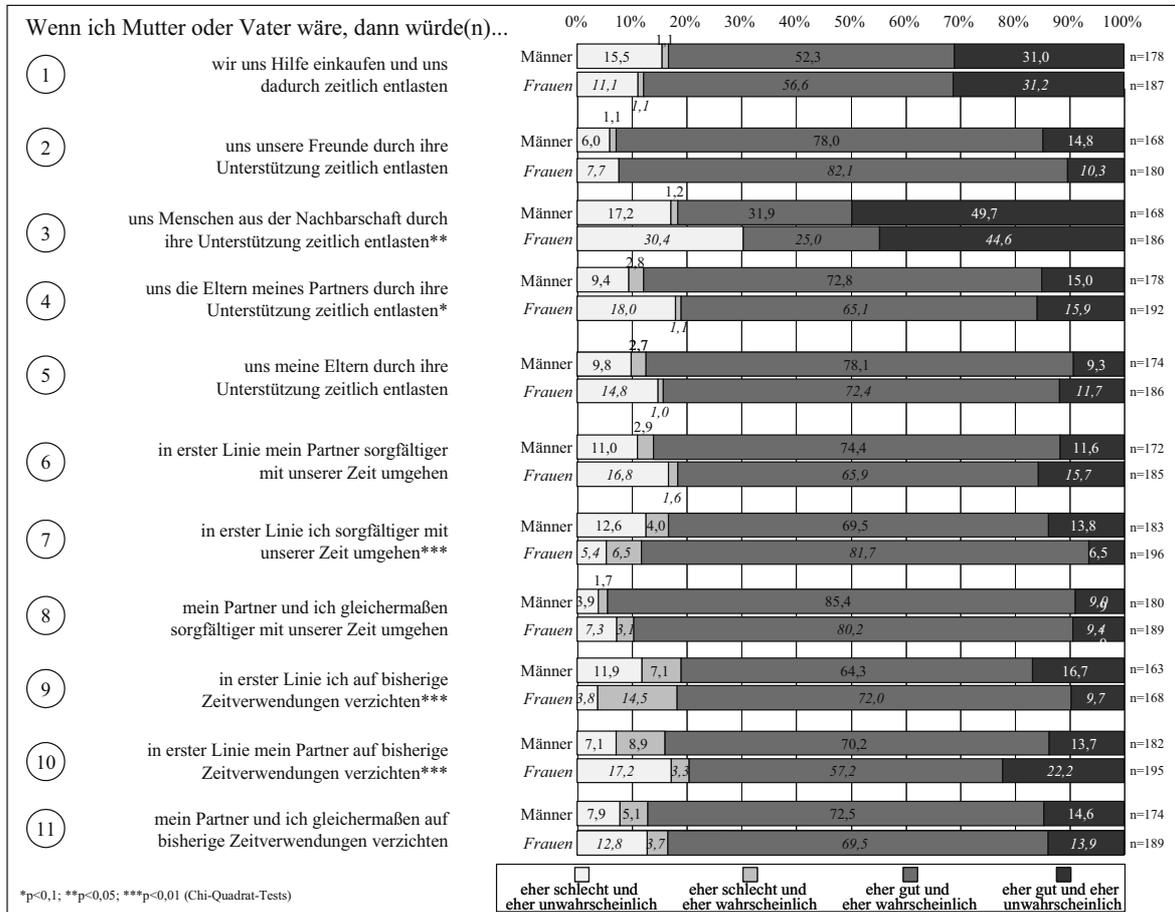
Quelle: Zeitbudgeterhebung 2001/02, Berechnungen des ifo Instituts.

A 11: Bewertung der Zeitverwendung von Menschen in der Familiengründungsphase – Vergleich Akademiker/Akademikerinnen vs. Nicht-Akademiker/Nicht-Akademikerinnen



Quelle: Zeitbudgeterhebung 2001/02, Berechnungen des ifo Instituts.

A 12: Attraktivität und Wahrscheinlichkeit zeitbezogener Handlungsalternativen – Vergleich von Frauen und Männern



Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0180 5 778090*
Fax: 0180 5 778094*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0180 1 907050**
Fax: 030 18555-4400
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115***
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR83

Stand: Mai 2012, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Meckenheim

- * Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.
- ** 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- *** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.