GENDER OPEN REPOSITORIUM

Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit : Die Auswirkungen betrieblicher und staatlicher Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit auf Dual Career Couples in Deutschland

Waffenschmidt, Brigitte

2014

https://doi.org/10.25595/1258

Hochschulschrift / academic publication

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Waffenschmidt, Brigitte: *Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit : Die Auswirkungen betrieblicher und staatlicher Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit auf Dual Career Couples in Deutschland*. Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, 2014. DOI: https://doi.org/10.25595/1258.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: urn:nbn:at:at-ubi:1-1961

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit

Die Auswirkungen betrieblicher und staatlicher Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit auf Dual Career Couples in Deutschland

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades einer Doktorin der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Fakultät für Betriebswirtschaft der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

eingereicht von

Diplom-Kauffrau (FH) Brigitte Waffenschmidt, MBA

Erstgutachter: Prof. Dr. Manfred Auer

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Renate Liebold

Innsbruck, August 2014

Vorwort

Seit 2005 ist eine Frau Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland; seit 2013 amtiert eine Frau sogar als Bundesverteidigungsministerin. Darüber hinaus sind aktuell vier von insgesamt 16 Ministerpräsidenten/-innen Frauen. Ist das ein zufälliges Zusammentreffen bei der Besetzung höchster Staatsämter oder das Produkt einer längeren gesellschaftlichen Entwicklung? Antwort auf diese Fragestellung können einige statistische Erhebungen geben:

1955 betrug der prozentuale Anteil aller Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife (Abitur) 6,1 Prozent. Abiturientinnen waren davon nur 28,6 Prozent. Der Anteil der Frauen mit Abitur zog seit dem Jahre 2002 mit den Männern gleich. 2012/2013 waren in Deutschland 53 Prozent der Schüler, die ein Gymnasium mit einem Zeugnis der Hochschulreife verließen, weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt 2014).

Nicht nur diese Zahlen der Gymnasialabschlüsse haben sich in den letzten ca. 60 Jahren rasant verändert und entwickelt: Waren es 1925 2.572 erwerbstätige Ärztinnen und 55 Juristinnen (vgl. Stiefel/Mecklenburg 1991: 75), sind es im Jahr 2012 206.559 Ärztinnen (vgl. Bundesärztekammer 2013) und 7.848 berufstätige Richterinnen bzw. 49.872 Anwältinnen (vgl. Schultz 2012: 3).

Man kann also durchaus von einem gesellschaftlichen Umbruch sprechen, der sowohl die Familienstrukturen als auch die Arbeitswelt grundlegend verändert hat. Dabei sollen in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht die Gründe der aufgezeigten Entwicklung erforscht werden; vielmehr soll die Ist-Situation Anfang des zweiten Jahrtausends dargestellt und die Frage untersucht werden, wie die staatlichen Organisationen und Institutionen, die Erwerbsorganisation und insbesondere wie die betroffenen Paare hiermit umgehen und zurechtkommen. Dabei wird das Hauptaugenmerk auf Paare/Ehepaare mit oder ohne Kinder gelegt, die beide akademisch ausgebildet sind und – jedenfalls zeitweise – beide ihren Beruf ausüben bzw. ausgeübt haben. Denn gerade diese gesellschaftliche Gruppe ist häufig richtungsweisend und Vorreiter künftiger Entwicklungen. Es ist also durchaus von Interesse, dieser Thematik größere Aufmerksamkeit zu widmen und das Problem der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit von Doppelkarrierepaaren zu untersuchen.

Die mit der geschilderten Lebenssituation verbundenen Herausforderungen und Probleme kennt die Verfasserin als Ehefrau eines Diplom-Informatikers, der als Geschäftsführer einer eigenen Gesellschaft tätig ist und als Mutter von drei Kindern (6 Jahre, 4 Jahre und 2 Jahre) aus eigenem Erleben.

Diese Arbeit entstand zwischen den Jahren 2009 und 2014 als externe Doktorandin am Institut für Organisation und Lernen der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.
An dieser Stelle möchte ich mich bei meinem wissenschaftlichen Betreuer Professor Manfred Auer bedanken, dessen konstruktive und kritische Anmerkungen einen wesentlichen Beitrag zur Entstehung dieser Arbeit geleistet haben. Weiterhin gilt mein Dank Professor Renate Liebold vom Institut für Soziologie an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg für die Zweitbegutachtung der Arbeit.
Herzlich bedanken möchte ich mich zudem auch bei meinen Interviewpartner/-innen aus ganz Deutschland, ohne deren Teilnahmebereitschaft diese Arbeit in dieser Form nicht hätte umgesetzt werden können.
Darüber hinaus möchte ich mich im Besonderen bei meiner Familie bedanken. Dies waren mein Ehemann Uwe Waffenschmidt, mein Vater Johannes Sunder und meiner Mutter Maria Sunder. Zahlreiche Diskussionen, viel Geduld, Korrekturlesen und viel Zuspruch in dieser Lebensphase waren entscheidende Faktoren, die zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Nürnberg, im August 2014

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis..... 7
Tabellenverzeichnis..... 8
Abkürzungsverzeichnis..... 9

1 Einleitung 13
1.1 Gesellschaftspolitische Relevanz der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit von Doppelkarrierepaaren 13
1.2 Fragestellung und Zielsetzung 15
1.3 Aktueller Stand der Forschung 17
1.4 Aufbau der Arbeit 19

2 Theoretische Grundannahmen und Begriffsdefinitionen 23
2.1 Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen 23
2.1.1 Strukturelle und kulturelle Veränderungsprozesse 24
2.1.2 Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt 27
2.1.3 Veränderungsprozesse in den Familienstrukturen 29
2.2 Bedeutung der Doppelkarrierepaare 32
2.2.1 Definition und Beschreibung der Doppelkarrierepaare 32
2.2.2 Geschichtliche Entwicklung der Doppelkarrierepaare 35
2.2.3 Definition und Beschreibung der Karriere 37
2.2.4 Beschreibung der Karrierewege 39
2.3 Sozial- und Familienpolitik 40
2.3.1 Definition und Ziele der Familienpolitik 41
2.3.2 Familienpolitische Typologie und Strukturen der Familienpolitik 43
2.3.3 Historische Entwicklung der Familienpolitik 44
2.4 Erwerbsorganisationen und Erwerbsarbeit 46
2.4.1 Funktionen und Entgrenzung der Erwerbsarbeit 46
2.4.2 Geschlechtsbezogene Organisationsstrukturen 50
2.4.3 Familienbewusste Personalpolitik in den Erwerbsorganisationen 53

3 Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit sowie Darstellung der Forschungsfragen 57
3.1 Definition „Vereinbarkeit“ und das Zusammenspiel der Akteure 57
3.2 Vereinbarkeitsproblematik für Doppelkarrierepaare 59
3.3 Strategien und ausgewählte Vereinbarkeitsmaßnahmen der Familienpolitik 61
3.3.1 Monetäre Transferleistungen 63
3.3.2 Familienergänzende Infrastrukturleistungen 72
3.3.3 Maßnahmen der Zeitpolitik 74
3.3.4 Aktuelle familienpolitische Debatte 76
3.4 Strategien und ausgewählte Vereinbarkeitsmaßnahmen familienfreundlicher Personalpolitik 77
3.4.1 Unternehmenskultur und Führung 80
3.4.2 Flexible Arbeitsbedingungen 81
3.4.3 Serviceleistungen für Familien 86
3.4.4 Information und Kommunikation 87
3.4.5 Aktuelle personalpolitische Debatte 88
3.5 Vereinbarkeitsmaßnahmen im europäischen Vergleich 91
3.6 Ziele der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen 94
3.7 Fazit und Forschungsfragen 97

4 Sozialtheoretische Grundlagen zur Bewertung von Vereinbarkeitsmaßnahmen 101
4.1 Das Statusmodell der Anerkennung 102
4.2 Das Konzept der „Life Politics“ 106
4.3 Chancengleichheit durch Personalpolitik 113
4.4 Normativer Bezugsrahmen 115

5 Empirische Untersuchung 119
5.1 Methodologische Vorüberlegungen zur empirischen Erfassung 119
5.2 Die intersubjektive Nachvollziehbarkeit des Forschungsgegenstandes 122
5.3 Forschungsdesign und Datenerhebung 124
5.3.1 Festlegung der Sampling-Kriterien 125
5.3.2 Realisierung der Fallauswahl 126
5.3.3 Konzeption des Leitfragebogens 128
5.3.4 Interviewdurchführung 131
5.3.5 Transkription der Interviews 132

5.4 Datenauswertung und Datendarstellung 134
5.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse 134
5.4.2 Auswertung mithilfe der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse 136
5.4.3 Vereinbarkeitsmaßnahmen als Kategoriensystem 138
5.4.4 Entwicklung einer Auswertungstabelle 140
5.4.5 Entwicklung einer Auswertungsmatrix 142

6 Darstellung und Diskussion der Untersuchungsergebnisse zur Wirkungsweise staatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 145
6.1 Auswertung und Interpretation der Basisdaten zur Familien- und Lebensbiografie 146
6.1.1 Die familiäre Situation der Befragten 146
6.1.2 Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit 150
6.1.3 Gestaltung der Erwerbsarbeit 152
6.1.4 Zusammenfassung 154
6.2 Auswertung und Interpretation der Wirkungsweisen staatlicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 156
6.2.1 Wahrnehmung staatlicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 156
6.2.2 Auswertung des Handlungsfeldes „monetäre Transferleistungen“ 158
6.2.3 Auswertung des Handlungsfeldes „Infrastrukturleistungen“ 162
6.2.4 Auswertung des Handlungsfeldes „Zeitpolitik“ 166
6.2.5 Auswertung des Handlungsfeldes „Informations- und Kommunikationspolitik“ 169
6.2.6 Gerechtigkeitsmerkmale staatlicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 171
6.3 Auswertung und Interpretation der Wirkungsweise betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 177
6.3.1 Wahrnehmung betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 178
6.3.2 Auswertung des Handlungsfeldes „Kultur und Führung“ 179
6.3.3 Auswertung des Handlungsfeldes „Arbeitsplatzgestaltung“ 183
6.3.4 Auswertung des Handlungsfeldes „Information und Kommunikation“ 193
6.3.5 Gerechtigkeitsmerkmale betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 194

7 Kritische Beleuchtung des Bezugsrahmens und Darstellung von möglichen Gestaltungsfeldern staatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 199

7.1 Kritische Analyse des normativen Bezugsrahmens 199

7.2 Barrieren in der Wirkungsweise staatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 202

7.3 Gestaltungsfelder staatlicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 203

7.4 Gestaltungsfelder betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen 205

8 Schlussfolgerungen und Ausblick für die weitere Forschung 207

Literaturverzeichnis 211

Anhang 237

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis 64-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991–2010), in Prozent [Quelle: WSI Gender Daten Portal 2013] 31
Abb. 2: Das Zusammenspiel der Akteure: Familienpolitik, Erwerbsorganisationen und Doppelkarrierepaare [Quelle: Eigene Darstellung] 58
Abb. 3: Effekt der Kindergelderhöhungen von 2007–2013 [Quelle: BMFSFJ 2010c: 9] 64
Abb. 4: Bedeutung der Familienfreundlichkeit vs. Gehalt für die Arbeitgeberwahl [Quelle: BMFSFJ 2010d: 6] 79
Abb. 5: Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenrate in der EU [Quelle: BMFSFJ 2010a: 19] 92
Abb. 6: Ecksteine einer Erfolg versprechenden Gleichstellungspolitik [Quelle: Krell 2008: 6] 113
Abb. 7: Verknüpfung der Auswertungstabelle mit den Kriterien der sozialen Gerechtigkeit [Quelle: Eigene Darstellung] 141
Abb. 8: Auswertungsmatrix am Beispiel des Handlungsfeldes Arbeitsplatzgestaltung [Quelle: Eigene Darstellung] 142

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Fallzahlen Führungskräfte in der Privatwirtschaft nach Geschlecht 2001–2010 [Quelle: Holst/Busch/König 2012: 7] 52
Tab. 2: Übersicht staatliche und betriebliche Handlungsfelder [Quelle: Eigene Darstellung] 139
Tab. 3: Durchschnittsalter von Frauen und Männern bei Geburt der Kinder [Quelle: Eigene Darstellung] 147
Tab. 4: Auswertungstabelle Elterngeld [Quelle: Eigene Darstellung] 159
Tab. 5: Auswertungstabelle steuerliche Berücksichtigung [Quelle: Eigene Darstellung] 161
Tab. 6: Auswertungstabelle Infrastrukturleistungen [Quelle: Eigene Darstellung] 163
Tab. 7: Auswertungstabelle Zeitpolitik [Quelle: Eigene Darstellung] 167
Tab. 8: Auswertungstabelle Informations- und Kommunikationspolitik [Quelle: Eigene Darstellung] 170
Tab. 9: Auswertungsmatrix der staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen [Quelle: Eigene Darstellung] 172
Tab. 10: Auswertungstabelle Kultur und Führung [Quelle: Eigene Darstellung] 180
Tab. 11: Auswertungstabelle flexible Arbeitszeit [Quelle: Eigene Darstellung] 185
Tab. 12: Auswertungstabelle Arbeitsorganisation [Quelle: Eigene Darstellung] 187
Tab. 13: Auswertungstabelle flexibler Arbeitsort [Quelle: Eigene Darstellung] 189
Tab. 14: Auswertungstabelle Krankheitsfall des Kindes [Quelle: Eigene Darstellung] 190
Tab. 15: Auswertungstabelle Weiterbildungsmaßnahmen [Quelle: Eigene Darstellung] 192
Tab. 16: Auswertungstabelle betriebliche Information und Kommunikation [Quelle: Eigene Darstellung] 194
Tab. 17: Auswertungsmatrix der betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen [Quelle: Eigene Darstellung] 195

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
a. M.	(Frankfurt) am Main
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
Az.	Aktenzeichen
AZR	Aktenzeichen Revisionsverfahren
BAG	Bundesarbeitsgericht
BEEG	Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundeserziehungszeitgesetz
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMF	Bundesfinanzministerium
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
bspw.	beispielsweise
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BvR	Aktenzeichen einer Verfassungsbeschwerde zum Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
CIO	Chief Information Officer
CSR	Corporate Social Responsibility
DCCs	Dual Career Couples
DGKJP	Deutschen Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DJI	Deutsches Jugendinstitut e.V.
DDR	Deutsche Demokratische Republik
et al.	et altera (und andere)
etc.	et cetera (und so weiter)
EStG	Einkommenssteuergesetz

EU	Europäische Union
f.	folgende
ff.	fortfolgende
ffp	Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik
FLA	Familienlastenausgleich
GG	Grundgesetz
GWE	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
H.	Heft
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ifo Institut	Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V.
i.Br.	im Breisgau
ifd	Institut für Demoskopie
i. d. R.	in der Regel
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
Jg.	Jahrgang
KAS	Konrad Adenauer Stiftung
KGG	Kindergeldgesetz
KiFöG	Kinderförderungsgesetz
max.	maximal
min.	minimal
Mio.	Millionen
Mrd.	Millarden
MTUS	Multinational Time Use Study
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NUBBEK	Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit
NY	New York
o.V.	ohne Verfasser
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
pp.	perge, perge (und so fort)
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
SOEP	Sozioökonomisches Panel
Tab.	Tabelle
TAG	Tagesbetreuungsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	unter anderem

USA	United States of America
usw.	und so weiter
UWF	Umweltwirtschaftsforum
vgl.	vergleiche
vs.	versus
WEF	World Economic Forum
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut
WZB	Wirtschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
z.B.	zum Beispiel
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
ZfF	Zeitschrift für Familienforschung
ZZF	Zukunftsforum Familie

1 Einleitung

Zunächst werden in diesem Kapitel die gesellschaftspolitische Relevanz des Themas der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit von Doppelkarrierepaaren und die daraus abgeleiteten Fragestellungen der Arbeit dargestellt. Anschließend werden der aktuelle Stand der Forschung und der Aufbau der Arbeit skizziert.

1.1 Gesellschaftspolitische Relevanz der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit von Doppelkarrierepaaren

Mehr denn je wollen viele junge hoch qualifizierte Paare heute in gleichberechtigten Partnerschaften leben, in denen beide meist ein starkes berufliches Commitment aufweisen und ein oder mehrere Kinder haben oder sich wünschen. Diese Paare werden in der Wissenschaft als Doppelkarrierepaare – im englischen Sprachraum auch als Dual Career Couples (DCCs) – bezeichnet (vgl. u. a. Silberstein 1992; Corpina 1996; Domsch/Ladwig 1997; Clement/Clement 2001; Scholz 2010; Rusconi/Solga 2008, 2011; Wimbauer 2012). Diese Form der Lebenspartnerschaft ist schon längst keine gesellschaftliche Randerscheinung mehr. Exakte quantitative Zahlen über die Anzahl von Doppelkarrierepaaren für Deutschland sind nicht vorhanden. Forscher der Universität Mannheim und der Universität Hohenheim (2012) haben aufgrund von Hochrechnungen in ihrem Forschungsprojekt zum Thema „Erfolg ist, wenn beide Karriere machen“, ermittelt, dass ungefähr 1,2 Mio. Doppelkarrierepaare in Deutschland leben (vgl. König et al. 2012: 6). Obwohl nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes[1] die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern gewährleistet werden soll, wird diese stetig wachsende Gruppe an DCCs mit sozialen Ungleichheiten staatlicher Regelungen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen konfrontiert, die es erschweren, eine egalitäres Balance-modell zwischen Familienleben und Erwerbsarbeit zu finden.

Ein Blick auf einige wesentliche soziale, kulturelle und wirtschaftliche Veränderungen verdeutlicht sowohl die Problematik der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit als auch die gesellschaftspolitische Notwendigkeit des Staates und der Erwerbsorganisationen, Rahmenbedingungen zur Lösung der Vereinbarkeits-problematik zu schaffen.
Die Globalisierung verändert nachhaltig die Wettbewerbsbedingungen nahezu aller Erwerbsorganisationen. Diese erwarten von ihren Fach- und Führungskräften, sich dem internationalen Wettbewerb zu stellen und sich den rasanten beruflichen und technischen

[1] Nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Veränderungen anzupassen. Dafür werden hohe Flexibilität, Mobilität sowie uneingeschränkte Einsatz- und Leistungsbereitschaft gefordert.

Diese beruflichen Anforderungen gestalten es für Doppelkarrierepaare schwierig, der familiären Verantwortung (Kinderbetreuung und Haushalt) nachzukommen und außerdem die eigene sowie Karriere- und Aufstiegspläne der Partnerin/des Partners[2] zu verwirklichen.

Aufgrund des demografischen Wandels besteht in Deutschland ein zunehmender Mangel an hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften. Für das Jahr 2015 rechnen 60 Prozent der befragten Personalleiter mit einem „mittelstarken" bzw. „starken" Mangel an Fach- und Führungskräften (vgl. Dorffmeister 2010: 80).

Der zurzeit bestehende Fach- und Führungskräftemangel wird noch verschärft durch die stetig voranschreitende Transformation zu einer Wissensgesellschaft und dem damit verbundenen kontinuierlichen Ausbau des Dienstleistungssektors.

Der steigende Bedarf an einem ausreichend hohen Anteil hoch qualifizierter, leistungsfähiger und berufstätiger Personen führt dazu, dass immer mehr Menschen längere Zeit in Bildungseinrichtungen verbringen (vgl. BMBF 2013). Dies hat häufig zur Folge, dass der Kinderwunsch auf einen verhältnismäßig späten Zeitpunkt im Lebenslauf verschoben oder gar nicht erst realisiert wird. Die anhaltenden niedrigen Geburtenraten in Deutschland und die gleichzeitig zunehmende Anzahl älterer Mitbürger mit steigender Lebenserwartungen[3] (vgl. bpb 2013a) erschweren es, den Wohlstand und die soziale Gerechtigkeit für alle Mitbürger aufrechtzuerhalten. Der individuelle Wunsch nach Kindern und Erwerbstätigkeit hoch qualifizierter Frauen ist daher nicht nur wünschenswert, sondern für die Sicherung und Weiterentwicklung der Gesellschaft notwendig.

Aus der Individualisierung[4] und den damit verbundenen Veränderungen in den Wertvorstellungen resultiert das Schwinden an Bindungen, Verbindlichkeiten und Sicherheiten zwischen den Verwandtschaftssystemen (vgl. Mitterauer 2009: 127ff.). Gerade Kinder von höher gebildeten Eltern können aufgrund der Wanderentfernung[5] häufig nicht mehr auf die Großeltern zurückgreifen und sind mehr denn je auf institutionalisierte Betreuungseinrichtungen angewiesen.

Das veränderte Rollenverständnis zwischen Frau und Mann sowie das damit verbundene Aufbrechen der traditionellen geschlechtsspezifischen Festlegung von Arbeitsbereichen, bei

---

[2] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verweisen die Begriffe der Organisationen (Arbeitgeber, Unternehmer und Sonstige) auf die generische männliche Form und beziehen somit die weibliche Form mit ein. Für die Bezeichnung von Personen wurde die Form mit dem „Schrägstrich" (Kollegin/Kollege, Studentin/Student etc.) gewählt.

[3] Die Zahl der unter 15-Jährigen wird sich in Deutschland bis zum Jahr 2050 um 18,4 Prozent verringern und bei den 15- bis unter 65-Jährigen um 22,8 Prozent. Zeitgleich wird in keinem weiteren europäischen Mitgliedsland die Zahl der 80-Jährigen und älter so stark zunehmen (vgl. bpb 2013a).

[4] Der Begriff der Individualisierung wurde 1986 erstmalig von dem Soziologen Ulrich Beck eingebracht und meint eine Ent-traditionalisierung – ein Wegbrechen von überlieferten Lebensformen und Überzeugungen, die selbstverständlich gelebt wurden (vgl. Beck 1986: 206).

[5] Mit dem Begriff der Wanderentfernung ist gemeint, dass ein Mensch oder eine Gruppe von Menschen aus den bestehenden Regionen auswandert, weil sie bessere Ausbildungs-, Berufs- und Lebenschancen in Zielregionen sehen und auch durchaus wahrnehmen können.

der die Frau auf die Kinderbetreuung und den Haushalt ausgerichtet war, während der Mann dem Einkommenserwerb nachging, sind bei der Gruppe der hoch qualifizierten Paare besonders ausgeprägt (vgl. Mahler Walther 2010: 99-110). Die Zunahme weiblicher Hochschulabsolventen, deren Anzahl seit 2005 erstmalig die der männlichen Hochschulabsolventen[6] übertraf, führte in den vergangenen Jahren zu einem stetigen Anstieg an qualifizierten Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a: 14) und verschaffte diesen einen leichteren Zugang zu qualifizierten Arbeitsstellen und die Möglichkeit, karriereorientierte Entscheidungen zu treffen. Diese Entwicklung bewirkte nicht zuletzt auch eine kontinuierliche Zunahme von Doppelkarrierepaaren (vgl. König et al. 2012: 6).

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Ausgehend von den oben angedeuteten gesellschaftlichen und kulturellen Veränderungen und Entwicklungen, wird es für die nächsten Jahre entscheidend und zukunftsweisend sein, durch Umgestaltung und Effizienzsteigerung sowohl die Gesellschaftsstrukturen als auch die Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Doppelkarrierepaaren ermöglichen, Familienleben und Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen.

Es stellt sich die Frage, inwieweit das gesellschaftspolitische Ziel der Steigerung der Geburtenrate mit Aspekten der sozialen Gerechtigkeit, wie bspw. der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern oder der Anerkennung von Kinderbetreuungsleistungen, zusammenhängt.

Der Schaffung gesellschaftlicher Strukturen, in denen die Entscheidung für Kinder nicht faktisch mit dem Verzicht auf Beruf, Karriere und Einkommen verbunden ist und keinesfalls einen sozialen Abstieg nach sich zieht, wird zukünftig noch mehr von Bedeutung sein.

Es wirft sich ebenfalls die Frage auf, ob Unternehmen ausreichend personalpolitische Strategien für überdurchschnittlich produktive Paare einsetzen, um das für den internationalen Wettbewerb nötige Fach- und Betriebswissen aufrechtzuerhalten und sich somit am Arbeitsmarkt einen betriebswirtschaftlichen Vorsprung zu verschaffen.

Anzuerkennen ist, dass mancherlei Bestrebungen existieren, mittels verschiedener familienfreundlicher Maßnahmen Änderungen herbeizuführen, die helfen, den Konflikt der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit von Dual Career Couples zu lösen (vgl. Krause-Nicolai 2010: 89-98).

Die familienpolitischen Leitziele, die im jüngsten Familienbericht[7] (2012a) verankert sind, sind die Gewährleistung einer freien Wahl der Lebensführung, die Chancengleichheit von

[6] Seit 2005 waren es erstmals mehr Frauen als Männer, die mit einem Erstabschluss die Hochschule verließen. 2005 erwarben 21,6 Prozent der Frauen und 20,5 Prozent der Männer einen Hochschulabschluss. Die Differenz zwischen Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen nahm bis Jahr 2011 deutlich zu. Denn 2011 erwarben 32,3 Prozent Frauen und 29,5 Prozent der Männer ihren Erstabschluss (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a: 14).

[7] Der erste Familienbericht erschien 1968. Er wurde von dem Bundesministerium für Familie und Jugend herausgegeben. Der Familienbericht ist eine Serie von Berichten und umfasst die Handlungsgrundlage für öffentliche familienspezifische Themen und Entwicklungen. Der letzte Familienbericht wurde als Nummer acht im Jahr 2012 veröffentlicht.

Frauen und Männern, am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können, sowie gute Entwicklungschancen für Kinder.
Zur Erreichung dieser Ziele wurde von der Bundesregierung ein „Mix aus Infrastrukturpolitik, Zeitpolitik und finanzieller Transferpolitik“ (BMFSFJ 2012a: 3) vorgeschlagen. Es wird zu prüfen sein, ob diese Maßnahmen von Doppelkarrierepaaren als ausreichend bewertet werden.
Die Maßnahmen der Erwerbsorganisationen sind im Bereich der Organisations- und Personalpolitik angesiedelt und können als Investitionen in den Faktor Humanvermögen betrachtet werden. Bei den Maßnahmen handelt es sich um familienbewusste Personalstrategien, wie bspw. Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung. Insbesondere für Fach- und Führungskräfte müssen flexible Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Familienplanung nicht zwangsläufig mit dem Verzicht auf Karriere- und Aufstiegschancen verbunden ist.

Die vorliegende Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, ein tiefgreifendes Verständnis für die Wirkungsweise sozialstaatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen in Deutschland auf Dual Career Couples gemessen an den Kriterien der sozialen Gerechtigkeit, insbesondere der Chancengleichheit, der Anerkennung und der Wahlmöglichkeiten zu entwickeln. Indem zum einen die DCCs die Auswirkungen der Vereinbarkeitsmaßnahmen auf das Familienleben, also auf Kinderbetreuung, Hausarbeit und Freizeitgestaltung bewerten. Zum anderen die DCCs die Auswirkungen der Vereinbarkeitsmaßnahmen im beruflichen bzw. arbeitsorganisationalen Umfeld anhand der Gerechtigkeitskriterien Chancengleichheit, Anerkennung und Wahlmöglichkeiten skizzieren. Hier steht im Mittelpunkt der Untersuchung, Veränderungen in der Personalpolitik der Erwerbsorganisationen zu evaluieren, die zu einer Vereinbarkeit ohne diskriminierende Auswirkungen führen.

Mithin konzentriert sich die Untersuchung darauf, die Akzeptanz der Vereinbarkeits-maßnahmen im gesellschaftlichen und beruflichen Umfeld der Doppelkarrierepaare zu bewerten. Werden von der Zielgruppe Impulse von der Familien- und/oder Personalpolitik wahrgenommen? Sind die Maßnahmen darauf ausgerichtet, die Vereinbarung von zwei Karrieren und einer Partnerschaft mit Kind/Kindern zu ermöglichen, und wie sind diese Vereinbarkeitsmaßnahmen bezüglich der Kriterien sozialer Gerechtigkeit zu bewerten?
Andererseits sollen die Wechselwirkung der verschiedenen Vereinbarkeitsmaßnahmen untersucht werden. Die Vielzahl der unterschiedlichen Leistungen staatlicher Stellen und der Erwerbsorganisationen führt zu einer hohen, schwer handhabbaren Komplexität. Dennoch soll das Zusammenwirken unterschiedlicher Maßnahmen anhand der oben aufgeführten Fragen erläutert werden.

Dabei wird geprüft, ob es Barrieren in den Wirkungsweisen der sozialstaatlichen und betrieblichen Maßnahmen gibt und ob sich die Maßnahmen hinsichtlich der Kriterien der sozialen Gerechtigkeit gegenseitig substituieren oder als komplementär zu bewerten sind. Lediglich dann, wenn sich einerseits das familienpolitische Engagement des Staates und die Maßnahmen der Erwerbsunternehmen sinnvoll ergänzen und eine Doppelung vermieden wird, können die Vereinbarungsmaßnahmen für die Empfänger, also im vorliegenden Fall für Dual Career Couples, ihre volle Wirkung entfalten.

1.3 Aktueller Stand der Forschung

Das Thema der „Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit“ hat in den vergangenen Jahren in Deutschland deutlich an Bedeutung gewonnen und ist in der wissenschaftlichen Literatur recht umfangreich abgebildet. In der gesellschaftspolitischen Diskussion nimmt das Thema „Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit“ derzeit einen breiten Raum ein. Auch Erwerbsorganisationen tragen ihre Aktivitäten zur Vereinbarkeit vermehrt in die Öffentlichkeit (vgl. Gerlach et al. 2013: 7).
In der deutschen Forschungslandschaft haben sich seit Beginn des 21. Jahrhunderts zum Thema der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit zwei Stränge etabliert: zum einen die Vereinbarkeit als Untersuchungsgegenstand der Familienpolitik zur Aufrechterhaltung der Funktionsweise des Wohlfahrtsstaates und zum anderen die ökonomische Perspektive mit den dahinter liegenden Beschäftigungsstrategien (vgl. Bothfeld 2005: 16).

Diese Arbeit befasst sich mit der Schnittstelle beider Forschungsstränge, nämlich dem sozialpolitischen und dem betriebswirtschaftlichen. Die Untersuchung der Schnittstelle erfolgt anhand der Kriterien der sozialen Gerechtigkeit bezogen auf die Zielgruppe der Doppelkarrierepaare.
Die Zielgruppe DCCs wurde deshalb gewählt, weil sie in der Gesellschaft an Bedeutung zunehmen wird und einen vorbildgebenden Leitbildcharakter für moderne Partnerschaftsmodelle besitzt.
Die Bedürfnisse von Doppelkarrierepaaren und ihren Familien sind bis heute noch nicht ausreichend erforscht. Die wenigen Untersuchungen konzentrieren sich entweder auf betriebswirtschaftliche Untersuchungen oder auf Aspekte der Gleichstellung (vgl. Domsch 1997; Corpina 1998; Domsch/Ladwig 1998; Clement/Clement 2001; Ostermann 2002; Rusconi 2002; Behnke/Meuser 2003a, 2003b; Dettmer/Hoff 2005; Schulte 2005; Weissenberger-Eibl/Kölbl 2006; Boehnke 2007; Könekamp 2007; Kölbl 2008; Rusconi/Solga 2011; Wimbauer 2012; Behnke/Lengersdorf/ Meuser 2013).

Die empirischen Erhebungen beruhen meist auf qualitativen Interviews, sodass die Ergebnisse auf einer überschaubaren Anzahl von Doppelkarrierepaaren basieren. Zudem decken sie nur eine gewisse Zeitspanne aus dem Leben der Doppelkarrierepaare ab.
Studien von Könekamp (2007); Behnke (2010); Wimbauer (2012); Behnke/ Lengersdorf/Meuser (2013) beinhalten interessante Aspekte für das Forschungsthema dieser Dissertation. Sie beleuchten die Auswirkungen familienpolitischer Rahmenbedingungen auf das Handeln der Doppelkarrierepaare und treffen Aussagen darüber, welche Instrumente in den Erwerbsorganisationen eher förderlich oder eher hinderlich sind. Hinsichtlich der gemeinsamen Betrachtung der Wirkungsweise politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen besteht – gemessen an den Kriterien der sozialen Gerechtigkeit auf Doppelkarrierepaare – noch Untersuchungsbedarf.

Die Erforschung der familienpolitischen Handlungsfelder ist innerhalb der Familienpolitik lange Zeit vernachlässigt worden. Die fortdauernde Befürwortung des männlichen Ernährermodells unter den traditionalistischen Parteien ist bezeichnend dafür (vgl. Auth/Buchholz/Janczyk 2010: 9 ff.).
Die Untersuchungen von Esping-Andersen (1990, 1999) und Kaufmann (2003, 2009a. 2009b) deckten auf, dass Deutschland im Vergleich zu anderen westlichen Sozialstaaten als sehr konservativer und traditioneller Wohlfahrtsstaat betrachtet werden kann und sich den Herausforderungen des demografischen Wandels bisher nicht gestellt hat.
In den vergangenen Jahren wurden vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und dem Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (ffp) die Wirkungsweise familienpolitischer Leistungen und deren Nachhaltigkeit für eine bessere Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit analysiert (vgl. Bonin et al. 2013).
Die Familienpolitik ist darauf ausgerichtet, neben der Frauenerwerbstätigkeit auch die Wahlmöglichkeit von Familien hinsichtlich unterschiedlicher Lebensentwürfe mit Kindern zu ermöglichen (vgl. Schneider et al. 2013: 5). Ob die Umsetzung auch Doppelkarrierepaaren gelingt, bleibt zu prüfen.
In der betriebswirtschaftlichen Forschung erscheinen die ersten Ansätze zur Vereinbarkeit ab dem Ende des 20. Jahrhunderts im Zusammenhang mit der Humanisierung der Organisationsstruktur (vgl. Ridder 2013: 75). Untersuchungen zu Beginn dieses Jahrhunderts zeigen den betriebswirtschaftlichen Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen auf.

„Flexible Arbeitsregelungen steigern die Produktivität, sorgen für höhere Zufriedenheit bei den Arbeitnehmern und nützen dem guten Ruf des Unternehmens“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2006: 5).

Der ganzheitliche Ansatz – also die Verknüpfung der Personalpolitik mit den Unternehmensstrategien unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Fach- und Führungskräfte – war Forschungsgegenstand Anfang des 21. Jahrhunderts (vgl. u. a. Ridder/Neumann 2001; Storey 2001; Watson 2002, 2004; Ridder 2013). Aktuell wird die Umsetzung unternehmerischer Gesellschaftsverantwortung „Corporate Social Responsibility" (CSR)[8] in den Erwerbsorganisationen geprüft und diskutiert. Die Personalpolitik unterstützt dies mit Konzepten, die auf ethischen Grundsätzen basieren, die eine „postmaterialistische Werteorientierung"[9] zum Ausdruck bringen sollen (vgl. u. a. Cohen 2010; Kaiser/Kozika 2012).

1.4 Aufbau der Arbeit

Im nachfolgenden zweiten Kapitel werden die theoretischen Grundannahmen und Begriffsdefinitionen zum besseren Verständnis der darauffolgenden Kapitel erläutert. Als Ausgangspunkt dieser Abhandlung dient ein Überblick über die gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen. Im Anschluss wird die Zielgruppe der Doppelkarrierepaare skizziert. Den zentralen Inhalt des Begriffs „Doppelkarrierepaare" bildet das Wort „Karriere", weshalb es erforderlich ist, „Karriere" und „Karrierewege" näher zu bestimmen.
In den Unterkapiteln werden die Familienpolitik und die Erwerbsorganisationen als Hauptakteure, die Einfluss auf die Balance zwischen Familienleben und Erwerbs-arbeit nehmen, näher beleuchtet.

Im dritten Kapitel wird zunächst der Begriff „Vereinbarkeit" definiert. Die Komplexität der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit wird anhand des Zusammenspiels der in dieser Arbeit relevanten Akteure – Familien, Erwerbsorganisationen und Sozialstaat – dargestellt. Daraufhin wird auf die Konfliktbereiche, die sich aus der Vereinbarkeitsproblematik innerhalb der Partnerschaften von Doppelkarrierepaaren und mit deren Außenwelt entstehen, eingegangen.
In den Unterkapiteln werden die Strategien und die Handlungsfelder präsentiert, die Doppelkarrierepaaren von Familienpolitik und Erwerbsorganisationen zur Lösung des Vereinbarkeitsdilemmas angeboten werden.
Im Anschluss folgt ein vergleichender Blick auf die Länder Schweden und Frankreich, die als Musterbeispiele für Vereinbarkeitspolitik gelten. Im darauffolgenden Unterkapitel wird ein kurzer Überblick darüber gegeben, wie die Instrumente der Familienpolitik und der

[8] CSR ist vor einigen Jahren in den USA entstanden. Bis heute existiert keine allgemeingültige Begriffsdefinition. Des Weiteren besteht noch keine Klarheit darüber, wie sich CSR-Konzepte in die Unternehmensstrategien und die Personalpolitik integrieren lassen (vgl. Brammer/Millington/Rayton 2007; Turker 2009).

[9] Der Begriff der Werteorientierung bedeutet, moralische Werte wie z. B. Integrität, Fairness, Ehrlichkeit, Verantwortung, Loyalität, Offenheit und Achtung in das unternehmerische Handeln mit einzubeziehen (vgl. Köster 2010: 23 ff.).

Erwerbsorganisationen zueinander stehen, und gemeinsame Projekte der beiden Akteure skizziert. Das dritte Kapitel schließt mit einem Fazit sowie den Forschungsfragen ab.

Im vierten Kapitel wird auf die Darstellung theoretischer Ansatzpunkte zur Erarbeitung eines Auswertungskonzeptes auf der Grundlage von Kriterien der sozialen Gerechtigkeit, namentlich Anerkennung, Umverteilung, Chancengleichheit und Wahlmöglichkeiten, eingegangen, um die Wirkungsweise sozialstaatlicher und arbeitsorganisatorischer Vereinbarkeitsmaßnahmen betrachten zu können.
Dazu wird zunächst das „Statusmodell der Anerkennung“ von Nancy Fraser herangezogen. Der normative Kern des Statusmodells besteht aus der partizipatorischen Parität, also zum einem aus dem Kriterium der ökonomischen Umverteilung und zum anderen aus der kulturellen Anerkennung. Mit dieser Aufteilung verfolgt Fraser das Ziel, dass alle Gesellschaftsmitglieder ebenbürtig miteinander umgehen können, indem ihnen einerseits gleicher Zugriff auf ökonomische Ressourcen zugestanden wird und sie andererseits über Chancengleichheit beim Wettbewerb um gesellschaftliche Anerkennung verfügen (vgl. Fraser 2000: 107 ff.).
Als weiterer Bewertungsansatz dient die „Strukturationstheorie“ von Anthony Giddens. Diese Theorie basiert auf den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den daraus entstehenden Anforderungen an die Gesellschaftsmitglieder. Durch die gesellschaftlichen Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt entsteht ein neuer Raum zum Handeln. Die Möglichkeit des selbstbestimmten Handels ist nach Giddens mit der Herauslösung aus den traditionellen Zwängen und der Zunahme der Wahlfreiheit verbunden (vgl. Giddens 1996: 143). Das Kriterium der Wahlmöglichkeit ermöglicht die Klärung der Frage, ob die (Familien-)Politik und die Erwerbsorganisationen den Dual Career Couples mit mindestens einem Kind ausreichend Wahlmöglichkeiten liefern.
Die Theorie von Gertraude Krell – der Realisierung einer Erfolg versprechenden Gleichstellungspolitik in den Erwerbsorganisationen – wird im folgenden Unterkapitel beschrieben. Mithilfe des Kriteriums der Chancengleichheit lassen sich nach Krell personalpolitische Instrumente zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik dahingehend analysieren, ob diese dem Anspruch der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern in den Erwerbsorganisationen entsprechen (vgl. Krell 2008: 6 ff.).
Im letzten Unterkapitel des vierten Kapitels wird in Anlehnung an die Arbeit von Ellingsaeter (vgl. Ellingsaeter 2007: 49-60) auf der Grundlage des Statusmodells von Fraser, der Strukturierungstheorie von Giddens sowie der Theorie der Chancengleichheit der Geschlechter von Krell ein anwendungsorientierter Bezugsrahmen entwickelt. Dieser ermöglicht es, die staatlichen und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen zu bewerten und Lösungsansätze aufzuzeigen.

Im fünften Kapitel dieser Abhandlung werden zunächst die methodologischen Grundannahmen veranschaulicht. Es folgen Ausführungen über eine Selbstreflexion der Autorin in Bezug auf das Forschungsthema. Danach wird das methodische Vorgehen aufgezeigt. Es wird ein qualitatives Forschungsdesign in Form leitfadengestützter Interviews gewählt, um ein möglichst detailliertes Bild über die Sichtweise der DCCs auf die Vereinbarkeitsmaßnahmen zu erarbeiten. Ein quantitativer Fragebogen ergänzt die leitfadengestützten Interviews.
Die aus den Interviews mit den DCCs gewonnenen Daten werden transkribiert und gemäß der Grounded-Theorie nach Glaser/Strauss und Inhaltsanalyse nach Mayring kodiert und reduziert. Zur Interpretation der reduzierten Interviewaussagen werden in Anlehnung an den normativen Bezugsrahmen Auswertungstabellen für die unterschiedlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen zugrunde gelegt. Die Auswertungstabellen werden anschließend maßnahmenübergreifend in Auswertungsmatrizen überführt.

Im sechsten Kapitel erfolgt die Darlegung der Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung. Zunächst werden die Ergebnisse aus den erhobenen soziodemografischen Daten aufgeführt. Daraufhin erfolgt die Darstellung der Auswertungstabellen der aus dem reduzierten Interviewmaterial gewonnenen Ergebnisse hinsichtlich der Wirkungsweisen der sozialstaatlichen und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen.

Im siebten Kapitel wird eine kritische Auseinandersetzung mit der Anwendbarkeit des normativen Bezugsrahmens vorgenommen.
In den folgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse aus den Auswertungstabellen zusammengeführt, etwaige soziale Ungerechtigkeiten der Vereinbarkeitsmaßnahmen erörtert und die Barrieren in der Wirkungsweise betrachtet.
Dieses Kapitel schließt ab mit der Erörterung von Gestaltungmöglichkeiten sozialstaatlicher und betrieblicher Rahmenbedingungen als Lösungsansatz für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit von DCCs.

Im achten und letzten Kapitel werden die zentralen Ergebnisse noch einmal zusammengefasst und ein Ausblick auf mögliche zukünftige Forschungen gegeben.

2 Theoretische Grundannahmen und Begriffsdefinitionen

In den Unterkapiteln 2.1 bis 2.5 werden die Begriffsdefinitionen und zentralen Grundannahmen erläutert.

Ausgangspunkt bildet das Unterkapitel 2.1, das sich mit der Beschreibung der wesentlichen Ausprägungen des gesellschaftspolitischen Wandels befasst, welcher sich direkt oder auch indirekt auf die Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit von Doppelkarrierepaaren auswirkt. Zudem werden die mit dem gesellschaftspolitischen Wandel einhergehenden Risiken, aber auch die Chancen, beleuchtet, die sich aus der Vereinbarkeitsproblematik sowohl für die Familienpolitik als auch für die Erwerbsorganisationen ergeben.

In Unterkapitel 2.2 wird zunächst die Zielgruppe der Doppelkarrierepaare beschrieben. Dies ist nötig, da sich alle weiteren Untersuchungen dieser Arbeit auf diese Zielgruppe beziehen. Bei der Betrachtung der Doppelkarrierepaare ist zu klären, wie im Rahmen dieser Studie der Begriff „Karriere“ verstanden wird. Im Anschluss werden unterschiedliche Karrieretypen vorgestellt. Im Vordergrund stehen die Fachkarrieren und Führungskarrieren sowie das Durchlaufen von Positionen in hierarchisch strukturierten Erwerbsorganisationen.

Im darauffolgenden Unterkapitel 2.3 werden Ziele und Aufgaben der Sozial- und Familienpolitik erläutert und die zugrunde liegende familienpolitische Struktur skizziert. Zudem werden einzelne familienfreundliche Maßnahmen präsentiert. Im Fokus steht dabei die Gewinnung von Erklärungsansätzen hinsichtlich des familienpolitischen Handelns. Anschließend wird auf die Historie der Sozial- und Familienpolitik eingegangen.

Unterkapitel 2.4 widmet sich den Erwerbsorganisationen und der auf ein Entgelt ausgerichteten Erwerbsarbeit. In kapitalistischen Gesellschaftsformen stellt die Erwerbsarbeit die wichtigste Verknüpfung mit der gesellschaftlichen Realität dar und beinhaltet insbesondere auch für Doppelkarrierepaare weit mehr als den reinen Einkommenserwerb. Im Anschluss werden die Funktionen der Erwerbsorganisation beleuchtet und die geschlechterbezogenen Organisationsstrukturen erörtert.

Danach folgt die Beschreibung einer familienfreundlichen Personalpolitik als strategischer und operativer Bereich der Erwerbsorganisationen, der die Bedürfnisse der Fach- und Führungskräfte mit den strategischen Zielen der Unternehmen vereinen soll.

2.1 Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Die Gesellschaft hat Veränderungen hervorgebracht, welche die Familienpolitik, die Erwerbsorganisationen sowie die Doppelkarrierepaare gleichermaßen fordern. Das Thema der Veränderungen der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen nimmt nicht zuletzt aus diesem Grund in den vergangenen Jahren viel Raum für politische Diskussionen ein.

In den folgenden Abschnitten werden drei große Bereiche der Veränderungen veranschaulicht: erstens strukturelle und kulturelle Veränderungen (2.1.1), zweitens Veränderungen in der Arbeitswelt (2.1.2) und drittens Veränderungen der Familienformen (2.1.3). Die Veränderungsprozesse lassen sich nicht immer klar gegenseitig abgrenzen und können sich aufgrund dessen gegenseitig bedingen. Dementsprechend kann es zu Überschneidungen aus den hervorgebrachten Ergebnissen der gesellschaftlichen Veränderungen kommen.

2.1.1 Strukturelle und kulturelle Veränderungsprozesse

In diesem Abschnitt werden die strukturellen und kulturellen Veränderungen beschrieben, nämlich die Globalisierung, die demografische Entwicklung, die Transformation von der überwiegenden Produktionsgesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft sowie der Trend zur gesellschaftlichen Individualisierung.

Globalisierung[10] bezeichnet den zunehmenden Prozess der internationalen Verknüpfungen insbesondere der Wirtschaft, aber auch anderer Bereiche wie Politik, Kultur und Kommunikation. Zwar ist dieser grenzüberschreitende Fluss von Kapital, Waren, Menschen und Wissen kein neues Phänomen und erlebte bereits zwischen 1850 und 1914 einen ersten Höhepunkt (vgl. Tonkiss 2006: 35). Gleichwohl hat der internationale Handel zum einen durch die Beschleunigung der Kommunikations- und Transportmittel, zum anderen aber auch durch die Liberalisierung der Finanz- und Handelsmärkte eine vollkommen neue Qualität erhalten (vgl. u. a. Ruggie 2002; Greven/Scherrer 2005; Croucher/Cotton 2009; Soborski 2013). Die engen Austauschbeziehungen bieten für die Balance von Familienleben und Erwerbsarbeit durchaus Chancen, bergen indes auch Risiken.
Das Abwandern von Produktionsstätten ins Ausland stellt das jeweilige Inland vor die Herausforderung, neue innovative Wirtschaftsbereiche zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist, dass ausreichend hoch qualifizierte Menschen zur Verfügung stehen, die bereit sind, eine lange Ausbildungszeit auf sich zu nehmen.
Laut Statistischem Bundesamt (2013a) hat sich die Anzahl der Hochschulabsolventen in Deutschland zwischen Jahr 2002 und 2012 fast verdoppelt. Zudem nimmt der Abstand zwischen den weiblichen und den männlichen Hochschulabsolventen seit 1998 zugunsten der Frauen stetig zu (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a: 8).
Hoch qualifizierte Frauen werden somit einen immer bedeutenderen Stellenwert einnehmen, um den bestehenden und zunehmenden Bedarf an Fach- und Führungskräften in den kommenden Jahren abzudecken.

[10] Eine allgemein anerkannte Definition für den Begriff „Globalisierung“ existiert nicht. Im Kontext dieser Arbeit wird unter Globalisierung, „[…] die Verringerung von Distanz zwischen weltweiten Akteuren, sowie die Zunahme weltweit grenzüberschreitender Transaktionen und Interaktionen“ (Ebenthal 2008: 10) verstanden.

Schließlich führt die steigende Anzahl an Hochschulabsolventen zu einer wachsenden Anzahl von Doppelkarrierepaaren. Denn Hochschulen haben nicht nur die Funktion der Ausbildungsstätte, sondern dienen in den modernen Gesellschaften auch als Foren für Partnersuchende (vgl. u. a. Blossfeld/Timm 2003; Bönisch 2010).
Die Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland bedingt Rationalisierungsmaßnahmen im Inland. Damit einher geht, dass die Arbeitsplatzstabilität im Inland geringer wird. Diese wirtschaftliche Unsicherheit versuchen Dual Career Couples auszugleichen, indem beide Partner berufstätig bleiben (vgl. Blossfeld 2006: 165).
Die internationalen Verflechtungen und die weltumspannenden technisch-organisatorischen Systeme erhöhen die Anforderung an Fach- und Führungskräfte, mobil und flexibel einsetzbar zu sein (vgl. Faust/Jauch/Notz 2008: 23 ff.). Der Umgang mit Raum und Zeit wird dabei neu definiert (vgl. Stalder 2006). Doppelkarrierepaare stehen in Anbetracht dieser wachsenden Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüche vor der Herausforderung, nicht nur den Aufgaben der Kinderbetreuung gerecht zu werden, sondern auch den beruflichen Werdegang des Partners in die eigene Planung mit einzubeziehen.
Die internationalen Verflechtungen lassen die Gesellschaften diversifizierter werden. Aus der damit verbundenen Weltoffenheit resultieren mehr Wahlmöglichkeiten und Chancen. Zu den „traditionellen“ Familienformen[11] sind vielfältige weitere dazugekommen (vgl. BMFSFJ 2012b: 14).

Neben der Globalisierung sehen sich zahlreiche Industriestaaten mit dem demografischen[12] Wandel konfrontiert. Seit 1991 ist die Bevölkerungsbilanz[13] der Bundesrepublik Deutschland negativ; bis zum Jahre 2030 wird mit einem starken Anstieg des Geburtendefizits gerechnet (vgl. dazu ausführlich Statistisches Bundesamt 2011: 15). In einigen Wirtschaftsbereichen hat der Kampf um die Fach- und Führungskräfte schon begonnen (vgl. u. a. Haitzer 2011; Buckesfeld 2012; Kriegler 2012). Für das Jahr 2015 rechnen 60 Prozent der befragten Personalleiter mit einem „mittelstarken“ bzw. „starken“ Mangel an Fach- und Führungskräften (vgl. Dorffmeister 2010: 80 ff.).
Familienfreundliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit werden ein entscheidender Faktor hinsichtlich eines Wettbewerbsvorteils sein, um insbesondere für hoch qualifizierte Frauen die Erwerbsarbeit attraktiver zu gestalten (vgl. u. a. Rürup/Gruescu 2003; Platow/Krier/Lehmann 2012; Bonin et al. 2013).

[11] Die traditionelle Familienform ist das verheiratete Paar mit einem gemeinsamen Kind oder Kindern. Weitere Familienformen sind nichteheliche Lebensgemeinschaften, Alleinerziehende oder Stief- und Patchworkfamilien (vgl. BMFSFJ 2012b: 15).

[12] Demografie bedeutet „Volksbeschreibung“. Wissenschaftler untersuchen, wie sich die Bevölkerung in einem Land, Staat oder einer Gesellschaft im Laufe der Zeit in Bezug auf Umfang und Struktur verändert (vgl. Dinkel 1989; Schimany 2003).

[13] „Die Differenz zwischen Geburten und Sterbefällen eines Jahres bildet die natürliche Bevölkerungsbilanz“ (Statistisches Bundesamt 2011: 15).

Gleichwohl wurde auch ein negativer Zusammenhang zwischen der Berufstätigkeit und der Demografie ermittelt. Die lange Verweildauer von Auszubildenden und Studenten in den Bildungseinrichtungen hat zur Folge, dass die Verwirklichung des Kinderwunsches auf einen verhältnismäßig späten Zeitpunkt im Lebenslauf verschoben oder überhaupt nicht mehr realisiert wird (vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 8). Eine Untersuchung auf der Grundlage der Zahlen des Mikrozensus zur „Fertilitätsentscheidungen im Partnerschaftskontext" bestätigt diesen negativen Zusammenhang zwischen Geburtenrate und Ausbildungslänge. So ist die Wahrscheinlichkeit einer Mutterschaft bei Frauen, die eine berufliche Ausbildung absolviert haben, gegenüber Frauen ohne berufliche Ausbildung sehr viel geringer (vgl. Bauer/Jacob 2010: 31-60).
Für die Reproduktion der deutschen Gesellschaft wäre ein Geburtenwert von mindestens 2,1[14] pro Frau nötig (vgl. bpb 2013a).
Die anhaltende niedrige Geburtenrate mit einem Wert von 1,36 pro Frau und die gleichzeitig zunehmende Anzahl älterer Mitbürger mit steigender Lebenserwartung, deren Bedarf an medizinischen Leistungen überproportional wächst, erschweren es, den Wohlstand und die sozialen Sicherungssysteme bzw. die soziale Gerechtigkeit für alle Mitbürger aufrechtzuerhalten. Die Gestaltung der wachsenden Bevölkerungslücke mit familienfreundlichen Maßnahmen erfordert jedoch einen hohen finanziellen Aufwand; die Kinder von heute werden erst in 20 Jahren und später zu produktiven Arbeitskräften.

In den vergangenen drei Jahrzehnten vollzog sich in den hochindustrialisierten Ländern eine Entwicklung von der Dienstleistungs- zur Wissensgesellschaft[15]. Der wissenschaftlich-technische Fortschritt avancierte förmlich zum Kennzeichen des gesellschaftlichen Fortschritts. In diese Entwicklung wurden daher alle Lebensbereiche mit einbezogen. Die neuen wissenschaftlich-technologischen Strukturen dominieren sowohl in den Erwerbsorganisationen, bei den Arbeitsbedingungen, den sozialen Strukturen als auch in den privaten Haushalten sowie im Freizeitbereich (vgl. Geißler 2008: 22 ff.). Die Zunahme an Wissen und Schnelligkeit an Wissensübermittlung und -verteilung führt zu einer Diversifizierung der Aufgabenbereiche (z. B. Berater mit Spezialwissen bzw. Expertenwissen). Speziell für hoch qualifizierte Frauen bietet diese Diversifizierung eine Chance, neue Karrierewege einzuschlagen, allerdings nur dann, wenn die Unternehmen Unterbrechungen für die Kinderbetreuung akzeptieren.
Der Wandel zur Wissensgesellschaft erfordert – aufgrund der zunehmenden Wissensmenge – einen höheren Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften. Der Staat ist gefordert, das

[14] Die durchschnittliche Anzahl an Kindern, die eine Frau im Laufe ihres Lebens bekommt, muss bei einem Wert von 2,1 pro Frau liegen.

[15] Der Begriff „Wissensgesellschaft" bedeutet eine Gesellschaft, die geprägt ist, sich Wissen durch Bildung und Wissenschaft anzueignen. Dabei wird Wissen zu einem eigenen Produktivitätsfaktor. 1966 wurde der Begriff „knowledge-based society" (zu Deutsch „Wissensgesellschaft") von dem amerikanischen Soziologen Robert E. Lane geprägt (vgl. Lane 1966: 649-662).

Bildungssystem[16] darauf vorzubereiten sowie einzurichten und auch gerade Frauen für mathematische und naturwissenschaftliche Wissenschaftsbereiche zu animieren. Zudem wird lebenslanges, lebensbegleitendes oder selbst gesteuertes Lernen zum Normalfall aller Fach- und Führungskräfte werden (vgl. u. a. Bittlingmayer 2001; Wolter 2011; Müller-Christ 2011).

Zusätzlich zum oben skizzierten Transformationsprozess, allerdings auch bedingt durch diesen, vollzieht sich in den westlichen Industrieländern ein Trend zur individualisierten Gesellschaft, also zum Herauslösen des Individuums aus vorgegebenen traditionellen Gegebenheiten, ohne dabei Rücksicht auf Herkunft und Tradition nehmen zu müssen (vgl. u. a. Beck/Beck-Gernsheim 1994; Plume 2013). Diese Veränderung des Wertesystems, der Abbau repressiver Funktionen hin zur Liberalisierung, von der Fremd- zur Selbstbestimmung sowie von standardisierter zur unstandardisierten Lebensführung spiegelt sich in zahlreichen Lebensbereichen wider.

Die Wahlmöglichkeiten und Chancen der Individuen zur Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs werden erhöht, sind aber häufig verbunden mit dem Wegbrechen hergebrachter stabiler Strukturen. Mit dem Aufbrechen der festen familiären Strukturen können Fach- und Führungskräfte zwar den Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüchen der globalen Wissensgesellschaften genügen, verlieren aber auf der anderen Seite den Rückhalt aus der eigenen Familienstruktur. Die Kinderbetreuung muss mit fortschreitender Auflösung des Generationsvertrages durch Bund, Länder, Kommunen und Erwerbsorganisationen institutionalisiert werden. So besteht ab Mitte 2013 für alle Familien in Deutschland der gesetzliche Anspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren – allerdings mangelt es derzeit noch an einer ausreichenden Zahl an Plätzen (vgl. BMFSFJ 2013a: 7).

2.1.2 Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt

"For people in their everyday lives, there is perhaps no sphere of social life so consistently bombarded with globalist accounts as that of production and work" (Amoore 2002: 1).

Bedingt durch die Globalisierung verdichten sich Arbeitsinhalte und Arbeitsanforderungen in der Zukunft weiter. Zwischen den bisher bestehenden Grenzen zwischen Familienleben und Erwerbsarbeit findet eine Entgrenzung[17] statt (vgl. Jung 2012: 14). Die Organisation der Arbeit wird zunehmend von der Fremd- in die Selbstbestimmung verlagert (vgl. u. a. Kratzer et al. 2004; Beck/Lau 2004; Gotschall/Voß 2012). Unter diesen Parametern den Anforderungen der Erwerbsorganisationen gerecht zu werden und hiermit Partnerschaft und Familie zu vereinbaren, wird zunehmend schwieriger. Gleichwohl steigern die erhöhten

[16] Das Bildungssystem beinhaltet alle Einrichtungen für den Bildungserwerb. In Deutschland ist das Bildungssystem fünfstufig. Es umfasst das gesamte Schulsystem mit allen angegliederten Bereichen und zudem das Hochschulwesen (vgl. Cortina et al. 2003).

[17] Sozialwissenschaftler beschreiben das Verwischen von ehemals klaren räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen den Lebensbereichen Familienleben und Erwerbsleben als „Entgrenzung" (vgl. Jung 2012: 36).

Anforderungen den individuellen Wissenstand, die Kompetenzen und die Verantwortlichkeiten. Erwerbstätige werden häufiger herausgefordert, anspruchsvollere Tätigkeiten und vielseitigere Arbeiten zu verrichten. Außerdem führt die zunehmende Selbstständigkeit dazu, dass mehr Erwerbstätige über größere Entscheidungs-, Handlungs- und Gestaltungsspielräume verfügen.

Die Transformation der Arbeitswelt ist zugleich mit zunehmenden Anforderungen der Erwerbstätigen an die Erwerbsorganisationen verbunden. Ansprüche aus Gerechtigkeitsvorstellungen und Chancengleichheit werden deutlich gemacht (vgl. Kratzer 2013: 9). Die Zunahme der Erwerbsarbeit von Frauen und die bisher weiter bestehenden Ungleichheiten in den Karrierechancen sowie der Entlohnung auch gut ausgebildeter Frauen werden zunehmend diskutiert (vgl. OECD 2012: 142 f.).

Bisher existiert weiterhin eine hohe Rate an weiblichen Berufsabbrechern. Nach einer Studie von Fitzenberger (2012) kehren nach vier Jahren Elternzeit weniger als 50 Prozent der weiblichen Fach- und Führungskräfte an ihren Arbeitsplatz zurück.

Erwerbsorganisationen und auch die Gesellschaft insgesamt können sich in Zukunft eine so hohe Quote nicht mehr leisten. Erwerbsorganisationen verlieren dadurch wertvolles Betriebs- und Fachwissen, und die Gesellschaft kann aufgrund des demografischen Wandels die Versorgung der wachsenden Zahl älterer, nicht mehr erwerbstätiger Menschen nicht mehr leisten. Gerade Doppelkarrierepaare bilden einen Multiplikationseffekt, der für die Absicherung der Sozialversicherungen in der Zukunft mitentscheidend sein wird.

Die berufliche Unterbrechung birgt für hoch qualifizierte Frauen die Gefahr, dass sie sich durch zu lange Erwerbsunterbrechung für den Arbeitsmarkt disqualifizieren. Die geringere Erwerbsleistung ist bis heute mit Einbußen bei Renten- und Pensionsansprüchen verbunden, was überdies noch die Gefahr der Altersarmut nach sich zieht (vgl. OECD 2012: 207 ff.).

Im Zuge des internationalen Handels bieten Erwerbsorganisationen zunehmend weniger unbefristete Arbeitsverträge an, um kurzfristig auf Marktveränderungen personell reagieren zu können (vgl. Hohendanner 2010). Die verstärkte Fragmentierung der Erwerbstätigkeit drängt das Normalarbeitsverhältnis zurück. Gerade hinsichtlich des weiblichen Fach- und Führungskräftemangels bietet das Aufbrechen der bisherigen Strukturen eine Chance, Karriere und Familienleben miteinander zu vereinbaren. Häufig waren die durch Diskontinuität geprägten Berufslaufbahnen hoch qualifizierter Frauen ein Ausschlusskriterium für die weiteren Karriereschritte (vgl. Allmendinger/Puschmann/Helbig 2008).

Aber auch für hoch qualifizierte Männer bietet das Aufbrechen eine Chance, mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. So wünschen sich laut Familienreport 2012 fast 72 Prozent der Männer mehr Zeit für die Familie (vgl. BMFSFJ 2012b: 65).

2.1.3 Veränderungsprozesse in den Familienstrukturen

Die Elternschaft hat aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung einen Bedeutungswandel erfahren. Dieser Wandel resultiert aus dem in Unterkapitel 2.1 und 2.2 beschriebenen soziokulturellen und wirtschaftlichen Veränderungen.

„Es ist nicht mehr selbstverständlich und aus individueller Sicht weder sittlich noch ökonomisch geboten, eine Familie zu gründen“ (Lampert 2002: 2).

Die Pluralisierung der Lebensformen lässt sich auch auf das Lösen des Verpflichtungs- und Verbindlichkeitscharakters der Ehe zurückführen (vgl. Peuckert 2012: 151 f.).
Die Veränderungen basieren auf unterschiedlichen Aspekten: Die pluralisierten Lebensformen sind gesellschaftlich akzeptiert, insbesondere bei den Scheidungen. Die gesetzlichen Regelungen wurden in den vergangenen Jahren vermehrt gelockert, der religiöse Einfluss ist in den Hintergrund getreten, und die materielle Unabhängigkeit von Frauen stieg mit deren Erwerbstätigkeit stetig an. Die zunehmenden institutionellen Betreuungseinrichtungen für Kinder vereinfachen die Auflösung von Ehen ebenfalls. Somit hat die Ehe ihren Monopolanspruch als „das einzige soziale System mit Spezialisierung auf emotionale Bedürfnislagen“ (Luhmann 1982) eingebüßt. Die Gestaltung der Lebensform unterliegt immer mehr Wahlmöglichkeiten. Das in den vergangenen Jahren übliche „Wählen-Können“ wird vermehrt zu einem „Wählen-Müssen“ (vgl. Peuckert 2012: 126 ff.).
In diesem Kontext bleibt zu hinterfragen, welche Form der Lebensgestaltung dem Begriff der „Familie“ zugrunde liegt.
In der Familienpolitik bezieht sich der Begriff „Familie“ auf die sogenannte Kernfamilie. Diese Lebensform beinhaltet ein verheiratetes Elternpaar mit einem oder mehreren ledigen Kindern, die gemeinsam in einem Haushalt leben (vgl. Lampert/Althammer 2007: 383).
Die wachsenden Anzahlen neuer Lebensformen wie die der Alleinerziehenden, aber auch Lebensformen wie gleichgeschlechtliche Partnerschaften/Ehen und nichtehelicher Lebensgemeinschaften haben zu gesellschaftlichen Veränderungen geführt. Die unterschiedliche Interpretation der genannten Lebensformen von Familien kennzeichnet derzeit die aktuellen politischen Diskussionen (vgl. ZFF 2013).
Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die Familienpolitik auf die Eltern bzw. Elternteil-Kind-Gemeinschaft ausgerichtet ist (vgl. BMFSFJ 2012a: 17).
Nach Kaufmann beruht die Familie auf der bilateralen Elternschaft und nicht ausschließlich auf dem Status der herkömmlichen Ehe verschieden geschlechtlicher Partner[18] (vgl. Kaufmann 1995: 92 ff.).

[18] Die rechtliche Stellung der nichtehelichen Kinder entspricht heute weitgehend der Stellung von ehelichen Kindern. Das Grundgesetz legt fest, „den unehelichen Kindern die gleichen Bedingungen für ihre leibliche, seelische und gesellschaftliche Entwicklung zu schaffen, wie den ehelichen Kindern” (Abs. 5 von Art. 6 wurde 1969 durch eine Reform des Nichtehelichen-Rechts geändert) (Maihofer/Böhnisch/Wolf 2001: 17).

Im Rahmen dieser Arbeit wird der Begriff der Familie als eine Beziehung zwischen den Eltern – mithin Vater und Mutter – und dem Kind/dern betrachtet, die zusammen in einem Haushalt leben, unabhängig davon, ob die Eltern verheiratet sind oder nicht.

Die Entscheidung über die Art und Weise der Lebensgestaltung wird von der sozialen Herkunft und von den urbanen oder ländlichen Lebensumständen beeinflusst (vgl. Peuckert 2012: 126 ff.).

Die traditionelle „Ernährer-Hausfrauen-Ehe“ findet sich eher in den ländlichen Regionen und häufig tendenziell in unteren sozialen Schichten. Familien, bei denen beide Partner hoch qualifiziert ausgebildet sind, wie dies bei Doppelkarrierepaaren der Fall ist – häufig in Großstädten anzutreffen –, sind partnerschaftlich ausgerichtet und leben in sogenannten losen Partnerschaftsverbünden in einem gemeinsamen Haushalt. Doppelkarrierepaare sind verstärkt in Konzernen oder in größeren mittelständischen Unternehmen oder bei Behörden und Verbänden beschäftigt; hinzu kommt die Tätigkeit als Freiberufler.

Zudem wählen DCCs ihren Wohnstandort ganz bewusst nach dem Zugang zu Arbeitsmärkten aus, um die Karriereperspektiven für beide Partner aufrechtzuerhalten (vgl. Hardill/Wheatley 2010: 235 ff.).

Bemerkenswert ist, dass trotz der hohen Scheidungsraten die Institution Familie einem hohen Zustimmungszuwachs unterliegt. Der Stellenwert von Familie ist in Deutschland aktuell sogar so hoch ist wie nie zuvor. In dem Familienreport 2012 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend konnte dargestellt werden, dass über 75 Prozent der jungen Erwachsenen unter 30 Jahren Familie als wichtig ansehen.

Jedoch besteht zwischen der Erwerbstätigkeit hoch qualifizierter Frauen ein negativer Zusammenhang mit der Familiengründung.

Gerade Karrierefrauen entscheiden sich häufig für Karriere und gegen Kinder (vgl. Statistisches Bundesamt 2012a: 34). Die Gründung einer Familie findet häufig in einem deutlich späteren Lebensalter als in früheren Zeiten statt, und zwar bei beiden Partnern. „Deutsche Akademikerinnen nehmen sich nach Ausbildungsabschluss und Berufseinstieg etwa 5 Jahre Zeit, um sich für oder gegen Kinder zu entscheiden“ (BMFSFJ 2005: 7).

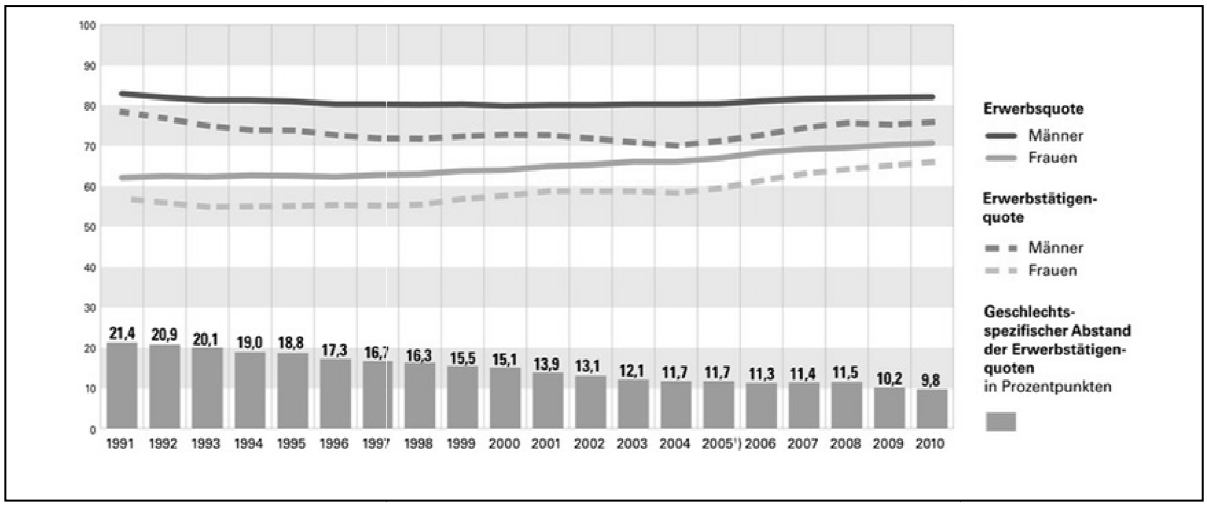


Abb. 1: Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis 64-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991–2010), in Prozent [Quelle: WSI Gender Daten Portal 2013]

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist von 57 Prozent im Jahre 2000 auf 66 Prozent im Jahre 2010 gestiegen; viele derjenigen Frauen, die ihren Kinderwunsch realisieren, ziehen sich aus dem Erwerbsleben nicht mehr zurück, sondern gestalten die Familienphase meistens durch Teilzeitbeschäftigung (vgl. Statistisches Bundesamt 2012b: 3).

Vor diesem Hintergrund hat auch die geschlechterspezifische Aufgabenteilung ihre Berechtigung verloren. Mit dem damit einhergehenden steigenden Bildungsniveau und der Berufstätigkeit der Frau wurde die egalitäre Partnerschaft eingefordert. Dass Frauen die gleichen Chancen haben, am gesellschaftlichen wie beruflichen Leben teilnehmen zu können, ist für viele Paare zur Selbstverständlichkeit geworden (vgl. Bürgisser 2006: 237; Grunow/Aisenbrey/Evertsson 2011: 397-430).

Dennoch leisten Frauen signifikant mehr bei der unentgeltlichen Haus- und Familienarbeit.[19] Trotz der Zunahme der Erwerbstätigkeit hoch qualifizierter Frauen bleibt eine durchaus große Stabilität bei der geschlechterspezifischen Aufteilung der Hausarbeit erhalten (vgl. u. a. Holz 2000; Huinik/Röhler 2005; Buchebner-Ferstl 2013). Laut des Achten Familienberichts des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „Zeitgestaltung von Familien“ sind es immer noch die Frauen, die am häufigsten für die Hausarbeit zuständig sind (vgl. BMFSFJ 2012a: 24). Der Zeitaufwand, den Frauen für die Hausarbeit aufwenden, nimmt noch zu, wenn sich die Anzahl der Kinder erhöht und sich der Zeitraum der Erwerbsunterbrechung verlängert (vgl. Kalicki/Peitz/Fthenakis 2002: 159; Schulz/Rost 2012: 27-45). Im Gegensatz dazu nimmt der zeitliche Umfang der Hausarbeit bei Männern gerade in diesem Lebensabschnitt ab und bleibt auf einem niedrigen Niveau (vgl. Schulz/Rost 2012: 27-45).

[19] Im Gegensatz zur Erwerbsarbeit erfolgt die Haus- und Familienarbeit ohne eine monatliche Gegenleistung. Die Haus- und Familienarbeit bezieht sich auf Tätigkeiten im Haushalt (Waschen, Putzen, Kochen etc.) sowie auf die Kinderbetreuung. Die Pflege von Angehörigen zählt im Rahmen dieser Abhandlung nicht dazu.

Die alle zehn Jahre durchgeführte Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes von 2001/2002 bestätigt die bestehenden Unterschiede bei der Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit zwischen den Geschlechtern. Zusätzlich deckte die Studie auf, dass die bezahlte wöchentliche Erwerbsarbeit (42 Stunden) sogar geringer ist als die unbezahlte Hausarbeit (43 Stunden) (vgl. Statistisches Bundesamt 2003: 9-11).
Darüber hinaus besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Hausarbeit und Einkommen, der sogenannte gender wage gap. Die kraftraubende Hausarbeit bewirkt, dass weniger Zeit und Kraft für die Erwerbsarbeit vorhanden ist. Bei Zunahme der Arbeitsstunden im Haushalt verstärkt sich auch das gender wage gap (vgl. Becker 1985: 33-58; Kottwitz 2009: 103 ff.).
Neben der Hausarbeit wird auch die Kinderbetreuungsleistung im Wesentlichen von den Frauen erbracht. Untersuchen belegen, dass das am 01. Januar 2007 eingeführte Elterngeld als Einkommensersatzleistung im Jahr 2011 von 95 Prozent der Mütter in Anspruch genommen wurde. Im Vergleich dazu nahmen nur 27 Prozent der Väter Elterngeld in Anspruch – und dann auch nur für zwei Partnermonate[20] (vgl. Statistisches Bundesamt 2013c). Diese ungleiche Aufteilung ist kein deutsches Phänomen. In fast allen westlichen Industrieländern liegen Studien vor, in denen diese Verteilung ebenfalls bestätigt wird (vgl. MTUS 2010; Boll/Leppin/Reich 2012).

2.2 Bedeutung der Doppelkarrierepaare

2.2.1 Definition und Beschreibung der Doppelkarrierepaare

Im Rahmen der Untersuchung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben unter dem Gesichtspunkt sozialer Gerechtigkeit von Doppelkarrierepaaren ist es notwendig, diese Zielgruppe näher zu beleuchten.
Doppelkarrierepaare, in den USA unter dem Begriff der „Dual Career Couples“ (DCCs) bekannt, verkörpern eine recht neue Paarkonstellation, die durchaus prägend für eine geistige und kulturelle Bewegung in der Zukunft sein kann (vgl. Risman/Johnson-Sumerford 1998: 23).
Behnke/Meuser 2006 beschreiben die Doppelkarrierepaare als „Lebenspioniere“, die zum Auflösen der traditionellen Rollenaufteilung nach Geschlechtern beitragen und den Wandel der gesellschaftlichen Strukturen kennzeichnen und befördern.
Wissenschaftlich untersucht wurden Doppelkarrierepaare erstmalig in den Anfängen der 1970er-Jahre in den USA von dem Psychologenpaar Rapoport (vgl. Rapoport/Rapoport 1969). In Deutschtand beschäftigen sich die Forscher erst seit einigen Jahren mit dieser

[20] Im Jahre 2011 wurden in Deutschland ca. 663.000 Kinder geboren, davon haben 181.000 der Väter Elterngeld bezogen. Das entspricht einer Väterbeteiligung von 27,3 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr ist die Väterbeteiligung damit um 2 Prozent gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013c).

Paarkonstellation.[21] In der wissenschaftlichen Literatur finden sich unterschiedliche Definitionen für Doppelkarrierepaare.

„(Ehe)Paare mit oder ohne Kinder […], wo beide Partner kontinuierliche oder weitgehend abgestimmte Laufbahnen im selben oder unterschiedlichen Unternehmen anstreben und gleichzeitig über weite Strecken gemeinsames und weitgehend gleichberechtigtes (Familien-) Leben führen“ (Corpina 1996: 19).

Andere Autoren grenzen die Definition durch konkretere Beschreibungen ein:

„Paare mit Kindern oder ohne Kinder, in denen beide Partner einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss besitzen, tatsächlich aktuell einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, die diesem Qualifikationsniveau entspricht und mindestens 5 Jahre in einem gemeinsamen Haushalt leben“ (Boehnke 2007: 12).

Nach Wimbauer zeichnen sich Doppelkarrierepaare dadurch aus, „dass beide Partner meist hoch gebildet, stark berufsorientiert und an Gleichberechtigung in ihrer Beziehung orientiert sind“ (Wimbauer et al. 2010: 28).

Im Rahmen dieser Studie wird der Begriff „Doppelkarriere“ wie folgt definiert: Beide Partner verfügen über ein hohes Bildungsniveau, besitzen ein starkes berufliches Commitment und verfolgen beide eine eigenständige Berufslaufbahn. Innerhalb der Partnerschaft streben beide nach gleichen Rechten, aber auch nach beruflicher Selbstverwirklichung sowie sozialem Status. Ob Paare den Status der Ehe haben, oder wie lange sie schon in einem gemeinsamen Haushalt leben, bleibt dabei unberücksichtigt.
Es wird zudem davon ausgegangen, dass Doppelkarrierepaare mindestens ein Kind haben, da die Ungleichheit bzw. die Konflikte innerhalb der Partnerschaft häufig erst durch die Geburt eines Kindes zum Tragen kommen.
Doppelkarrierepaare lassen sich von Doppelverdienerpaaren, auch unter dem Namen „Dual Earner Couples“ bekannt, abgrenzen, da in diesen Partnerschaften beide Partner ohne ausgesprochene Karriere- und Zielplanung erwerbstätig sind (vgl. Domsch/Ladwig 1998; Blossfeld/Drobnic 2001; Wimbauer 2012).
Es handelt sich bei Doppelkarrierepaaren um hoch qualifiziert ausgebildete Paare mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss oder über eine vergleichbare Berufsausbildung wie Techniker oder Meister. Dabei stellt das materielle Streben für beide lediglich einen zusätzlichen Aspekt dar. Bei Doppelkarrierepaaren macht die Berufstätigkeit einen großen Teil ihrer eigenen Lebensidentität aus.
Eine Studie von „Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden“ zeigte auf, dass sich die gesteigerte berufliche Lebensidentität auch in einer stärkeren Arbeitsmarktbindung widerspiegelt. So bleiben fast 50 Prozent der untersuchten Mütter in

[21] Näheres über die geschichtliche Entwicklung folgt in Abschnitt 2.2.2.

den USA mit College[22]-Abschluss kontinuierlich berufstätig. In Schweden unterbrechen Mütter für mindestens ein Jahr die Erwerbstätigkeit. In Deutschland konnte festgestellt werden, dass 25 Prozent der Mütter mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss die zeitliche Dauer der Elternzeit reduzieren oder sogar gänzlich darauf verzichten (vgl. Grunow/Aisenbrey/Evertsson 2011: 395-430).
Die Partnerinnen der DCCs betrachten dementsprechend ihre Erwerbsarbeit nicht als ergänzenden Nebenerwerb zu den häuslichen Verpflichtungen, sondern ihre Bestrebungen sind diesbezüglich gleichzusetzen mit den Karrierevorstellungen des männlichen Partners (vgl. Moen/Roeling 2005: 16).
Untersuchungen von Buchebner-Ferstl (2012) belegen, dass die Karrierebestrebungen hoch qualifizierter Paare einhergehen mit hohen Kompetenzerwartungen an die eigene Person, an die Partnerschaft und an die Umwelt. Diese Ansprüche münden häufig in sehr konkrete Gestaltungsvorstellungen der eigenen beruflichen Selbstverwirklichung (vgl. Buchebner-Ferstl 2012: 241-259)
Aufgrund dieses starken Drangs der beruflichen Selbstverwirklichung kann davon ausgegangen werden, dass beide Partner Vollzeit arbeiten oder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.
Doppelkarrierepaare versuchen, familiäre Aufgaben wie Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten egalitär zwischen den Partnern aufzuteilen. Bestehende Ungleichheiten in der Aufgabenaufteilung führen oftmals zu Konflikten zwischen den Partnern. Die Konflikte innerhalb der Partnerschaft werden häufig noch verstärkt, wenn weite Arbeitswege des Partners die egalitäre Aufgabenverteilung zusätzlich erschweren (vgl. Abraham/Schönholzer 2012: 229-246).

Dass sich die Partnerin nach der Geburt eines Kindes beruflich zurücknimmt, soll nicht damit verbunden sein, dass Frauen in die herkömmlichen bzw. traditionellen Schemata des Doppelverdienerpaares oder der „Hausfrauenehe“ zurückfallen. Die Partnerschaft bei Doppelkarrierepaaren kann allerdings durchaus phasenweise zwischen egalitär und traditionell schwanken (vgl. Notz 2004: 70).
Notz unterscheidet zwischen drei Typen von Doppelkarrierepaaren, nämlich den dualen, den integralen und den komplementären asymmetrischen Typ.
Beim dualen Typus betrachten sich beide Partner als autonome Einheiten. Innerhalb der Partnerschaft existieren für beide Partner die gleichen Möglichkeiten, sich beruflich zu verwirklichen. Für die Erreichung dieser Ziele unterstützen sich die Partner wechselseitig. Die Haus- und Familienaufgaben werden zwischen ihnen gerecht aufgeteilt. Beim integralen Typ stehen die Bedürfnisse der Familie über der beruflichen Selbstverwirklichung. Die Paare

[22] Das College bezeichnet eine Bildungseinrichtung, in der vor allem die ersten zwei, drei oder vier Jahre des Hochschulstudiums in den USA absolviert werden können.

befinden sich beruflich auf gleicher Augenhöhe und suchen gemeinsam nach Lösungen, die den Bedürfnissen der gesamten Familie entsprechen. Bei Bedarf werden phasenweise die beruflichen Möglichkeiten den familiären Aufgaben untergeordnet, meistens seitens der Frau, solange es dem Familienwohl zugutekommt.
Beim komplementären asymmetrischen Typ schließlich werden die unterschiedlichen Stärken der jeweiligen Partner ausgelotet, welche häufig durch einen Bildungs-, Berufs- oder Altersunterschied zwischen den Partnern begründet sind.
Der besser ausgebildete Partner oder auch der ältere übernimmt die Entscheidungsgewalt innerhalb der Partnerschaft und kann sich meist beruflich selbst verwirklichen, während der schwächer gestellte Partner, oftmals immer noch die Frau, die Haus- und Familienaufgaben übernimmt (vgl. ebenda: 102).
Die Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit ist insofern nur für den schwächer gestellten Partner problematisch. Denn häufig führt gerade die Diskrepanz innerhalb der Partnerschaft zum Verzicht auf Karriere (vgl. ebenda: 103).

Die Frauen bei Doppelkarrierepaaren können bei der Familienplanung heute i. d. R. nicht mehr auf unterstützende familiäre Strukturen zurückgreifen. Die Verwirklichung der Karriere wird abhängig von den äußeren Rahmenbedingungen wie etwa den staatlichen und betrieblichen Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung.
Die Sorge hoch qualifizierter Frauen vor dem „Zurückfallen“ in den komplementären asymmetrischen Typ und der damit häufig verbundenen Traditionalisierung der Rollen führt sogar oft zu einem Entschluss der Kinderlosigkeit (vgl. Künzler 1994: 17). Gleiche Lebensvorstellungen zwischen den Partnern ist eine Voraussetzung für ein egalitäres Miteinander. Es besteht ein größeres gegenseitiges Verständnis und damit eine geringere Sorge vor der Traditionalisierung in der Partnerschaft (vgl. Carlisle 1994: 138-150; Solga/Wimbauer 2005: 10 f.). Der Typ von Doppelkarrierepaaren mit ähnlichen Berufsverläufen „leistet“ sich eher Kinder.
Der größere finanzielle Spielraum ermöglicht es Doppelkarrierepaaren allerdings auch, eine qualitativ bessere und zeitlich umfangreichere fremde Betreuungsleistung für ihre Kinder in Anspruch zu nehmen. Zudem verfügen sie häufig über eine bessere Absicherung der Altersversorgung und mehr Wahlmöglichkeiten (vgl. Ostermann/Domsch 2005: 164).

2.2.2 Geschichtliche Entwicklung der Doppelkarrierepaare

Doppelkarrierepaare als Untersuchungsgegenstand gehen auf die amerikanischen Forscher Rapoport/Rapoport 1969 „The Dual Career Family“ zurück (vgl. Rapoport/Rapoport 1969: 3 ff.). Danach folgten insbesondere in den USA weitere Studien mit ähnlichen Begriffen wie die „coupled careers“ (vgl. Bernasco 1994) oder die „coordinated career couple“ (vgl.

Butler/Paisley 1980). Jedoch nur die letzten beiden Begriffe kamen der Bedeutung der Studie von Rapoport nah, bei denen beide Partner meist über einen hohen Ausbildungsabschluss verfügen, ein hohes berufliches Commitment aufweisen und eine eigenständige Karriere verfolgen.

Weitere Begriffe, die dieses Phänomen der Doppelkarrierepaare umschreiben, sind „two-paycheck families“ (vgl. Eby/DeMatteo/Russell 1997), „dual-worker families“ (vgl. Sekaran 1986) oder „two-person career“ (vgl. Taylor/Lounsbury 1988) und „dual career mariages“ (vgl. Hertz 1986). Doppelkarrierepaare werden in Deutschland erst 15-20 Jahre später zum Gegenstand von Untersuchungen.

Die Ursprünge für die Ausprägung dieser Paarkonstellationen liegen dabei allerdings in Westdeutschland. Sie gehen auf die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg zurück. Der wirtschaftliche Aufschwung in den 1950er-Jahren bedingte, dass Arbeitskräfte dringend gebraucht wurden. Zuvor waren hoch qualifizierte Frauen bzw. Frauen generell meistens nur bis zur Familiengründung erwerbstätig. Durch den wachsenden Ausbau insbesondere des Dienstleistungssektors fanden in den 1950er- bis 1970er-Jahren immer mehr Frauen auch nach der Familiengründung eine Erwerbsmöglichkeit, häufig in Teilzeit. Die Bildungsoffensive in den 1960er- und 1970er-Jahren sowie die Frauenbewegung aus den 1970er-Jahren unterstützten parallel zum wirtschaftlichen Aufschwung und zur Umorientierung der Gesellschaft die zunehmende Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Namentlich die Bildungsreform in den 1960er-Jahren ermöglichte es Frauen, höhere Schulabschlüsse in den sekundären und tertiären Bildungsbereichen[23] zu erreichen und damit auch höheren akademischen Berufen nachzugehen. Diese Möglichkeiten wurden von Frauen auch umgesetzt: der Anteil an weiblichen Universitätsabsolventinnen steigt bis heute ebenso kontinuierlich an wie auch der Anteil von Frauen in hoch qualifizierten Berufen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a).

Der demografische Wandel, die Globalisierung und die Technisierung der Märkte seit den 1980er-Jahren stellten das männliche „Normalarbeitsverhältnis“ (siehe dazu näher Abschnitt 2.4.2) aufgrund des internationalen Handels und dem damit einhergehenden Fach- und Führungskräftebedarf vermehrt infrage.

Neue flexible und befristete Arbeitsformen bildeten sich. Die Sicherheit, mit einer „männlichen Arbeitsbiografie“ bei kontinuierlicher Vollzeittätigkeit Karriere zu machen, nahm ab. Für Familien bedeutete dies eine Zunahme an Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Hoch qualifizierte Frauen, die bis dahin als „stille Arbeitsreserven“ betrachtet wurden, mussten nun die Familie mit absichern. In der Wissenschaft wird dieser Effekt als eine „De-Familisierung“

[23] Der Sekundarbereich I beinhaltet die schulischen Bildungsgänge von Jahrgangsstufe 5/7 und 9/10. In den Sekundarbereich II gehören alle Bildungsgänge, die auf dem Sekundarbereich I aufbauen. Der tertiäre Bildungsbereich umfasst die Universitäten und die gleichgestellten Hochschulen und Fachhochschulen (vgl. OECD 2013).

betrachtet (vgl. Esping-Andersen 1999, 2002), was bedeutet, Frauen von der Kinderbetreuungsaufgabe oder den Haushaltspflichten zu befreien, um sie dem Arbeitsmarkt zuzuführen.

Vor diesem Hintergrund kam es zu ersten Untersuchungen von Doppelkarrierepaaren. Domsch von der Universität der Bundeswehr in Hamburg untersuchte die Erhöhung der Mitarbeiterbindung durch Einbeziehung der Karrierevorstellungen des jeweiligen Partners, um ein verbessertes Personalmanagement aufzubauen (vgl. Ostermann/ Domsch 2005: 169).

Wie viele Doppelkarrierepaare in Deutschland leben, ist bisher nicht bekannt. Ostermann/Domsch schätzten im Jahre 2005 die Anzahl von Doppelkarrierepaaren auf 8 bis 15 Prozent der Gesamtbevölkerung mit steigender Tendenz (vgl. ebenda: 166).

Forscher der Universität Mannheim und der Universität Hohenheim (2012) gingen dieser Schätzung nach und ermittelten in ihrem Forschungsprojekt zum Thema „Erfolg ist, wenn beide Karriere machen“, dass im Jahre 2007 ungefähr 1,2 Mio. Doppelkarrierepaare in Deutschland leben.[24] Das entspricht 8 Prozent an Doppelkarrierepaaren bezogen auf etwa insgesamt 15 Mio. Paare, die in einem gemeinsamen Haushalt leben und zudem im erwerbsfähigen Alter sind (vgl. König et al. 2012: 6).

Gramespacher/Funk/Rothäusler (2010) stellten fest, dass besonders bei den Wissenschaftlern eine größere Anzahl von DCCs anzutreffen ist. In welchen Berufssparten Doppelkarrierepaare außer dem akademischen Betrieb besonders häufig auftreten, ist jedoch noch nicht analysiert worden.

Die wenigen bisherigen Untersuchungen konzentrieren sich vielmehr im Wesentlichen auf betriebswirtschaftliche Aspekte sowie auf die Gleichstellungsthematik von Doppelkarrierepaaren (vgl. Corpina 1998; Domsch/Ladwig 1998; Ostermann 2002; Behnke/Meuser 2003a, 2003b; Dettmer/Hoff 2005; Boehnke 2007; Clement/Clement 2001; Könekamp 2007; Rusconi 2002; Schulte 2002, 2005; Weissenberger 2006; Kölbl 2008; Rusconi/Solga 2008, 2011; Gramespacher/Funk/Rothäusler 2010; Gramespacher/Funk 2011; Schreyögg 2013).

2.2.3 Definition und Beschreibung der Karriere

Der Begriff „Karriere“ ist ein Wortbestandteil der Zielgruppe der Doppelkarrierepaare. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, „Karriere“ näher zu betrachten und sie im Rahmen dieser Arbeit zu definieren und abzugrenzen.

Die ursprüngliche Bedeutung des Begriffs geht auf die französische Sprache zurück und bedeutet eine besonders schnelle Galoppart von Rennpferden. Anfang des 20. Jahrhunderts

[24] Zur Berechnung der Anzahl der Doppelkarrierepaare in Deutschland wurde der Mikrozensus 2007 zugrunde gelegt. Zudem wurden einige Merkmale definiert, die auf eine Karriere oder zumindest Karriereorientierung hindeuten könnten, wie überdurchschnittliches Einkommen, ein akademischer Abschluss, eine hohe Stellung im Betrieb, eine hohe Mitarbeiter/-innenzahl und eine hohe wöchentliche Arbeitszeit (vgl. König et al. 2012: 5).

wurde der Begriff aus dem Pferdesport ins Erwerbsleben übertragen (vgl. Baurschmid 2010: 89).

Umgangssprachlich steht der Begriff „Karriere“ für den individuellen beruflichen Aufstieg innerhalb einer oder mehrerer Erwerbsorganisationen in einem bestimmten Zeitraum, und zwar möglichst ohne Unterbrechung. Je schneller der hierarchische[25] Aufstieg und das Erreichen von höheren Positionen gelingen, desto steiler die Karriere und die Aussichten auf „Erfolg, Macht, Reichtum und Glück [...]“ (Mayerhoffer/Meyer/ Steyrer 2005: 10).

Diese Auslegung des Begriffs basiert auf der traditionellen Annahme, dass Organisationen über einen strukturell hierarchisch ausgeprägten Aufbau verfügen und sich Karrieren aufgrund dessen institutionalisieren lassen.

Diese Annahme beruht auf der wissenschaftlichen Definition des Begriffs der Karriere von Hughes (1937) und Wilensky (1960).[26] Die beiden Karriereforscher waren der Ansicht, dass Geradlinigkeit und Kontinuität einem vordefinierten beruflichen Werdegang insbesondere der Führungskräfte entsprachen. Dabei waren i. d. R. der familiäre Status, also die Herkunft, die soziale Schicht und die Kultur einer bestimmten Gruppe ausschlaggebend für die Karrieremöglichkeiten (vgl. Kohli 1985: 1-29). Diese Annahme veränderte sich im Laufe der Zeit. Schulte-Florian (1999) definiert Karriere wie folgt:

„[…] der berufliche Werdegang einer Person, der sich sowohl innerhalb einer Organisation als auch zwischen mehreren Organisationen vollziehen kann“ (Schulte-Florian 1999: 7).

Diese Denkweise entstand aus der Sicht der „Normalerwerbstätigkeit“[27]. Führungskarrieren und der damit verbundene berufliche und finanzielle Erfolg beruhten auf einem festen Ablauf verschiedener Faktoren wie Alter, Qualifikation und Wissen. Mit den wirtschaftlichen Veränderungen in den 1980er-Jahren wurde diese stringente Sichtweise auf Karriereverläufe abgelöst.

„More than three quarters […] over both the 1980s and early 1990s, focus on intra-organizational issues and restrict themselves to managerial, professional and hierarchical careers“ (Arthur 1994: 298).

In zunehmendem Maße wurden weitere persönliche Ziele in diese Sichtweise aufgenommen, wie z. B. soziales Engagement oder sportliche Aktivitäten in der Freizeit (vgl. ebenda: 298 f.).

[25] Der Begriff „Hierarchie“ bedeutet im Rahmen dieser Arbeit die Über- bzw. Unterordnung zwischen den in einer Organisation festgelegten Einheiten.

[26] Vgl. ausführlich dazu die Werke von Hughes, E. C. (1937): Institutional office and the person und Wilensky, H. L. (1960): Work, careers and social integration.

[27] Die Definition der „Normalerwerbstätigkeit“ bzw. der „Normalbiografie“ folgt in Unterkapitel 2.4.2.

Ende des 20. Jahrhunderts kamen mit dem Trend der Dezentralisierung und Restrukturierung der Großkonzerne neue Karrieredefinitionen hinzu.[28]
Burchard beschreibt in seiner Studie (2000), dass die Metapher von der Leiter, die der Mitarbeiter Sprosse für Sprosse bis ganz oben erklimmen möchte – als vertikale Karriere bezeichnet –, überholt sei. Die horizontale Karriere ist nach Burchard

„[…] als Kompetenzentwicklung zu verstehen, als Wachstum durch Mehrfachqualifikation und kommunikative Kompetenz. Es geht darum, Fläche zu gewinnen und wertvoller zu werden. Es kommt auf die gelungene Verzahnung von persönlicher, sozialer, methodischer und fachlicher Kompetenz eines Mitarbeiters an. Es kann nur der erfolgreich sein, der die Erfolgsfaktoren, die sich in Produkten und Dienstleistungen, in Preisen und Termintreue, in Geschwindigkeit und Service niederschlagen sollen, selbst als Eigenschaften und als Stärken aufweisen kann“ (Burchard 2000: 29).

Seitwärts- und Abwärtsbewegungen, aber auch Stagnation bedingt durch unterschiedliche Lebensphasen (z. B. Pflege von Angehörigen, Rehabilitationsmaßnahmen, Praktika in anderen Berufsfeldern) erweiterten den herkömmlichen Karrierebegriff. Die gesamte Lebenslaufbahn eines Menschen und die für den Einzelnen damit verbundenen und sinnstiftenden Handlungen stehen im Vordergrund und nicht mehr die vordefinierte Karrierelaufbahn.
Der Begriff der „Karriere“ ist letztlich so weit ausgedehnt worden, dass jede Person eine Kariere durchläuft; so wird heute sogar auch von Verbrecher- oder Drogenkarrieren gesprochen.
Im Rahmen dieser Abhandlung wird der Begriff der „Karriere“ im Sinne von Berufslaufbahnen von Doppelkarrierepaaren verwendet. Diese kann dabei von ganz unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werden: einerseits von entscheidungs- und situationsabhängigen Gegebenheiten im Unternehmen und andererseits von persönlichen Umständen.

2.2.4 Beschreibung der Karrierewege

Die Möglichkeiten, eine Berufslaufbahn zu durchlaufen, sind inhaltlich und fachlich begrenzt. Neben den Karrierewegen innerhalb der Erwerbsorganisationen sind auch Formen der Selbstständigkeit denkbar, wie etwa bei freiberuflich Tätigen.
Die Erwerbsorganisationen bieten unterschiedliche Karrierewege an. Neben den Führungskarrieren finden sich auch Fach- oder Expertenlaufbahnen.

“[…] many organizations found that the pyramidal model failed to take important realities in account. Too often, they found themselves promoting a key technical specialist to a management position because it was the only way to reward him“ (Dalton/Thompson/Price 1977: 21).

[28] Die Dezentralisierung in Großkonzernen als neue Rationalisierungsstrategien meint im allgemeinsten Sinne die Segmentierung einstmals zentral gebündelter, gleichartiger Aufgaben und Zuständigkeiten und deren Verlagerung auf neu definierte organisatorische Subeinheiten.

Fach- oder Expertenlaufbahnen bieten gerade Spezialisten eine Alternative, sich unabhängig von Hierarchie und der damit einhergehenden Zunahme an Verantwortung insbesondere für Personalangelegenheiten zu entwickeln. Ein Unternehmen kann somit hoch qualifizierte Mitarbeiter mit komplexen Fachthemen an sich binden (vgl. Dubbert/Linde 2000: 34).
Im Zuge der Rationalisierung und Dezentralisierung Ende des 20. Jahrhunderts sind vermehrt Führungspositionen weggefallen. Das Projektmanagement stellt z. B. neben den klassischen Führungslaufbahnen eine echte Alternative dar, neue komplexe Aufgaben mit Mitarbeiterverantwortung zu übernehmen. Seit jüngerer Zeit gibt es in großen Erwerbsorganisationen sogenannte Gremienlaufbahnen: hoch qualifizierte Beschäftigte sind für einen vordefinierten Zeitraum als Vorsitzende für eine fest definierte Arbeitsgruppe tätig (vgl. Friedli 2008: 247 ff.).
Karriereforscher sprechen von einem neuen Zeitalter der „postmodernen Karriere“ oder „bounderyless career“ (vgl. Malone 2004; Hohner 2006; Cortini/Tanucci/Morin 2011). Die Verantwortlichkeit der Karriere liegt nun immer mehr in den Händen der Individuen selbst. Von den Personen werden völlig neue Charaktereigenschaften verlangt (vgl. Briscoe/Hall/DuMuth 2006). Karriere kann nun in befristeten Verhältnissen oder auch parallel in verschiedenen Organisationen gleichzeitig erfolgen. Vorreiter sind hier Tätigkeiten im IT-Bereich oder als Interim Manager[29].
Mobilität, Flexibilität, Kompetenz und Leistungsfähigkeit spielen eine primäre Rolle bei den „postmodernen“ Karrierewegen. Einflussfaktoren wie Alter und Geschlecht sind sekundär. Diese Entwicklung ermöglicht einer viel größeren Anzahl von Personen, an Karriere zu partizipieren. Traditionelle Rollenbilder bzw. Stereotypen der Normalbiografie können überwunden werden.
Mit der Zunahme „postmoderner Karrierewege“ erhöht sich das „Selbstmanagement“ der eigenen Karriere, und damit entfallen bisher stabile Lebensparameter wie bspw. die Einkommenssicherheit. Die Gefahr des Scheiterns nimmt zu (vgl. Gebauer/Groth/ Simon 2004) – und damit auch die Herausforderung, „Karriere“ zu meistern. Gerade für Doppelkarrieren stellt dies einen Anreiz dar. Karriere wird häufig zum bestimmenden Lebensinhalt. Denn die Berufslaufbahn und die sich daraus ergebenden Aufgaben sind sinnstiftend. Zugleich legt die Erwerbsstätigkeit die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe fest.

2.3 Sozial- und Familienpolitik

Nachdem in Unterkapitel 2.2 der Begriff „Doppelkarrierepaare“ vorgestellt und der Begriff der „Karriere“ skizziert wurde, wird nachstehend die Familienpolitik definiert und die

[29] Der „Interim Manager“ entstand in den Niederlanden in den 1970er-Jahren. Er ist eine Führungskraft, die zeitlich begrenzt eingesetzt wird, um betriebswirtschaftliche Probleme zu lösen. Sobald eine Lösung vorliegt, verlässt der Interim Manager das Unternehmen.

familienpolitischen Ziele zur Förderung, aber auch zum Schutz der Familien erläutert. Danach wird auf das zugrunde liegende deutsche Familienmodell nach einem Ansatz von Esping-Andersen[30] eingegangen, das sich aus den unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Grundsätzen ableiten lässt. Im Anschluss steht die historische Entwicklung der familienpolitischen Rahmenbedingungen im Fokus der Betrachtung. Diese Skizzierung soll die Auswirkungen der unterschiedlichen politischen Bewegungen auf die Familien- und Sozialpolitik und die damit einhergehenden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit verdeutlichen.

2.3.1 Definition und Ziele der Familienpolitik

In der Literatur findet sich eine Vielzahl unterschiedlicher Begriffsdefinitionen der Familienpolitik.

Gerlach beschreibt die Familienpolitik als „die Summe aller Handlungen und Maßnahmen, die im Rahmen einer feststehenden Verfahrens-, Kompetenz- und Rechtfertigungsordnung eines Staates normativ und/oder funktional begründbar sind“ (Gerlach 2004: 210).

Lampert und Althammer definieren die Familienpolitik als „die Gesamtheit der Maßnahmen und Einrichtungen, mit denen die Träger der Politik das Ziel verfolgen, die Familien zu schützen und zu fördern, die für ihre Mitglieder und für die Gesellschaft unentbehrliche Funktionen erfüllt“ (Lampert/Althammer 2007: 383).

Die Aufgabe der Familienpolitik basiert somit auf unterschiedlichen Funktionen, die von den Familien erbracht werden. Diese werden nach den institutionellen und wirtschaftlichen Möglichkeiten von der Familienpolitik gefördert und geschützt. Familien erbringen ihre funktionalen Leistungen aus ihrem natürlichen Bestehen heraus (vgl. Nave-Herz 2006: 79 ff.; Nave-Herz 2012: 15).
Nave-Herz (2012) unterscheidet dabei drei verschiedene Funktionen, welche die Familien für die Gesellschaft erbringen.
Zum einen handelt es sich hierbei um die Reproduktionsfunktion, welche das Überleben der Gesellschaft sichern soll. Letztere ist abhängig von einer bestimmten Anzahl leistungsfähiger Erwerbstätiger, die das umschlagfinanzierte soziale Sicherungssystem finanzieren können.
Zum zweiten ist die Sozialisierungsfunktion gemeint, welche die Übertragung von Werten und Normen zur Sicherung der Generationenfolge zwischen Urgroßeltern/ Großeltern/Eltern/ Kind(ern) bedeutet.
Als Drittes geht es um die hauswirtschaftliche Funktion zur Deckung des elementaren Lebensbedarfs (vgl. ebenda: 15 f.).

[30] Gosta Esping-Andersen, einer der renommiertesten Politikwissenschaftler und Soziologen unserer Zeit. Er veröffentlichte zahlreiche Artikel und Bücher über die verschiedenen Typen von Wohlfahrtsstaaten, z. B. 1990 das Werk „The Three Worlds of Welfare Capitalism“.

Familien bilden folglich das Fundament der Gesellschaft und sind deshalb auch nach dem Grundgesetz (GG) in ihren Funktionen besonders geschützt. Gemäß Art. 6 Abs. 1 und 2 GG ist die Familienpolitik verpflichtet, die Familien bei der Wahrnehmung der Familienfunktionen, also insbesondere der Versorgung und Betreuung der Kinder, zu fördern und zu unterstützen.[31]

Zudem soll nach Art. 3 Abs. 2 die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern gewährleistet werden. Die soziale Gerechtigkeit wird durch den staatlichen Schutz der natürlichen Lebensgrundlage gesichert. Dabei dürfen die Familien nicht von staatlichen Interventionen angegriffen werden. Die verfassungsrechtliche Absicherung betont den Stellenwert der Familienpolitik. Damit sollen bestehende soziale Ungleichheiten insbesondere in den Entwicklungsmöglichkeiten für Kinder ausgeglichen werden (vgl. Lampert/Althammer 2007: 386 f.).

Laut dem Siebten Familienbericht des BMFSFJ sollen aber auch junge Familien unterstützt werden, damit eine bessere Balance von Familie und Erwerbsleben gelingen kann und Lebensentwürfe mit Kindern realisiert werden können (vgl. BMFSFJ: 2006a: XXIV). Dabei handelt es sich um gesamtökonomische Gesichtspunkte vor dem Hintergrund der Notwendigkeit der Sicherung der Reproduktion der Gesellschaft und der damit einhergehenden Aufrechterhaltung der sozialen Sicherungssysteme (vgl. Rürup/Gruescu 2003).

Neben den Aufgaben der Verbesserung der Vereinbarkeit gemäß dem Siebten Familienbericht werden vom Ministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend weitere Aufgaben spezifiziert, wie z. B. die Erreichung einer ausgewogeneren und gleichberechtigten Zeitpolitik zur Aufteilung familiärer Aufgaben. Aber auch institutionelle Träger sollen bei der Umsetzung familienpolitischer Maßnahmen unterstützt werden. Diese Träger können staatliche Organisationen, wie z. B. die EU, der Bund, die Länder und/oder Kommunen sein; es kann sich aber auch um privatrechtliche Organisationen, Verbände, Tarifpartner oder Träger der freien Wohlfahrtspflege handeln (vgl. Gerlach 2010a: 143-168).

Die Familienpolitik bildet in der Bundesrepublik einen Teilbereich der Sozialpolitik. Neben der Familienpolitik beeinflussen allerdings auch Arbeitspolitik, Bildungspolitik und Verkehrspolitik die Funktionen der Familien. Dabei greifen die Politikfelder ineinander über (vgl. Lampert/Althammer 2007 137 ff.). Im Rahmen dieser Arbeit wird bei der Betrachtung der familienpolitischen Maßnahmen der Fokus auf die Familienpolitik gelegt. Nach Notwendigkeit werden angrenzende Politikressorts in die Untersuchung mit einbezogen. Der Schwerpunkt bei der Untersuchung der familienpolitischen Instrumentarien liegt bei Familien mit Kindern im Früh- und Kleinkindsalter. Für Doppelkarrierepaare ist die in dieser Lebensphase zu

[31] In Art. 6 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes heißt es: Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung (1). Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft (2).

leistende Betreuungsaufgabe sehr intensiv, ebenso wie die Herausforderung, eine Balance zwischen Familie und Erwerbsleben zu finden.

2.3.2 Familienpolitische Typologie und Strukturen der Familienpolitik

Aufgrund der unterschiedlichen kulturellen und historischen Entwicklung einzelner europäischer Staaten nahm der schwedische Sozialforscher Esping-Andersen Anfang 1990 eine Klassifizierung der Wohlfahrtsstaaten vor und hat dabei eine eigene Logik der Organisation, Stratifizierung und sozialen Integration zugrunde gelegt (vgl. Esping-Andersen 1990: 3). Esping-Andersen unterscheidet dabei drei Typen: liberale, konservative und sozialdemokratische Staaten.

Deutschland gehört mit Österreich, Frankreich und Italien zum zweiten Typ, dem konservativen bzw. korporatistischen Wohlfahrtsstaat. Markantes Merkmal dieses Typus ist, dass der Staat in einer konservativen Rolle auftritt, um die Statusdifferenzen aufrechtzuerhalten. Es wird von der Politik an den traditionellen Familienformen und damit auch den geschlechterspezifischen Rollenbildern festgehalten. Der gesellschaftliche Status wird aus der Erwerbstätigkeit abgeleitet. Familienpolitische Maßnahmen sind auf die Mutterschaft ausgerichtet, und Infrastrukturleistungen, wie etwa Einrichtungen zur Kinderbetreuung, werden kaum angeboten. Der konservative Wohlfahrtsstaat unterstützt damit das männliche Ernährermodell (vgl. Esping-Andersen 1990: 44).

Diese Norm ist seit langer Zeit und bis heute noch prägend für die wirtschaftlichen und kulturellen Strukturen in Deutschland hinsichtlich der Ausbildungswege, Erwerbsverläufe, Familienformen, der Beteiligung an Renten- und Krankenkassensystemen, der Haushaltsstrukturen, der Konsummuster und der alltäglichen Lebensführung (vgl. u. a. Sainsbury 1994; Mückenberger 1985; Lessenich 2012a, 2012b).

Mit diesen Strukturen waren und sind immer noch ungleiche Chancen verbunden. Frauen befanden sich in einem Abhängigkeitsverhältnis vom jeweiligen Mann und konnten an der Gesellschaft nur bedingt partizipieren (vgl. Kaufmann 1995). Auch die Ausgestaltung der familienpolitischen Instrumentarien basierte auf dem konservativen Wohlfahrtsstaatentyp. Direkte und indirekte Transferleistungen zur finanziellen Absicherung der Familien standen im Vordergrund. Der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit kam eine unbedeutende Rolle zu.

Im Vergleich dazu entwickelten sich nach Esping-Andersen Länder mit überwiegend protestantischem Bürgertum häufig zum dritten Typus, den sozialdemokratischen Wohlfahrtstaaten. Diese zeichneten sich durch eine ausgeprägte Gleichheit zwischen den Geschlechtern aus. Die Gleichheit avancierte zum Ziel des politischen Handels. Solche Länder, wie etwa Schweden und Dänemark, verfügen über eine hohe Geburtenrate, und

auch die Häufigkeit der Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern ist bemerkenswert (vgl. BMFSFJ 2010a: 19).

Die Typenbildung von Esping-Andersen soll als Erklärungsansatz für das politische Handeln dienen. Aber auch die in Unterkapitel 2.1 beschriebenen strukturellen Veränderungsprozesse, die im nächsten Abschnitt beschriebene historische Entwicklung der Familienpolitik sowie die aktuelle politische Meinungsbildung nehmen Einfluss auf die Politik. Diese besteht nicht aus anonymen, überindividuellen Strukturen, sondern aus individuellen sozialpolitischen Akteuren, die sich in einem historisch geprägten Rahmen bewegen (vgl. Vobruba 2009: 148 f.).

„Die gesellschaftsgestalterischen Ideen (und Ideale) sozialpolitisch Handelnder reflektieren und prägen ihrerseits bestehende Deutungsmuster des Sozialen. Sozialpolitische Akteure nehmen ‚herrschende' Deutungen von sozialen ‚Problemen' und den ihnen angemessenen politischen ‚Lösungen' auf und institutionalisieren diese als Leitideen sozialpolitischer Programme, Einrichtungen und Interventionen" (Lessenich 2003: 30).

Die Problematik ist darin begründet, ob die politischen Akteure die gesellschaftlichen Entwicklungen richtig interpretieren. Bewegen sich die Akteure zu sehr „marktkonform", werden Änderungsnotwendigkeiten eventuell zu spät erkannt (vgl. Lessenich 2003: 53). Alle Teilnehmer der Gesellschaft wie die Individuen, die Familien und die Erwerbsorganisationen bewegen sich i. d. R. in dem von den sozialpolitischen Akteuren vorgegebenen familienpolitischen Rahmen.

2.3.3 Historische Entwicklung der Familienpolitik

Mit der Gründung des „Bundesministeriums für Familienfragen" 1953 wurde der Grundstein für die heutige deutsche Familienpolitik gelegt. Der Fokus in den 1950er-Jahren war darauf gerichtet, den Wert der Institution Familie für die Gesellschaft darzustellen und zu festigen (vgl. Bleses/Rose 1998: 144-147). Das Kindergeld und das steuerliche Ehegattensplitting wurden etabliert. Diese finanziellen Förderungen verfolgten noch nicht die Reproduktionsfunktion, sondern dienten vielmehr dem Zweck, die wirtschaftlichen und sozialen Unterschiede zwischen den Familien auszugleichen (vgl. Dienel 2002: 26 ff.). Zu diesem Zeitpunkt ging die Politik noch davon aus, dass Familien in erster Linie dadurch geprägt wurden, Kinder zu haben und aufzuziehen (vgl. Strohmeiser/Schultz 2005: 61).
Die 1960er-Jahre waren gekennzeichnet vom wirtschaftlichen Aufschwung. Es herrschte Vollbeschäftigung. Die Familien waren in der Lage, mit einem einzigen Einkommen auszukommen, was das Bild des „male bread winners" gesellschaftlich und politisch verfestigte (vgl. Gerlach 2010a: 181-187). Die Regierungen von Bund und Ländern standen zu dieser Zeit der zunehmenden Gleichstellung von Frauen teilweise durchaus noch kritisch

gegenüber. Manche staatliche Stellen und einflussreiche gesellschaftliche Gruppen wie die Kirchen[32] befürchteten, dass die Förderung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern mit negativen Konsequenzen auf die Institution „Familie“ und insbesondere auf die Rolle der Frau in ihr verbunden sein könnte (ebenda: 181-187).

In den 1970er-Jahren erfolgte ein langsamer Richtungswechsel. Mit der Frauenbewegung aus den 1970er-Jahren wurden das Rollenverständnis zwischen Männern und Frauen sowie die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt vermehrt politisch thematisiert (vgl. Riedmüller 1988). Das Gesetz der „Hausfrauen-Ehe“[33] wurde abgeschafft und das neue Ehe- und Familienrecht eingeführt. Frauen war es jetzt – erst – möglich, selbst und allein zu entscheiden, ob sie auch nach Eheschließung erwerbstätig sein wollen und wie sie Familie und Erwerbsarbeit in Einklang bringen.

Die Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau und damit die Förderung der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit mittels Maßnahmen der Familienpolitik wurden aufgrund der angespannten Haushaltslagen vernachlässigt.[34]

Erst in den 1980er- und 1990er-Jahren begann die Erweiterung der Familienpolitik um die Förderung der Wahlfreiheit von Lebensformen zwischen verschiedenen Lebensformen. Die Wohlfahrtsforschung entdeckte, dass die geschlechterspezifische Aufgabenteilung der Erwerbs- und Familienarbeit kulturhistorisch und insoweit insbesondere religiös bedingt war und die bisherigen familienpolitischen Maßnahmen zur Ermöglichung einer freieren Lebensgestaltung nicht greifen (vgl. Pfau-Effinger 2000: 29-38).

Ende der 1990er-Jahre kam aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels und der Globalisierung Bewegung in die Familienpolitik. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel in der Zukunft und das Problem der Pflege und Betreuung aufgrund der wachsenden Anzahl älterer Menschen gerieten vermehrt in den Blickpunkt. Es wurde erstmals die Frage aufgeworfen, ob Frauen sich aufgrund der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit gegen Kinder entscheiden (vgl. ebenda: 29-38). Die direkten Transferleistungen wurden eingegrenzt und dafür Anfang 2000 mit dem Ausbau der Infrastruktur für Kinderbetreuung begonnen. Das Thema der Vereinbarkeit wurde stärker in die Öffentlichkeit getragen. Betreuung von Kindern unter drei Jahren, Ganztagesschulen sowie das Elterngeld sollten Müttern das Beibehalten der Berufstätigkeit ermöglichen. Das einkommensabhängige Elterngeld mit den Vätermonaten diente gleichsam dem Zweck, die

[32] Die Familienpolitik stand in den 1960er-Jahren stark unter dem Einfluss insbesondere der Wertvorstellungen der katholischen Kirche, die das damalige Familienbild stark mitprägte.

[33] Gemäß der seinerzeitigen Rechtslage war eine Ehefrau bis zum 30. Juni 1977 verpflichtet, sich um den Haushalt und die Kinder zu kümmern. Der Erbringung von Erwerbsarbeiten gegenüber Dritten musste der Ehemann zustimmen. Verpflichtete sich die Frau ohne Zustimmung des Ehemanns, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, konnte der Ehemann den Vertrag kündigen.

[34] Folge der Ölpreiskrise waren der Einbruch des Wirtschaftswachsums und der Staatsfinanzen, Massenarbeitslosigkeit, Reallohnsenkungen und Kürzungen sozialer Leistungen. Der Versuch der Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ließ sich unter diesen Rahmenbedingungen von der damaligen Regierung nicht umsetzen (vgl. Schäfgen 2006: 96)

Mitverantwortung der Väter in diesem Bereich zu betonen und hervorzuheben (vgl. BMFSFJ 2007: 6).

2.4 Erwerbsorganisationen und Erwerbsarbeit

Zweck und Ziel der Erwerbsorganisationen ist der Austausch der Arbeitsleistung des Einzelnen gegen Zahlung eines Entgelts (Lohn, Gehalt und Honorar). Zudem bilden Erwerbsorganisationen ein soziales Konstrukt, an das von den Erwerbstätigen unterschiedliche Anforderungen herangetragen werden (vgl. Feitner 2010: 19) Die Betrachtung der Anforderungen der Beschäftigten beschränkt sich in dieser Untersuchung auf die Problematik, die sich aus der Vereinbarkeit des Familienlebens und der Erwerbsarbeit ergibt.

2.4.1 Funktionen und Entgrenzung der Erwerbsarbeit

Die Erwerbsarbeit erfüllt für den einzelnen Erwerbstätigen unterschiedliche Funktionen. Neben der materiellen Funktion als Sicherung des Lebensunterhalts erfüllt die Erwerbsarbeit auch psychosoziale Ansprüche.

„In einer um Arbeit zentrierten Gesellschaft stellt die Berufstätigkeit die wichtigste Verknüpfung mit der gesellschaftlichen Realität dar. Arbeit erfüllt ökonomische Funktionen, wie den Erwerb von Einkommen, aber auch psychische und soziale Funktionen, wie z. B. das Knüpfen sozialer Kontakte. Sie bietet die Möglichkeit, individuelle und gemeinschaftliche Ziele zu verfolgen und eigene Fähigkeiten zu erlernen bzw. auch zu zeigen. Arbeit ermöglicht eine feste Zeitstruktur und damit einen geregelten Tagesablauf. Der Beruf kann das Ansehen prägen und persönliche Identität schaffen“ (Baumann 2010: 19).

Marie Johoda, eine der bekanntesten Sozialforscherinnen auf diesem Gebiet, entdeckte in ihrer Marienthalstudie[35] aus den 1930er-Jahren, dass Erwerbsarbeit neben der manifesten Funktion (Sicherung des Lebensunterhalts) auch weitere latente Funktionen (psychosoziale Funktionen) als Garanten psychischer Gesundheit besitzt (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeizel 1933, 1975).
Die fünf latenten Konsequenzen aus der Erwerbsarbeit beinhalten Folgendes: (1) Zum einen gibt Arbeitstätigkeit dem Tag eine Zeitstruktur vor. (2) Es erfolgen regelmäßige soziale Kontakte und Erfahrungen mit anderen Menschen außerhalb der Familie. (3) Die Erwerbstätigkeit bringt den Einzelnen mit Zielen und Zwecken in Verbindung, die über seinen persönlichen Rahmen hinausgehen. (4) Durch die Erwerbstätigkeit werden Aspekte des sozialen Status und der Identität festgelegt. (5) Erwerbstätigkeit erzwingt Aktivität (vgl. Jahoda/Rush 1980). Die Einteilung und Inhalte der manifesten und latenten Funktionen haben in den 1980er- und 1990er-Jahren die wissenschaftlichen Diskussionen geprägt (vgl. u. a. Ezzy 1993; Feather 1982; Burchell 1994; Gallie/Marsh/Vogler 1994). Trotz der

[35] Die Marienthalstudie war ein Forschungsprojekt zur Untersuchung von Erwerbslosigkeit unter Leitung von Paul F. Lazarsfeld in dem niederösterreichischen Dorf Marienthal, einem Ort östlich von Wien. Dieses Dorf war nach der Schließung einer Textilfabrik besonders stark von Massenarbeitslosigkeit getroffen worden.

zahlreichen Kritik an Jahodas Modell hat bisher kein Forscher die Existenz der aufgeführten Funktionen bestritten und völlig andere bzw. neue Funktionen definiert. Das Jahoda-Modell kann somit als Fundament bei der Erforschung der Bedeutung von Erwerbsarbeit zugrunde gelegt werden.

Die stetige Weiterentwicklung der Erwerbsarbeit von einer auf Maschinen umgestellten Industriearbeit zu einer hoch technologisierten Kommunikations-, Informations- und Dienstleistungsarbeit führt dazu, dass auch in Zukunft Erwerbsarbeit einen hohen Bedeutungsgrad einnehmen wird. Denn auf der einen Seite generiert die Erwerbsarbeit in allen modernen Gesellschaften einen rasanten Zuwachs an Arbeitsproduktivität[36], der es ermöglicht, mit immer weniger Zeitaufwand größere Ergebnisse zu erzielen; auf der anderen Seite sinkt das Arbeitsvolumen, also die erbrachte Arbeitszeit, dennoch nicht ab[37]. Arbeit als Produktionsfaktor „Humankapital“[38] wird mithin ein zentrales Merkmal der Zukunft bleiben. Geprägt durch den modernen Individualismus, suchen in der heutigen Gesellschaft immer mehr Menschen die eigene Identität, Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung von Fähigkeiten, Potenzialen, Interessen und Kompetenzen in der Arbeit. Forscher, die dieses Phänomen beobachten, nennen es die „normative Subjektivierung“ der Erwerbsarbeit (vgl. Pongratz/Voss 2003: 216 ff.). Es kann davon ausgegangen werden, dass gerade Doppelkarrierepaare einen hohen Grad an „normativer Subjektivierung“ anstreben und aufweisen.

Ein weiterer Grund für die Zunahme des Stellenwertes von Arbeit wird in der fortwährenden Anforderungszunahme der Erwerbsorganisationen selbst gesehen. Erwerbsorganisationen fordern immer mehr individuelle Potenziale und Fähigkeiten des einzelnen Erwerbstätigen ein, um gerade bei Fach- und Führungskräften weitere ökonomische verwertbare Potenziale zu nutzen. Das Werben der Erwerbsorganisationen mit der Möglichkeit der Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung der eigenen Persönlichkeit durch neue Handlungs- und Entscheidungsspielräume ist häufig mit strengen Verhaltensregeln, mit höherem Leistungsdruck und mehr Arbeitszeitaufwand verbunden (vgl. Washietl/Pfisterer 2008). Erwerbsarbeit nimmt folglich einen immer größeren Raum ein und erschwert die Vereinbarkeit mit dem Familienleben. Zudem nehmen im Zuge der voranschreitenden Globalisierung die Anforderungen an zeitlicher Flexibilität und geografischer Mobilität der Fach- und Führungskräfte zu (vgl. Nölke 2010: 23-32).

[36] Die Arbeitsproduktivität bezeichnet das Verhältnis von Produktionsergebnis zur Arbeitsleistung. Diese ist je Erwerbstätigem in Deutschland zwischen 1991 und 2011 um 22,7 Prozent gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2012d).

[37] Das Arbeitsvolumen umfasst die tatsächlich geleistete Arbeitszeit aller Erwerbstätigen, die als Arbeitnehmer oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige innerhalb Deutschlands eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben (vgl. Statistisches Bundesamt 2013b: 70-93).

[38] Der Begriff „Humankapital“ bedeutet die für eine Volkswirtschaft nutzbaren Fähigkeiten, Kenntnisse und auch Verhaltensweisen der erwerbstätigen Bevölkerung.

Vor diesem Hintergrund sowie auf der Grundlage der Möglichkeiten des technischen Fortschritts lässt sich die zeitliche und räumliche Differenzierung von Arbeitsplatz und Wohnstätte nur schwer aufrechterhalten. Die Entgrenzung von „beruflichem und privatem Umfeld“ ist die Folge (vgl. Pongratz/Voss 2003: 216).

Chancen der Entgrenzung liegen darin, dass neue Beschäftigungsformen entstehen, die Frauen und Männer dazu nutzen können, um den beruflichen Anforderungen parallel zu Haus- und Familienarbeit Rechnung zu tragen. Die Flexibilität ermöglicht einen selbstbestimmten Tagesablauf. Zudem besteht durch die geografische Mobilität die Möglichkeit, Arbeiten von zu Hause aus zu erledigen. Risiken birgt die Doppelbelastung. Die bisherige freie Zeit am Abend wird beispielweise noch für weitere Arbeiten genutzt. Der steigende Leistungsdruck führt auch dazu, dass viele Erwerbstätige nicht mithalten können. Die hohen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen verursachen darüber hinaus Befürchtungen, dass die Vereinbarkeit unter den wachsenden Anforderungen der Berufstätigkeit nicht gelingt und eine akzeptable Lebensführung in einem solchen dynamischen Umfeld nicht gefunden wird (vgl. Kels 2009: 96).

Hinsichtlich der Formen der Erwerbstätigkeit[39] vollzog sich in den 1990er-Jahren ein Wandel. Nach dem Zweiten Weltkrieg war die Erwerbstätigkeit gekennzeichnet durch Beständigkeit, Vollzeitbeschäftigung, unbefristete, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge und wenig Flexibilität. Ulrich Mückenberger bezeichnete diese Form als „Normalerwerbstätigkeit“ (vgl. Mückenberger 1989: 31 ff.). Es verkörperte in Deutschland die vorherrschende Beschäftigungsform und prägte das Erwerbsbild einer ganzen Gesellschaft. Eng verbunden mit der „Normalerwerbstätigkeit“ ist auch das Geschlecht des Erwerbstätigen. Der „Normalerwerbstätige“ ist männlich und sicherte das Einkommen bzw. die Lebensgrundlage für seine Familie. Dabei sollen Arbeitsstätte und Wohnort als zwei unterschiedliche Räume mit unterschiedlichen Funktionen konsequent getrennt werden. Entstanden ist das Bild der räumlichen Trennung in der industriellen Revolution. Die Gewerbe- bzw. Industriebetrieb bildete herkömmlich den Ort der Produktion von Gütern und der Erbringung von Dienstleistungen. Der Wohnort beinhaltete das Privatleben und die Reproduktion der Gesellschaft.

Die Aufrechterhaltung der Trennung zwischen Familienleben und Erwerbstätigkeit ist einerseits heute schwieriger zu realisieren, andererseits bleiben „alte“ kulturelle Denkmuster in den Organisationen weiterhin verankert. Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit zur Übernahme familiärer Aufgaben werden von den Erwerbsorganisation

[39] Im Rahmen dieser Studie beginnt die Skizzierung der Erwerbsarbeit mit der Nachkriegszeit in Deutschland, denn die Beschreibung der Entstehungsgeschichte von Arbeit würde den Rahmen dieser Untersuchung sprengen. Der Begriff „Arbeit“ leitet sich aus dem mittelhochdeutschen Wort „arebeit“ ab, welches Not und Mühsal bedeutet. Heute bedeutet „Arbeit“ die der Erzeugung, Beschaffung, Umwandlung, Verteilung oder Benutzung materieller oder ideeller Daseinsgütern dienende menschliche Tätigkeit.

als ein Mangel an beruflichem Commitment und Loyalität betrachtet (vgl. Tölke 2011: 201 ff.).

Obwohl Anfragen nach besserer Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben vermehrt auch von männlichen Erwerbstätigen an Erwerbsorganisationen herangetragen werden, bleibt die Vorstellung vom „Normalerwerbstätigen“ häufig in den Köpfen der Entscheidungsträger verankert. Mütter und Väter, welche die Erwerbstätigkeit aufgrund von Erziehungszeiten unterbrechen oder die Arbeitszeit verkürzen, werden bei den internen beruflichen Karriereplanungen nur sehr eingeschränkt berücksichtigt (vgl. Cornelißen/Rusconi/Becker 2010). Aufgrund dessen versuchen die Beschäftigten, die Vereinbarkeitsproblematik beim Arbeitgeber nicht zu thematisieren, um das Fortkommen innerhalb der Erwerbsorganisation zu sichern.

Die von der „Normalerwerbstätigkeit“ abweichende Form der Erwerbstätigkeit wird als atypisch[40] gekennzeichnet. Diese nahm zwischen 1991 und 2007 signifikant zu (vgl. Dietz/Walwei 2007). In den vergangenen Jahren (2010, 2011) verlangsamte sich der Anstieg der atypischen Beschäftigungsformen. Im Jahre 2011 lag der Anteil der atypisch Beschäftigten aller Erwerbstätigen bei 22,4 Prozent. 2012 ging der Anteil auf 21,8 Prozent zurück. Die „Normalerwerbstätigkeit“ stieg dementsprechend wieder an (vgl. Statistisches Bundesamt 2013d). Diese Entwicklung ist auf die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 20 Stunden pro Woche zurückzuführen.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist deutschlandweit seit den 1990er-Jahren stetig gestiegen. Von 1999 bis 2011 ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten[41], gemessen an der Summe aller sozialversicherungspflichtigen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, von 13,4 Prozent auf 20 Prozent kontinuierlich gewachsen (vgl. bpb 2013b). Insbesondere bei Frauen nahm der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten stark zu.[42]

Die Wiederaufnahme der Teilzeiterwerbstätigkeit der Mütter nach der Geburt bildet nun nicht mehr die Ausnahme, sondern ist inzwischen die Regel (vgl. Vogel 2009: 170-181). 2010 lebten in Deutschland 6,75 Mio. Mütter im erwerbstätigen Alter mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren. Davon war ein Drittel (31,5 Prozent) der Mütter mit Kindern unter drei Jahren, also im Krippenalter, in Teilzeit erwerbstätig. Bei Müttern mit Kindern zwischen drei und fünf Jahren waren sogar mehr als 60 Prozent erwerbstätig (vgl. bpb 2012).

[40] Atypische Beschäftigungsformen sind Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 20 Stunden pro Woche, geringfügige sowie befristete Beschäftigungen und Zeitarbeitsverhältnisse (vgl. Statistisches Bundesamt 2013d).

[41] Die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten umfassen alle teilzeiterwerbstätigen Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende, die kranken-, pflege-, rentenversicherungspflichtig sind. Geringfügig Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt regelmäßig monatlich bei 400 Euro liegt, werden nicht betrachtet.

[42] Bei den Frauen erhöhte sich der Anteil signifikant von 26,6 auf 36,0 Prozent. Im Vergleich dazu stieg bei den Männern der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zwischen 1999 und 2011 von 3,0 auf 6,5 Prozent (vgl. bpb 2013b).

Als Hauptmotiv für Teilzeitbeschäftigung werden von Frauen die Betreuung der Kinder, die Pflegebedürftigkeit der Angehörigen und die Erledigung anderer familiärer Verpflichtungen angegeben (vgl. Wagner 2011: 3).
In einer Studie der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) konnten 2012 erste Trends verzeichnet werden, wonach auch Väter vermehrt Teilzeitbeschäftigungen wählen. Die Anzahl ist allerdings bisher eher gering (vgl. bpb 2013b und Fußnote 45).
In den europäischen Nachbarländern ist Teilzeit als Beschäftigungsform zwar bekannt, wird aber als Erwerbsmodell bei Weitem nicht so herangezogen wie in Deutschland (vgl. Brenke 2011). Zudem wird der Unterschied zwischen den Geschlechtern in keinem anderen europäischen Land so deutlich wie in Deutschland bei der Teilzeitbeschäftigung (vgl. Statistisches Bundesamt 2012e).
Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse[43] als eine weitere atypische Form nahmen in den vergangenen Jahren deutlich zu (vgl. Hohendanner 2013: 2). Erwerbsorganisationen greifen vermehrt zeitlich befristet auf qualifizierte und hoch spezialisierte Führungskräfte zurück. Denn befristete Arbeitsverhältnisse ermöglichen es Erwerbsorganisationen, bei rückläufiger Wirtschaftslage schneller reagieren zu können (vgl. Dietz/Walwei 2008: 7). Atypische Beschäftigungsformen bergen für die Erwerbstätigen die Gefahr, schneller in die Arbeitslosigkeit abzurutschen, und für die Gesellschaft die Abnahme kontinuierlicher Beiträge in den Sozialversicherungssystemen.
Im Rahmen dieser Arbeit werden unter Erwerbsarbeit[44] sowohl die herkömmliche Normalerwerbstätigkeit als auch die atypischen Erwerbsformen verstanden, bei der Arbeitsleistungen gegen ein Arbeitsentgelt erbracht werden. Darunter fallen alle Formen von Befristungen und Teilbeschäftigungen, aber auch die Tätigkeit von Selbstständigen. Die Erwerbstätigkeit kann als freier Beruf, freie Mitarbeit, Beschäftigung im privatrechtlichen oder im öffentlich-rechtlichen Bereich, als Unternehmer oder Kaufmann erfolgen.

2.4.2 Geschlechtsbezogene Organisationsstrukturen

Häufig stehen Bedürfnisse der Eltern bzw. der Familien den Vorstellungen und Ansprüchen der Erwerbsorganisationen konträr gegenüber. Für die abstrakt beschriebenen, neu zu besetzenden Stellen werden die „idealen“ Beschäftigten gesucht, die über objektiv beurteilbare Fähigkeiten verfügen und die mit entsprechenden Fachkenntnissen für die ausgeschriebenen Stellen ausgestattet sind, die sogenannten abstract worker (vgl. Acker 1990: 138-158). Nach Acker setzt der „abstract worker“ seine Prioritäten zugunsten der Erwerbsorganisation und stellt persönliche Verpflichtungen wie Aufgaben innerhalb der Familie zurück.

[43] Der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen hat zwischen dem Jahre 1996 und dem Jahre 2012 von etwa 1,3 auf 2,7 Mio. zugenommen (vgl. Hohendanner 2013: 2).

[44] Unter den Oberbegriff „Erwerbsarbeit“ werden Erwerbstätigkeit, Berufstätigkeit, Beruf etc. subsumiert.

Die häufige Diskontinuität weiblicher Lebensläufe aufgrund der Mutterschaft ist Folge der versteckten Anforderungen der Erwerbsorganisationen an den „abstract worker“, der männlich sein sollte (vgl. ebenda). Kollektive Anschauungen und Überzeugungen in Bezug auf den „abstarct worker“ fasst Liebig unter dem Organisationskulturtyp des „männliche Traditionalismus“ wie folgt zusammen (vgl. Liebig 2000: 49):

„Die kollektiven Auffassungen von Geschlecht und Geschlechterbeziehung, die sich sowohl als Konstituente wie auch als Produkt organisationaler Praxis begreifen“ (ebenda: 49).

Damit schlägt Liebig, wie auch schon zuvor Acker, in der Ursachenforschung der Diskriminierung von Frauen in Erwerbsorganisationen einen neuen Weg ein und konzentriert sich auf die geschlechtsbezogenen Ungleichheiten. Herkömmliche Ansätze beruhen auf einem erkenntnistheoretischen Ansatz des Sozialkonstruktivismus[45].
Der „männliche Traditionalismus“ bildet bei Liebigs Konzept das Kernstück der organisationskulturtypischen Geschlechterforschung, das sich durch eine lange Phase einer Belegschaft gleichen Geschlechts (i. d. R. Männer) auszeichnet. Diese homosoziale Phase führt i. d. R. zu einer Ablehnungshaltung gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen. Die Ursache für die Ablehnung sieht Liebig darin, dass männliche Beschäftigte Weiblichkeit und Sexualität als eine Einheit betrachten und sich dadurch von Frauen am Arbeitsplatz irritiert und verunsichert fühlen (vgl. Liebig 2000; Aulenbacher 2005; Aulenbacher et al. 2007).
Organisationen mit nicht mehr aufrechtzuerhaltenden homosozialen Strukturen stehen vor der Herausforderung, Ressentiments zu überwinden und damit schließlich einen Kulturwandel herbeizuführen. Ein Indikator dafür, wie schwierig dieser Kulturwandel für Erwerbsorganisationen ist, könnte in dem Fortbestehen der männlichen Führungsetagen[46] gesehen werden. Weitere Indikatoren für „männlichen Traditionalismus“ sind die organisatorischen Anforderungen nach uneingeschränkter zeitlicher Flexibilität und geografischer Mobilität (vgl. Bosch 1986: 163-176). Dieser Anforderungskatalog ist besonders bei Führungspositionen wiederzufinden. Aber gerade Paare mit einem oder mehr Kindern, bei denen beide Elternteile berufstätig sein wollen, können diese Anforderungen kaum erfüllen. Der traditionell erwerbstätige Mann mit einer Partnerin, die sich den beruflichen Lebensumständen des Mannes anpasst, ist jedoch schon heute nicht mehr die Regel.

[45] Der Sozialkonstruktivismus ist als Erkenntnistheorie eine Fachrichtung in der Soziologie, die untersucht, wie soziale Wirklichkeit und soziale Phänomene konstruiert werden auf der Grundlage der Möglichkeiten und Grenzen menschlichen Wahrnehmens und Erkennens. Der Sozialkonstruktivismus geht mit der Veröffentlichung des Werkes „The social construction of reality“ von Berger und Luckmann (vgl. Berger/Luckmann 1980) auf das Jahr 1966 zurück.

[46] Zwischen 2012 und 2013 stieg der Frauenanteil auf Führungsebene in 200 ausgewählten Großunternehmen von 12,9 Prozent auf 15,1 Prozent. Der Anteil an Frauen auf den 900 untersuchten Vorstandspositionen blieb bei 4,4 Prozent unverändert (vgl. DIW 2013).

Allmendinger/Hackmann (1994) haben in ihrer Querschnittstudie am Beispiel mehrerer Symphonieorchester drei Phasen erarbeitet, um eine Retraditionalisierung männlicher Erwerbsstrukturen zu erreichen. Das Ziel ist dabei, eine kollegiale und gleichberechtigte Unternehmenskultur zu erreichen. In der ersten Phase besteht vorerst noch eine homogene Organisation mit sehr wenigen Frauen, die exponierten Status besitzen. Darauf folgt die zweite Phase, auch „shake-up"-Phase genannt. In dieser Phase werden die bestehenden homogenen Strukturen langsam durch heterogene ersetzt. Damit verbunden sind häufig Unsicherheiten und Konflikte im Unternehmen. In der dritten und letzten Phase findet eine Verfestigung der neuen heterogenen Strukturen in der Organisation statt (vgl. Allmendinger/Hackmann 1994: 256). Inzwischen ist der Zugang von Frauen in homosoziale Erwerbsorganisationen durch ein Gleichstellunggesetz[47] geregelt.

Trotz dieser Entwicklung nehmen im Vergleich zu Männern nur sehr wenige Frauen Führungspositionen ein. Es ist zwar eine positive Entwicklung zu erkennen. Im Vergleich zum Jahre 2001 waren im Jahre 2010 vermehrt auch hoch qualifizierte Frauen in Führungspositionen tätig. Wie die Grafik aufzeigt, besteht jedoch weiterhin eine große Diskrepanz zwischen der Anzahl von Frauen und Männern, die Führungspositionen innehaben.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Führungskräfte insgesamt	1.142	1.692	1.369	1.370	1.239	1.330	1.290	1.235	1.339	1.181
davon Frauen:	251	387	312	303	273	315	323	314	358	319

Tab. 1: Fallzahlen Führungskräfte in der Privatwirtschaft nach Geschlecht 2001–2010
[Quelle: Holst/Busch/König 2012: 7]

Mit Konzepten zum „Gender Mainstreaming"[48] und „Diversity Management"[49] wird versucht, die Gleichstellung in den Erwerbsorganisationen weiter voranzutreiben.

Untersuchungen u. a. von West/Zimmermann zeigen, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen in traditionalistischen Organisationsformen damit einhergeht, dass Frauen sich entscheiden müssen zwischen stereotypischen Rollenerwartungen „doing gender" und formalen Anforderungen „undoing gender" (vgl. West/Zimmermann 1987; Gottschall 2000).

[47] Mit Wirkung zum 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das Gesetz besagt, dass kein Beschäftigter aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schlechter behandelt werden darf.

[48] „Gender Mainstreaming" ist ein Prinzip bzw. Konzept zur systematischen (Um)Gestaltung des Geschlechterverhältnisses, das seine Wurzeln in der Entwicklungspolitik hat […]. In Europa wurde GM von der Europäischen Kommission und vom Europarat aufgegriffen und ‚gepusht'" (Krell 2008: 99).

[49] Diversity Management, in den USA als „Managing Diversity" bekannt, bedeutet „Vielfalt" der Beschäftigtengruppe in der Organisation. Diese Vielfalt gilt es, betriebswirtschaftlich zu nutzen, um gewinnbringend zu managen (vgl. Krell 2008: 64).

Fabian Ochsenfeld wählte in seiner Studie „Ende einer Genderphantasie: Die Gläserne Decke in Scherben“ einen völlig anderen Ansatz. Er betrachtete über einen Zeitraum von zehn Jahren den Berufsweg nach Verlassen der Universität von 1.780 männlichen und 2.466 weiblichen Hochschulabsolventen. Dabei konnte er feststellen, dass nicht Erwerbsorganisationen Karrierefrauen in ihrem beruflichen Fortkommen behindern, sondern die Entscheidung des Studienfachs und der Zeitpunkt der Familiengründung die Karrieremöglichkeiten von Frauen bestimmen (vgl. Ochsenfeld 2012: 507-534).
Es bleibt festzuhalten, dass es sich in Zukunft immer weniger Erwerbsorganisationen leisten können, Frauen mit Familienverpflichtungen nicht einzubinden und Männer als Arbeitsindividuum zu betrachten oder die familiären Aufgaben der Männer einfach auszuklammern und zu ignorieren (vgl. Gottschall/Voß 2012). Aufgrund gesellschaftlicher, ökonomischer und rechtlicher Entwicklungen und Veränderungen werden Organisationen mehr denn je gefordert sein, umzudenken und neue Wege zu gehen.

2.4.3 Familienbewusste Personalpolitik in den Erwerbsorganisationen

Das Thema „Personal“ besitzt in vielen Erwerbsorganisationen nach wie vor einen vergleichsweise untergeordneten Stellenwert. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass sich die Leistungen des Humankapitals nur schwierig messen lassen. Gerade die kulturellen und strukturellen gesellschaftlichen Veränderungen, die in Unterkapitel 2.2 näher beschrieben wurden, verdeutlichen, dass das Humankapital in Zukunft an Stellenwert weiter deutlich steigen wird. Dementsprechend nimmt auch die Bedeutung des Personalmanagements zu (vgl. Bartscher/Stöckl/Träger 2012). Häufig ist dabei auch von Personalwirtschaft, Human Ressource Management oder Human Capital Management die Rede; diese Begriffe werden im Rahmen dieser Arbeit indes nicht weiter differenziert. Die zentralen Inhalte des Personalmanagements bilden ein umfangreiches Spektrum ab, so auch den Bereich der „familienfreundlichen Personalpolitik“, die in dieser Studie folgendermaßen definiert wird:

„Familienfreundliche Personalpolitik versucht, die Interessen und Anliegen der Beschäftigten und der Unternehmen miteinander zu vermitteln und zum Ausgleich zu bringen. Familienfreundliche Personalpolitik will es den Beschäftigten erleichtern, arbeitsvertragliche Pflichten und familienbezogene Aufgaben und Anforderungen zu erfüllen“ (Hans-Böckler-Stiftung 2005: 1).

Krell geht mit ihrer Definition noch darüber hinaus und sieht in der familienfreundlichen Personalpolitik eine Politik, die auch Grundlage für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität ist (vgl. Krell 2008: 486).
Familienfreundliche Personalpolitik hat in den vergangenen Jahren in der Wirtschaft an Bedeutung deutlich zugenommen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend führte mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2003 und 2006 eine

Untersuchung zum Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen durch. Trotz der Wirtschaftskrise aus dem Jahre 2008 nahm die Bedeutung der Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft zu.

„Jedes zehnte Unternehmen (10,3 Prozent) bietet mittlerweile 13 oder mehr unterschiedliche Maßnahmen an, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden soll. Das ist mehr als eine Verdopplung gegenüber 2006 (4,8 Prozent) und eine Vervierfachung gegenüber 2003 (2,3 Prozent)“ (BMFSFJ 2010b: 5).

Vereinbarkeit heißt dabei nicht nur die Möglichkeit für Erwerbstätige, sich für Mutterschaft und Kinder zu entscheiden, sondern umfasst gleichsam die Pflege von Angehörigen. Die Thematik der Pflege von Angehörigen ist der Vereinbarkeitsthematik von Familie und Berufstätigkeit zwar sehr ähnlich, soll im Rahmen dieser Untersuchung aber ausgeklammert bleiben.

Die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen muss als ganzheitliches betriebswirtschaftliches Konzept betrachtet werden. Die Maßnahmen sollten dabei passgenau unter Beachtung der Unterschiede nach Größe, Branche, Struktur und Kultur gestaltet werden. Dessen ungeachtet sollten der finanzielle Rahmen und die Zielgruppen im Vorfeld abgesteckt werden. Dabei ist zu beachten, dass die familienfreundliche Unternehmenskultur an die aktuellen gesellschaftlichen Strukturen und kulturellen Veränderungen angepasst werden sollte und die traditionelle häufig geschlechterspezifische Organisationskultur überwunden werden muss (vgl. Schneider et al. 2008: 43).

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur kann sowohl als Fundament für den Wandel selbst als auch für die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen betrachtet werden.

Das Thema „Managing Diversity“ ist in den vergangenen Jahren in das Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit gerückt. Fach- und Führungskräfte mit unterschiedlichen Talenten und Persönlichkeiten machen die Unternehmung „bunter“ und decken damit eine optimale Vielfalt an Talenten für die Zukunft einer Erwerbsorganisation ab. Entscheidend dafür sind Respekt und Toleranz gegenüber kulturellen, religiösen, physischen und sexuellen Unterschieden innerhalb der Unternehmung (vgl. Schwarz-Wölzl 2005; Hofbauer/Krell 2011).

Erwerbsorganisationen können zwischen einer Vielzahl unterschiedlicher familienfreundlicher Maßnahmen wählen. Diejenigen Erwerbsorganisationen, bei denen ein starker Fach- und Führungsmangel besteht, sind besonders offen gegenüber familienfreundlichen Maßnahmen. Auch die Mitarbeiterstruktur hat Einfluss auf die familienbewusste Personalpolitik. Erwerbsorganisationen mit einem hohen Frauenanteil und einer jungen Belegschaft stehen den familienfreundlichen Maßnahmen grundsätzlich aufgeschlossener gegenüber.

Die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen ist auch wirtschaftlich profitabel. Von der Universität Münster erhobene Studien zeigten auf, dass familienfreundliche Organisationen

deutlich bessere betriebliche Kennziffern aufweisen als Unternehmen mit wenigen familienfreundlichen Maßnahmen und Familienbewusstsein. Auch bei der Krankheitsquote machte sich die Familienpolitik bemerkbar:

„Die Fehlzeitenquote sinkt in familienbewussten Unternehmen um 12 Prozent und die Krankheitsquote sogar um 22 Prozent gegenüber dem Gesamtdurchschnitt der Unternehmen. Im Gegensatz dazu zeigt sich für die wenig familienbewussten Unternehmen eine um 48 Prozent höhere Fehlzeitenquote und eine um 27 Prozent höhere Krankheitsquote im Vergleich zum Unternehmensdurchschnitt“ (Ahrens/Schneider 2013).

Die Familienfreundlichkeit zahlt sich gleichsam in anderen Bereichen aus. Die Attraktivität einer Erwerbsorganisation nimmt aufgrund des Anstieges des familienfreundlichen Images zu. Beschäftigte sind leistungsfähiger durch Abbau von Demoti-vation. Dem Fach- und Führungsmangel kann entgegengewirkt werden, da die Qualität der Bewerber zunimmt. Die Stellen sind langfristiger besetzt, und die Dauer der Erwerbsunterbrechung während der Elternschaft nimmt ab. Damit geht der Erwerbsorganisation entscheidendes Betriebswissen nicht verloren; auch die Kosten für eine Stellenneubesetzung oder die zeitliche Überbrückung sinken. Ferner können Einarbeitungsphasen (neuer) Mitarbeiter vermieden werden.

3 Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit sowie Darstellung der Forschungsfragen

In Unterkapitel 3.1 wird der Begriff „Vereinbarkeit“ definiert, bevor die Gesamtproblematik des Zusammenspiels Familienpolitik, Erwerbsorganisation und Doppelkarrierepaare kurz beschrieben wird, um die Komplexität der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit darzustellen.
Unterkapitel 3.2 befasst sich mit der vorherrschenden Schwierigkeit für Doppelkarrierepaare, Familienleben und Beruf zu vereinbaren, indem unterschiedliche Konfliktpunkte einerseits innerhalb der Partnerschaft und andererseits bei deren Interaktionen mit der Außenwelt beleuchtet werden.
Es werden dann in Unterkapitel 3.3 die familienpolitischen Handlungsfelder aufgezeigt, um auf einzelne ausgewählte Maßnahmen konkret eingehen zu können. Das ist notwendig, da sich die empirischen Untersuchungen der vorliegenden Abhandlung auf diese Maßnahmen beziehen werden.
In Unterkapitel 3.4 werden die allgemeinen Strategien und Handlungsfelder der familienbewussten Personalpolitik betrachtet.
Im Anschluss werden in Unterkapitel 3.5 die institutionellen und organisatorischen Instrumente der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit mit den Maßnahmen in einigen Staaten in Europa, insbesondere mit Fallbeispielen aus Frankreich und Schweden, verglichen und Unterschiede herausgearbeitet.
Unter Ziffer 3.6 wird ein kurzer Überblick darüber gegeben, wie die sozialstaatlichen und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen zueinander stehen. Zudem werden gemeinsame Projekte von Staat und Unternehmen nachgezeichnet.
In Ziffer 3.7 werden die zentralen Erkenntnisse aus den beleuchteten staatlichen und betrieblichen Strategien und Handlungsfeldern zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik zusammengefasst. Anschließend werden daraus die Forschungshypothesen dieser Arbeit abgeleitet.

3.1 Definition „Vereinbarkeit“ und das Zusammenspiel der Akteure

Der Begriff der „Vereinbarkeit“ bedeutet in diesem Kontext, Familienleben und Erwerbsarbeit so zusammenzubringen, dass die unterschiedlichen Aufgaben gleichberechtigt und zufriedenstellend auf Frauen und Männer verteilt sind und von beiden wechselseitig erbracht werden. Hierdurch soll das Bewusstsein geschaffen und erweitert werden, dass sowohl Familien- und Hausarbeit als auch Erwerbsarbeit ein gemeinsames Aufgabenspektrum beider Partner bilden. Neben anderen Zielen hat die Gestaltung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit in der Familienpolitik inzwischen einen zentralen Platz eingenommen (vgl. BMFSFJ 2012a: XII).

Auch die Personalleiter innerhalb der Erwerbsorganisationen bewerten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Thema mit hohem Stellenwert in der Zukunft (vgl. Gerlach et al. 2013: 4). Für die Akteure in Politik und Wirtschaft existiert die wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit, sich der Vereinbarkeitsthematik anzunehmen. Dies liegt an den dynamischen und gesellschaftspolitischen Veränderungen, die zu einem zunehmenden Abhängigkeitsverhältnis der familiären Funktionen führen (siehe ausführlich Unterkapitel 2.1).

Aufgrund dessen kommt es derzeit in Politik und Wirtschaft zu einem Perspektivenwechsel. Mittels unterschiedlicher Instrumentarien soll die Erwerbsunterbrechung, insbesondere bei Karrierefrauen, reduziert und sollen gleichzeitig die Geburtenraten gesteigert werden (vgl. Brosius-Gersdorf 2011: 118 ff.).

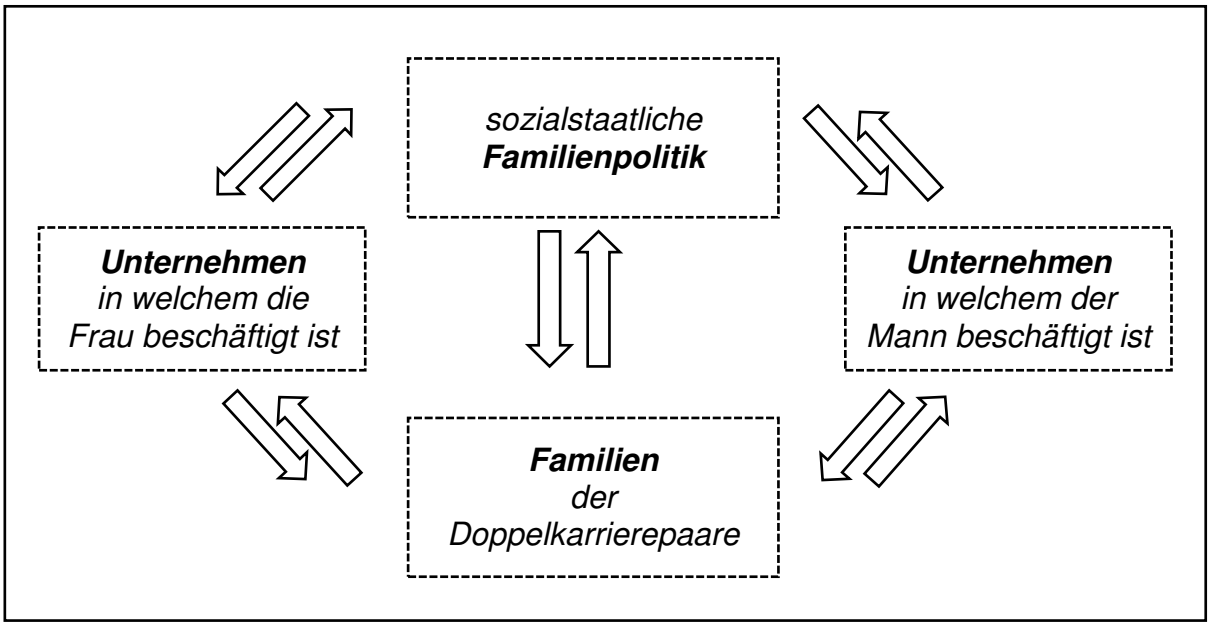


Abb. 2: Das Zusammenspiel der Akteure: Familienpolitik, Erwerbsorganisationen und Doppelkarrierepaare [Quelle: Eigene Darstellung]

„Eine gute Balance von Familie und Arbeitswelt liegt im gemeinsamen Interesse und in gemeinsamer Verantwortung von Politik und Wirtschaft. Was wir brauchen, ist eine nachhaltige Bevölkerungsentwicklung für unser wirtschaftliches Wachstum und für die nachhaltige Stabilisierung der Grundlagen sozialer Sicherheit“ (BMFSFJ 2006a: XXXI).

In den vergangenen Jahren ist dabei die Familienpolitik auf die Wirtschaft zugegangen und hat die Thematisierung familienfreundlicher Maßnahmen bei den Erwerbsorganisationen, Wirtschaftsverbänden sowie den Gewerkschaften stark eingefordert und vorangetrieben. Mit familienpolitischen Gesetzen, Regelungen und Transferleistungen hat die Politik die Belange der Familie zu stärken versucht. Gerade den Familien der Doppelkarrierepaare kommt dabei eine besondere Rolle zu, weil sie als „Multiplikator“ in der Leistungserbringung dienen und Leitbildcharakter haben können.

Wie die oben aufgeführte Grafik verdeutlicht, beeinflussen aber auch die Bedürfnisse und Anliegen der Familien der Doppelkarrierepaare selbst das familienpolitische Handeln der Familien- und Personalpolitik. Familien sind kein starres Gebilde, sondern beinhalten einen dynamischen Lebensverlauf mit veränderten Anforderungen. Daher deklarieren Familienpolitik und Erwerbsorganisationen primär, dass sie sowohl die Funktionen von Familien, namentlich auch diejenigen der Familien von Doppelkarrierepaaren, unterstützen wollen (vgl. BMFSFJ 2006b: 8). Dies setzt voraus, dass die Strukturen innerhalb der Politik und der Erwerbsorganisationen gleichberechtigt für beide Geschlechter ausgelegt sind.
Ob es der Familienpolitik und den Unternehmen mittels der familienpolitischen Strategien und Maßnahmen gelingen wird, eine optimale Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit von Doppelkarrierepaaren zu ermöglichen, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

3.2 Vereinbarkeitsproblematik für Doppelkarrierepaare

Bisherige Untersuchungen von Clement/Clement belegen, dass trotz bestehender Instrumentarien der Politik und der Unternehmen zur Verbesserung der Balance zwischen Familienleben und Erwerbsarbeit innerhalb der Partnerschaft von Doppelkarrierepaaren nennenswerte Konfliktpotenziale bestehen. Auch der Kontakt von Doppelkarrierepaaren mit der Außenwelt gestaltet sich häufig nicht konfliktfrei (vgl. Clement/Clement 2001: 253 ff.).
Innerhalb der Partnerschaft führen die Homogenität des Bildungsniveaus und entsprechende Lebensvorstellungen bezüglich der beruflichen Selbstverwirklichung von DCCs zu Spannungen beim Umgang mit Zeit und anderen Ressourcen (vgl. ebenda: 253 ff.). Die steigende Komplexität der Aufgaben sowie die Anforderungen an Mobilität und Flexibilität nehmen sehr viel Zeit in Anspruch. Auf der anderen Seite fordern Kinder und auch der Partner Zeit der Zuwendung ein. Gerade die Leistungsgesellschaft stellt hohe Ansprüche an die Bildung und Erziehung der Kinder. Dabei fühlen sich die Familien selbst dafür verantwortlich, gemeinsam mit ihren Kindern Bildungsherausforderungen zu meistern, um dem Nachwuchs möglichst gute Chancen beim Start in ein eigenständiges Leben und in den Beruf zu ermöglichen (vgl. Bier-Fleiter 2009). Zur Umsetzung dieser ehrgeizigen Ziele benötigen die Eltern Zeit, die sie aufgrund ihrer eigenen zeitintensiven Berufstätigkeit häufig nicht in ausreichendem Maße haben.
Hierfür eine ausgewogene und gerechte Verteilung zu finden, erweist sich als schwieriger Spagat. Gerade bei „Karrieremüttern“ ist die Erwerbstätigkeit oftmals mit einem schlechten Gewissen gegenüber der Familie verbunden. Mütter fühlen sich einem stetigen nervenzehrenden Konflikt ausgesetzt (vgl. Hohner et al. 2003; BMFSFJ 2012a: 118).
Atypische Beschäftigungsformen, wie die flexible Teilzeitarbeit, werden von Doppelkarrierepaaren als Lösungsmöglichkeit bei der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit in Betracht gezogen (vgl. Hohner et al. 2003: 43-56). Die Erledigung von

Aufgaben wird auf den Abend oder auf das Wochenende verschoben. Allerdings hat diese Arbeitsform auch gravierende Nachteile. Die Studie von Strazdins et al. zeigt auf, dass sich Nichtstandardarbeitszeiten sowohl negativ auf das Familienleben als auch auf das Verhalten von Kleinkindern auswirken (vgl. Strazdins et al. 2006: 394 ff.).

Zudem setzen die flexiblen Arbeitszeiten und weite Arbeitswege eine kontinuierliche sowie anspruchsvolle Abstimmung zwischen den Partnern voraus, welche die Gefahr zu Macht- und Kompetenzauseinandersetzungen in sich bergen und schlimmstenfalls sogar den Verlust der Gleichberechtigung zulasten einer der beiden Partner mit sich bringen kann (vgl. Abraham/Schönholzer 2012: 27 ff.).

Der Effekt der Retraditionalisierung ist im Zusammenhang mit der Familiengründung ein immer häufiger zu beobachtendes Phänomen – auch bei Doppelkarrierepaaren. Die Karrierefrau, die sich bisher beruflich mit ihrem Partner auf gleicher Augenhöhe befand, fällt ab dem Zeitpunkt der Geburt eines Kindes in alte, traditionelle Rollenmuster zurück. Die Ursache kann in der geschlechterspezifischen Prägung in der Kindheit liegen oder auf gesellschaftliche Strukturen zurückzuführen sein. Der Karriereeinbruch bzw. Karriereverlust, vorwiegend aufseiten der Frau, führt zu einem Ungleichgewicht innerhalb der Partnerschaft und kann sogar die Trennung des Paares bewirken (vgl. Wimbauer 2012: 90 ff.).

Neben zeitlichen und rollenspezifischen Aspekten treten bei Doppelkarrierepaaren auch Konflikte bezüglich der Regelungen der Kinderbetreuung und der Hausarbeit auf. Schließlich nehmen Themen wie das der Arbeitsüberlastung innerhalb der Partnerschaft zu (vgl. Carlisle 1994; Behnke/Meuser 2006; Wimbauer 2012).

Für viele Karrierepaare erscheint der Beruf attraktiver zu sein, als familiären Verpflichtungen nachzugehen. Die berufliche Tätigkeit ist mit dem Gefühl verbunden, am aktuellen gesellschaftlichen Geschehen zu partizipieren (vgl. Clement/Clement 2001; Kasper 2002; Herbig 2012).

Die Autoren Behnke und Meuser haben herausgefunden, dass bei Frauen mit zunehmender Karriere auch der Umfang der häuslichen Arbeit zunimmt. „Alte“, noch nicht überwundene Verhaltensmuster, z. B. die Vorstellung, dass Frauen nicht erfolgreicher sein dürfen als der männliche Partner, kommen wieder zum Vorschein und ziehen Konflikte nach sich (vgl. Behnke/Meuser 2006).

Außerdem belasten zeitlich sehr bindende Tätigkeiten das Familienleben der Doppelkarrierepaare, zumal häufig negative Verhaltensmuster aus der beruflichen Tätigkeit auf das Familienleben übertragen werden. Die Beziehung zu den eigenen Kindern ist oftmals eher rational geprägt (vgl. Behnke/Meuser 2006). Aber nicht nur negative Verhaltensmuster aus dem Berufsleben können sich auf die Familie übertragen, sondern auch Begeisterungsfähigkeit und Leidenschaft für „eine Sache“ können übernommen werden (vgl. Koppetsch 2006; Herbig 2012).

DCCs müssen sich neben der Austragung interner Konflikte auch mit der Akzeptanz der Außenwelt auseinandersetzen. Trotz der gleichen Bildungsvoraussetzungen und dem Wunsch der Partner, eine egalitäre Partnerschaft führen zu wollen, werden Ungleichheiten und damit Konflikte von außen in die Beziehung hineingetragen. Die Strukturen innerhalb der Erwerbsorganisationen bieten den Männern bessere Chancen auf Karriere (siehe dazu näher Unterkapitel 2.3). Die Karriere des Mannes gewinnt innerhalb der Partnerschaft an Dominanz und stellt die Egalität infrage.

Die ehrgeizige Mutter, die Karriere macht, wird zunehmend aus dem familiären Alltag herausgedrängt. Der engagierte Vater, der einen beruflichen Karrieresprung aus familiären Gründen absagt, wird bei der Karriereplanung in der Erwerbsorganisation zukünftig nur noch eingeschränkt berücksichtigt.

Das Gelingen der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit von Doppelkarrierepaaren wird zukünftig einerseits von der gesellschaftlichen Akzeptanz abhängig sein und andererseits davon, ob die Familienpolitik und die Erwerbsorganisationen familienfreundliche Strukturen und Maßnahmen anbieten.

3.3 Strategien und ausgewählte Vereinbarkeitsmaßnahmen der Familienpolitik

Für das Gelingen einer besseren Balance zwischen Familie und Erwerbsarbeit der DCCs sind familienpolitische Strategien und konkrete familienpolitische Handlungsfelder erforderlich.

Familienpolitische Instrumente können in unterschiedlicher Art und Weise auf die Familien von Doppelkarrierepaaren Einfluss nehmen. Dingeldey (2004) und Kaufmann (2009) unterscheiden zwischen expliziten und impliziten familienpolitischen Maßnahmen. Die expliziten Maßnahmen beeinflussen das Wohlergehen und die Funktionen der Familie positiv. Die familienpolitischen Maßnahmen lassen sich außerdem in autonomen und administrativen Strukturen der Familienpolitik wiederfinden.

Dem stehen die impliziten Maßnahmen gegenüber, die in monetären Transferleistungen und staatlichen Leistungen zum Ausdruck kommen und versuchen, familienrelevante Probleme zu lösen. Hierbei handelt es sich um staatliche Interventionen, die direkte Wirkungen auch auf Familien besitzen, wie etwa armutspolitisch, bevölkerungspolitisch, frauenpolitisch, kinderpolitisch oder migrationspolitisch begründete Eingriffe. Die deutsche Familienpolitik zeichnet sich herkömmlich durch eine Vielzahl impliziter ökonomischer Maßnahmen aus, z. B. finanzielle Transferleistungen. Diese Form der Unterstützung ist eher auf die traditionellen Familienstrukturen ausgerichtet und konnte bisher wenig zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit beitragen (vgl. Strohmeier/Schultz 2005: 80).

Nach Kaufmann (2009) lassen sich die familienpolitischen Maßnahmen in vier Gestaltungsformen aufteilen: Zum einen handelt es sich hierbei um die rechtlichen Maßnahmen und Regelungen aus dem Familienrecht, Arbeitsrecht oder Sozialrecht. Diese Instrumentarien nehmen Einfluss auf den rechtlichen Status der Familienmitglieder und sichern zugleich den Familien und Individuen Rechtsansprüche zu.
Als zweite Gestaltungsform sind ökonomische Maßnahmen zu nennen, die auf die wirtschaftliche Situation der Familien Einfluss nehmen und dadurch die materielle Lage der Familien verbessern.
Die dritte Form bilden ökologische Maßnahmen, die das Umweltverhalten der Familien beeinflussen. Als vierte Form sind die pädagogischen Maßnahmen mit Bildungs- und Beratungscharakter anzuführen. Diese unterstützen Familien und Individuen in der Möglichkeit der Teilhabe. Anhand dieser Maßnahmen sollen soziale und personale Kompetenzen und Qualifikationen der Familienmitglieder unterstützt und gefördert werden (vgl. Dingeldey 2004; Kaufmann 2009).

Der achte und zuletzt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahre 2012 herausgegebene Familienbericht (siehe auch Fußnote 9) legt die Schwerpunkte der zukünftigen Familienpolitik auf ein zielbewusstes Zusammenspiel von drei korrespondierenden Handlungsfeldern, namentlich der Geldpolitik (monetäre Transferleistungen), Zeitpolitik und Infrastrukturpolitik.
Die Geldpolitik umfasst direkte und indirekte monetäre Transferleistungen, z. B. das Kindergeld, Elterngeld, Betreuungsgeld oder auch steuerliche Sonderleistungen. Maßnahmen der Zeitpolitik für Familien beziehen sich vorrangig auf Maßnahmen, die die zeitlichen Lebensbedingungen, also die Zeitsouveränität von Familien, bewusst zu verändern.

„Von Zeitpolitik im engeren Sinne kann 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“ (BMFSFJ 2012a: 4).

Familienzeitregelungen sind zum einen Regelungen zur Abstimmung von Öffnungs-, Arbeits- und Ferienzeiten, zum anderen aber auch zeitrelevante familienbezogene Maßnahmen, wie der Mutterschutz und die Elternzeit. Die Familien sollen mit diesen sozialstaatlichen Instrumenten in Phasen der besonderen Zeitknappheit[50] unterstützt werden (vgl. ebenda: 13).
Leistungen der Infrastruktur beinhalten insbesondere Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder, aber auch andere Dienstleistungsangebote, wie die Vermittlung von Tagesmüttern

[50] Die „Rushhour“ des Lebens bezeichnet den Lebensabschnitt zwischen 30 und 40 Jahren, in dem viele Herausforderungen des Lebens, wie bspw. Heiraten, die Geburt der Kinder, im Job Fuß fassen und der Hausbau, gleichzeitig zusammentreffen (vgl. Nienhaus 2012).

(vgl. ebenda: 3). Dabei sieht die Familienpolitik den Schwerpunkt der Handlungsfelder zur Förderung der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit in der Zeitpolitik und in den Infrastrukturleistungen. Die monetären Leistungen wurden in der familienpolitischen Vergangenheit stark gefördert, haben aber die geschlechtsspezifische Rollenbilder eher verfestigt (vgl. ebenda: 14 f.).

Im Folgenden wird eine ausgewählte Anzahl der vielen[51] familienpolitischen Maßnahmen innerhalb der drei genannten Handlungsfelder erläutert, die relevant für die Zielgruppe der DCCs sind und das Ziel verfolgen, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu verbessern. Bei der Darstellung der Einzelmaßnahmen wird der Schwerpunkt auf die Beschreibung der Ziele und Auswirkungen gelegt.

Demgegenüber werden im weiteren Verlauf dieser Abhandlung die Begriffe „familienpolitische", „familienfreundliche", „familienbewusste" und „familienbezogene Maßnahmen" bzw. „Instrumentarien" synonym verwendet und nicht unterschieden.

3.3.1 Monetäre Transferleistungen

Die Zielsetzung der monetären Transferleistungen besteht darin, den Leistungsbeitrag von Familien mit Kindern für die Gesellschaft anzuerkennen, die Unabhängigkeit der Institution Familie zu wahren sowie soziale Gerechtigkeit zwischen sozial schwächeren und nicht schwachen Familien herzustellen (vgl. Lampert/Althammer 2007: 383 ff.).

Finanzielle Leistungen an Familien sollen mittels des Familienlastenausgleichs (FLA) mehr Gerechtigkeit schaffen. Ab dem Zeitpunkt der Familiengründung kommen auf Familien unterschiedliche Belastungen zu, wie etwa Ausgaben für die Versorgung, Erziehung und Ausbildung des Kindes/der Kinder, aber auch die zeitliche Beschäftigung mit den Kindern und die Problematik der Vereinbarkeit von Familie- und Erwerbstätigkeit. Der FLA bildet das Kernstück innerhalb der Familienpolitik (vgl. ebenda: 390 ff.).

Mittels eines ökonomischen Ausgleichs sollen neben den Aspekten der sozialen Gerechtigkeit zwischen Familien mit Kindern im Vergleich zu Familien ohne Kinder auch die Entscheidung für Kinder erleichtert und gleiche Startchancen für Kinder ebenso wie die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe für Eltern am Erwerbsleben gewährleistet werden (vgl. BMFSFJ 2001: 61 f.).

Der Begriff „Familienlastenausgleich" wurde in den vergangenen Jahren (1996) durch den Begriff „Familienleistungsausgleich" ersetzt, da der herkömmliche Begriff häufig negativ ausgelegt wurde, nämlich in dem Sinne, dass Kinder eine Belastung für die Familien darstellen. Die finanziellen Unterstützungen können den Familien in direkter oder indirekter Form zukommen (vgl. Jachmann 2010: 14 ff.). Der Familienleistungsausgleich ist somit ein

[51] Insgesamt 156 ehe- und familienpolitische Maßnahmen zählt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahre 2010 mit einem Gesamtvolumen von 200,3 Mrd. Euro auf (vgl. BMFSFJ 2013b).

duales System, das neben direkten finanziellen Leistungen auch indirekte steuerliche Begünstigungen umfasst.

Bei den direkten Zuwendungen sollen im Rahmen dieser Arbeit insbesondere die Maßnahmen betrachtet werden, die Relevanz für die Zielgruppe der Doppelkarrierepaare besitzen, wozu das Kindergeld (eingeführt 1955), das Elterngeld (2007) sowie das Betreuungsgeld (2013) zählen. Die indirekten finanziellen Zuwendungen umfassen die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten, den Kinderfreibetrag und das Ehegattensplitting zur Herstellung einer horizontalen Steuergerechtigkeit.

- ***Kindergeld und steuerlicher Kinderfreibetrag***

Bei den monetären Familienleistungen spielen gerade das Kindergeld bzw. der Kinderfreibetrag eine beachtliche Rolle. Im Jahre 2010 wurden etwa 39 Mrd. Euro vom Staat für das Kindergeld und den Kinderfreibetrag aufgewandt,[52] was knapp einem Drittel aller familienbezogenen Leistungen entspricht (vgl. Galaktionow 2013). Dies unterstreicht auch die Bekanntheit der Maßnahmen und deren Beliebtheit in der betroffenen Bevölkerung.

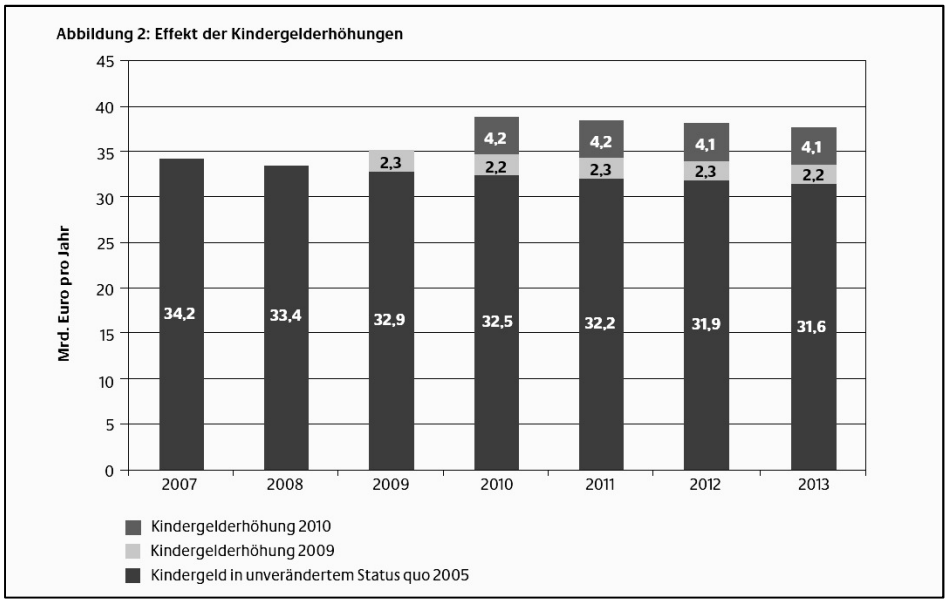


Abb. 3: Effekt der Kindergelderhöhungen von 2007–2013 [Quelle: BMFSFJ 2010c: 9]

Die Familienpolitik verfolgt mit dem Kindergeld und dem Kinderfreibetrag das Ziel der steuerbegünstigten und soziokulturellen Existenzsicherung von Kindern (vgl. Marburger 2011: 11). Des Weiteren soll mit den familienpolitischen Maßnahmen der Beitrag der Familien zum Erhalt und Wohlergehen der Gesellschaft gewürdigt werden. Darüber hinaus dient das stetige Wachstum der Beträge von Kindergeld und Kinderfreibetrag auch als Anreiz dafür, die Geburtenrate zu steigern. Im Rahmen des Familienleistungsausgleichs sollen

[52] Trotz der stabilen Geburtenrate nimmt die absolute Geburtenzahl in Deutschland ab. Waren es 2007 noch 18,4 Mio. Kinder, die Kindergeld bezogen, so waren es 2008 nur noch 18,1 Mio. Das Finanzvolumen des Kindergeldes nahm aufgrund der Erhöhung des Kindergeldes im Jahre 2009 jedoch zu (vgl. BMFSFJ 2010c: 124).

Aufwendungen, die für Betreuung und Erziehung von Kindern gemacht werden, einerseits durch horizontale Steuergerechtigkeit kompensiert und soll zum anderen der Abbruch der Erwerbstätigkeit verhindert werden, um die Gefahr des Armutsrisikos zu verringern (vgl. Jachmann 2010).

Die gesetzlichen Grundlagen des staatlichen Kindergeldes und des steuerlichen Kinderfreibetrages sind im Bundeskindergeldgesetz (BKGG) und analog in den §§ 62 ff. EStG seit dem 01. Januar 2007 geregelt. Das Kindergeld wird nur auf Antrag bei der zuständigen Familienkasse, die i. d. R. bei der Bundesanstalt für Arbeit angesiedelt ist, gewährt.

Laut dem KGG besitzen alle Kinder, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben, Anspruch auf Kindergelt. Bezugsberechtigt ist derjenige Elternteil, in dessen Haushalt das Kind angemeldet ist. Die Bezugsdauer des Kindergeldes ist grundsätzlich an das Alter des Kindes gekoppelt. Mit Erreichen des 18. Lebensjahres läuft der Bezug aus und kann unter bestimmten Umständen bis zum 25. Lebensjahr verlängert werden.

Das Kindergeld ist nicht an das Einkommen der Eltern gebunden. Die Höhe richtet sich nach der Anzahl der Kinder und beträgt seit 2010 184 Euro für das erste und zweite Kind, 190 Euro für das dritte und 215 Euro für jedes weitere Kind.

Gewährt wurde Kindergeld[53] in Deutschland seit den 1955er-Jahren von den Arbeitsämtern, und zwar ab dem dritten Kind (vgl. KGG vom 13.11.1954). Im Jahre 1961 wurde das Kindergeld einkommensabhängig auf das zweite Kind ausgedehnt, und ab 1964 galt es dann für alle Kinder (vgl. Gerlach 2010a: 260). Ab dem Jahre 1975 wurde das Kindergeld für das zweite Kind deutlich angehoben, und die Einkommensgrenzen wurden wieder abgeschafft. 1983 folgten erneut Änderungen. Für die erstgeborenen Kinder wurde das Kindergeld einkommensunabhängig und für alle weiteren Kinder einkommensabhängig gewährt (ebenda: 261).

1996 erfolgte eine Strukturreform des Kindergeldes, die aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts notwendig geworden war (vgl. BVerfG, Beschluss v. 29.5.1990). Inhalt war die Garantieleistung hinsichtlich der Aufrechterhaltung des Existenzminimums für Familien mit Kindern. Infolge dessen wurden die Auszahlungsbeträge stark aufgestockt und das Kindergeld einkommensunabhängig gewährt. Im Laufe der Zeit wuchs der Betrag zu einer ernst zu nehmenden familienpolitischen Unterstützung an.

Heute deckt das Kindergeld im Durchschnitt gut 30 Prozent der Kosten eines Kindes ab. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Familien durch Zahlung von Steuern selbst zur Finanzierung familienpolitischer Instrumente beitragen (vgl. Lampert/ Althammer 2007: 400 f.).

[53] Das Kindergeld wurde ursprünglich zur Zeit des Nationalsozialismus in Deutschland (1936) eingeführt. Jedoch erfolgte eine Auszahlung der sogenannten Kinderbeihilfe erst ab dem fünften Kind in Höhe von monatlich 10 Reichsmark für Angestellten- und Arbeiterfamilien, deren Monatseinkommen unter 185 Reichsmark lag. Ab dem Jahre 1938 wurde die „Kinderbeihilfe“ ab dem dritten Kind gewährt.

Neben dem Kindergeld wurde der steuerliche Kinderfreibetrag nach dem Zweiten Weltkrieg eingeführt (vgl. Gerlach 2010a: 264 f.). Mit der Reform des Kindergeldes im Jahr 1996 konnten Eltern zum Teil beide Leistungen – Kindergeld und Kinderfreibetrag – gleichzeitig in Anspruch nehmen. Im Rahmen des Familienleistungsausgleichs erfolgte die Einführung eines „Optionsmodells", bei dem entweder das Kindergeld oder der Kinderfreibetrag zur Geltung kommt. Zusätzlich zur Existenzsicherung von Kindern sollen auch die finanziellen Aufwendungen, die den Familien für die Kinderbetreuung und Kindererziehung entstehen, gewürdigt werden (vgl. ebenda: 264).

Bei der steuerlichen Veranlagung wird die zu entrichtende Einkommensteuer mit dem gezahlten Kindergeld abgeglichen, und nach einer „Günstigerprüfung" kommt entweder das Kindergeld oder der Kinderfreibetrag zum Tragen; dabei richtet sich die Dauer der Inanspruchnahme des Kinderfreibetrages nach dem Anspruch auf Kindergeld.

Die Reform des Kindergeldes beinhaltet somit zwei Wirkungsweisen: Sie entlastet zum einen Familien mit niedrigen Einkommen durch die direkte monetäre Unterstützung in Form des Kindergeldes, sie sichert das Existenzminimum des Kindes, und sie schafft eine bessere soziale Verteilung zwischen Familien mit niedrigeren und höheren Einkommen. Zum anderen kann eine horizontale Steuergerechtigkeit hergestellt werden. Das progressive Steuersystem in Deutschland ermöglicht es, dass durch den steuerlichen Kinderfreibetrag diejenigen mehr Steuern „sparen", die über ein höheres Einkommen verfügen. Aufwendungen für das Existenzminimum der Kinder sind damit steuerfrei (vgl. ebenda: 264).

Eine Studie vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (ifo Institut) untersuchte die Auswirkungen des familienpolitischen Instrumentes des Kindergeldes auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit. Dabei konnte festgestellt werden, dass das Kindergeld die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungen, namentlich der Mütter, fördert (vgl. Rainer et al. 2012: 59).

Das Ziel, die finanzielle Situation von Familien durch das Kindergeld zu verbessern, wird mit einer solchen Reduktion der Arbeitsleistung allerdings gerade nicht erreicht. Die bereits niedrige Geburtenrate blieb in Deutschland konstant, sodass die Erhöhung des Kindergeldes auf die Fertilität kaum Einfluss nimmt. Die Arbeitszeitreduktion bedingt demgegenüber eine finanzielle Mehrbelastung des Staates aufgrund ausbleibender Steuereinnahmen. Positiv kann sich die Zunahme des Faktors Zeit für die Familie auswirken.

- ***Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten***

Für Paare, bei denen ein oder beide Elternteile erwerbstätig sind, sowie für Alleinerziehende besteht seit 2012 gemäß § 4 S. 1 EStG die Möglichkeit, ab der Geburt eines Kindes bis zu dessen 14. Lebensjahr zwei Drittel aller Betreuungskosten bis zu maximal 4.000 Euro pro Jahr und pro Kind als Sonderausgaben steuerlich geltend zu machen. Unter diese Regelung fallen alle Ausgaben für Kindergärten, Kinderkrippen, Kinderhorte, für die Betreuung bei

Tagesmüttern sowie die Hausaufgabenbetreuung für Schulkinder. Kosten für Musikschulen und Sportvereine lassen sich aber ebenso wenig absetzen wie die für Verpflegung oder den Schulbesuch selbst.

Von 2006 bis 2011 waren Kinderbetreuungskosten nur unter der Voraussetzung absetzbar, dass beide Elternteile erwerbstätig sind, also bei Doppelverdiener-Ehepaaren. Lediglich in Ausnahmefällen, wie etwa bei Fortsetzung einer Ausbildung, bei Krankheit oder Behinderung eines Elternteils, war es möglich, entsprechende Betreuungskosten steuerlich abzusetzen.

Mit dem Gesetz zur Steuervereinfachung aus dem Jahre 2011, insbesondere § 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG, soll die Abwicklung der steuerlichen Absetzbarkeit erleichtert werden. Die Eltern müssen nicht mehr die persönlichen Voraussetzungen nachweisen, sondern haben Anspruch auf das Absetzen von Kinderbetreuungskosten. Hierfür müssen die Eltern lediglich die Betreuungskosten beim zuständigen Finanzamt belegen.

Mit der Einführung des Gesetzes zur verbesserten Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten im Jahre 2006 verfolgte die Familienpolitik das Ziel der Anerkennung der Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Insbesondere sollte durch die steuerliche Absetzbarkeit der Betreuungskosten ein Anreiz geschaffen werden, den zügigen Wiedereinstieg von Müttern in den Beruf zu fördern, um die Frauenerwerbsquote zu erhöhen. Eine Untersuchung des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung (ifo Institut) zum Thema „Kinderbetreuung“ zeigte auf, dass der berufliche Wiedereinstieg von Müttern, die ihr Kind bzw. ihre Kinder in Kindertagesstätten betreuen lassen, signifikant höher ist als bei Müttern, die keinen Betreuungsplatz in Anspruch nehmen[54] (vgl. Rainer et al. 2013: 57).

Mit der Möglichkeit, Kinderbetreuungskosten steuerlich geltend machen zu können, verfolgt die Familienpolitik das Ziel, dass das erzielte Einkommen aus der Erwerbstätigkeit nicht zum größten Teil in die Kinderbetreuung fließt und dadurch die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereinstiegs der Mütter reduziert wird.

Diese Regelung der steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten wurde 2012 von der Zielgruppe der Doppelverdiener auch auf Einverdienerfamilien ausgedehnt. Nun profitieren alle Familien unabhängig von Erwerbstätigkeit und Einkommen von der steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten.

- ***Ehegattensplitting***

Das Ehegattensplitting ist gemäß §§ 32a EStG ein Besteuerungsprinzip, das der Förderung von Ehe und Familie dient und die horizontale Steuergerechtigkeit gewährleisten soll.

[54] Im Durchschnitt liegt laut dem ifo Institut die Wiedereinstiegswahrscheinlichkeit um 30 Prozentpunkte höher, erwerbstätig zu sein. Die Mütter arbeiten „im Schnitt 12 Stunden pro Woche mehr und verdienen ca. 400 Euro netto im Monate mehr, als Mütter, die keinen […] Betreuungsplatz haben“ (Rainer et al. 2013: 57).

Die Einführung des Ehegattensplittings beruht im Wesentlichen auf einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1957[55] und der darauf aufbauenden Steuerrechtsreform im Jahre 1958. Das Gesetz stützt sich auf Art. 6 Abs. 1 GG, der Ehe und Familie unter den besonderen Schutz der staatlichen Ordnung stellt.

Mit dem Verfahren des Ehegattensplittings soll gewährleistet werden, dass mit der Heirat etwa verbundene Nachteile aus der Zusammenveranlagung von Ehepaaren vermieden werden.

Aufgrund einer Entscheidung des Bundesfassungsgerichts aus dem Jahre 1982 (vgl. BVerfGE 61, 319) wurde den Ehepaaren das Wahlrecht eingeräumt zwischen einer getrennten oder gemeinsamen Veranlagung (§ 26a EStG).

Das Modell des Ehegattensplittings beruht darauf, dass das Einkommen der Ehepartner zusammengefasst und danach halbiert (gesplittet) wird. Aus dem gesplitteten Betrag wird der Steuertarif errechnet. Die aufgrund des Steuertarifs ermittelte Höhe der Einkommensteuer wird im Anschluss verdoppelt. Mit dieser Vorgehensweise wird die Ehe als Wirtschaftsgemeinschaft eingeordnet, die gemeinsam eine steuerliche Leistung zu erbringen hat. Durch dieses Rechnungsmodell ergibt sich aufgrund der steuerlichen Progression ein geringerer Steuertarif, als dies bei der getrennten Veranlagung – jedenfalls bei einem Einkommen der Ehepartner – der Fall wäre.

Verschiedene Erwerbsmodelle führen zu unterschiedlich hohen „Splittingvorteilen“. Ehepaare mit nur einem zu versteuernden Einkommen werden als sogenannte Hausfrauenehe privilegiert. Je größer der Einkommensunterschied zwischen den Ehepartnern ist, desto höher ist die Steuerersparnis. Ein Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit erscheint nach der Geburt eines Kindes oder mehrerer Kinder für Frauen finanziell nicht attraktiv. Die frühere Aufgabenverteilung innerhalb der Ehe wird dadurch manifestiert.

Die geschlechtsspezifische Zuordnung, wonach sich die Mutter um die Kinder und den Haushalt kümmert und der Mann einem Beruf außerhalb des Hauses nachgeht, hat einerseits die ökonomische Abhängigkeit der Frau zur Folge und bewirkt andererseits als Spätfolge ihre Schlechterstellung bei der Rentenversorgung im Alter.

Dennoch beeinflusst das Ehegattensplitting das Erwerbsverhalten von Ehepaaren. Diese entscheiden sich gegen eine beidseitige Vollzeitbeschäftigung und ziehen aus steuerlichen Gründen eine geringfügige oder überhaupt keine Beschäftigung der Frau vor (vgl. Plume 2013: 127).

[55] Das „Ehegattensplitting“ wurde während der Amtszeit von Bundeskanzler Adenauer (1949–1963) eingeführt und diente zum Schutz der Ehe. Bereits im 19. Jahrhundert gab es eine steuerliche Zusammenveranlagung von Ehepaaren. Zu dieser Zeit wurde das gesamte Einkommen der Ehegatten zusammengefasst und besteuert. Die Art und Weise dieser Besteuerungsform beruhte auf der Annahme, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bei Ehepaaren viel größer ist als bei zwei Alleinlebenden. 1934 wurde für die Zusammenveranlagung eine höhere steuerliche Progression eingeführt. Denn Frauen sollten sich im Nationalsozialismus ausschließlich um den Haushalt und die Kindebetreuung kümmern. Diese Form des Ehegattensplittings wurde 1957 von der Bundesrepublik Deutschland weitestgehend übernommen (vgl. Plume 2013: 123 ff.).

Aktuell werden die kritischen Stimmen aus der Politik und Gesellschaft zur Maßnahme des „Ehegattensplittings“ immer lauter. Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung, wonach sich „Familien“ nicht mehr nur in der Lebensform der herkömmlichen Ehe sehen und somit der Ursprungsgedanke des Grundgesetzes, Familien (mit Kindern) zu unterstützen und zu schützen, mit diesem familienpolitischen Instrument nicht erreicht wird. „Eltern“, die Kinder erziehen, müssen nicht miteinander verheiratet sein.

Außerdem müssen Paare nicht immer aus Mann und Frau bestehen. Seit 2013 können deshalb aufgrund eines Urteilsspruchs des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) auch eingetragene Lebenspartnerschaften rückwirkend bis 2001 vom Ehegattensplitting profitieren. Trotz des Fortschritts existiert weithin dringender Handlungsbedarf. Die Erwerbstätigkeit von Paaren soll dabei zukünftig individuell festgestellt werden, um die Frauenerwerbsquote in Zukunft zu steigern (vgl. Bach/Buslei 2003). Die mit der Abschaffung verbundenen freigesetzten steuerlichen Mittel können direkt den Kindern zugutekommen, bspw. in Form einer Kindergelderhöhung.

- ***Elterngeld***

Am 01. Januar 2007 wurde als neue familienpolitische Maßnahmen das Bundeselterngeld eingeführt. Damit verbunden war die Ablösung des bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Bundeserziehungsgeldes.[56] Das Erziehungsgeld brachte nicht den erhofften gesellschaftlichen Erfolg einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit, da es traditionelle Alleinverdienerehen begünstigte.

Mit der Einführung des Elterngeldes wurden neue familienpolitische Ziele festgelegt, die an den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen ausgerichtet wurden. Mit der finanziellen Stärkung mittels des Elterngeldes als Ersatz für den Einkommensausfall im ersten Lebensjahr des Kindes sollen Paare ermutigt werden, Familien zu gründen, um den voranschreitenden demografischen Wandel abzuwenden. In einer Studie der Forscher Bujard/Passet konnte 2013 aufgezeigt werden, dass durchaus ein positiver Anstieg der Geburtenrate bei spätgebärenden (35- bis 44-jährigen) Akademikerinnen aufgrund des Elterngelds besteht. Gleichwohl hat sich die absolute Geburtenzahl pro Frau in Deutschland seit der Einführung des Elterngeldes nicht verändert (vgl. Bujard/Passet 2013: 221-237).

Zudem soll Frauen die Rückkehr in die Erwerbsarbeit erleichtert und sollen Väter dabei unterstützt werden, eine aktivere Rolle im häuslichen Bereich einnehmen zu können. Die Kontinuität der Frauen im Erwerbsleben wäre nicht nur wünschenswert, um dem Armutsrisiko vorzubeugen, sondern auch deshalb, um mit einer steigenden Erwerbsquote dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die sozialen Systeme zu sichern. Ferner können Unternehmen Kosten für Fluktuation, Wiedereinstieg und Fehlzeiten reduzieren. Laut

[56] Das bisher gültige Erziehungsgeld sollte nach dem schwedischen Vorbild langfristig durch ein Elterngeld ersetzt werden. Schweden nimmt in Deutschland insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit eine Vorbildfunktion ein (siehe dazu näher Unterkapitel 3.5).

Statistischem Bundesamt liegt die aktive Erwerbstätigkeit von Frauen, die im Jahre 2011 ein Kind geboren haben, bei 66 Prozent[57] (vgl. Statistisches Bundesamt 2012 f.).
Hinzu kommt, dass die Gleichberechtigung von Männern und Frauen anhand des Elterngeldes gestärkt werden soll. Nur wenn sich Väter in Zukunft an der Betreuung ihrer Kinder beteiligen, ist eine Chancengleichheit bei der Bewältigung partnerschaftlicher Aufgaben möglich. Das Elterngeld soll somit die gesellschaftliche Akzeptanz für aktiv miterziehende Väter erhöhen. Fast 56 Prozent der Männer geben an, gerne nach der Geburt ihres Kindes für ein Jahr in Elternzeit gehen zu wollen (vgl. BMFSFJ 2007: 4).

„Die Entscheidung für einen Partnerantrag folgt im Wesentlichen familienökonomisch oder verhandlungstheoretisch abgeleiteten Erwartungen. Eine Erwerbstätigkeit und ein hohes Einkommen der Frau erhöhen die Wahrscheinlichkeit eines Elterngeldbezuges des Partners“ (Trappe 2013: 256).

Rechtsgrundlage für das Elterngeld ist das Elterngeld im Bundeselterngeld- und Bunderziehungszeitgesetz (BErzGG). Danach sind alle Mütter und Väter bezugsberechtigt, die einen festen Wohnsitz haben und mit ihrem Kind gemeinsam in einem Haushalt leben. Das Elterngeld ist eine Einkommensersatzleistung und beträgt 67 Prozent des wegfallenden monatlich durchschnittlichen Nettogehalts der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes. Das Elterngeld soll einen finanziellen Ausgleich für das Wegbrechen des nun nicht mehr erwerbstätigen Elternteils bringen, wobei das Defizit bei höheren Einkommensklassen gravierender ist.
Der Mindestanspruch, auch ohne Erwerbstätigkeit vor der Geburt, beträgt monatlich 300 Euro, während der Höchstanspruch auf 1.800 Euro begrenzt ist. Sind in der Familie weitere Kinder vorhanden, kann sich das Elterngeld um einen Geschwisterbonus und/oder einen Mehrlingszuschlag erhöhen. Während des Bezuges von Elterngeld ist die Ausübung einer Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden wöchentlich möglich. Das aus der Teilzeitbeschäftigung erzielte Einkommen wird anteilig mit dem Elterngeld verrechnet. Die Bezugsdauer des Elterngeldes beträgt zwölf Monate. Diese kann durch die sogenannten Partnermonate auf 14 Monate verlängert werden.

Nach der Einführung des Elterngeldes wurde die Wirkungsweise auf die familienpolitische Zielsetzung untersucht. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ist die Dauer der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von Müttern nach dem Bezug des Elterngeldes deutlich kürzer (vgl. Götze/Ruppe/Schreyer 2013: 12-17). Demgegenüber ist die Erwerbstätigkeit der Mütter im Zeitraum des Elterngeldbezuges

[57] Im Vergleich zum Jahre 2011 waren im Jahre 2008 55 Prozent der Frauen vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig. Im Jahre 2009 waren es schon 59 Prozent. 2010 stieg die Anzahl der erwerbstätigen Frauen vor der Geburt ihres Kindes auf 61 Prozent an (vgl. Statistisches Bundesamt 2012f).

zurückgegangen. Denn in dieser Zeit verfügen Familien im Schnitt um monatlich 480 Euro mehr Geld als vor der Einführung des Elterngeldes (vgl. Geyer et al. 2013).
Die Unterbrechungsdauer hat sich demgegenüber bei Vätern kaum verlängert, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die Geschlechterstereotypen in den Familien weiterhin Bestand haben. Die Beiträge der Sozialversicherungen haben sich nach der Einführung kaum verändert. Dies wird darauf zurückgeführt, dass mehr Mütter zwar in den Beruf zurückkehren, jedoch die Wochenarbeitszeit sehr gering ist.
Auch der erhoffte Anstieg der Geburtenrate hat sich bisher nicht eingestellt, wobei es allerdings auch nicht zu einem weiteren Absinken kam (vgl. Bujard/Passet 2013: 221 ff.).
Die Steigerung der Geburtenrate muss im Kontext zum Ausbau der Infrastrukturleistungen, wie etwa Kinderkrippen, betrachtet werden. Lediglich durch ausreichende Betreuungsmöglichkeiten kann es Familien gelingen, die Vorteile aus dem Elterngeldbezug und der Rückkehr in die Berufstätigkeit in Anspruch zu nehmen (vgl. ebenda: 221 ff.). Für Eltern, die sich im ersten Lebensjahr eines Kindes die Betreuung teilen und ihre Wochenarbeitszeit jeweils auf 50 Prozent reduzieren möchten, verkürzt sich die Elterngeldbezugsdauer auf sieben statt 14 Monate. Die partnerschaftliche Teilzeitarbeit ist finanziell nicht attraktiv und führt nicht dazu, dass traditionelle Aufgabenteilungen zwischen den Partnern gleichberechtigt aufgeteilt werden.

- ***Betreuungsgeld***

Im Rahmen der Familienförderung wurde im August 2013 das Betreuungsgeld eingeführt. Die Einführung erfolgte zeitgleich mit dem Wirksamwerden des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz.
Rechtliche Grundlage für das Betreuungsgeld ist das Sozialgesetzbuch, und zwar § 16 SGB VIII, das die allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie festschreibt. Das mit dieser Maßnahme verbundene Ziel besteht darin, Müttern und Vätern die Wahlmöglichkeit zu geben zwischen einerseits öffentlichen Einrichtungen zur Kinderbetreuung und andererseits der Vollzeiterziehung eines Kindes in den ersten drei Jahren nach der Geburt durch die Eltern. Mit dem Betreuungsgeld soll dementsprechend die Leistung für die familiär organisierte Kinderbetreuung anerkannt werden, wobei unberücksichtigt bleibt, ob die Eltern erwerbstätig sind oder nicht.
Das Betreuungsgeld soll für Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr ausgezahlt werden, womit das Betreuungsgeld direkt an das Jahr des Elterngeldbezuges anschließt. Das Betreuungsgeld können alle Eltern beantragen, deren Kinder ab dem 1. August 2012 geboren sind. Die Auszahlungshöhe des Betreuungsgeldes beträgt für Kinder im zweiten Lebensjahr des ersten Betreuungsgeldjahres monatlich 100 Euro. Ab dem 1. August 2014 werden für Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr 150 Euro ausbezahlt. Zusätzlich können

monatlich 15 Euro vom Staat bezogen werden, wenn die Eltern das Betreuungsgeld für die spätere Ausbildung oder Altersversorgung ansparen.
Untersuchungen von Beltz (2013) über das stark umstrittene Betreuungsgeld offenbaren ein unterschiedliches Bild. Mütter, die in Vollzeit erwerbstätig sind oder überhaupt erwerbstätig sein wollen, werden ihren Beruf nicht aufgrund des Betreuungsgeldes aufgeben. Bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten rechnen Prognosen damit, dass 50 Prozent der Mütter das Betreuungsgeld nutzen werden, um sich selbst um ihr Kleinkind zu kümmern. Aufgrund dieses prognostizierten Effekts sprechen viele Politiker von der „Herdprämie", mithin davon, dass mit der familienpolitischen Maßnahme alte herkömmliche Rollenstereotype gefördert werden (vgl. Beltz 2013).

3.3.2 Familienergänzende Infrastrukturleistungen

Eine wesentliche Säule der Familienpolitik bildet der bedarfsgerechte Ausbau familienergänzender Betreuungsleistungen[58] zur Erreichung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit. Der Ausbau soll mittels eines multifunktionalen Ansatzes erfolgen (vgl. BMFSFJ 2012a: XIII).
Zum einen soll ein umfangreiches, bedarfsdeckendes und qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot geschaffen werden. Hierfür besteht eine Vielzahl an verschiedenen Betreuungseinrichtungen. Dazu gehören öffentliche bzw. öffentlich geförderte „Kindertagesstätten" oder „Kindertagesseinrichtungen". Die gängigsten Formen der Kindertagesstätten repräsentieren die Kinderkrippen (1-3 Jahre), Kindergärten (3-6 Jahre) und Kinderhorte (ab 6 Jahren). Daneben gibt es für Kleinkinder die Kindertagespflege. Dort werden die Kinder statt in öffentlichen Einrichtungen von einer „Tagespflegeperson" für einen Teil des Tages oder ganztags bei der „Tagesmutter" zu Hause betreut und erzogen. Zudem existieren noch gewerbliche Betreuungseinrichtungen wie Elterninitiativen oder Kindergärten bzw. Kinderkrippen in privater Trägerschaft (vgl. Hagemann/Jarausch/Allemann-Ghionda 2011).
Zum anderen soll laut Achtem Familienbericht das umfangreiche Betreuungsangebot bedarfsorientiert zusammengefasst werden, um den einzelnen individuellen Bedürfnissen der Familien gerecht werden zu können (vgl. BMFSFJ 2012a: XIII).
Neben flächendeckenden Betreuungseinrichtungen sind bedarfsdeckende Öffnungszeiten für die Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit entscheidend. Unflexible Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen entsprechen nicht den Ansprüchen an Flexibilität und Mobilität des Arbeitsmarktes. Eltern können die gewünschte Erwerbstätigkeit

[58] Die Anfänge des Ausbaus familienunterstützender Infrastrukturleistungen gehen auf Ursula Lehr Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit zurück. Sie schlug 1989 erstmalig Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren vor, jedoch ohne Erfolg. Renate Schmidt setzte in ihrer Amtszeit von 2002 bis 2005 mit dem von ihr initiierten Tagesbetreuungsausbaugesetz einen Meilenstein für familienergänzende Infrastrukturleistungen. 2005 bis 2009 hat die Ministerin Ursula von der Leyen den von Renate Schmidt angestoßenen Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen weiterentwickelt (vgl. BMFSFJ 2013c).

nicht in vollem Umfang realisieren. Gerade Betreuungsangebote außerhalb der gängigen Arbeitszeiten, in den Schulferien oder an den Wochenenden sind eher selten.
Darüber hinaus ist die Qualität der Betreuungseinrichtungen von elementarer Bedeutung. Hier bestehen je nach Einrichtungsart in den jeweiligen Bundesländern sehr große Unterschiede. Häufig entscheiden die monatlichen Beiträge und damit das elterliche Einkommen über die Auswahl der Einrichtung und damit über die Qualität des Betreuungspersonals sowie über die Ausstattung der Einrichtung.[59] Es existieren bislang keine standardisierten Qualitätskriterien für Betreuungseinrichtungen, die eine qualitative Absicherung gewährleisten (vgl. Schickhardt 2013: 93-111).

Die rechtliche Grundlage eines bedarfsgerechten und qualitätsorientierten Ausbaus bildet das Tagesbetreuungsgesetz (TAG) in § 24 Abs. 3 SGB VIII, das im Jahre 2005 in Kraft getreten ist. Darin begründen sich der qualitätsorientierte und bedarfsgerechte Ausbau der Kindertagesbetreuung und die Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe. Das Gesetz ist insbesondere für Kinder unter drei Jahren ausgelegt worden. Im Jahre 2008 wurde zur Erweiterung des TAG das Kinderförderungsgesetz (KiFöG) eingeführt. Bei der Kinderbetreuung von Kindern bis zu drei Jahren wurde die Betreuungsquote von bisher 17 Prozent auf 35 Prozent aufgestockt, um dem europäischen Betreuungsniveau zu entsprechen. Daneben besteht für alle Eltern ab dem Jahr 2013 ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem ersten Lebensjahr.[60]
Trotz der gesetzlichen Regelungen herrscht bisher noch eine große Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage bei der frühkindlichen Betreuung.
Der vierte Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes aus dem Jahre 2012 hat eine bundesweite durchschnittliche frühkindliche Betreuungsquote von 27,6 Prozent für 2012 ermittelt. 2011 lag die Betreuungsquote bei 25,4 Prozent. Demgegenüber liegt der errechnete Bedarf bei denjenigen Eltern, die einen Betreuungsplatz in Anspruch nehmen wollen, bei 39,4 Prozent (vgl. BMFSFJ 2013a: 2, 2012c: 1). Die errechneten Durchschnittszahlen vermitteln zudem ein etwas verfälschtes Bild, da in Deutschland ein starkes Gefälle zwischen Ost und West vorhanden ist. In Ostdeutschland besteht aufgrund der DDR-Vergangenheit herkömmlich ein gut ausgebautes Krippenangebot.
Ausbau und Förderung der Kindertageseinrichtungen sind Aufgabe der Kommunen und Städte. Eine Studie von Fritschi und Oesch im Auftrag der Bertelsmann Stiftung im Jahre 2008 zeigte auf, dass sich der Ausbau der Kindertageseinrichtungen positiv auf die

[59] In einem internationalen Vergleich wird deutlich, dass „der Einfluss des familiären Hintergrunds auf die Bildungschancen der Kinder signifikant mit dem Anteil privater Bildungsausgaben steigt […]“ (Schickhardt 2013: 95).

[60] Nach § 24 Abs. 3 SGB VIII „hat ein Kind, welches das erste Lebensjahr vollendet hat, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder Kindertagespflege. Ein Kind, welches das dritte Lebensjahr vollendet hat, hat bis zum Schuleintritt Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben darauf hinzuwirken, dass für diese Altersgruppe ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen zur Verfügung steht. Das Kind kann bei besonderem Bedarf oder ergänzend auch in Kindertagespflege gefördert werden.“

frühkindliche Bildung der Kinder auswirkt und damit die Wahrscheinlichkeit auf einen höheren Berufsabschluss deutlich verbessert wird. Damit einher gehen, so die beiden Wissenschaftler, ein signifikant höheres Bruttoeinkommen und damit höhere Steuereinnahmen sowie Sozialversicherungsbeiträgen (vgl. Schickhardt 2013: 165).

Gleichwohl führt die unterschiedliche finanzielle Lage vielerorts zu einem ungleichen Ausbau der Kindertageseinrichtungen. Die Landkreise konnten bis zum Sommer 2013 eine bedarfsgerechte Betreuung für Kinder unter drei Jahren anbieten. Die Lücke besteht in den größeren und großen Städten, und dort insbesondere bei den Betreuungsplätzen und der Betreuungsqualität für einjährige Kinder (vgl. u. a. Bock-Famulla 2010; Deutscher Städtetag 2013).

Neben der Finanzierungsdebatte haben zahlreiche Eltern Probleme damit, ihre Kinder überhaupt in außerhäusliche Betreuungseinrichtungen zu geben. Es existiert weiterhin die gesellschaftliche Meinung, dass eine außerhäusliche Betreuung der Kinder in den ersten drei Lebensjahren die kognitive und soziale Entwicklung des Kindes nicht ausreichend fördere. Bis heute liegen dazu Studien mit unterschiedlichen Ergebnissen vor. Dessen ungeachtet werden Argumente laut, dass der Ausbau der frühkindlichen Betreuung nur aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten erfolgt, um die Frauenerwerbsquote deutlich zu erhöhen (vgl. Apolte/Funcke 2008: 23 ff.). Mit dem Ausbau der Betreuungseinrichtungen hat sich die Erwerbstätigkeit von Frauen, meist in Teilzeit, erhöht, obwohl noch immer starke Diskrepanzen bei der Erwerbstätigkeitsquote von Frauen mit Kindergartenkindern und Krippenkindern bestehen. Die Erwerbsquote der Mütter von Kindergartenkindern liegt bei 60 Prozent und ist damit doppelt so hoch wie die Erwerbsquote bei Müttern mit Krippenkindern, die bei 30 Prozent liegt (vgl. vgl. bpb 2012).

3.3.3 Maßnahmen der Zeitpolitik

Die Zeitpolitik hat laut dem Achten Familienbericht das Ziel, adäquatere zeitliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um zu einem besseren Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit beizutragen (vgl. BMFSFJ 2012a: 135). Untersuchungen des BMFSFJ haben gezeigt, dass Familien hinsichtlich des Faktors „Zeit“ den größten Handlungsbedarf sehen (vgl. ebenda: 136).

Damit diesem Bedarf entsprochen werden kann, wurden zum einen die örtlichen Zeitabläufe zwischen den verschiedenen Kinderbereuungseinrichtungen abgestimmt. Zum anderen wurden die Öffnungszeiten der Behörden und die Zeitpläne der öffentlichen Transportmittel dem zeitlichen Tagesablauf der Familien angepasst (vgl. ebenda: 68). Darüber hinaus gehören herkömmliche Familienzeitregelungen wie der Mutterschutz und die Elternzeit zu den familienpolitischen Instrumentarien.

- ***Mutterschutz***

Die ersten Mutterschutzregelungen gab es bereits 1878; sie normierten ein Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen drei Wochen nach der Geburt. Parallel zu den Arbeiterbewegungen und später dann Frauenbewegungen wurden die Rechte und der Schutz von Frauen während der Schwangerschaft angepasst.
Schließlich wurde im Jahre 1952 das Gesetz zum Schutz erwerbstätiger Mütter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) eingeführt, das im Lauf der Jahre immer wieder modifiziert worden ist.

Heute ist Inhalt des Gesetzes, „die (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefährdungen, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen“ (BMFSFJ 2013d: 8).

Werdende Mütter haben während der Mutterschutzfrist Anspruch auf verschiedene Leistungen. Die letzten sechs Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht arbeiten, es sei denn, sie haben den ausdrücklichen Wunsch. Nach der Geburt besteht für acht Wochen ein absolutes Beschäftigungsverbot. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten kann sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen verlängern. Während dieser Phase erhält die werdende Mutter Mutterschutzgeld.
Als Berechnungsgrundlage des Mutterschutzgeldes dienen die Zahlungen der jeweiligen Krankenkasse von max. 13 Euro pro Tag. Die Differenz zwischen dieser Zahlung der jeweiligen Krankenkasse und dem zuvor während der letzten drei Monate erzielten durchschnittlichen Nettogehalt hat der Arbeitgeber während der Zeit der Schutzfristen vor und nach der Geburt zu tragen und auszuzahlen.
Einen weiteren Schutz der Mütter stellt das ebenfalls gesetzlich geregelte Kündigungsverbot von Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung dar. Zudem sind vom Arbeitgeber Vorkehrungen zu treffen, durch welche die Mütter vor und nach der Geburt vor Gefahren am Arbeitsplatz ausreichend geschützt werden. Zusätzlich haben stillende Mütter einen gesetzlichen Anspruch auf entsprechende Pausen.

- ***Elternzeit***

Die Elternzeit ermöglicht beiden Elternteilen ab der Geburt des Kindes, eine Auszeit von der Erwerbstätigkeit bis zu drei Jahren zu nehmen oder während der Elternzeit 30 Wochenarbeitsstunden in Teilzeit zu arbeiten.
Die gesetzliche Grundlage für die Elternzeit bildet das Bundeselterngeld- und Bundeselternzeitgesetz (BEEG), welches das Bundeserziehungsgeldgesetz 2007 (BErzGG) abgelöst hat.
Ziel des BEEG ist es, Familien eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Es sollte für Väter ein Anreiz geschaffen werden, sich an der Kinderbetreuung beteiligen zu können.

Mit den Neuregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes 2001 bestanden für Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer ein Kündigungsschutz und ferner der gesetzliche Anspruch für beide Elternteile, auch gemeinsam in Teilzeit in Elternzeit zu arbeiten. Mit der gesetzlichen Möglichkeit nach dem BEEG, das dritte Jahr der Elternzeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes verschieben zu können, sollten den Eltern weitere Freiheiten bei der Gestaltung des Familienlebens gewährt werden. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, für erwerbstätige Mütter und Väter die Familiengründung attraktiver zu gestalten, um letztendlich die Fertilitätsquote anzuheben.

Mit der Einführung des Kündigungsschutzes und der Ausdehnung der Elternzeit von herkömmlich zehn Monaten Erziehungsurlaub in den 1980er-Jahren ist die Erwerbstätigkeit der Mütter gesunken (vgl. Grunow/Aisenbrey/Evertsson 2011: 397-413). Nach einer jahrelangen Erwerbsunterbrechung durch die Geburt mehrerer Kinder verringern sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Motivation und die Chance erwerbstätiger Mütter, die an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, sind umso größer, je kürzer die Unterbrechung war und wenn dann lediglich eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt wird. Anhand von Karriereverlaufsdaten konnte aufgezeigt werden, dass Erwerbsunterbrechungen die Karrierechancen deutlich verringerten und das Einkommen im Vergleich zu Frauen ohne Erwerbsunterbrechung bzw. ohne Kinder sank (vgl. ebenda: 397-413). Die Väterbeteiligung an der Elternzeit betrug 2012 27,3 Prozent. Im Vergleich zum Jahre 2011 ist sie um zwei Prozentpunkte angestiegen. Veränderungen bei der Dauer der Elternzeit waren kaum zu verzeichnen. Väter beziehen nach wie vor auf die Dauer der „Partnermonate“ Elterngeld, nehmen aber nur zu knapp 7 Prozent Elternzeit auf die Dauer von zwölf Monaten in Anspruch. Im Vergleich dazu nehmen im Durchschnitt über 95 Prozent der Mütter ein Jahr Elternzeit während des Elterngeldbezuges in Anspruch (vgl. Statistisches Bundesamt 2012f). Mit der Anzahl der Kinder nimmt der berufliche Wiedereinstieg ab.

3.3.4 Aktuelle familienpolitische Debatte

Trotz der positiven Entwicklung der Familienpolitik und der inzwischen eingeführten Instrumentarien fühlen sich berufstätige Eltern weiterhin damit überfordert, Familie und Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen. Frauen würden gerne mehr arbeiten, und 27 Prozent der Väter wünschen sich, mehr Zeit mit ihrem Kind oder ihren Kindern verbringen zu können. Paradoxerweise stufen dabei die Familien die finanziellen Rahmenbedingungen als gut und besser ein.

Die Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen auf die Familie bleiben in der Forschung umstritten. Nach Kaufmann (2002) lassen es Familien kaum zu, dass durch gesetzliche Maßnahmen in den Kern ihrer Lebensgestaltung eingegriffen wird. Gleichwohl ist gerade mit dem Zeitpunkt der Einführung des Elterngeldes sowie mit dem Ausbau der Infrastruktur für Kinderkrippen der Rückgang von Geburten bei Akademikerhaushalten aufgehalten worden

(vgl. Bujard/Passet 2013: 221-237). Ob dies wirklich den entsprechenden Maßnahmen geschuldet ist, bleibt fraglich. Denn in der Vergangenheit hat gerade Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern sehr viele finanzielle Leistungen direkt an Familien gewährt.
„Gerade die teuersten Leistungen bringen oft die geringsten Resultate“, so der Artikel des Magazins DER SPIEGEL 2013, Heft 6, „Der 200-Milliarden-Irrtum“, in dem die Autoren ferner konstatieren:

„Deutschlands Programme für Eltern und Kinder halten nicht nur bestens ausgebildete Frauen vom Arbeitsmarkt fern. Sie verschärfen auch die soziale Schieflage und fördern sogar die Altersarmut von morgen.
So kam es, dass die Republik heute über zwei Familienförderungssysteme[61] verfügt, deren Aufgabe zu einem beträchtlichen Teil darin besteht, die Anreize des jeweils anderen zu kontern“ (Dettmer et al. 2013: 23).

Darüber hinaus können die drei Handlungsstränge Geldpolitik, Infrastrukturpolitik und Zeitpolitik nur greifen, wenn die festgelegten Maßnahmen auch von den Bundesländern und auf kommunaler Ebene mitgetragen werden.
Mittels der familienpolitischen Querschnittpolitik mit ihren Trägerstrukturen und Initiativen sollen die familienfreundlichen Instrumentarien transparent gemacht werden. Dabei ist die Bundesinitiative „Lokale Bündnisse für Familie“ zu nennen, die den Auftrag hat, Politik, Wirtschaft und Familie auf lokaler Ebene zusammenzubringen.

3.4 Strategien und ausgewählte Vereinbarkeitsmaßnahmen der familienbewussten Personalpolitik

An dieser Stelle soll noch der Frage nachgegangen werden, welche Strategien die familienbewusste Personalpolitik verfolgt und wie sich diese Strategien in konkrete Handlungsfelder umsetzen lassen, um das bestehende Humankapital gewinnbringend einzusetzen. Bei Doppelkarrierepaaren wird es entscheidend sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ohne lange Erwerbsunterbrechungen ermöglichen. Dabei ist zu bedenken, dass die familienbewusste Personalpolitik i. d. R. zwei unterschiedliche Interessenlagen miteinander vereinbaren muss: einerseits die produktive und finanzielle Effizienz der Erwerbsorganisation und andererseits die privaten und familiären Interessen der einzelnen Mitarbeiter.
Diese beiden Aspekte müssen von den Unternehmen als Einheit betrachtet werden, um positive betriebliche Ergebnisse generieren zu können. Untersuchungen des Forschungszentrums „Familienbewusste Personalpolitik“ belegen, dass die Einführung

[61] Das eine Familienförderungssystem ist eher auf die Ehe und nicht an das Vorhandensein von Kindern ausgerichtet, wie im Falle des Ehegattensplittings. Das andere System richtet sich auf die Realisierung der Familienplanung von Partnerschaften aus, siehe dazu näher das Elterngeld.

familienfreundlicher Maßnahmen sich sogar positiv auf die Börsenwerte auswirken kann (vgl. Gerlach et al. 2013).

Das strategische Ziel der Verringerung der Fluktuation der Mitarbeiter und die damit verbundene Reduzierung der Kosten für die Stellenneubesetzung und der Wissensverlust können mit familienbewussten Maßnahmen verhindert werden.

Eine familienfreundliche Personalpolitik kann die Rückkehrquote von Frauen aus der Elternzeit deutlich erhöhen. Hoch qualifizierte Mütter mit Kleinkindern würden bei entsprechenden familienfreundlichen Maßnahmen früher aus der Elternzeit ins Berufsleben zurückkehren (vgl. Gerlach et al. 2013). Gerade in Branchen, bei denen der Erfolg des Unternehmens vom engen Kontakt der Mitarbeiter mit den Kunden abhängig ist, kann eine längerfristige Abwesenheit zu Absatzrückgängen führen. Eine aufgrund der Elternzeit zu lange berufliche Auszeit ist für Erwerbsorganisationen mit Kosten einer erneuten Einarbeitung verbunden. Wenn demgegenüber Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit angeboten werden, die eine frühe Rückkehr ermöglichen und keine Rückstufungen innerhalb der Unternehmenshierarchie nach sich ziehen, können diese Kosten erheblich reduziert werden. Ferner zeigen Studien des Forschungszentrums „Familienbewusste Personalpolitik“, dass die Fehlzeiten von Müttern mit der Einführung familienfreundlicher Regelungen zurückgehen. Die mit der Gründung einer Familie einhergehende Doppelbelastung, Karriere und Kinder vereinbaren zu müssen, führt häufig zu einer erhöhten Krankheitsanfälligkeit und damit zu höheren Fehlzeiten (vgl. ebenda). Diese Fehlzeiten könnten mit entsprechenden personalpolitischen Instrumentarien gesenkt werden und würden eine erhöhte Mitarbeiterbindung bewirken. Familienfreundliche Rahmenbedingungen steigern darüber hinaus die Motivation und die Zufriedenheit von Mitarbeitern mit Kindern und damit letztlich die Arbeitsproduktivität (vgl. ebenda).

Familienfreundliche Rahmenbedingungen sind bisher häufig nur auf die eigenen Mitarbeiter ausgerichtet. Aus einer Untersuchung der Forscher Ostermann/Domsch in Bezug auf Doppelkarrierepaare geht hervor, dass aus dieser Ausrichtung eine Steigerung der Fluktuation resultiert. Gerade bei der Entsendung zu einem anderen Standort verlieren Erwerbsorganisationen gute Fach- und Führungskräfte, wenn versäumt wird, die Karriere der Partnerin/des Partners bzw. die Familiensituation mit zu berücksichtigen und einzubinden. Von hundert Erwerbsorganisationen versuchen lediglich zehn, bei einer geplanten Versetzung die/den jeweilige(n) Partnerin/Partner und deren/dessen berufliche Möglichkeiten mit einzubeziehen. In dieser Studie konnte zudem veranschaulicht werden, dass DCCs als Zielgruppe in den meisten Erwerbsorganisationen als Begrifflichkeit gänzlich unbekannt waren. Erwerbsorganisationen bieten bisher kaum spezielle Programme für diese Zielgruppe an, sondern integrieren diese in die allgemeinen familienbewussten Instrumentarien. Erwerbsorganisationen sehen bisher keinen akuten Handlungsbedarf für gesonderte

familienfreundliche Maßnahmen für Doppelkarrierepaare[62] (vgl. Ostermann/Domsch 2005: 166 ff.).

Aufgrund dessen wird im Rahmen dieser Arbeit der Fokus auf die allgemeinen familienbewussten Maßnahmen der Erwerbsorganisationen gelegt.

Einen weiteren Vorteil der strategischen Ausrichtung einer familienfreundlichen Personalpolitik bildet die Steigerung der Attraktivität für potenzielle Bewerber. Gerade in Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels sind familienfreundliche Signale auf dem Bewerbermarkt von Bedeutung, um qualifizierte Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen.

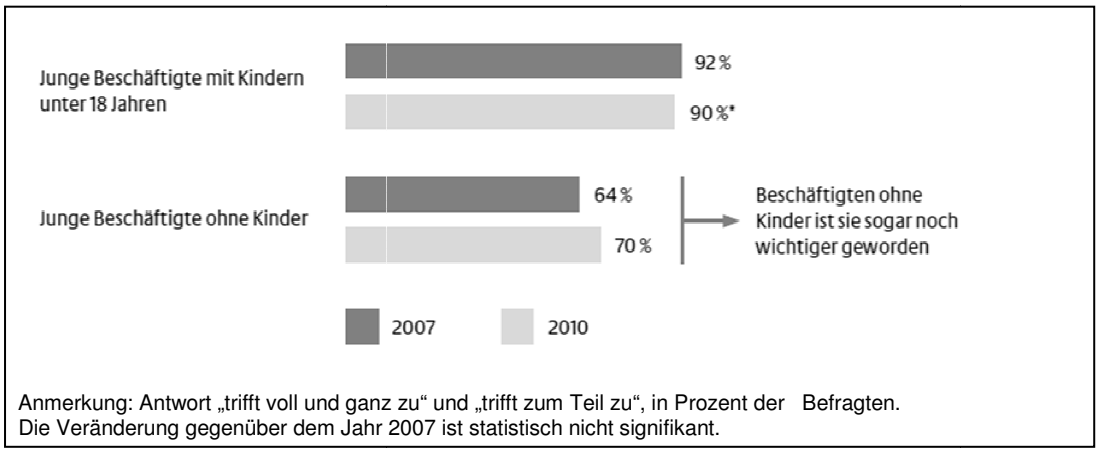


Abb. 4: Bedeutung der Familienfreundlichkeit vs. Gehalt für die Arbeitgeberwahl [Quelle: BMFSFJ 2010d: 6]

Hoch qualifizierten Bewerbern wird signalisiert, dass die familiären Verpflichtungen in der Organisation berücksichtigt werden. Immer häufiger nutzen Erwerbsorganisationen familienfreundliche Maßnahmen auch für ihre Außendarstellung, um hoch qualifizierte Bewerber anzusprechen.

Damit die in diesem Abschnitt aufgeführten positiven betrieblichen Effekte durch eine familienfreundliche Personalpolitik innerhalb der Erwerbsorganisation zum Tragen kommen, bedarf es neben familienfreundlicher Maßnahmen einer genauen Bestandsanalyse der vorliegenden Personalstrukturen. Wie groß ist der Frauenanteil? Wie alt sind die Beschäftigten? Welches Qualifikationsniveau liegt vor? (vgl. Gerlach et .al. 2013)

Die familienfreundlichen Maßnahmen müssen den internen Strukturen angepasst werden. Erwerbsorganisationen mit einem hohen Frauenanteil sind von hoher Fluktuation und längeren Erwerbsunterbrechungen häufiger betroffen als Erwerbsorganisationen mit einer überwiegend männlichen Belegschaft.

Ähnlich sieht es bei Organisationen aus, die eine Altersstruktur von 20-35 Jahren aufweisen. Die Familiengründung liegt bei den meisten Beschäftigten in dieser Lebensphase, sodass die Nachfrage nach Vereinbarkeitsmaßnahmen entsprechend hoch ist. Die

[62] Eine Ausnahme bilden seit Kurzem die Hochschulen, die sich in den vergangenen Jahren intensiver mit dieser Zielgruppe auseinandergesetzt haben (siehe näher Abschnitt 3.4.5).

familienfreundlichen Instrumentarien müssen also diese strukturellen Gegebenheiten berücksichtigen, um mit dem familienfreundlichen Maßnahmenkatalog die Beschäftigten zu erreichen und zu unterstützen.

Es existiert eine große Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen, die von Erwerbsorganisationen implementiert werden können. Die Aufführung all dieser Maßnahmen würde den Rahmen dieser Abhandlung sprengen, weshalb nachstehend nur einige ausgewählte Maßnahmen vorgestellt werden. Die Einzelmaßnahmen werden systematisch in vier Handlungsfeldern zusammengefasst und in den folgenden Abschnitten erläutert. Das erste Handlungsfeld, auf welches näher eingegangen werden soll, ist die familienfreundliche Unternehmenskultur und -führung.

3.4.1 Unternehmenskultur und Führung

Personalpolitische Maßnahmen müssen in den Erwerbsorganisationen auch akzeptiert, respektiert und gelebt werden. Die Akzeptanz familienfreundlicher Maßnahmen von Fach- und Führungskräften nimmt einerseits in ihrer beispielgebenden Vorbildfunktion einen besonderen Stellenwert ein, andererseits sind es die Führungsgruppen in den Erwerbsorganisationen, welche die Familienfreundlichkeit bei ihren Mitarbeitern umsetzen oder aber blockieren, denn sie unterstützen bzw. berücksichtigen die persönlichen Wünsche ihrer Mitarbeiter (vgl. Schneider 2012: 206).

Allein mit Akzeptanz seitens der Führungskräfte können familienfreundliche Instrumentarien ihre volle Wirkung entfalten und von den Beschäftigten genutzt werden. Aber auch die Führungskräfte selbst sollten die entsprechenden personalpolitischen Instrumente nutzen. Hoch qualifizierten Beschäftigten sollten auch in Teilzeit Perspektiven auf eine Karriere innerhalb der Erwerbsorganisation geboten werden. Führungskräfte, die nicht in der Lage sind, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit sowie die damit verbundenen Forderungen von Eltern zu verstehen, können die Akzeptanz blockieren. In so einem Fall bestehen in einer Organisation möglicherweise entsprechende personalpolitische Instrumentarien, doch das Klima im Betrieb hält die Mitarbeiter davon ab, diese zu nutzen. Im Gegenteil: mit der Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen werden in einem solchen Fall Karrierenachteile bewirkt. Dementsprechend werden familiäre Belange auch nicht im Betrieb erörtert.

Berufstätige Mütter, die immer noch den Hauptanteil der Doppelbelastung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf sich nehmen, werden demotiviert und werden an ihrem Arbeitsplatz unzufrieden sein, was zunehmende Fehlzeiten bedingen oder sogar die Beendigung des Tätigkeitsverhältnisses auslösen kann. Die große Hemmschwelle, personalpolitische Instrumentarien in Anspruch zu nehmen, kann in Doppelkarrierepartnerschaften eine Retraditionalisierung nach sich ziehen. Die zunehmenden beruflichen Belastungen versuchen Paare dadurch auszugleichen, dass einer

von beiden – meistens ist es die Frau – die eigenen Karrierepläne zugunsten der Familie zurückstellt.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur fungiert als wichtige Voraussetzung für die Wirksamkeit familienfreundlicher Instrumente, damit diese auch in Anspruch genommen werden (vgl. Flüch/Stettes 2013: 6). Die Integration der Familienfreundlichkeit in die Visionen und die Führungsleitbilder des Unternehmens trägt zur Sicherung eines positiven Betriebsklimas bei. Die Führung sieht sich mit der Herausforderung konfrontiert, die individuellen Belange der Mitarbeiter zu respektieren und zu unterstützen, um ein familienfreundliches Betriebsklima zu schaffen und zu leben. Dabei spielt eine professionelle Unterstützung in Form von Führungskräfteentwicklung zur Sensibilisierung und Aufklärung der obersten Führungsebene für das Gelingen einer familienfreundlichen Kultur eine erhebliche Rolle. Allein dadurch wird der Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit der erforderliche Stellenwert eingeräumt.

3.4.2 Flexible Arbeitsbedingungen

Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation nehmen bei der Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert ein und können als personalpolitische Schlüsselfunktion eingestuft werden.

- ***Flexible Arbeitszeitmodelle***

Die Arbeitszeit beinhaltet diejenige Zeit, in welcher der Beschäftigte seine Arbeitskraft der Erwerbsorganisation zur Verfügung stellt. Die gesetzliche Grundlage der Arbeitszeit bildet das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), in dem u. a. die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit und die einzuhaltenden Ruhepausen geregelt sind. Im Schnitt sind dies täglich acht Stunden an fünf Tagen pro Woche, es sei denn, in einem gesonderten Tarifvertrag wurden abweichende Regelungen getroffen. Die Beschäftigtengruppe der leitenden Angestellten ist von den Höchstgrenzen der Arbeitszeit ausgenommen. Überstunden werden von den leitenden Angestellten[63] erwartet und müssen vom Arbeitgeber nicht zusätzlich vergütet werden. Auch bei Fach- und Führungskräften, die übertariflich bezahlt werden, kann der Arbeitgeber Überstunden erwarten, allerdings nur innerhalb der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche.[64] Die Realität in den Erwerbsorganisationen sieht häufig anders aus. Eine Studie der Managementberatung Kienbaum in Zusammenarbeit mit dem Harvard Businessmanager zur „Work Life Balance“ zu

[63] Leitende Angestellte sind nach § 5 Abs. 3 BetrVG solche, die nach dem Arbeitsvertrag zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, Generalvollmacht oder Prokura haben oder sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand oder die Entwicklung des Unternehmens/Betriebes von Bedeutung sind.

[64] Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts BAG Az: 5 AZR 52/05.

Topmanagern im Jahre 2007 brachte zutage,[65] dass vier von fünf Fach- und Führungskräften mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten. Je höher die Qualifikation, desto häufiger werden Überstunden geleistet, offenbar häufig mit dem Ziel, sich in der Erwerbsorganisation zu profilieren (vgl. Kienbaum Consultants International GmbH 2007: 3). Dieses Phänomen der geleisteten Mehrarbeit bei Managerinnen und Managern bestätigt auch die Studie „Management und Teilzeit" von Lena Hipp und Stefan Stuth. Mittels einer Mehrebenenanalyse konnten die beiden Wissenschaftler aufzeigen, dass nicht rechtliche, sondern in erster Linie kulturelle Faktoren sowie Erwartungshaltungen die Entscheidungsgrundlage für die häufigen Überstunden sind (vgl. Hipp/Stuth 2013: 101-128).

Dem stehen verkürzte und flexible Arbeitszeitgestaltungen gegenüber, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ermöglichen und somit die Betreuung der eigenen Kinder erleichtern sollen. Die insoweit am häufigsten praktizierte Form ist die Teilzeitarbeit, die in den vergangenen Jahren, wie vorstehend ausgeführt, immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Vor allem Frauen nutzen diese Möglichkeit.
Bei Familien mit Kindern finden sich nur wenige Paare, bei denen beide Partner eine Vollzeittätigkeit ausüben. Diese Entwicklung wird seit dem Jahre 2001 mit der Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gesetzlich unterstützt. Alle Beschäftigten, auch solche ohne die Notwendigkeit einer Kinderbetreuung oder andere familiäre Pflichten, haben in Betrieben mit mindestens 15 Mitarbeitern – sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen – einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit. Die Arbeitszeit kann wenige Stunden betragen und bis zur gesetzlichen Höchstgrenze reichen. Die häufigste Form ist die klassische Teilzeitarbeit mit festgelegten Arbeitsstunden an allen Wochentagen. Die variable Teilzeitarbeit, wie etwa die flexible Wochen- und Tagesarbeitszeit, ermöglicht je nach festgelegtem Grad der Flexibilisierung eine starke oder weniger starke Verteilung der Arbeitszeit. Die Arbeitsstunden können gemäß des TzBfG für einen gleitenden Übergang zurück ins Berufsleben langsam ausgebaut werden, solange dies die betriebliche Situation erlaubt. Ein Rechtsanspruch auf Ausdehnung auf einen Vollzeitarbeitsplatz besteht nicht und ist Ermessungssache des Unternehmens.
Die Teilzeitarbeit bildet aus betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ein für Erwerbsorganisationen durchaus lohnenswertes Instrument. Neben dem Mehraufwand für die optimale Personaleinsatzplanung und administrative Koordination der Abstimmungen entstehen durch die frühere Rückkehr eines Beschäftigten aus der Elternzeit weniger Rekrutierungs- und Weiterbildungskosten.
Aufgrund der Vorstellung und der bisherigen Praxis, dass Karrieren von Fach- und Führungskräften mit einer Vollzeitbeschäftigung verbunden sind, steht die Teilzeitarbeit

[65] An der Studie haben 142 Führungskräfte aus ganz unterschiedlichen Branchen teilgenommen. 92 Prozent waren männliche Teilnehmer und sieben Prozent weibliche (vgl. Kienbaum Consultants International GmbH 2007: 1).

insbesondere bei hoch qualifizierten Beschäftigten einer weiteren Karriere häufig im Wege und stellt in Bezug auf Aufstiegschancen eine Sackkasse dar, zumal kein Rechtsanspruch auf die Rückkehr in Vollzeit existiert.

Eine Studie des Wirtschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) „Teilzeitchefs in Europas Führungsetagen“ ermittelte, dass doch immerhin ca. 15 Prozent der Frauen in Führungspositionen eine kürzere Arbeitszeit haben – bei den Männern sind es nach diese Studie nur rund ein Prozent.[66] Teilzeitführungskräfte sind am häufigsten in den Bereichen Bildung, Gesundheit und öffentliche Verwaltung anzutreffen, in industriellen und anderen Großunternehmen repräsentieren sie allerdings bisher eine Randerscheinung (vgl. WZB 2013).

Neben der klassischen und variablen Teilzeitarbeit finden sich noch viele weitere flexible Arbeitszeitmodelle. Dabei dient die Teilzeitarbeit häufig als Grundlage für alle weiterentwickelten flexiblen Arbeitszeitformen. Diese können individuell nach Absprache zwischen den Organisation und den Beschäftigten gestaltet werden. In dieser Arbeit wird insoweit eine Auswahl getroffen, die nachfolgend kurz veranschaulicht werden soll:

- Das Arbeitsmodell des Jobsharings bedeutet, dass sich zwei oder mehr Beschäftigte eine Stelle teilen.
- Bei der Jahres- bzw. Lebensarbeitszeit wird die gesamte Arbeitsphase vom Berufseinstieg bis hin zum Ruhestand flexibilisiert, sodass in einigen Arbeitsabschnitten weniger bzw. gar nicht und in anderen Abschnitten deutlich mehr gearbeitet wird.
- Die Gleitzeitarbeit mit und ohne Kernarbeitszeit. Bei der Kernarbeitszeit wird eine Zeitspanne mit Anwesenheitspflicht sowie eine andere als Gleitzeitspanne, bei der die Beschäftigten selbst bestimmen können, wann sie mit der Arbeit beginnen und wann sie aufhören, festgelegt.
- Im Unterschied zur Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit verzichtet der Arbeitgeber wie bei der Vertrauensarbeitszeit auf die starre Festlegung von Anwesenheitspflichten und kann dies sogar so weit ausbauen, dass die Arbeitszeit überhaupt nicht erfasst und kontrolliert wird. Die Beschäftigten legen diese dann selbst und eigenverantwortlich fest.
- Beim Sabbatical können die Beschäftigten eine mehrmonatige Freistellung durch Vorausarbeiten oder auf der Grundlage einer Gehaltsreduktion beantragen. Das Arbeitsverhältnis ruht während dieser Zeit ohne Bezahlung. Diese Alternative könnte auch als zeitliche, indes unbezahlte Ausdehnung der Elternzeit bezeichnet werden.
- Weitere Formen von Freistellungen können in Regelungen bei Krankheit des Kindes bestehen. Die gesetzliche Faustregel bei Erkrankung des Kindes gemäß § 616 BGB

[66] Im europäischen Vergleich existieren große Unterschiede in der Teilzeitarbeit von Führungskräften. So arbeiten in England, Holland und in den skandinavischen Ländern wesentlich mehr Managerinnen und Manager in Teilzeit als in Deutschland (vgl. WZB 2013).

ermöglicht bis zu fünf Arbeitstage pro Kind und Jahr.[67] Die Weiterzahlung von Lohn oder Gehalt bei länger andauernder Erkrankung des Kindes obliegt dann nicht dem Arbeitgeber, sondern der Krankenkasse.[68]

- Schließlich besteht die Möglichkeit individueller arbeitsvertraglicher Gestaltungen, wonach die Beschäftigten die Arbeitszeit für eine gewisse Anzahl von Stunden unterbrechen, etwa im Notfall oder zur Ausübung von Leistungssport.

- ***Flexibler Arbeitsort***

Der Schwerpunkt dieses Gesichtspunktes liegt in der Telearbeit oder der flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes. Aufgrund der Kommunikationstechnik bietet das Modell der Telearbeit (e-work) die Möglichkeit, die anfallende Arbeit von einem Heimarbeitsplatz auszuführen. Durch die Einrichtung eines solchen Platzes kann die Telearbeit insgesamt oder zum Teil räumlich getrennt vom Firmensitz ausgeführt werden. Die Telearbeit lässt sich bisher allerdings nur auf bestimmten Tätigkeitsfeldern realisieren. Insbesondere im wachsenden Dienstleistungssektor lassen sich Heimarbeitsplätze umsetzen. Eine aktuelle Studie von Bloom zeigt, dass Telearbeit durchaus positive Auswirkungen auf die Arbeitnehmer hat (vgl. Bloom et al. 2013).

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit wird durch einen solchen flexiblen Arbeitsort sehr erleichtert. Die Wegezeiten zur und von der Arbeitsstätte entfallen oder können jedenfalls reduziert werden. Notfallsituationen im Krankheitsfall eines Kindes lassen sich leichter organisieren. Darüber hinaus wird das Gefühl, für das Kind da zu sein, verstärkt. Schließlich verringert die Telearbeit durch die bessere Abstimmung der unterschiedlichen Lebensbereiche sogar das Konfliktpotenzial zwischen den Partnern. Mittels Informations- und Kommunikationstechniken kann der Kontakt zur Organisation oder zu den Kunden aufrechterhalten und können wichtige Informationen zu jeder Zeit abgerufen und übermittelt werden.

Der im Auftrag der BMFSFJ und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) herausgebrachte Unternehmensmonitor 2013 zeigt auf, dass Arbeitgeber durch das Angebot von Telearbeit die Länge der Elternzeit insbesondere bei Müttern verkürzen können.[69] Aber auch die Abwanderungsrate von Arbeitnehmern kann mittels dieser personalpolitischen

[67] Gemäß § 616 BGB hat ein Arbeitnehmer bei häuslicher Erkrankung naher Angehöriger Anspruch auf vollen Lohn, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung gehindert ist [BAG, 20.06.1979, 5 AZR 479/77]. Bleibt ein Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung eines minderjährigen Kindes seinem Arbeitsplatz fern, so gilt als Faustregel ein Anspruch auf fünf Tage Lohnfortzahlung. Gemäß § 616 BGB kann dieser Anspruch im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Ist dies der Fall, besteht bei Erkrankung eines Kindes gemäß § 45 SGB V ein Anspruch auf „Kinderkrankengeld" gegenüber der Krankenkasse.

[68] Gemäß § 45 SGB V haben Versicherte Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Nach § 10 Abs. 4 und § 44 Abs. 2 besteht Anspruch auf Krankengeld in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage.

[69] Es wurde eine repräsentative Befragung von ca. 1.500 Unternehmen durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (DIW) zur Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft durchgeführt.

Maßnahme gesenkt werden. Das erklärt auch die Beliebtheit dieser Maßnahme in vielen Organisationen. So boten im Jahre 2003 erst 7,6 Prozent der Unternehmen Telearbeit als familienfreundliches Instrument an. Im Jahre 2012 stieg die Anzahl der Unternehmen, die Telearbeitsplätze offerierten, auf 21,1 Prozent (vgl. BMFSFJ 2013e: 15).
Es finden sich indes auch kritische Studien zur Telearbeit. Gerade in Unternehmen mit einer Präsenzkultur oder auch für Führungskräfte, die auf die persönliche Zusammenarbeit Wert legen, stellt Telearbeit keine echte Alternative dar.
Zudem verleitet der Heimarbeitsplatz häufig dazu, dass der Beschäftigte[70] von zu Hause aus fünf bis sieben Stunden pro Woche mehr arbeitet als die Beschäftigten im Unternehmen (vgl. Noonan/Glass 2012: 119). Die Entgrenzung zwischen Privatleben und Berufstätigkeit geht dementsprechend häufig mit einer Mehrbelastung für den Heimarbeiter („e-worker") einher.

- ***Arbeitsorganisation***

Durch Überprüfung und organisatorische Veränderung der Arbeitsabläufe können Arbeitsbelastungen reduziert und damit auch die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit erleichtert werden.
Durch Teamarbeit oder Arbeitszirkel[71] hoch qualifizierter Beschäftigter können gleichsam Belastungen des Einzelnen vermieden und darüber hinaus neue Kompetenzen und Fertigkeiten erworben werden, da eine wesentliche Verbesserung des Ressourceneinsatzes möglich ist. Teams können vorübergehende Abwesenheiten besser abfangen, als dies bei der Einzelfallbearbeitung möglich ist. Gerade familienbedingte Abwesenheiten von Beschäftigten mit Kindern können mittels ausgewogener Teamzusammensetzung bewältigt werden.
Neben der Teamarbeit lässt sich durch eine bessere Selbstorganisation der Arbeitsabläufe der Arbeitsalltag familienfreundlicher gestalten. In einem Mitarbeitergespräch können die Prioritäten der Aufgaben und Bedingungen für den jeweiligen Arbeitsbereich festgelegt werden.
Neben der Teamarbeit und der Umorganisation der Arbeitsabläufe existieren weitere familienfreundliche Maßnahmen, die sich ohne großen personellen und finanziellen Aufwand einrichten lassen. Dazu zählen etwa klar definierte Vertretungsregelungen während Abwesenheit und verbesserte Kooperations- und Abstimmungsroutinen[72]. Der strukturierte und notwendige Informationsaustausch führt zu mehr Effizienz innerhalb der Organisation.

[70] Die Arbeitnehmer, die eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit als Heimarbeitsplatz ausüben werden, werden ebenfalls als „e-worker" bezeichnet.

[71] Als Arbeitszirkel, auch Arbeitskreis genannt, wird ein ungezwungenes Treffen von einem festgelegten Personenkreis mit einem gemeinsamen Ziel bezeichnet. Der Arbeitszirkel wird von einem Koordinator geleitet.

[72] Unter dem Begriff „Arbeitsroutinen" werden im Rahmen dieser Abhandlung festgelegte Arbeitsgewohnheiten verstanden mit dem Ziel der besseren Organisation der Arbeitsumstände, wie bspw. der Wechsel zwischen anspruchsvollen und weniger anspruchsvollen Arbeitsphasen.

Termine und Besprechungen sollten planbar sein und so platziert werden, dass auch Beschäftigte in Teilzeit mit Familienaufgaben daran teilnehmen können.

Bei Vorhandensein eines „Eltern-Kind-Arbeitszimmers“ können Beschäftigte notfalls ihr Kind mit in die Organisation nehmen und dort während der Arbeit selbst betreuen. Gerade in Ferienzeiten ist es für Eltern schwierig, ihr Kind betreuen zu lassen; hier erweist sich das Eltern-Kind-Arbeitszimmer als eine gute Alternative.
Zur familiengerechten Arbeitsplatzgestaltung gehören schließlich auch gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Prävention. Dies können Sportangebote innerhalb und außerhalb des Betriebes, Seminare zur Förderung der gesundheitlichen Kompetenzen und Angebot von Gesundheitschecks sein (vgl. Rump/Eilers 2006: 56 ff.).
Ein wesentlicher Effekt der in diesem Abschnitt vorgestellten arbeitsorganisatorischen Maßnahmen besteht darin, dass das Wissen der hoch qualifizierten Mitarbeiter mit Kindern kontinuierlich in der Organisation präsent bleibt und auch die Fluktuationsrate sowie die damit verbundenen Verwaltungsaufgaben abgebaut werden.

3.4.3 Serviceleistungen für Familien

Dieser Abschnitt befasst sich mit verschiedenen Serviceleistungen einer Erwerbsorganisation, die eine berufliche Wiedereingliederung nach der Familienphase ermöglicht, wie etwa Qualifizierungsangebote, die Aufrechterhaltung von Kontakten während der Erwerbsunterbrechung, finanzielle Unterstützungen und weitere Betreuungsangebote.
Ein früherer beruflicher Wiedereinstieg noch während der Elternzeitphase und auch die soziale Einbindung von Beschäftigten mit Kindern können durch das Angebot von Wiedereingliederungsprogrammen besser gelingen (vgl. Wolf 2013: 255).
Die Erwerbsorganisationen sind daran interessiert, die Arbeitsunterbrechungsphase möglichst kurz zu halten, um betriebliche Verluste durch innerbetriebliche Überbrückung zu minimieren. Auch aus Arbeitnehmersicht ist eine möglichst kurze Erwerbsunterbrechung durchaus erstrebenswert, da eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit zum einen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht und zum anderen keine – andernfalls eventuell drohende – Lücken in den Sozialversicherungsbeitragszeiten entstehen.
Personalpolitische Maßnahmen wie etwa das Gespräch mit Personalverantwortlichen und die Festlegung familienfreundlicher Rahmenbedingungen erleichtern und beschleunigen die berufliche Rückkehr an den Arbeitsplatz (vgl. ebenda: 254).
Der Wiedereinstieg sollte mit verschiedenen Maßnahmen zum Aufrechterhalt des Kontakts während der Elternzeit erleichtert werden, bspw. dem Angebot des Betriebes, dass die Beschäftigten auch während der Elternzeit an Fortbildungsprogrammen teilnehmen können und Beschäftigte in Elternzeit auch zu Betriebsfesten eingeladen werden. Außerdem kann vorgesehen werden, dass die Teilnahme an laufenden Besprechungen und der Zugang zu

Informationen via Intranet und E-Mail ermöglicht wird. Schließlich besteht die Möglichkeit, mehrere Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, zusammenzuführen, um einen Austausch zwischen den Eltern in vergleichbaren Lebenssituationen zu ermöglichen. Die personellen und finanziellen Kosten dieser Maßnahmen sind im Vergleich zu ihrem Mehrwert gering. Beschäftigte mit Kindern fühlen sich bei solchen Gestaltungen trotz der privaten Veränderungen und der räumlichen Abwesenheit weiterhin eingebunden und wertgeschätzt, sie kehren schneller an ihren Arbeitsplatz zurück und bleiben motiviert.

Neben den familienfreundlichen Strukturen innerhalb eines Unternehmens ist eine gesicherte Kinderbetreuung für viele Beschäftigte die Voraussetzung für den beruflichen Wiedereinstieg. Die öffentlichen Infrastrukturleistungen gerade im Kleinkinderbereich reichen hinsichtlich der Anzahl und der Öffnungszeiten bisher in zahlreichen Regionen nicht aus (vgl. ausführlich dazu Abschnitt 3.3.2). Erwerbsorganisationen sind gefordert, diesem Defizit zu begegnen. Es existieren unterschiedliche Möglichkeiten, bspw. in Form einer eigenen Betreuungseinrichtung. Die Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln ermittelten, dass 1,9 Prozent der 1.566 befragten Erwerbsorganisationen in Deutschland im Jahre 2003 eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Betriebskindergarten, Betriebskrippe und Belegplätze) angeboten haben. Im Jahre 2012 waren es bereits 3,4 Prozent (vgl. BMFSFJ 2013e: 10). Diese unternehmenseigne Betreuungseinrichtung erfordert allerdings hohe finanzielle und organisatorische Aufwendungen. Daneben besteht die Möglichkeit, sich in überbetrieblicher Kooperation die finanziellen Aufwendungen für die Einrichtung einer Kindertageseinrichtung zu teilen, sodass dies auch für kleinere und finanzschwächere Erwerbsorganisationen realisierbar wird.

Unternehmen haben ebenfalls die Option, sich bei bestehenden Einrichtungen Belegplätze für die Mitarbeiterkinder zu reservieren oder Vermittlungsdienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus können Betreuungsmöglichkeiten in den Ferien oder Notfallbetreuungsplätze in der Erwerbsorganisation geschaffen werden. Die Ferienbetreuung findet dann häufig auf dem Firmengelände oder in Form von Ferienreisen statt.

Alternativ zu den genannten Betreuungs- und Vermittlungsangeboten können Erwerbsorganisationen ihre Beschäftigten mit Kindern auch durch finanzielle Zuschüsse zu den häuslichen Betreuungskosten oder Anfahrts- und Ausbildungskosten unterstützen, damit die finanziellen Einbußen im Vergleich zu kinderlosen Beschäftigten abgemildert werden.

3.4.4 Information und Kommunikation

In diesem Abschnitt werden familienfreundliche Instrumentarien veranschaulicht, die den Dialog in der Organisation für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit fördern und unterstützen. Folgende Fragen stehen im Raum: Auf welche Art und Weise können die in der Erwerbsorganisation angebotenen Maßnahmen kommuniziert werden?

Kommen die Informationen auch bei den Beschäftigten mit Kindern an, damit diese die familienfreundlichen Maßnahmen nutzen können?

Den Erwerbsorganisationen stehen hierfür unterschiedliche familienfreundliche Instrumentarien zur Verfügung. Beispielsweise können regelmäßig Informations- und Beratungsangebote für Beschäftigte mit Kindern von einem Mitarbeiter aus der Personalabteilung oder dem Vorgesetzten vorgetragen werden. Dessen ungeachtet können Erwerbsorganisationen einen Familienbeauftragten benennen und einsetzen. Damit signalisieren sie den Mitarbeitern die Ernsthaftigkeit der Behandlung der Vereinbarkeitsthematik (vgl. Blahopoulou 2012: 79).

Eine weitere Form besteht darin, die etablierten Kommunikationswege wie das Intranet zu nutzen. Mitarbeiter haben so die Möglichkeit, diese Informationen fortwährend abzurufen. Ein elektronisches „schwarzes Brett“ oder eine Mitarbeiterzeitung eignen sich dafür, die Schnittstelle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu thematisieren und Kontakte zwischen den Beschäftigten zu knüpfen. Diese familienfreundlichen Maßnahmen wirken sich positiv auf die Unternehmenskultur aus, aber auch das Image der Erwerbsorganisation in der Öffentlichkeit kann auf diese Weise verbessert werden (vgl. ebenda: 85 ff.). Die Beschäftigten fühlen sich ermutigt, die angebotenen Maßnahmen auch wahrzunehmen; die Maßnahmen stärken die Bindung an das Unternehmen und erhöhen die Leistungsbereitschaft (vgl. ebenda).

Die finanziellen Aufwendungen der Informations- und Kommunikationspolitik hängen stark vom Umfang der angebotenen Maßnahmen ab. Aufgrund der positiven Auswirkungen können die finanziellen Aufwendungen allerdings fast vernachlässigt werden.

3.4.5 Aktuelle personalpolitische Debatte

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mit einer familienbewussten Personalpolitik die betrieblichen Kennzahlen positiv beeinflusst werden können. Die Reduzierung der Abwesenheiten der Beschäftigten während der Elternzeit entlastet die Erwerbsorganisationen von Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten. Die Fluktuationsrate kann anhand familienbewusster Maßnahmen ebenso gesenkt werden wie die Fehlzeiten und der Krankenstand der beschäftigten Eltern. Die Mitarbeitermotivation und die Leistungsbereitschaft von Beschäftigten mit Kindern nehmen durch das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen zu, und das öffentlichkeitswirksame Unternehmensimage kann gesteigert werden.

Zudem ist im sogenannten war of talents nicht mehr ausschließlich die Höhe des Gehalts relevant, sondern bei (zukünftigen) Beschäftigten spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer wichtigere Rolle. Immer mehr Erwerbsorganisationen haben diesen positiven betriebswirtschaftlichen Effekt erkannt und entscheiden sich vermehrt für die

Einführung der aufgeführten familienfreundlichen Maßnahmen (vgl. Schneider et al. 2013: 212).

Der Unternehmensmonitor 2013 zeigte auf, dass „der Anteil der Unternehmen, die überhaupt nicht tätig geworden sind, mit 1,3 Prozent faktisch vernachlässigbar ist. Zehn Jahre zuvor waren noch knapp ein Fünftel der Unternehmen inaktiv“ (BMFSFJ 2013e: 8).

Demgegenüber schätzen „acht von zehn Unternehmen in Deutschland (80,7 Prozent) […] die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für sich als wichtig oder eher wichtig ein. Das sind vergleichbar viele wie im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 (79,8 Prozent) und weiterhin deutlich mehr noch als im Jahr 2003 (46,5 Prozent)“ (ebenda: 8).

Der betriebswirtschaftliche Nutzen für die Erwerbsorganisationen kann durch den berufundfamilie-Index[73] errechnet werden. Der Index basiert auf drei Dimensionen: erstens dem Informations- und Kommunikationsprozess, zweitens auf dem Angebot der familienfreundlichen Maßnahmen und drittens auf der Ausprägung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Auf dieser Grundlage werden die Auswirkungen einer familienfreundlichen Personalpolitik auf die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen errechnet. Ein zentrales Ergebnis dieser Berechnung lautet, dass sehr familienfreundliche Organisationen den Unternehmenserfolg nachhaltig positiv beeinflussen konnten. Mittels des berufundfamilie-Indexes wurde festgestellt, dass sich die Qualität des Bewerberpools deutlich verbesserte und auch die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten durch familienfreundliche Maßnahmen erhöht werden konnte (vgl. Schneider et al. 2013: 235). Insbesondere bei Organisationen mit einer hoch qualifizierten weiblichen jungen Belegschaft können die positiven Auswirkungen der familienfreundlichen Instrumentarien nachhaltig zur Geltung kommen.
Bei der Berechnung der betriebswirtschaftlichen Effekte durch eine familienbewusste Personalpolitik ist zu berücksichtigen, dass die Wirkung zeitverzögert eintreten kann (vgl. ebenda: 236).
Des Weiteren hängt der betriebswirtschaftliche Nutzen sowohl von der Art und Weise der Implementierung als auch von der Unternehmens- bzw. Führungskultur innerhalb der Erwerbsorganisationen ab (vgl. Schneider et al. 2013: 209-240).
Es müssen individuelle Lösungen gefunden werden, die auf die Bedürfnisse der jeweiligen Beschäftigten zugeschnitten sind und zugleich den Erfordernissen der Erwerbsorganisationen entsprechen.
Die geschilderten Standardisierungen führen allerdings dazu, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse zur beruflichen Leistungsfähigkeit von DCCs genauso behandelt werden wie die Bedürfnisse von Eltern, bei denen nur ein Elternteil in Vollzeit arbeitet – und sogar die der berufstätigen, alleinerziehenden Mütter mit Kind/ern. Eine Empfehlung des BMFSFJ 2009 in

[73] Der berufundfamilie-Index wurde vom Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik im Jahre 2012 entwickelt (vgl. Schneider et al. 2013: 235).

einer Informationsbroschüre für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen lautet:

„Je höher die Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, desto einheitlicher sollte die Vereinbarung sein. Unternehmen können nicht jeden Einzelfall neu regeln“ (BMFSFJ 2009a: 27).

Gerade diese Form birgt die Gefahr der Generalisierung familienfreundlicher Maßnahmen für alle Beschäftigten in gleichen Maßen, sodass gewünschten Resultate ausbleiben.
Einige Untersuchungen zur familienbewussten Personalpolitik weisen nach, dass die eingeführten familienfreundlichen Maßnahmen häufig nicht dem Bedarf der Mütter und Väter entsprechen, um Familie und Erwerbsarbeit besser miteinander vereinbaren zu können. Gerade hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitszeiten sehen berufstätige Mütter und Väter durchaus Handlungsbedarf[74] (vgl. BMFSFJ 2009a: 10).
Ferner bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede, im englischen Sprachraum auch als „gender wage gap“ bekannt (siehe dazu auch Abschnitt 2.1.2). Hiernach verdienen Frauen weitaus weniger als ihre männlichen Kollegen. In einer aktuellen Studie zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „gender pay gap“ (2013) konnte festgestellt werden,

„dass Frauenberufe aufgrund dort vorherrschender weiblich konnotierter Arbeitsinhalte, die auf dem Arbeitsmarkt abgewertet sind, geringer entlohnt werden – während typisch männlich konnotierte Arbeitsinhalte, die in Männerberufen dominieren, eine monetäre Aufwertung erfahren“ (Busch 2013: 301-338).

Auf Managerebene, bei Führungskräften direkt unterhalb der Geschäftsführung, konnten von der Personalberatung Kienbaum International Consulting signifikante Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern von 12 Prozent festgestellt werden. Die Vergütung von Frauen in der Geschäftsführung eines deutschen Unternehmens ist rund 15 Prozent geringer als das Gehalt eines Mannes in gleicher Position (vgl. Kienbaum Consultants International GmbH 2013).
In vielen Erwerbsorganisationen ist der Begriff der Doppelkarrierepaare fast gänzlich unbekannt. Eine sehr überschaubare Anzahl an Erwerbsorganisationen hat sich auf die Bedürfnisse von Doppelkarrierepaaren eingestellt und bietet spezielle, familienfreundliche Maßnahmen für diese Zielgruppe an (vgl. Rusconi/Solga 2011).
Die in den USA bereits seit Längerem bekannten „Dual Career Offices“ halten seit 2008 nun auch an deutschen Hochschulen als sogenannte Doppelkarriere-Center Einzug. Die Technische Universität in München nimmt dabei eine Vorreiterstellung ein. Die Hochschulen sehen einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darin, spezifische familienfreundliche

[74] „Obwohl Arbeitszeitflexibilisierung die am häufigsten eingesetzte familienfreundliche Maßnahme ist, herrscht hier noch großer Handlungsbedarf. 36 Prozent der Frauen und 28 Prozent der Männer wünschen sich Verbesserungen bei flexiblen Arbeitszeiten und bewerten sie als das wichtigste familienbezogene Thema“ (BMFSFJ 2009a: 10).

Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit anzubieten, um mit der Bindung von Wissenschaftlerpaaren einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen.[75]

3.5 Vereinbarkeitsmaßnahmen im europäischen Vergleich

Bei der Betrachtung familienfreundlicher Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit konnten im europäischen Vergleich deutliche Unterschiede festgestellt werden.

Zu Beginn dieses Jahrhunderts verglichen die Soziologen Pfau-Effinger und Lewis erstmalig die familienpolitischen Maßnahmenkataloge westeuropäischer Länder miteinander. Sie fanden heraus, dass die unterschiedlichen Maßnahmen verschiedene Auswirkungen auf die Familien haben müssen (vgl. Lewis 1992; Pfau-Effinger 2000). Die OECD vergleicht in der Studie 2009 „Towards a Framework of Assessing Family Policies in the EU“ die europäischen Vereinbarkeitsmaßnahmen miteinander (vgl. OECD 2009). Der Datenvergleich ist sehr aufwendig, weil die familienpolitischen Instrumente der unterschiedlichen Länder erst aussagekräftig gemacht werden müssen.

In einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) wurden mittels eines Familien-Freundlichkeits-Indexes 19 europäische Länder hinsichtlich des Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen verglichen. Dabei schnitten die skandinavischen Länder und Frankreich als Sieger ab. Deutschland rangierte im europäischen Vergleich auf Platz sieben. Zudem konnte von den Forschern festgestellt werden, dass Frankreich und Schweden über eine hohe Frauenerwerbs- und Geburtenquote verfügen (vgl. Diekmann/Plünnecke 2009: 12-20).

[75] Das „Dual Career Office“ der Technischen Universität München wendet sich an mobile Doppelkarrierepaare. Es wurde als strategisches Instrument für Personalrecruiting und -bindung etabliert. Weitere Informationen über das „Dual Career Office“ können auf der folgenden Internetseite abgerufen werden: http://www.dualcareer.tum.de/.

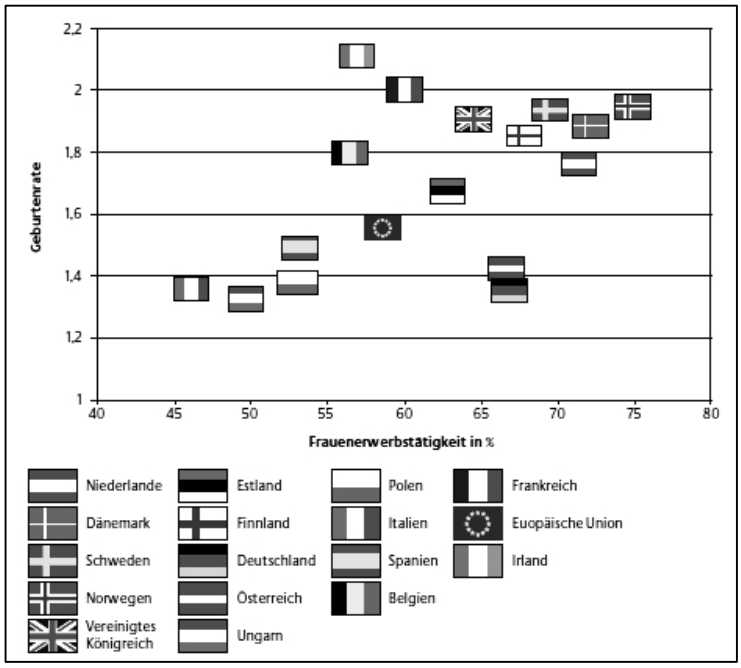


Abb. 5: Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenrate in der EU [Quelle: BMFSFJ 2010a: 19]

Die Grafik verdeutlicht, dass eine ansteigende Fertilitätsrate bei gleichzeitiger Zunahme der Erwerbstätigkeit möglich ist. Schweden und Frankreich haben aufgrund dieser Zahlen den Status eines familienpolitischen „Vorzeigelandes“ erworben. Ausgewählte wesentliche Unterschiede der familienpolitischen Maßnahmen in Schweden und Frankreich im Vergleich zu Deutschland sollen in diesem Abschnitt kurz erläutert werden.

Schwedens Familienpolitik zielt darauf ab, einen Ausgleich in den Lebensbedingungen zwischen Familien mit Kindern und ohne Kinder herzustellen. Der Fokus liegt dabei auf der Gleichstellung von Frauen und Männern. Beide, Frauen und Männer, sollen ihren individuellen Wünschen, insbesondere auch den beruflichen, nachgehen können. Familienpolitische Maßnahmen ermutigen beide Elternteile dazu, erwerbtätig zu sein und die Hausarbeit sowie Kinderbetreuung zu teilen.
In einem Ländervergleich von Grunow/Aisenbray/Evertsson wird deutlich, dass diese Maßnahmen durchaus greifen und Frauen ermutigt werden, früher in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren. Deutsche Frauen bleiben im Vergleich zu den schwedischen Frauen deutlich länger oder sogar ganz zu Hause (Grunow/Aisenbray/Evertsson 2011: 412). Die Spezialisierung der deutschen Frauen auf die Hausarbeit und die Kinderbetreuung führte bisher jedoch nicht zu steigenden Geburtenraten (vgl. dazu Abbildung 5.)
Die familienpolitischen Maßnahmen in Schweden, wie ein egalitär ausgelegtes Steuersystem und flächendeckend ausgebaute Kinderbetreuungseinrichtungen, auch für unter dreijährige Kinder, scheinen die vollzeitige Berufstätigkeit für Mütter zu begünstigen und somit auch für DCCs (vgl. Schickhardt 2013: 165).

Im Vergleich dazu wird damit auch in der deutschen Familienpolitik weiterhin am steuerlichen „Ehegattensplitting“ festgehalten. Wie in Abschnitt 3.3.1 dargestellt, werden deutsche Familien steuerlich ermutigt, den traditionellen Rollenmodellen weiter zu folgen. Denn Ehepaare mit einem Einkommen aus Vollzeitbeschäftigung oder mit einem Vollzeit- und einem Teilzeiteinkommen erfahren steuerliche Vergünstigungen (vgl. Nyberg 2012).
In Schweden werden Väter ermutigt, durch ein einkommensunabhängiges Elterngeld die Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes zu übernehmen. Seit 2008 gibt es in Schweden einen steuerlichen Geschlechtergleichstellungsbonus für Eltern, den die Elternzeit gleichmäßig untereinander aufteilen (vgl. Grunow/Aisenbray/Evertsson 2011: 395 ff.)

Frankreichs Familienpolitik gilt für zahlreiche europäische Länder als vorbildlich (vgl. Deter 2003). Laut einer Studie im Auftrag des Eurofound (2006) waren in Frankreich über 80 Prozent der Mütter nach der Elternzeit erwerbstätig. In Deutschland sind es im Vergleich lediglich 19 Prozent (vgl. Riedmann et al. 2006: 38).
Ein vergleichbarer Begriff wie jener der „Rabenmutter“, wie in Deutschland berufstätige Mütter häufig genannt werden, ist in Frankreich nicht bekannt. Die Erwerbstätigkeit der Mütter ist in Frankreich gesellschaftlich respektiert und anerkannt.
Der Schwerpunkt der französischen Familienpolitik liegt in finanziellen Hilfen und in der Infrastruktur – diese Aspekte nehmen eine entscheidende Rolle bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ein (vgl. European Union 2014).
Frankreich verfügt über ein flächendeckendes Kinderbetreuungsangebot. 29 Prozent aller Kinder unter drei Jahren hatten in Frankreich 2006 einen Krippenplatz – in Deutschland waren es bisher nicht einmal 10 Prozent. Zudem ist das Modell der Tagesmutter in Frankreich bei der Betreuung der unter Dreijährigen weit verbreitet. Insgesamt ist das französische Kinderbetreuungssystem wesentlich vielseitiger als das deutsche; es unterstützt die Wahlfreiheit der französischen Eltern (vgl. Ohmacht et al. 2000).
Wie auch in Deutschland werden in Frankreich die Eltern gemeinsam steuerlich veranlagt. Jedoch belohnt die französische Politik Familien finanziell, die sich für mehr als ein Kind entscheiden. Das „Familiensplitting“ wird im Vergleich zum deutschen „Ehegattensplitting“ an der Kinderzahl festgemacht. Zudem wird das Familieneinkommen auf die Anzahl der Familienangehörigen verteilt, sodass auch nichteheliche Lebensformen steuerlich berücksichtigt werden und eine höhere Anzahl an Kindern belohnt wird (vgl. European Union 2014). Nach der OECD Studie 2011 wird in keinem anderen europäischen Land die Hausfrauentätigkeit durch Steuerpolitik so stark unterstützt wie in Deutschland. Die Abschaffung des „Ehegattensplittings“ wird zwar bereits seit Längerem diskutiert, allerdings wurden bisher kaum Veränderungen vorgenommen.[76]

[76] Seit 2013 können nach Entscheidung des BVerfG Az.: 2 BvR 909/06 auch eingetragene homosexuelle Lebenspartnerschaften als Steuererleichterung das Ehegattensplitting in Anspruch nehmen.

In Frankreich wird Elterngeld erst ab dem zweiten Kind bezahlt. Der Auszahlungsbetrag richtet sich dabei nicht nach dem Einkommen der Eltern, sondern nach der Dauer des Aussetzens im Beruf.

Der Bericht „Europäische Allianz für Familie“, herausgegeben vom BMFSFJ, zeigt auf, dass aufgrund der gut ausgebauten familienpolitischen Rahmenbedingungen die mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit verbundene Belastung in den nordischen Ländern und auch in Frankreich als gering empfunden wird (vgl. BMFSFJ 2009b).
Neben den familienpolitischen Rahmenbedingungen sind für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit auch die betrieblichen Bedingungen für erwerbstätige Eltern entscheidend. Wissenschaftler des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) führten im Jahr 2010 einen europäischen Unternehmensvergleich hinsichtlich familienfreundlicher Instrumentarien und Einstellungen durch. Die höchsten Werte bei der familienfreundlichen Einstellung erzielten, wie auch schon bei den staatlichen Leistungen, Frankreich und Schweden. Hintergründe für diese positiven Werte werden in der familienpolitischen Informationspolitik gesehen, welche die Erwerbsorganisationen motiviert, die Rahmenbedingungen auszuweiten (vgl. BMFSFJ 2010e; Seyda/Stettes 2011). Der Schwerpunkt der familienfreundlichen Maßnahmen liegt in den schwedischen und französischen Erwerbsorganisationen – wie in Deutschland auch – in der flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung. Dabei verfügt Schweden im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern über die größte Anzahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen.
In Deutschland herrscht im Vergleich zu Schweden und Frankreich eine „Überstundenkultur“. Laut einer Studie des IAB (2011) steigen die bezahlten und auch die unbezahlten Überstunden derzeit stetig an. Darüber hinaus besteht häufig eine sogenannte Anwesenheitskultur. Mit einer stetigen Anwesenheit im Unternehmen wird der Wunsch nach Karriere signalisiert.
Im Vergleich zu Deutschland sehen sich die französischen und schwedischen Arbeitgeber aufgrund der staatlich flächendeckend und gut ausgebauten Kinderbetreuung nicht in der Pflicht, betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtungen aufzubauen. Dies würde von der jeweiligen Bevölkerung auch als ein Eingriff in ihre Privatsphäre bewertet werden (vgl. Fagan et al. 2007: 9).

3.6 Ziele der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen

In diesem Unterkapitel wird der Frage nachgegangen, ob und – wenn ja – inwieweit sich die Maßnahmen der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen ergänzen.
Die Zielsetzung der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen sind mit einer möglichst hohen Erwerbstätigen- und Geburtenrate in naher Zukunft identisch.

„Eine gute Balance von Familie und Arbeitswelt liegt im gemeinsamen Interesse und in gemeinsamer Verantwortung von Politik und Wirtschaft. Was wir brauchen, ist eine nachhaltige Bevölkerungsentwicklung für unser wirtschaftliches Wachstum und für die nachhaltige Stabilisierung der Grundlagen sozialer Sicherheit“ (BMFSFJ 2005 XXXI).

Wie in Abschnitt 2.1.2 veranschaulicht wurde, hat bereits ein Wettkampf um qualifizierte Arbeitskräfte in zahlreichen Branchen begonnen. Im Zuge der gesellschaftlichen Entwicklung von der Dienstleistungs- zur Wissensgesellschaft wird der Faktor Wissen an Relevanz zunehmen.

Gerade die Zielgruppe der DCCs nimmt in der Wissensgesellschaft mit ihrem „Multiplikationseffekt“ für die sozialen Sicherheitssysteme und die Weiterentwicklung an Wissen eine besondere Rolle ein.

Im vorherigen Unterkapitel 3.5 wurde erörtert, dass mittels familienpolitischer Rahmenbedingungen der Ausbau der Erwerbstätigkeit bei gleichzeitigem Anstieg der Geburtenquote möglich ist. So demonstrieren es jedenfalls Frankreich und Schweden.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, weshalb das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit in Deutschland immer mehr in den Mittelpunkt des staatlichen und öffentlichen Interesses drängt (vgl. BMFSFJ 2010a).

Es existieren unterschiedliche Möglichkeiten, wie die verschiedenen Maßnahmen der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf miteinander verbunden werden können.

Der Staat kann mithilfe relevanter Rechtsnormen, Förderprogrammen und Kooperationen in die Verhaltensweise der Erwerbsorganisationen eingreifen.

Trotz der gemeinsamen familienpolitischen Ziele ist die Wirkung der bestehenden gesetzlichen Normen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zum Teil sehr unterschiedlich.

Das Elternzeitgesetz, welches den Anspruch der Mutter oder des Vaters im ersten Elternzeitjahr auf Elterngeld als Einkommensersatzleistung regelt, hat die frühere Rückkehr von Müttern mit kleineren Kindern erhöht. Dennoch sind auch negative Auswirkungen mit dem Elternzeitgesetz verbunden. Die fehlende gesetzliche Aufteilung des Elterngeldes auf Mütter und Väter, so wie dies z. B. in Schweden der Fall ist, bewirkt in Deutschland, dass das Elterngeld zu 95 Prozent von den Müttern in Anspruch genommen wird (siehe Näheres hierzu in Abschnitt 3.3.1). Die klassische Frauenrolle wird daher gesetzlich verfestigt und führt zu einem Attraktivitätsverlust von Müttern auf dem Arbeitsmarkt. Die gesetzlichen Regelungen, Väter zu einer beruflichen Erziehungspause zu verpflichten, würden jedoch in die Wahlfreiheit der Paare eingreifen und dem familienpolitischen Grundsatz, nicht direkt Einfluss auf Familien nehmen zu wollen, widersprechen.

Unterstützend wirken sich die 2008 ins Leben gerufenen familienpolitischen Förderprogramme des Bundes, der Länder und der Kommunen zum Ausbau der betrieblichen und betrieblich unterstützenden Einrichtungen insbesondere für die Kleinkinderbetreuung aus.
Die vorhandenen gesetzlichen Rechtsnormen wirken nicht immer ergänzend für die Erwerbsorganisationen, sondern stellen sie häufig vor organisatorische und kostentechnische Herausforderungen, um den beschäftigten Eltern eine Balance zwischen Familie und Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Der gesetzliche Anspruch der Eltern auf Rückkehr auf eine gleichwertige Arbeitsstelle während der Dauer der dreijährigen Elternzeit sowie die kurzfristigen Meldefristen von sieben Wochen bis zum erneuten Arbeitsbeginn sind für die Erwerbsorganisationen mit Planungsunsicherheiten und hohen Wiedereingliederungskosten verbunden. Dies insbesondere dann, wenn die Eltern die Elternzeit auf die Dauer von drei Jahre ausschöpfen und diese sich wohlmöglich durch die Geburt eines weiteren Kindes sogar auf sechs Jahre verlängert. Der in Abschnitt 3.4.5 dargestellte Nutzeffekt personalpolitischer Maßnahmen bleibt in diesen Fällen für Erwerbsorganisationen fragwürdig.

Neben den existierenden Rechtsnormen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit wurden in den vergangenen Jahren zudem bundesweit Kooperationen ins Leben gerufen. Diese Initiativen richten sich neben Erwerbsorganisationen auch an die Länder und Kommunen. Nachstehend werden lediglich einige ausgewählte Programme genannt, die verdeutlichen sollen, wie viel derzeit für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit in Deutschland geleistet wird.[77]
Zu nennen ist das Projekt der „Allianz für Familie“[78]. Unter der Trägerschaft des Bundesfamilienministeriums wurden in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung Spitzenverbände der Wirtschaft mit Erwerbsorganisationen und Gewerkschaften zusammengebracht, mit dem Ziel, Impulse zu geben, um eine familienbewusstere Arbeitswelt zu schaffen.
„Lokale Bündnisse für Familien“ ist eine weitere Initiative des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit europäischen Partnern, mit dem Ziel, eine Plattform auf kommunaler Ebene zu schaffen, bei der sich Familien und Unternehmen aktiv einbringen können, um die Lebenssituation im Bereich Kinderbetreuung und Vereinbarkeit zu verbessern.
Daneben existiert seit 2006 das Programm „Mittelstand und Familie“. Damit bieten das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bertelsmann Stiftung eine Internetplattform an, die klein- und mittelständischen Unternehmen eine Implementierungshilfe bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen gibt.

[77] 2012 veröffentlichte das BMFSFJ eine Übersicht über familienbewusste Kooperationen mit Unternehmen und anderen Akteuren (vgl. BMFSFJ 2012d).

[78] Eine 2003 gegründete Initiative von Liz Mohn (Aufsichtsratsmitglied der Bertelsmann Stiftung) und Renate Schmidt, die von 2002 bis 2005 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend war.

Auch die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) hat in Zusammenarbeit mit dem Bundesfamilienministerium eine Internetseite entwickelt, auf der sich insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen über familienfreundliche Maßnahmen, ihren Nutzen sowie über Einführungshilfen informieren können.
Des Weiteren bestehen das „Audit Beruf und Familie“ und der „Pme Familienservice“, die beide private Anbieter sind, welche Unternehmen bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen beratend zur Seite stehen

3.7 Fazit und Forschungsfragen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es insbesondere der Familienpolitik, aber auch den Erwerbsorganisationen in den vergangenen Jahren gelungen ist, für das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit öffentliches Interesse zu wecken.
Dem Perspektivenwechsel innerhalb der Familienpolitik wird politisch hohe Priorität eingeräumt. Doch die Instrumente der Politik und der Erwerbsorganisationen zeigen bisher kaum Wirkung.
Das Ziel von Politik und Wirtschaft, die Geburtenraten bei gleichzeitigem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen, konnte bislang nicht erreicht werden.
Wie in Kapitel 1 und 2 veranschaulicht wurde, weisen trotz der Modernisierung der Gesellschaft sowohl die politischen als auch die betrieblichen Strukturen Ungleichheiten bei der Anerkennung und Verteilung der Chancen auf. Diese Strukturen fördern die Unterschiede sowohl zwischen Familien mit und ohne Kinder als auch zwischen den Partnern/Eltern.
Hinzu kommt, dass Diskrepanzen zwischen neu eingeführten und bereits bestehenden Maßnahmen herrschen. Zum Beispiel beruht die Maßnahme des Ehegattensplittings auf inzwischen überholten Vorstellungen von der Institution Ehe.

Der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, das mit einem früheren beruflichen Wiedereinstieg gleichzusetzen ist, erweist sich als unzureichend. Die Qualität und die Quantität der Betreuungseinrichtungen werden vielerorts bemängelt. In zahlreichen Einrichtungen konnte keine ausreichende Qualität festgestellt werden, so die Forscher in einer Studie von NUBBEK (Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit) im Jahr 2013[79] (vgl. Tietze et al. 2013: 14 ff.). Die qualitativ hochwertige Umsetzung erfordert u. a. eine hohe Anzahl ausreichend qualifizierter Erzieher/-innen, ausreichend Fläche pro Kind und ein Außengelände. Zur Behebung dieser Mängel konnten bisher noch keine überzeugenden Qualitätsstandards gefunden werden.

[79] Die Forscher des NUBBEK-Teams stuften die Krippenqualität als mittelmäßig ein. Es mangelt an einer systematischen Qualitätsüberprüfung in Deutschland, sodass viele Mängel unentdeckt blieben (vgl. Tietze et al. 2013: 15 f.).

Zudem stehen sich, wie in Unterkapitel 3.6 aufgezeigt, die familienfreundlichen Maßnahmen der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen häufig konträr gegenüber, da die familienpolitischen Maßnahmen noch immer häufig an traditionellen Lebensvorstellungen ausgerichtet sind, sodass sie zu ungleichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Chancen von Müttern und Vätern führen.

Unter dem Gesichtspunkt der familienpolitischen Zielsetzung der sozialen Gerechtigkeit von Familien wurde auf die wachsende Zielgruppe der Doppelkarrierepaare bisher kaum ein besonderes Augenmerk gerichtet. Die familienpolitischen Maßnahmen werden häufig nach Art des „Gießkannenprinzips“ von der Familienpolitik und den Erwerbsorganisationen größtenteils gleichermaßen angewandt. Die Entscheidung von DCCs für oder gegen Kinder sowie für eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit des einen oder des anderen Partners liegt zwar bei jedem Paar selbst; dennoch orientieren sich diese Entscheidungen an den familienpolitischen Rahmenbedingungen der Familienpolitik, den umsetzenden Stellen des Staates und den Angeboten der Erwerbsorganisationen (vgl. Strohmeier/Schultz 2005: 18). Familienfreundliche Maßnahmen können mithin die Entscheidung in Bezug auf Erwerbstätigkeit und Kinder durchaus beeinflussen.

Nachdem in den vorangehenden Kapiteln die familienfreundlichen Maßnahmen aus Sicht der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen, deren Zielsetzung für eine bessere Balance von Familien und Erwerbsarbeit sowie die Komplexität der Verknüpfung der beiden Institutionen veranschaulicht wurden, soll jetzt der Frage der Wirkungsweise staatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen aus der Sicht von Doppelkarrierepaaren nachgegangen werden. Als Bemessungsgrundlage werden Kriterien der sozialen Gerechtigkeit wie Chancengleichheit, gesellschaftlicher und beruflicher Anerkennung sowie bestehende Wahlmöglichkeiten herangezogen.

Gefragt wird, wie Dual Career Couples die Auswirkungen der Vereinbarkeitsmaßnahmen im beruflichen und privaten Umfeld anhand der oben genannten Kriterien bewerten.

Durch die nachfolgenden Fragen soll das Forschungsvorhaben spezifischer umrissen werden:

- Wie bewerten Dual Career Couples die Auswirkungen der Vereinbarkeitsmaßnahmen auf das Familienleben (Kinderbetreuung, Hausarbeit, Freizeitgestaltung)?
- Lassen sich Veränderungen in der Personalpolitik feststellen, die zu einer Erfolg versprechenden Vereinbarkeit ohne diskriminierende Folgen führen?

Von Interesse ist zugleich die Wechselwirkung der verschiedenen Vereinbarkeitsmaßnahmen. Die Vielzahl der unterschiedlichen Leistungen staatlicher Stellen und der Betriebe führt zu einer hohen, schwierig handhabbaren Komplexität.

Allein dann, wenn sich einerseits das familienpolitische Engagement des Staates und die Maßnahmen der Unternehmen komplementär ergänzen und damit eine Doppelung von

Strukturen vermieden werden kann, können die Vereinbarungsmaßnahmen für die Empfänger, also im vorliegenden Fall für DCCs, ihre volle Wirkung entfalten (vgl. Leitner/Wroblenski 2005: 13 f.).

Des Weiteren zielt diese Studie darauf ab, die Akzeptanz der Vereinbarkeitsmaßnahmen im beruflichen Umfeld der DCCs zu bewerten. Bisher musste konstatiert werden, dass der Zielgruppe der Doppelkarrierepaare weder von der Familienpolitik noch von den Erwerbsorganisationen eine besondere Aufmerksamkeit sowohl seitens der Familienpolitik als auch seitens der Erwerbsorganisationen geschenkt wurde.

Zu fragen ist, ob von der Zielgruppe Veränderungsprozesse sowohl in der Familienpolitik als auch der Personalpolitik ihrer Erwerbsorganisationen wahrzunehmen sind. Sind die Maßnahmen darauf ausgerichtet, die Vereinbarung von Familie und Erwerbsarbeit zu erleichtern, und wie sind sie bezüglich der Kriterien sozialer Gerechtigkeit zu bewerten?

Bei der theoretischen Darstellung der familienfreundlichen Maßnahmen wird selten das Wohl der Kinder betrachtet. Demgegenüber soll hier auch das Kindeswohl als Entscheidungskriterium der Doppelkarrierepaare herangezogen werden.

4 Sozialtheoretische Grundlagen zur Bewertung von Vereinbarkeitsmaßnahmen

Mithilfe des normativen Bezugsrahmens, der sich aus den Merkmalen Anerkennung, Umverteilung, Chancengleichheit und Wahlmöglichkeiten zusammensetzt, sollen die familienfreundlichen Maßnahmen des Staates und der Erwerbsorganisationen aus der Perspektive der Doppelkarrierepaare betrachtet werden.

Der Bezugsrahmen basiert auf dem von Anne Lise Ellingsaeter[80] 2007 entwickelten „Konzept der Trichtonomy". Diese Theorie setzt sich zwei Gerechtigkeitstheorien zusammen, nämlich zum einen aus dem „Statusmodell der Anerkennung" von Fraser und zum anderen aus dem Konzept des „Lebensstils" von Anthony Giddens. Das „Konzept der Trichtonomy" soll durch das Merkmal der „Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in den Unternehmen" von Gertraude Krell erweitert werden.

Zunächst werden im Unterkapitel 4.1 die Kernaussagen des „Statusmodells der Anerkennung" von Nancy Fraser dargestellt. Es beruht auf den Dimensionen der Anerkennung und Umverteilung als normativem Ziel der sozialen und politischen Gerechtigkeit. Diese Gerechtigkeitsansätze können als eine institutionelle Bewertung herangezogen werden. Die Mehrdimensionalität der Theorie Frasers mit der Möglichkeit der Differenzierung zwischen den Merkmalen „Anerkennung" und „Umverteilung" lässt eine direkte sowie eine normative Anwendung auf die Forschungsproblematik zu. Diese Theorie von Fraser kann, wie dies auch Ellingsaeter vornimmt, durchaus auch um weitere theoretische Ansätze ergänzt werden.

Im Rahmen dieser Abhandlung wird das Konzept der „Life Politics" von Anthony Giddens herangezogen und in Unterkapitel 4.2 veranschaulicht. Zum allgemein besseren Verständnis werden im ersten Schritt die Grundannahmen der „Strukturationstheorie" erläutert. Aus der „Strukturationstheorie" geht die reflektive Modernisierung der „Life Politics" als Handlungsrahmen der Politik „jenseits von Links und Rechts" hervor (vgl. Giddens 1997b). Im Mittelpunkt steht dabei Giddens kritische Theorie der „Life Politics", die zu mehr sozialer Gerechtigkeit, Gleichheit und Wahlmöglichkeit führt. Die Agenda der „Life Politics" zielt auf die Schaffung von mehr Chancengleichheit (Lebenschancen) und Wahlmöglichkeiten (Lebensstilentscheidungen) der individuell und kollektiv handelnden Akteure der Gesellschaft.

In Unterkapitel 4.3 geht es um die Chancengleichheit der Geschlechter in der Personalpolitik der Unternehmen, um einerseits bestehende Benachteiligungen innerhalb der Erwerbsorganisationen zu beseitigen und andererseits vergleichbare Voraussetzungen und Potenziale für alle Beschäftigten zu schaffen (vgl. Krell 2008: 4 ff.)

[80] Anne Lise Ellingsaeter ist Professorin für Soziologie am Institut Soziologie und Humangeografie an der Universität Oslo. Themenschwerpunkte sind Familienpolitik und die Rollen der Geschlechter. Ein Überblick über die Forschungsarbeiten findet sich auf der Internetseite: http://www.sv.uio.no/iss/personer/vit/annlisee/.

Schließlich wird in Unterkapitel 4.4 der normative Bezugsrahmen anhand des „Konzeptes der Trichtonomy“ von Ellingsaeter als Erklärungsansatz erläutert. Dieser Theorie-Ansatz bietet Anregungspotenzial für weitere Analyse von Maßnahmen der Familienpolitik und familienfreundlichen Personalpolitik. Das darauf aufbauende Fazit soll die Anwendbarkeit auf den Untersuchungsgegenstand aufzeigen.

4.1 Das Statusmodell der Anerkennung

Die Beurteilung der Aussagen der DCCs hinsichtlich der Maßnahmen der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen wird im Folgenden zunächst vor dem Hintergrund des „Statusmodells der Anerkennung“ von Nancy Fraser vorgenommen. Fraser geht ursprünglich von einem zweiwertigen Ansatz in Form eines perspektivischen Dualismus aus. Dieser Ansatz basiert sowohl auf den poststrukturalistischen Theorien Foucaults und Derridas als auch auf der „Kritischen Theorie“ von Habermas[81] (vgl. u. a. Habermas 1981; Derrida/Lüdemann 2005; Foucault 2012).

Der Gerechtigkeitsgrundsatz des perspektivischen Dualismus beruht auf zwei Dimensionen, nämlich der ökonomischen Umverteilung sowie der kulturellen Anerkennung als grundlegendes politisches Projekt. Die Umverteilung der ökonomischen Ressourcen wird in Verteilungskämpfen erstritten und durch eine Politik der Umverteilung realisiert (vgl. Fraser 2000, 2003, 2010). Die ungleiche materielle Verteilung ist aus der ökonomischen Klassenhierarchie hervorgegangen. Die Umverteilung von Ressourcen, also von Einkommen, Vermögen und Bildung, sowie die damit verbundene Nivellierung der Klassenunterschiede können am Beispiel der gleichen Berechtigung an der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen unabhängig von den eigenen finanziellen Möglichkeiten verdeutlicht werden (vgl. Fraser 2003: 55).

Die fehlende Anerkennung beruht häufig auf einer mangelnden kulturellen und sozialen Identität, mithin auf einer Anpassung an die Mehrheit bzw. an die herrschende kulturelle Legitimität. Hierunter fallen fehlende gesellschaftliche Anerkennung von Eigenheiten ethnischer, rassischer und religiöser Minderheiten, aber auch von unterschiedlichen sexuellen Ausrichtungen und die Berücksichtigung spezifischer Merkmale von Frauen und Männern. Die mangelnde Anerkennung soll in entsprechenden Auseinandersetzungen erstritten und durch eine Politik des Respekts und der gegenseitigen Achtung überwunden werden, um Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Rechtsnormen oder ein Wertewandel können gleichen Respekt und gleiche Chancen ermöglichen und Diskriminierungen beseitigen (vgl. Fraser 2003: 55).

[81] Michel Foucaults und Jacques Derridas sind französische Wissenschaftler. Ihre Theorien aus den 60er und 70er Jahren, zur „Postmoderne“, die auch als Theorie des „Poststrukturalismus“ bekannt ist, werden international diskutiert. Auch Fraser beschäftigt sich in ihren Werken mit dem „Poststrukturalismus“ und setzt sich mit der „Kritischen Theorie“ von Jürgen Habermas auseinander.

Diese Betrachtung der zwei Dimensionen wird vielfach kritisiert. In einer Diskussion um Umverteilung und Anerkennung – eine politisch-philosophische Kontroverse – wirft der Soziologe Honneth[82] die Frage auf, ob die Dimension der Anerkennung nicht einen übergeordneten Gerechtigkeitsbegriff darstellt, aus dem sich dann die Umverteilung ableite (vgl. Fraser 2003). Honneth betrachtet die Anerkennung als übergreifenden Moralbegriff und damit als logische Konsequenz aus den berechtigten Ansprüchen auf Anerkennung (vgl. Honneth 2003: 9).
Auch die kulturelle und ökonomische Trennung, die von Fraser im „Statusmodell der Anerkennung" vorgenommen wird, erfährt Kritik. Nach Butler (1998) und Becker-Schmidt (2001) sind Ökonomie und Kultur miteinander verwoben und lassen sich nicht voneinander trennen. Kultur und Ökonomie bilden aufgrund der gewachsenen gesellschaftlichen Strukturen eine Einheit.

„Aus historischen und gesamtgesellschaftlichen Gründen sind die Dimensionen Anerkennung und Umverteilung zwei Seiten einer Medaille" (Becker-Schmidt 2001: 116).

Von anderen Wissenschaftlern, wie etwa dem Philosophen Richard Rorty oder dem Soziologen Todd Gitlin, werden die Umverteilung und die Anerkennung als Alternativen gesehen, die sich wechselseitig ausschließen. Verfechter der Theorie der Umverteilung sind der Meinung, dass die politische Anerkennung von der entscheidenden Frage ablenkt, nämlich der Verteilung der Ressourcen (ökonomische Umverteilung) (vgl. Giltin 1995; Rorty 1999).
Andere Autoren, so z. B. Marion Young (1997), vertreten die Ansicht, dass eine Politik der Umverteilung die Problematik der Ungerechtigkeit bei der Anerkennung sogar noch befördern könnte. Die herrschenden ökonomischen Gruppen könnten dadurch mehr Macht erhalten und den untergeordneten Gruppen die Eigentümlichkeiten aberkennen.

Für Fraser, die die bivalente Konzeption von Anerkennung und Umverteilung für richtig hält, erscheint die Reduzierung auf das eine oder andere Merkmal nicht logisch, denn in diesen Theorien werde die Dimension stets als untergeordnetes Merkmal der anderen betrachtet (vgl. Fraser 2010: 145).
Fraser modifiziert in einem nächsten Schritt den „perspektivischen Dualismus" zum „Statusmodell der Anerkennung".[83] Anerkennung wird in diesem Modell als eine Form der Gerechtigkeit und nicht als Idealbild der individuellen Selbstverwirklichung verstanden. Ihr geht es hierbei um die „partizipatorische Parität", die vollwertige und ebenbürtige Teilhabe

[82] Honneth ist ein deutscher Sozialphilosoph. Seit 2001 ist er Direktor des Instituts für Sozialforschung (IfS) an der Goethe-Universität in Frankfurt a. M.

[83] Als Folge der Kritik am „perspektivischen Dualismus" entwickelt Fraser das „Statusmodell der Anerkennung". 2005 nahm Fraser in ihre Gerechtigkeitstheorie eine dritte Dimension auf, nämlich die Ausprägung der „Representation" (vgl. Fraser 2010: 144ff.). Fraser beschreibt in ihren Werken diese Dimension eher vage, deshalb soll diese Dimension hier nicht näher beleuchtet werden.

jeder Person am sozialen Leben, mithin um die Verwirklichung von Gerechtigkeit gegenüber jedem einzelnen Gesellschaftsmitglied und nicht mehr nur um die Anerkennung und Respektierung kultureller Differenzen. Die „partizipatorische Parität", also die Erfüllung legitimer Ansprüche auf Gerechtigkeit, werde nach ihr erreicht, wenn in der Interaktion mit mindestens einer anderen Person wechselseitig der Gleichheit des Status anerkannt wird. Geschieht dies nicht, verhindern fehlende gesellschaftliche Strukturen innerhalb der Institutionen die Gleichberechtigung und führen zu einer institutionalisierten Unterordnung in der Gesellschaft. Diese gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten auszuräumen, die es für einzelne Teilnehmer der Gesellschaft unmöglich macht, als vollwertig und ebenbürtig zu partizipieren, ist nach Fraser Aufgabe der Anerkennungspolitik (vgl. Fraser 2003: 18 ff.; Fraser 2010: 145 ff.).

Diese leitet Fraser aus zwei Gesichtspunkten, nämlich objektiven und intersubjektiven ab: Ersterer beinhaltet die gleichberechtigte Verteilung bzw. Umverteilung (redistribution) der materiellen Ressourcen. Die Verteilung dieser Ressourcen soll die Unabhängigkeit bestimmter Personengruppen gewährleisten und damit auch deren „Mitspracherecht"[84].
Es kann ein formaler Ausschluss erfolgen, sodass einzelne Partizipanten von vornherein unberücksichtigt bleiben (vgl. Fraser 2003: 55). Ein zu beobachtendes Phänomen sind z. B. sogenannte Männerbünde auf Führungsebenen in Unternehmen, in denen Frauen schon aufgrund ihrer Nichtteilnahme keine Mitspracherechte erhalten. Ein weiteres Beispiel ist die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern. Das Entgelt für die geleistete Arbeit wird häufig nicht an der Leistungserbringung festgemacht, sondern ausschließlich am Geschlecht (vgl. Kienbaum Consultants International GmbH 2013).
Dem steht der intersubjektive Gesichtspunkt der Anerkennung gegenüber, der darauf ausgerichtet ist, institutionalisierte partizipatorische Ungerechtigkeiten auszuräumen und allen Personen gleiche Achtung und gleichen Respekt zu erweisen (vgl. Fraser 2003: 55). Es geht folglich um ein nichtdiskriminierendes Wertemuster, bei dem bestehende Praktiken abgebaut werden, um Chancengleichheit beim Erwerb gesellschaftlicher Achtung zu gewährleisten. Danach müsste z. B. die unbezahlte Hausarbeit, die meistens von den Frauen ausgeführt wird, gesellschaftlich ebenso anerkannt werden wie die außerhäusliche Erwerbsarbeit.
Nur beide Faktoren gemeinsam, die Fraser als „wechselseitig irreduzible Faktoren" bezeichnet, führen zu Gerechtigkeit. Die Normierung der „partizipatorischen Parität" ist jedoch nicht nur eine Gerechtigkeitsforderung, sondern bezeichnet auch ein Bewertungskriterium für Institutionen, das unterstützend bei der Entwicklung von Gerechtigkeitsanliegen zur Anwendung kommen kann (vgl. Fraser 2010: 146).

[84] Die Übersetzung spricht bei der Verteilung der ökonomischen Ressourcen von der Gewährleistung der Unabhängigkeit und des Stimmrechtes der Partizipierenden (vgl. Fraser 2003: 55). Von der Autorin wird angenommen, dass der Begriff „Stimmrecht" das „Mitspracherecht" meint.

Vor diesem Hintergrund soll das Modell der „partizipatorischen Parität“ von Nancy Fraser mit den Dimensionen „Anerkennung“ und „Umverteilung“ als normativer Bezugsrahmen des Forschungsgegenstandes herangezogen werden. Die familienpolitischen Maßnahmen können lediglich dann als gerecht gelten, wenn diese zu sozialer Gerechtigkeit, mithin zu einer ebenbürtigen und egalitären Partizipation am gesellschaftlichen Leben, führen. Dies beinhaltet die Zustimmung aller betroffenen Teilnehmer einer Gesellschaft innerhalb eines demokratischen Verfahrens; also erst im Dialog und im Diskurs wird die spezifische Besonderheit und Individualität einer Person gesellschaftlich anerkannt (vgl. Fraser 2010: 68).
Die Feststellung einer „partizipatorischen Parität“ beschreibt Nancy Fraser in Form einer diagonalen Handhabe, um die Beziehung in voller Komplexität zu erfassen (vgl. Fraser 2008: 145 ff.):

„Man kann die Perspektive der Anerkennung dazu nutzen, die kulturellen Dimensionen zu benennen, was üblicherweise als Wirtschaftspolitik der Umverteilung angesehen wird […]. Umgekehrt können wir die Perspektive der Umverteilung dazu nutzen, die wirtschaftlichen Dimensionen dessen deutlich zu machen, was als eine Frage der Anerkennung gesehen wird“ (Fraser 2003: 88 f.).

Am Beispiel des „Ehegattensplittings“ kann diese Komplexität verdeutlicht werden: Die herkömmliche kulturelle Bewertung der Ehe, die auf einem traditionellen Rollenbild des männlichen Alleinverdieners basiert, wird durch die materielle ungleiche Verteilung ausgedrückt, obwohl dies in Wirklichkeit auf der fehlenden Anerkennung der Erwerbstätigkeit der Frau beruht.
Zur Umsetzung von Strukturen, die auf Gerechtigkeit abzielen, schlägt Fraser die Unterscheidung zwischen affirmativen und transformativen Handlungsansätzen vor. Die Affirmation ist darauf ausgerichtet, ungerechte gesellschaftliche Strukturen auszugleichen, ohne den zugrunde liegenden sozialen Rahmen neu zu strukturieren. Im Vergleich dazu steht die Transformation zum Ausgleich ungerechter Wirkungen durch Veränderungen der zugrunde liegenden Strukturen (vgl. Fraser 2003: 100 f.). Nichtsdestotrotz erweisen sich die Identifikation der richtigen Handlungsansätze sowie die Entwicklung und Umsetzung von Strategien zu deren Durchsetzung als schwierig.

„Reformen, die abstrakt gesehen affirmativ scheinen, können in einigen Kontexten transformative Wirkungen zeigen, wenn sie nur radikal genug sind und konsequent verfolgt werden“ (Fraser 2003: 103).

Fraser vertritt die Überzeugung, dass der Mittelweg zwischen Affirmation und Transformation Lösungsansätze bietet. Damit meint sie affirmative Strategien, die sich auf die Verteilung und Anerkennung bestehender Maßnahmen beziehen, jedoch durch den politischen Diskurs eine tiefgreifende Transformation ermöglichen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Frasers „Statusmodell der Anerkennung“ für die Erfassung des Untersuchungsgegenstandes eine bedeutende Rolle zukommt. Die hier interessierende Frage, ob die Lebensformen, für die sich Karrieremütter oder -väter entschieden haben, gesellschaftlich anerkannt werden, können anhand von Frasers objektiven und intersubjektiven Bedingungen untersucht werden. Dem Gerechtigkeitsgrundsatz als Orientierungsprinzip der materiellen Verteilung sowie dem Erwerb gesellschaftlicher Anerkennung kann mit Frasers Theorie entsprochen werden. Gerade dem Aspekt der wirtschaftlichen Handlungsautonomie von Individuen misst Fraser eine hohe Bedeutung zu.

4.2 Das Konzept der „Life Politics“

Ergänzend zu Frasers „Statusmodell der Anerkennung“ wird in diesem Unterkapitel das Konzept der „Life Politics“ von Anthony Giddens genannt. Als theoretischer Ausgangspunkt wird in einem ersten Schritt kurz auf die Grundannahmen der „Strukturationstheorie“[85] eingegangen, auf deren theoretischem Ansatz auch die politische Theorie der „Life Politics“ basiert. Im weiteren Verlauf dieser Abhandlung wird der englische Begriff „Life Politics“ verwendet, da die deutsche Übersetzung „Lebenspolitik“ oder „Politik der Lebensstile“ irreführend ist. Der englische Begriff „politics“ besitzt einen Prozesscharakter und umfasst Interessenkonflikte genereller Art. Der Begriff „Politik“ ist im deutschen Sprachgebrauch stark mit dem Begriff der politischen Systeme verknüpft.

Giddens „Strukturationstheorie“[86] betrachtet das Handeln der Akteure (Subjekte) und die sozialen Strukturen (Objekte) als eine Grundposition, die einander bedingen und voraussetzen (vgl. Giddens 1992, 1997a). Damit entwickelte Giddens eine soziologische Theorie, welche die subjektiven und die objektiven Sichtweisen miteinander verbindet (vgl. Neuberger 1995: 289).

Sozialtheoretiker vertraten früher die Meinung, dass das Objekt und das Subjekt zwei parallele Welten darstellen, die miteinander konkurrieren (vgl. u. a. Zürndorf 1988; Walgenbach 2002). In der Betrachtung des handelnden Akteurs wurden soziale Systeme bislang nicht beleuchtet. Handeln bedeutet nach Giddens die reflexive Steuerung der Handlungsrationalisierung und der Handlungsmotivation des Handelnden[87] (vgl. Giddens 1997b: 56; Lamla 2003: 33).

[85] Der englische Begriff „structuration“ findet sich in der deutschen Literatur sowohl als „Strukturation“ als auch als „Strukturierung“ wieder. Da es keine einheitliche Übersetzung für den englischen Begriff gibt, werden in dieser Arbeit beide Begriffe verwandt.

[86] Ein Überblick über die bisherigen Werke aus dem Zeitraum 1960 bis 2000, die sich mit der „Theorie der Strukturation“ von Giddens befasst haben, gibt Bryant/Jary (vgl. Bryant/Jary 2001: 271 ff.). Einen ausführlichen Überblick über das Gesamtwerk von Anthony Giddens gewährt Jörn Lamla (vgl. Lamla 2003).

[87] Die von Giddens verwendeten Begriffe des Handelnden und des Akteurs kommen im Rahmen dieser Arbeit als zwei gleichbedeutende Termini zur Anwendung (siehe dazu Giddens 1997b: 36).

„Die reflexive Steuerung des Handelns seitens der Akteure ist ein integraler Charakterzug des Alltagshandelns und richtet sich nicht nur auf das eigene Verhalten des Akteurs, sondern auch auf das anderer Akteure. Das bedeutet, dass Akteure nicht nur kontinuierlich den Fluss ihrer Aktivitäten steuern und dasselbe von Akteuren erwarten; sie kontrollieren routinemäßig ebenso die sozialen und physischen Aspekte des Kontextes, in dem sie sich bewegen“ (Giddens 1997a: 55).

Der Akteur steuert und kontrolliert sein Handeln demnach fortlaufend, selbst die Konsequenzen des Handelns können vom Akteur kontrolliert werden. Der Akteur besitzt Einsichtsfähigkeit und Handlungsvermögen, mithin das theoretische Verständnis für sein Handeln. Gleichwohl kann der Akteur nicht alle Handlungsbedingungen und Handlungsfolgen erkennen. Eine Handlung kann dabei auch misslingen oder unbeabsichtigt erfolgen (vgl. Peters 2011: 33)

Der Handelnde befolgt eine Handlungsroutine[88], die aufgrund seiner Erfahrung und Sozialisation unbewusst bei ihm verankert ist. Mit diesem Handeln reproduziert der Akteur Strukturen aus Intendiertem oder Nichtintendiertem (Input und Output). Daraus ergibt sich gemäß Giddens die „Theorie der Dualität“ (vgl. Giddens 1984: 29; Jäger/Meyer 2000: 142).

Nach Ortmann bedeutet die Organisation zugleich Strukturation, wenn die Organisation

„ihre Naivität, ihre Naturwüchsigkeit, ihre Unschuld verloren hat“ (Ortmann/ Sydow/Windeler 1997: 315). Reflexive Strukturation wird bei Ortmann als „Handeln mittels Reflexion, und zwar mittels Reflexion auf seine Strukturation“ (Ortmann/Sydow/Windeler 1997: 317) beschrieben.

Somit lassen sich Organisationen „als Systeme organisierten Handelns“ (Ortmann/Sydow/Windeler 1997: 315) betrachten. In Organisationen werden Handlungsformen mit reflexivem Bezug auf Regeln und Ressourcen (den Vermittlungsmodalitäten) etabliert und stabilisiert. Dieser soziologische Betrachtungsansatz soll in einer staatlichen Politik – der Politik des dritten Weges – fruchtbar gemacht werden (vgl. Giddens 1999). In dieser Politik sollen die Verhältnisse gegenüber den individuell und kollektiv Handelnden neu definiert werden, um insbesondere der zunehmenden reflexiven Modernisierung der Gesellschaft nachzukommen (vgl. Giddens 2001; Lamla 2003).

Am Beispiel der Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland kann diese zunehmende reflexive Modernisierung verdeutlicht werden. Seit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland besteht das Ziel, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind.

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art. 3 Abs. 2 GG).

[88] Nach Giddens sind „Routinen konstruktiv sowohl für die kontinuierliche Reproduktion der Persönlichkeitsstrukturen der Persönlichkeitsstrukturen der Akteure in ihrem Alltagshandeln, wie auch für die sozialen Institutionen; Institutionen sind solche nämlich nur kraft ihrer fortwährenden Reproduktion“ (Giddens 1997: 111 f.).

Die Politik nimmt zur Erreichung dieses Ziels als gesellschaftliche Regulierungsinstanz eine zentrale Stellung ein.

„Staatliche Stellen regeln per Gesetz Arbeits- und Wohnbedingungen, greifen mit ihren Infrastrukturleistungen in Freizeit und Umweltbedingungen ein, sie beeinflussen zunehmend Armuts-, Gesundheits- und Altersrisiken und die staatlichen Maßnahmen sozialer Sicherung erfassen immer größere Teile der Bevölkerung“ (Hradil 1987: 48).

Die moderne politische Theorie geht demgegenüber von einem politischen System mit spezifischen Einschränkungen aus. Nicht nur soziale und kollektive Akteure, sondern Einzelne beeinflussen mit ihren politischen Interessen die Politik. In neuerer Zeit haben sich die gesellschaftlichen Machtverhältnisse in der Politik zu verschieben begonnen; dies führt zu einer zunehmenden Entmachtung und Entgrenzung der organisierten Politik bei gleichzeitiger Politisierung der Gesellschaft (siehe zunehmende Demonstrationen und Volksentscheidungen) (vgl. Beck 1986; Meyer 2004).
Diese Entwicklung verweist auf Giddens Theorie der reflexiven Identität, welche laut ihm die von Individuen ausgelöste Einflussnahme auf die Gesellschaft – eine Entwicklung hin zu postmaterialisierten Werten der Lebensstile – bedeutet (vgl. Giddens 1997b: 36; Lamla 2003: 137; Liebsch 2008: 74).

„In einer Gesellschaft mit hochgradiger Reflexivität tritt die Aneignung von Expertenwissen – in all ihren Formen – tendenziell an die Stelle der Lenkung durch Tradition. Dabei handelt es sich um eine per definitionem aktive, nicht um eine passive Gesellschaft. Auch wenn sich die Individuen, Gruppen und Kollektive einer solchen Gesellschaft an Traditionen halten oder Traditionen wiederbeleben, sind sie nachgerade gezwungen, eine aktive Haltung zu den Voraussetzungen ihres Daseins einnehmen“ (Giddens 1997a: 127).

Auf dieser Grundlage formulierte Giddens das politische Konzept der „Life Politics“. Die traditionelle Politik der vordefinierten Klasseninteressen und Emanzipationsideale, die bei Giddens als „emanzipatorische Politik“ bezeichnet wird, kann mit dem Konzept der „Life Politics“ überwunden werden (vgl. Giddens 1997b: 36). Giddens empfiehlt, dafür einen politischen Mittelweg zwischen Neoliberalismus und traditioneller Sozial-demokratie einzuschlagen – eine „Politik des dritten Weges“. Diese Politikform verfolgt als Hauptanliegen die soziale Gerechtigkeit für alle Akteure der Gesellschaft (vgl. Giddens 1997b, 2001; Lamla 2003). Die dominierenden sozialen Probleme von Kapitalismus und Industriemoderne haben gesellschaftlich an Relevanz verloren (vgl. Giddens 2001: 65 f.). Diese Form der traditionellen Politik war zwar auf die Überwindung der Traditionen ausgerichtet. Sie wollte Ungleichheiten und Unterdrückungen minimieren und die Verteilung der Ressourcen verändern. Dennoch war es eine kollektive Politik. Es bestand keine Ausrichtung auf die Individuen. Die Emanzipation des Individuums konnte nur über die

Freiheit des Kollektivs verwirklicht werden (vgl. Giddens 1991a: 214). Diese Politik ist nach seiner Meinung für die Zukunft eines modernen Wohlfahrtsstaates nicht mehr angemessen.
Mit der Globalisierung nimmt der Einfluss der nationalen Politik weiter ab. Die voranschreitende Individualisierung als Bemessungsgrundlage für die individuelle Freiheit wird in Zukunft an Bedeutung zunehmen (vgl. Giddens 2001: 136 ff.). Demgegenüber stützt sich das Konzept der „Life Politics" auf Lebensstilfragen, auf Aspekte der Selbstverwirklichung und auf Selbstidentität (z. B. bei der Sexualität und der Reproduktion). „Life Politics" richtet sich an jedes Individuum als Aufwertung der persönlichen Ethik und beruht somit auf ethisch-moralischer Reflexion. Sie ist nicht auf gleichbleibende ethische Imperative ausgerichtet, sondern hat zum Ziel, mittels Handlungsfeldern spezifische Antworten auf ethische Problemstellungen zu finden. Politische Organisationen müssen sich auf die Interessen, Probleme und Erfahrungen der Handelnden stützen.
Die bisherigen gesellschaftlichen Strukturen, die auf mehr sozialer Gerechtigkeit durch die Angleichung der Geschlechter aufbauen, reichen in Zukunft nicht mehr aus. Gleichheit muss nach Giddens neu verstanden werden (vgl. Lamla 2003: 140 ff.).
Er spricht in diesem Zusammenhang von gleichen Lebenschancen (Chancengleichheit) für alle Mitglieder der Gesellschaft. Lediglich eine dynamische Politik, die versucht, alle Lebensstile in Einklang zu bringen, ist eine Politik der Chancengleichheit. Die Verwirklichung des Konzepts der „Life Politics" ist nur dann möglich, wenn alle Individuen inkludiert werden, auch diejenigen, die bisher exkludiert wurden. Soziale Gerechtigkeit ist für Giddens der Inbegriff von Gleichheit (Ladwig 2011: 86).
Die Dimension der Chancengleichheit wird im Folgenden auf den Untersuchungsgegenstand der familienpolitischen Instrumentarien bezogen. Demnach steht die Familienpolitik in der Verantwortung, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere im Rahmen der Gleichstellung zu gewährleisten. Die Familienpolitik[89] muss Rahmenbedingungen schaffen, die der Doppelbelastung insbesondere von Frauen bei der Bewältigung von Familie und Beruf entgegenwirken, um gleiche Chancen bei der Partizipation am Leben, also auch am Erwerbsleben, zu erreichen. Gleichzeitig muss die Politik Männer/Väter ermutigen und ihnen durch geeignete Instrumentarien ermöglichen, sich stärker an Kinderbetreuung und Familienarbeit zu beteiligen. Beide Elternteile müssen gleiche Chancen haben, um am Erwerbs- und Familienleben teilzunehmen.
Darüber hinaus sollen Familien mit Kindern genauso am gesellschaftlichen Leben partizipieren. Finanzielle Aufwendungen für Kinder und die Erziehungs- und Betreuungsleistungen dürfen nicht bewirken, dass Familien mit Kindern gesellschaftlich benachteiligt werden. Finanzielle Transferleistungen an Familien sollen einen Ausgleich schaffen.

[89] „Im Rahmen der Agenda des ‚Dritten Weges' zur Demokratisierung der Intimsphäre fließen Vorschläge zur Reform hauptsächlich in die Familienpolitik ein. Damit macht Giddens deutlich, dass es ein Zurück zu traditionellen Familienmodellen nicht mehr geben kann" (Lamla 2003: 132).

Gleichwohl betont Giddens, dass diese nicht direkt an Familien fließen sollen, sondern in familienpolitische Strukturen (vgl. Giddens 2001: 107 ff.).

Familienpolitische Maßnahmen müssen neben der vollständigen Gleichstellung der Geschlechter und Familien mit und ohne Kinder(n) namentlich das Wohlergehen der Kinder selbst berücksichtigen, indem die familienpolitischen Maßnahmen zu einem stabilen Familienleben beitragen; dafür muss die traditionelle und konservative Familienpolitik überwunden werden (vgl. Giddens 1997b: 256). Durch den Aufbau eines qualitätsorientierten Angebots an Kinderbetreuung muss für die Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Dabei muss die Kinderbetreuung dem Wohl des Kindes zugutekommen (vgl. 1997b: 256).

Die berufliche Chancengleichheit sowohl von Frauen und Männern als auch zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist Grundvoraussetzung für eine gleichberechtigte Teilnahme am Berufsleben und für die Karrieremöglichkeiten innerhalb der Erwerbsorganisationen. Entsprechende Instrumentarien zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere müssen darauf ausgerichtet sein, sowohl Frauen als auch Eltern zu inkludieren. Die familienfreundlichen Maßnahmen müssen darauf verweisen, dass es innerhalb der Organisation zu keiner Exklusion von Individuen oder Gruppen kommt. Die organisatorischen Strukturen sollten darauf ausgelegt sein, dass alle Arbeitnehmer/-innen das gleiche Recht auf berufliche Weiterentwicklung in der jeweiligen Erwerbsorganisation haben (vgl. Giddens 2001: 120).

In den Fach- und Führungspositionen sind Frauen bis heute unterrepräsentiert (siehe dazu näher Tabelle 1). Darüber hinaus ist es für Doppelkarrierepaare schwierig, Chancengleichheit bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit herzustellen. Erwerbsorganisationen fordern gegenwärtig noch von Angestellten mit Kindern den gleichen zeitlichen Einsatz und das gleiche berufliche Engagement wie von den männlichen Kollegen ohne Kinder. Daraus resultiert, dass fehlende Gleichstellung am Arbeitsplatz Ungleichheit im Privatleben nach sich zieht.

Giddens soziale Gerechtigkeit besteht nicht nur aus der Dimension der Chancengleichheit, denn nach seiner Ansicht müsse Gleichheit auch zur Vielfalt beitragen, anstatt sie zu behindern. In diesem Sinne sind „Life Politics“ nicht nur auf die Wahrnehmung von Lebenschancen, sondern auch auf eine Politik der Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Lebensformen ausgerichtet.

“Life politics […] is a politics of life decisions […] self identity today is a reflective achievement. The narrative of self-identity has to be shaped, altered and reflexively sustained in a relation of rapidly changing circumstances of social life, on a local and global scale” (Giddens 1991b: 215).

Gemäß Giddens ist es in der modernen Gesellschaft für jedes Individuum zu einer gesellschaftlichen Pflicht geworden, zwischen verschiedenen Alternativen wählen zu

müssen. Jedes Individuum hat sich der Frage nach der eigenen Identität und der Einstellung zur Gesellschaft zu stellen. Diese Tatsache birgt für jeden Einzelnen vielfältige neue Anforderungen. Durch den Wegfall der Traditionen in der reflexiven Modernisierung muss der Handelnde einen individuellen Weg einschlagen und lernen, sich zwischen mehreren Optionen zu entscheiden. Fast jeder Alltagsaspekt muss gewählt werden. Für die getroffene Wahl muss der Handelnde selbst die Verantwortung übernehmen. Giddens grenzt jedoch die Wahlfreiheit aufgrund des Prozesses der Sozialisierung ab. Dies kann das Individuum zu Entscheidungen verleiten, die auf der Basis der traditionellen Gesellschaft beruhen.

In Bezug auf die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich die Dimension der Wahlmöglichkeiten auch auf Gleichstellungsaspekte zwischen den Geschlechtern beziehen. Familienpolitische Rahmenbedingungen stehen vor der Herausforderung, in einem reformierten Wohlfahrtsstaat Eltern die Möglichkeit zu geben, zwischen Berufstätigkeit oder Kinderbetreuung wählen zu können (vgl. Ellingsaeter 2007: 49 ff.). Bisher existiert die Gefahr, dass bestehende familienpolitische Maßnahmen, wie beispielweise das „Ehegattensplitting“, die Aufgabenaufteilung in den Familien aufgrund der traditionellen Geschlechterrollen festschreiben und dadurch die Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern bezüglich Familie und Beruf einschränken. Die Wahlmöglichkeiten zwischen Erwerbsarbeit und Familie hängen für Eltern gleichsam vom Angebot und der Qualität der Kinderbetreuung ab. Eine ausgebaute Kinderbetreuung auch für Kinder unter drei Jahren fördert die Wahlfreiheit der Eltern, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Außerdem können aufgrund bestehender arbeitsmarktpolitischer Regelungen Wahlmöglichkeiten nicht immer realisiert werden. Mütter oder Väter, die sich für einen gewissen Zeitraum wegen der Kinderbetreuung für eine Teilzeittätigkeit entscheiden, haben gegenwärtig keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung (siehe dazu Abschnitt 3.3.3).
Nach Giddens bezieht sich die Dimension der Wahlmöglichkeit auch auf die individuelle Autonomie und Selbstverwirklichung (vgl. Ellingsaeter 2007: 49 ff.). Das gesellschaftspolitische Ziel muss gemäß Giddens lauten, die Gleichbehandlung jedes Individuums bei der Wahl der Lebensform zu unterstützen. Die Lebensgestaltung ist eine subjektive Entscheidung von jedem Individuum geworden und wird immer weniger gesellschaftlich vorprogrammiert. Die häufig noch vorherrschenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern müssen beseitigt werden. Allein auf gleicher monetärer Augenhöhe können sich Paare individuell zwischen Familie oder Erwerbsarbeit entscheiden. Ziel eines reformierten Wohlfahrtsstaates ist es, beiden Dimensionen – der Chancengleichheit und den Wahlmöglichkeiten – gerecht zu werden (vgl. Giddens 1997: 253).

Nur die Möglichkeit des „selbstbestimmten Handelns“ bietet soziale Gerechtigkeit. Die Inklusion des Bürgers, also ihn in seinen Rechten zur Teilnahme an der Gesellschaft zu stärken, muss das Ziel des modernen Wohlfahrtsstaates sein (vgl. Giddens 1997: 36). Dieser Ansatz der Inklusion käme der Dimension der Anerkennung von Fraser aus dem Statusmodell gleich, die Unterdrückung gesellschaftlich schwächerer Gesellschaftsmitglieder zu vermeiden. Auch die Anforderung nach Umverteilung durch Fraser kann mit Giddens „Life Politics“ gleichgesetzt werden.

Die Chancengleichheit ist laut Giddens ausdrücklich in den Vordergrund zu stellen und setzt nach wie vor eine Umverteilung von Einkommen und Wohlstand voraus (vgl. Giddens 2001: 134.). Neben der materiellen Umverteilung propagiert Giddens eine „Umverteilung der Chancen“. Diese sind durch Sozialinvestitionen in den Wohlfahrtsstaat umzusetzen, mithin in die Reform des Arbeitsmarktes und in das Bildungs- und Ausbildungssystem (vgl. Giddens 2001: 96 ff.). Allerdings müsste nach seiner Auffassung neben Investitionen in die Bildung der gesamte Wohlfahrtsstaat restrukturiert werden.

Die bestehenden Sozialleistungen kritisiert er als zu bürokratisch und nicht effizient genug; sie führten häufig zu gegenteiligen Entwicklungen. Zudem seien viele Sozialleistungen nicht an den tatsächlichen Bedürfnissen der Bürger ausgerichtet (vgl. Giddens 1997: 113). Das Ziel der Sozialpolitik müsse sein, in „Humankapital“ zu investieren, dies aber nicht in Form direkter finanzieller Leistungen. Zudem sieht Giddens diese Investition in das Humankapital nicht ausschließlich als Aufgabe des Staates an, denn auch die Wirtschaft müsse einen Beitrag dazu leisten.

Neben allgemeinen Aussagen zum Aufbau des Wohlfahrtsstaates geht Giddens auch konkret auf die Aufgaben der Familienpolitik ein.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass Giddens’ Aussagen zum Verfall der industriegesellschaftlichen Klassenpolitik sowie der Prozess der Individualisierung und Entstaatlichung gesellschaftlich greifen. Nichtsdestotrotz ist sein Konzept der „Life Politics“ nur schwer realisierbar. Bauman[90] (2003) bezeichnet Giddens’ Theorie als Theorie der politischen Beliebigkeit, da die privaten Bedürfnisse zu sehr den öffentlichen Bereich dominieren. Der Politikbegriff werde in seiner Theorie zu weit gefasst. Giddens bewege sich zudem in ihm nicht vertrauten Politikbereichen – zwischen den Konservativen und der Arbeiterbewegung. Die praktische Alltagstauglichkeit der „Life Politics“ für konkretes politisches Handeln sei nicht überzeugend (vgl. Junge 2006: 88). Trotz aller Kritik bleibt die Theorie der „Life Politics“ ein anregender Ansatz.

„[…] vorausgesetzt, dass wir uns nicht darauf beschränken, ihn mit Empirie füllen zu wollen, sondern die konstitutive Rolle dieses ‚Füllers‘ für jenen Rahmen und die beträchtlichen Chancen mitbedenken, Erkenntnisse anderer Theorietraditionen […] aufnehmen und produktiv verarbeiten“ (Ortmann/Sydow/Windeler 2000: 354).

[90] Zygmunt Bauman ist ein emeritierter Professor für Soziologie und Philosoph. Heute wohnt er in Leeds und geht seiner Publikationstätigkeit nach.

4.3 Chancengleichheit durch Personalpolitik

Krells[91] Konzepte der personalpolitischen Gestaltungsmaßnahmen sind Gegenstand der normativen Personallehre. Klaus Türk[92] beschreibt Krells Theorien als kritische Personalpolitik, die versucht, mittels personalpolitischer Instrumentarien Arbeitspotenziale optimal in eine tatsächliche, messbare Arbeitsleistung zu überführen.

Zur Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter in Erwerbsorganisationen hat Gertraude Krell das Konzept „Ecksteine einer erfolgversprechenden Gleichstellungspolitik“ entwickelt (vgl. Krell 2008: 6 f.).

Ihr Konzept beinhaltet nicht nur den Aspekt, eine bestehende Benachteiligung der Geschlechter innerhalb der Erwerbsorganisationen zu beseitigen, sondern vergleichbare Voraussetzungen und Potenziale für alle Beschäftigten zu schaffen.

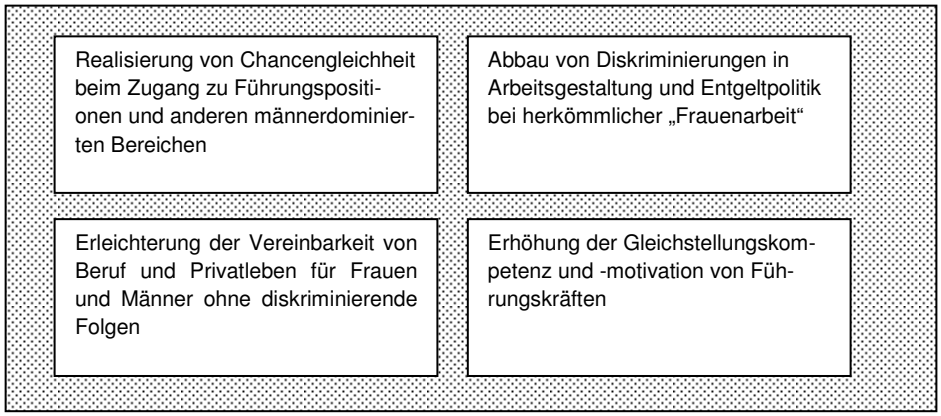


Abb. 6: Ecksteine einer Erfolg versprechenden Gleichstellungspolitik [Quelle: Krell 2008: 6]

Der Begriff „Geschlecht“ wird gemäß Krell nach dem englischen Sprachgebrauch „Gender“ verwendet und kann von dem Begriff „Sex“ abgegrenzt werden. „Gender“ bedeutet, dass es nicht nur ein biologisch angeborenes Geschlecht gibt, sondern auch ein soziales. „Gender“ beinhaltet auch die psychologischen, kulturellen und sozialen Bedeutungen, welche durch Kultur, Erziehung, soziale Einflüsse, Medien etc. geprägt sind.

Zur Realisierung der Gleichstellungspolitik soll nach Krell ein Gleichstellungscontrolling als Verknüpfung von Planung, Vorgabe, Kontrolle und Informationsversorgung eingesetzt werden (vgl. Krell 2008: 11 ff.). Die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern innerhalb der Erwerbsorganisationen kann in einem fortlaufenden Regelkreis nach festgelegten Schritten erreicht werden.

[91] Getraude Krell ist seit 2007 emeritierte Professorin der Betriebswirtschaftslehre am Institut für Management der Freien Universität Berlin. Sie publiziert und referiert weiterhin in ihrem Forschungsgebiet der Chancengleichheit der Geschlechter.

[92] Klaus Türk ist Professor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Bergischen Universität Wuppertal. Seine Forschungsschwerpunkte sind u. a. die theoretische Bestimmung des Verhältnisses von Organisation und Gesellschaft sowie die Kulturgeschichte von Arbeit.

Der erste Schritt beinhaltet das „Setzen von Solls", mithin die Festlegung von Gleichstellungselementen in Rechtsnormen, in Tarifverträgen sowie in Betriebs- und Dienstvereinbarungen.
Im zweiten Schritt folgt die Istanalyse – die systematische Erhebung unter Gender-Aspekten. Es schließen sich weitere Prüfschritte des Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzials und gegebenenfalls die Anpassung der Ergebnisse an.
Der letzte Schritt hat die Erfolgskontrolle und die Wiederholung des Gleichstellungscontrolling-Regelkreises zum Gegenstand.
Nach Gertraude Krell beziehen sich Gleichberechtigung und Chancengleichheit nicht nur auf Gender, sondern gleichsam auf Beschäftigte unterschiedlicher Kulturen, Altersgruppen, Ethnien, sexueller Orientierung und solche mit einer Behinderung.
Im Rahmen dieser Studie liegt der Fokus indes auf der Chancengleichheit der Geschlechter. Mit Inkrafttreten des sogenannten Amsterdamer Vertrages[93] im Jahre 1999 haben alle EU-Mitgliedstaaten die rechtliche Verpflichtung zur Umsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik mithilfe der Strategie des Gender Mainstreamings festgeschrieben.

Und zwar „[…] in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und in den Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel des Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen", so die Definition von Stiegler (Stiegler 2000: 6).Danach ist es die Aufgabe des Gender Mainstreamings, sich an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern zu orientieren, um die Potenziale beider Geschlechter in die Organisationen einzubringen. Der Grund für die Einführung personalpolitischer Instrumentarien für Chancengleichheit innerhalb der Erwerbsorganisation liegt zum einen in den rechtlichen Auflagen, zum anderen aber auch darin, dass Chancengleichheit zu höherer Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung führt.
Im Rahmen der Untersuchung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Karrierepaaren soll das Konzept von Krell hinsichtlich der Verwendung des Begriffs der Chancengleichheit herangezogen werden. Dieses gilt dann nicht nur für die Geschlechtergleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch hinsichtlich der Gleichstellung von Beschäftigten mit und ohne Kinder(n). Mit dieser Annahme lässt sich der Forschungsgegenstand erweitern und konkretisieren.
Im Rahmen des Forschungsvorhabens können mittels der oben beschriebenen Theorie von Krell die Aussagen der DCCs dahin gehend untersucht werden, ob Gleichstellung und Gleichwertigkeit in Unternehmensprozesse integriert sind, Gleichstellungsleitlinien,

[93] Der Amsterdamer Vertrag wurde am 02.10.1997 auf einem Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedstaaten unterzeichnet und trat am 01.05.1999 in Kraft. Inhalt des Vertrages sind die Verbesserung der Zusammenarbeit der Justiz und der Innenpolitik, die Stärkung der gemeinsamen Außen- und Verteidigungspolitik sowie mehr Transparenz und Bürgernähe (vgl. EU-Verträge http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_de.htm).

Arbeitsprozesse und -ergebnisse bestehen und gelebt werden oder ob Veränderungen in der Kultur, in den Prozessen und den Strukturen der jeweiligen Erwerbsorganisation ohne diskriminierende Folgen vorliegen.

4.4 Normativer Bezugsrahmen

Die soziologische Betrachtung und der ganzheitliche Ansatz der Untersuchung familienfreundlicher Instrumentarien der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen scheinen, bis auf wenige Ausnahmen, neu zu sein, so auch die gemeinsame theoriegeleitete Anwendung des „Statusmodells der Anerkennung“ und der „Life Politics“. Das Forschungsinteresse liegt darin, mittels der vorgestellten Kriterien der sozialen Gerechtigkeit, Anerkennung und Umverteilung nach Fraser und Wahlmöglichkeiten sowie Chancengleichheit nach Giddens bzw. Krell theoriegeleitet Antworten auf die Forschungsfragen zu erhalten.

Konkret lautet die Frage: Wie lassen sich die Aussagen der Doppelkarrierepaare zu den familienpolitischen Maßnahmen auf die Kriterien von Fraser und Giddens übertragen? Lässt sich aufgrund des normativen Bezugsrahmens der Forschungsgegenstand analysieren?

Giddens theoretischer Ansatz ist eher abstrakt und kompliziert in der Anwendbarkeit (vgl. Ortmann/Sydow/Windeler 1997). Sein Konzept lässt sich daher kaum mit einem theoriegeleiteten, konkreteren und anwendungsorientierten Bezugsrahmen auskleiden, um die Forschungsfragen näher beleuchten zu können.

Die oben bereits erläuterten Begrifflichkeiten aus Frasers Konzept „Statusmodell der Anerkennung“ sind zum Teil irreführend (siehe näher dazu Unterkapitel 4.1). Es geht bei der intersubjektiven Bedingung der Anerkennung auch um die Chancengleichheit und die rechtliche Gleichberechtigung. Diese Darstellung wird bei Fraser indes nicht konkret ausgeführt (vgl. Mcdonald/Merrill 2002: 67-83.).

Es ist zu fragen, wie sich konkrete Kriterien zur Beurteilung familienpolitischer Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden lassen, mit deren Hilfe soziale Ungerechtigkeiten für die Zielgruppe der Doppelkarrierepaare aufgedeckt werden können. Darüber hinaus stellt sich die weitere Frage, welche der genannten Dimensionen einen konkreten Beurteilungscharakter für den Forschungsgegenstand aufweisen.

Einen problembewussteren Bezugsrahmen für die Untersuchung der Forschungsfrage hat Ellingsaeter 2007 entwickelt. Ihr Konzept „Trichtonomy“ besitzt im Rahmen dieser Arbeit besondere Relevanz. Ellingsaeters Konzept besteht aus den Dimensionen Wahlmöglichkeiten, Chancengleichheit sowie Anerkennung; es befasst sich mit der familienpolitischen Reform. Die Ideen für Ellingsaeters Konzept sind sowohl aus Frasers „Statusmodell der Anerkennung“ als auch aus Giddens Konzept der „Life Politics“ hervorgegangen.

Das normative „Konzept der Trichtonomy“ von Ellingsaeter kann durchaus für die empirischen Untersuchungen dieses Forschungsvorhabens verwendet werden.

"The conceptual trichotomy developed for the present analysis – equality, recognition and choice – may be useful for other empirical studies of national care policy dis-courses, as well as for studies of other social policy fields" (Ellingsaeter 2007: 59).

Ellingsaeter geht, ebenso wie Giddens, davon aus, dass sich der Wohlfahrtsstaat im Zeitalter des „Postindustrialismus" reformieren muss – und damit auch die dazugehörigen familienpolitischen Maßnahmen (Ellingsaeter 2007: 58), „[…] die die Beziehung zwischen Müttern und Vätern, Arbeitsmärkten und Wohlfahrtsstaat regeln" (Ellingsaeter/Leira 2009: 546).
Dafür müssen im familienpolitischen Leistungskatalog Angebote und Zuwendungen etabliert werden, zwischen denen Eltern autonom wählen können, um sich selbst verwirklichen zu können (vgl. Ellingsaeter 2007: 59).
Im Rahmen dieser Studie wird der Begriff „Wahlfreiheit" wie auch bei Ellingsaeter eher weitläufig gefasst und meint damit die Wahlfreiheit sowohl der Mütter als auch der Väter, über die eigene individuelle Lebensbiografie entscheiden zu können (vgl. Ellingsaeter/Leira 2009: 551). Für Eltern heißt das, die Möglichkeit zu besitzen, über die Art und Weise der Lebensform, also bspw. die Partnerschaftsform, den Umfang der Berufstätigkeit sowie den Umfang und die Art und Weise der bedarfsgerechten Betreuung von Kindern, entscheiden zu können. Allerdings ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass jedes Individuum im Verlauf seines Lebens in seinen freien Entscheidungen durch soziale Verpflichtungen begrenzt wird. Gerade die mit der Elternschaft verbundenen Verpflichtungen gegenüber dem Kind/den Kindern begrenzen die Wahlmöglichkeiten (vgl. ebenda: 551).
Ein weiteres Kennzeichen einer modernen Familienpolitik bildet neben der Dimension der Wahlfreiheit die Chancengleichheit. Sie umfasst die Gleichberechtigung der Geschlechter bei der Aufgabenteilung der Erwerbs- sowie der Familienarbeit. Darüber hinaus umfasst Chancengleichheit aber auch den ungehinderten und den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Familienpolitische Maßnahmen müssen darauf gerichtet sein, dass neben der Geschlechtergleichheit innerhalb der Partnerschaft sich auch die gesellschaftliche Akzeptanz ändert. „Gleichberechtigung der Geschlechter darf nicht an der Haustür enden" (ebenda: 550).

In Bezug auf die Forschungsfrage soll sich die Chancengleichheit nicht nur auf diejenige zwischen den Geschlechtern beziehen, sondern auch auf die Gleichstellung der Chancen zwischen Familien mit Kindern und solchen ohne Kinder.
Zudem ist es in diesem Kontext für die Untersuchung der Forschungsfragen von besonderer Bedeutung, Ellingsaeters normativen Bezugsrahmen „der Trichtonomy" um das Konzept „Ecksteine einer erfolgsversprechenden Gleichstellungspolitik" von Krell zu erweitern. Der normative Bezugsrahmen von Ellingsaeter lässt sich im Besonderen auf familien- und

sozialpolitische Untersuchungen anwenden. Krells Anwendungstheorie lässt sich darüber hinaus konkret auf betriebswirtschaftliche Problemstellungen der Ungleichheit bei der Verteilung der Chancen in Erwerbsorganisationen übertragen; das Untersuchungsspektrum wird folglich erweitert.

Mit der Dimension der Chancengleichheit geht im Allgemeinen die Erwartung an den Wohlfahrtsstaat einher, dass dieser Ungleichheiten bei der Verteilung der materiellen Ressourcen ausgleicht[94] (vgl. Massarrat 2008: 280).

Im Kontext dieser Abhandlung soll die ökonomische Verteilung der Ressourcen nach Fraser als eigenständiges Kriterium der sozialen Gerechtigkeit berücksichtigt werden. Umverteilung ist mithin nicht nur Bestandteil der Dimension der Chancengleichheit (vgl. Ellingsaeter 2007: 59), sondern sie wird hier als eigene Dimension der sozialen Gerechtigkeit geführt. Nur durch die anzustrebende gleiche materielle Verteilung der ökonomischen Ressourcen und von Mitspracherechten kann eine gleichberechtigte Partizipation des Individuums an der Gesellschaft gesichert werden (vgl. Fraser 2003: 55). Allein auf diese Weise können traditionell gewachsene Vorstellungen, bspw. die herkömmlich schlechtere Entlohnung der Erwerbsarbeit von Frauen, der fehlende Zugang zu Führungspositionen oder der fehlende Anspruch auf bedarfsgerechte Betreuungseinrichtungen, überwunden werden.

In ihrem „Konzept der Trichtonomy“ betrachtet Ellingsaeter die Anerkennung als eine der drei Schlüsseldimensionen für die Weiterentwicklung eines modernen Wohlfahrtsstaates. Bei der Beschreibung der Dimension der Anerkennung nimmt Ellingsaeter Bezug auf Frasers „Statusmodell der Anerkennung“.

Familienpolitische Maßnahmen sind häufig dadurch gekennzeichnet, dass sie sich auf die bezahlte Erwerbsarbeit beziehen (siehe dazu Abschnitt 2.4.3). Die unentgeltliche Kinderbetreuung durch die Eltern ist gesellschaftlich nicht anerkannt und besitzt einen untergeordneten gesellschaftlichen Status. Häufig sind es die Frauen, die in der Verantwortung stehen, die unbezahlte häusliche Betreuungsarbeit mit der bezahlten Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Gerade Karrierefrauen befinden sich in einem gesellschaftlichen Dilemma. Die Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern wird gesellschaftlich kritisiert und häufig mit dem Begriff „Rabenmutter“ geradezu stigmatisiert. Bei der Ausführung der Berufstätigkeit in Teilzeit bieten Erwerbsorganisation Müttern wenig berufliche Perspektiven an. Darüber hinaus sind die Anforderungen von Familie und Beruf für Frauen, insbesondere wenn sie Mütter sind, mit Doppelbelastungen verbunden.

In dieser Untersuchung soll analysiert werden, welche Rahmenbedingungen die Familienpolitik und die Erwerbsorganisationen Karrierefrauen zur Verfügung stellen, um das

[94] Bei Giddens beinhaltet die Chancengleichheit ein Universalprinzip für mehr Gerechtigkeit und soll damit als Richtschnur in der Politik gelten. Diese Form der Politik verspricht mehr Freiheit und Frieden sowie ein Zurückdrängen der egoistischen Triebe (vgl. Massarrat 2006: 280).

bestehende Dilemma zu lösen. Darüber hinaus soll beleuchtet werden, wie und ob die Lebensform der Doppelkarrierepaare mit Kindern gesellschaftlich anerkannt ist und inwiefern sie mit familienfreundlichen Instrumentarien unterstützt wird.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird das „Konzept der Trichtonomy“ von Ellingsaeter für die empirische Untersuchung herangezogen. Das Konzept wird in Hinblick auf die Chancengleichheit um den Aspekt der Untersuchung institutionalisierter Strukturen in Erwerbsorganisationen ergänzt. Des Weiteren wird Frasers Dimension der Umverteilung als weiteres Kriterium der sozialen Gerechtigkeit aufgenommen.
Frasers „Statusmodell der Anerkennung“ ordnet die Dimension der Anerkennung der Kultur und diejenige der Umverteilung der Ökonomie zu. Kritiker (siehe oben Bauman) beurteilen diese Zuordnung als problematisch, da Ökonomie und Kultur miteinander untrennbar verbunden seien. Maßnahmen der ökonomischen Verteilungen könnten zu fehlender kultureller Anerkennung führen. Aufgrund dessen argumentiert Ellingsaeter, dass Umverteilung ein Teil der Anerkennung sei. Gleichwohl soll im Rahmen dieser Arbeit die Dimension der Umverteilung beibehalten werden.

Auf der Basis der vier Dimensionen sollen die Aussagen der DCCs zu den Maßnahmen der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen in den folgenden Kapiteln auf soziale Gerechtigkeit empirisch untersucht werden. Die Maßnahmen der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen sollen zeigen, ob Chancen, Wahlmöglichkeiten und/oder ökonomische Leistungen den Doppelkarrierepaaren in gleicher Weise zur Verfügung stehen.
Darüber hinaus werden die Aussagen der Doppelkarrierepaare dahin gehend geprüft, ob die institutionalisierten Strukturen der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen Müttern und Vätern die gleiche Anerkennung und/oder die gleichen Chancen beim Erwerb gesellschaftlicher Möglichkeiten gewähren.
Die vier Dimensionen sind nicht scharf voneinander zu trennen und können sich bei der Bewertung der Vereinbarkeitsmaßnahmen überschneiden oder sich sogar als gegensätzliche Pole gegenüberstehen (vgl. Ellingsaeter 2007: 49 ff.). Gleichwohl sollen sie als Orientierungs- und Erklärungshilfe zur empirischen Untersuchung herangezogen werden.

5 Empirische Untersuchung

Zunächst werden die methodologischen Grundannahmen und die empirische Herangehensweise an die Forschungsfragen mittels der „Grounded Theory“ vorgestellt (Ziffer 5.1). Daraufhin beschäftigt sich 5.2 mit der Rolle und Methode des interpretativen Forschers. In Unterkapitel 5.3 wird das methodische Vorgehen mittels der entsprechenden Erhebungsinstrumente und des Forschungsdesigns veranschaulicht. Ziffer 5.4 widmet sich dem Auswertungsprozess. Im Rahmen eines Zwischenfazits wird auf die Datenauswertung näher eingegangen.

5.1 Methodologische Vorüberlegungen zur empirischen Erfassung

Welche Maßnahmen der Familienpolitik und der Erwerbsorganisationen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nach den Kriterien der sozialen Gerechtigkeit für Doppelkarrierepaare von besonderer Bedeutung?
Die Beantwortung dieser zentralen Frage der vorliegenden Studie erfolgt innerhalb der empirischen Sozialforschung anhand einer theoretischen Verknüpfung. Da der theoretische Rahmen nicht folgenlos für die empirische Untersuchung ist, wird zunächst auf diesen Zusammenhang zwischen Theorie und Empirie einzugehen sein.
Die von der Verfasserin erhobenen Daten hinsichtlich der kommunikativen Aussagen bzw. Erfahrungen seitens der DCCs mit den familienpolitischen Maßnahmen sollen im Rahmen dieser empirischen Forschungsarbeit anhand eines qualitativen Vorgehens ausgewertet werden.
Dabei wird zu berücksichtigen sein, dass die Empirie keine „Tatsachen an sich“ bietet, sondern über Sprache vermittelte Fakten liefert, die zunächst nur als bloße Daten zu verstehen sind. Die Bedeutung dieser Daten bzw. des empirisches Materials erschließt sich erst im Rahmen einer theoretischen Analyse (vgl. Neuberger 1995: 297).

„Das Forschungsziel der qualitativen Sozialforschung besteht darin, die Prozesse zu rekonstruieren, durch die die soziale Wirklichkeit in ihren sinnhaften Strukturierungen hergestellt wird“ (Lamnek 2010: 30).

Einer der zentralen Aspekte dieses Forschungsvorhabens besteht darin, neue Fragestellungen sowie neue Zusammenhänge im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der DCCs zu diskutieren, um eventuell unbekannte und unberücksichtigt gebliebene Abhängigkeiten zu erfassen. Die empirische Untersuchung erfolgt durch qualitative Befragung in Form von Einzelinterviews mit Doppelkarrierepaaren, die an die Alltagssituation der Befragten anknüpft.
Mittels des qualitativen Forschungsdesigns werden komplexe Handlungs- und Planungsprozesse der DCCs erfasst. Subjektive Deutungen der familienpolitischen Maßnah-

men und die Auswirkungen der Maßnahmen auf Entscheidungen der Doppelkarrierepaare können auf diese Weise aufgedeckt werden. Die relativ geringe Anzahl von Interviews mit Doppelkarrierepaaren und die nötige Überwindung großer Entfernungsdistanzen zu den befragten Personen lassen diese Methode als angemessen erscheinen.[95]
Dieser qualitative Forschungsansatz bezieht sich auf den methodologischen Ansatz des „interpretativen Paradigmas“ (vgl. Hitzler/Eberle 2000; Lamnek 2010). Dieses Paradigma begründet sich wiederum in der Schule des sozialen Konstruktivismus (vgl. Berger/Luckmann 2003):

„Das interpretative Paradigma begreift die soziale Wirklichkeit […] als durch Interpretationshandlungen konstituierte Realität. Gesellschaftliche Zusammenhänge sind daher nicht objektiv vorgegebene und deduktiv erklärbare soziale Tatbestände, sondern Resultate eines interpretationsgeleiteten Interaktionsprozesses zwischen Gesellschaftsmitgliedern“ (Lamnek 2010: 32).

Das menschliche Handeln der Gesellschaftsmitglieder bezieht sich auf persönliche Wahrnehmungen, Erfahrungen und Bedeutungen, welche die handelnden Akteure den jeweiligen Situationen zuschreiben (vgl. Alvesson/Skölberg 2009: 9). Die konstituierte Realität der handelnden Akteure ist dementsprechend kontextgebunden und indexikalisch (vgl. Lamnek 2010: 22). Die Interpretation und das Erfassen der Bedeutung allgemeiner Handlungsmuster des handelnden Akteurs sind Aufgaben des Forschers.
Die aus dem qualitativen Vorgehen gewonnenen Alltagstheorien der befragten Zielgruppe der DCCs lassen sich mit der „Grounded Theory“[96] verknüpfen, in Bezug auf die Forschungsfrage entschlüsseln und zu neuen Theorien zusammenführen. Das Merkmal der „Grounded Theory“ bildet die exakte Rückführung auf empirische Daten, auf deren Basis Fragestellungen, Konzepte und Hypothesen entwickelt werden (Deppermann 1999: 10; Alvesson/Skölberg 2009: 54 ff.). Erst im Forschungsprozess kristallisiert sich heraus, was für den Untersuchungsbereich Relevanz besitzt. Die „Grounded Theory“[97] stellt „eine Basisstrategie qualitativer Sozialforschung dar“ (Leuger 2000: 223).[98]

[95] Trotz der beachtlichen praktischen Anwendung der quantitativen Sozialforschung bestehen seit Jahren Kontroversen zwischen quantitativer und qualitativer Forschung. Die Entstehung der qualitativen Sozialforschung resultiert „aus dem Unbehagen an der unreflektierten Anwendung herkömmlicher Forschungsverfahren“ (Lamnek 1995a; Blumer 1973; Küchler 1980). Die Entscheidung der Autorin für den qualitativen Ansatz ist nicht dogmatisch zu werten. Es ist heute anerkannt, dass sowohl quantitative als auch qualitative Methoden ihre Berechtigung besitzen und generell keine der anderen überlegen ist, sondern als komplementäre Methoden der empirischen Forschung einzuordnen sind (vgl. Silverman 2010; Alvesson/Skölberg 2009).

[96] In den 1950er- und 1960er-Jahren wurde die „Grounded Theory“ von den amerikanischen Soziologen Barney G. Glaser und Anselm L. Strauss entwickelt. Strauss’ Methodologie begründet sich im amerikanischen Pragmatismus und dem Symbolischen Interaktionismus (vgl. Hildenbrand 2007).

[97] In Bezug auf den Begriff „Grounded Theory“ existieren verschiedene, zum Teil auch missverständliche Übersetzungen, wie bspw. „Gegenstandsbezogene Theorie“ (Hopf/Weingarten 1993), „Gegenstandsbegründete Theorie“ (Kardorff/Flick 2012) oder „Erfahrungsbezogene Theorie“ (Sanger/Kroath 1998). Der englische Begriff der „Grounded Theory“ soll im weiteren Verlauf der Arbeit beibehalten werden, da er einen festen Bestand des methodologischen Diskurses bildet.

[98] Von Brüsemeister wird die Grounded Theory als „die klassische, Theorien entdeckende qualitative Methode“ (Brüsemeister 2008: 189) bezeichnet.

„Ob man Individuen, Gruppen oder Kollektive untersucht, immer gibt es Handlung und Interaktion, die auf ein Phänomen gerichtet ist, auf den Umgang mit ihm und seine Bewältigung, die Ausführung oder die Reaktion darauf, wobei das Phänomen immer in einem Kontext oder unter einem spezifischen Satz von Bedingungen auftritt“ (Strauss/Corbin 1996: 83).

In Bezug auf das Forschungsvorhaben liegen die Stärken der „Grounded Theory“ auf der methodischen Offenheit. Die Herangehensweise an den Forschungsgegenstand ohne vorherige Theorienbildung ist vom Forscher kaum realisierbar. Das Konzept von Glaser/Strauss (1967) beruht darauf, dass die bei dem Forscher vorhandenen (theoretischen) Vorkenntnisse ausgeklammert werden müssen, um die Datenauswertung nicht zu verzerren. Bewusst und unbewusst greift der Forscher mit theoretischen Vornahmen und dem Alltagswissen in den Untersuchungsgegenstand ein. In der praktischen Forschung nehmen Vorkenntnisse bzw. theoretische Vorannahmen Einfluss auf den Forschungsgegenstand.
Mithilfe der „Grounded Theory“ kann ein Zugang zum Forschungsthema gefunden werden, der die Kreativität des Forschers anregt und ihn ermutigt, ausgetretene Pfade des Denkens zu verlassen.

“Grounded theory methods consists […] flexible guidelines in data themselves. The guidelines offer a set of principles and heuristic devices rather than formulaic rules” (Willis/Inman/Valenti 2010: 321).

Mittels der empirisch gewonnenen Daten aus den mit den Doppelkarrierepaaren erhobenen Interviews soll ein vertieftes Verständnis aufgebaut werden, aus dem neue Überlegungen, Zusammenhänge, Konsequenzen und Handlungsempfehlungen für den Forschungsgegenstand abgeleitet werden können.

Zudem bestehen Anknüpfungsoptionen in Form von Referenztheorien. Dabei wird auf die regelgeleitete „Qualitative Inhaltsanalyse“ nach Mayring[99] zurückgegriffen (vgl. Mayring 2010). Vom Ansatz her verfolgt die „Qualitative (strukturierte) Inhaltsanalyse“ nach Mayring – im Unterschied zur Grounded Theory – eine deduktive Herangehensweise, bei welcher der Wissenschaftler theoriegeleitet anhand eines Kategoriensystems die Daten interpretiert. Dieser Ansatz hat sich im Laufe der vergangenen Jahre zunehmend geändert; nunmehr wird der umgekehrte Analyseweg eingeschlagen: die Kategorien werden nach der Bottum-up-Strategie induktiv direkt aus dem Material heraus gebildet. Diese Vorgehensweise bietet entsprechend der „Grounded Theory“ den Vorteil der Offenheit, denn sie strebt eine möglichst naturalistische, gegenstandsnahe Abbildung des Materials ohne Verzerrung durch

[99] Der Soziologe Philipp Mayring ist Mitbegründer der „Qualitativen Inhaltsanalyse“. 1982 erschien die erste Auflage seines Werkes „Qualitative Inhaltsanalyse“ als ein Auswertungsinstrument für sozialwissenschaftliche Untersuchungen. Die „Qualitative Inhaltsanalyse“ wird mittlerweile in vielfältigen Studiengebieten angewandt, wie in der Psychologie und Pädagogik (siehe ausführlich Abschnitt 5.4.1).

Vorannahmen des Forschers ebenso an wie eine Erfassung des Gegenstandes in der Sprache des Materials (vgl. Mayring 2008: 11). Mit diesem Ansatz sollen im Rahmen des Forschungsvorhabens neue Fragestellungen und Zusammenhänge im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Doppelkarrierepaaren aufgedeckt und diskutiert werden, um gegebenenfalls unbekannte und unberücksichtigte Abhängigkeiten zu erfassen.

5.2 Die intersubjektive Nachvollziehbarkeit des Forschungsgegenstandes

In der qualitativen interpretativen Sozialforschung muss sich der Forscher mit der Zuverlässigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität) der erhobenen Daten (Fakten) sozialer Phänomene kritisch auseinandersetzen, denn die Fragestellung nach der Datenqualität lautet in der qualitativen Forschung anders als in der quantitativen Forschung (vgl. Lamnek 2010: 128). Der Forscher befindet sich während des gesamten Erhebungsprozesses direkt im Umfeld des Forschungsgegenstandes. Es ist zu hinterfragen, welche Rolle der Forscher während des Forschungsprozesses einnimmt. Der Forscher kann in unterschiedliche Rollen schlüpfen, wie z. B. in die aktive Rolle oder in die passive Rolle des Beobachters.[100] Diese Rollen nehmen direkten und indirekten Einfluss auf die Beziehung zwischen Forscher und Forschungsgegenstand (vgl. Strübing 2013: 60 ff.). Deshalb lässt sich in der qualitativen Forschung kein striktes Regelwerk anwenden. Bei der Untersuchung alltags- bzw. lebenswirklicher Fragestellungen ist die Position des Forschers für den Forschungsgegenstand (Forschersubjektivität) zu reflektieren. Der Forscher muss sich in einem ersten Schritt seiner eigenen Subjektivität bewusst werden. In einem zweiten Schritt soll die Selbstreflektion des Forschers in der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit des gesamten Forschungsprozesses transparent gemacht werden (vgl. Helfferich 2011; Kardorff/Flick 2012; Strübing 2013). Bereits die Entscheidung des Forschers für das Forschungsfeld hängt von lebenspraktischen Interessen des Forschers und seiner Einbindung in bestimmte soziale oder historische Kontexte ab. Der Forscher bleibt während des gesamten Ablaufs des Forschungsvorhabens ein Bestandteil des Forschungsprozesses (vgl. Behse-Bartels/Brand 2009: 13 ff.). Die Forschersubjektivität ist geprägt durch seine Lebensbiografie, Persönlichkeitsmerkmale und persönlichen Interessen. In sämtlichen Forschungsschritten herrscht eine enge Beziehung zwischen ihm und dem Forschungsgegenstand, die sich im Laufe des Forschungsprozesses dynamisch verändern kann.

Somit ist in der qualitativen Sozialforschung keine klare Abgrenzung zwischen Objektivität und Subjektivität möglich, indes auch gar nicht gewünscht (vgl. Behse-Bartels/ Brand 2009: 15).

[100] Nach dem Wissenschaftler Robert E. Stake kann der Forscher während des gesamten Forschungsprozesses in unterschiedliche Rollen schlüpfen, bspw. als passiver Beobachter oder als aktiver Berater (vgl. Stake 1995: 91 ff.).

„Objektivität ist die Selbsttäuschung eines Subjektes, dass es Beobachten ohne ein Subjekt geben könnte. Die Berufung auf Objektivität ist die Verweigerung der Verantwortung – daher auch ihre Beliebtheit“ (vgl. Behse-Bartels/Brand 2009: 15)

Die subjektive Position des Forschers kann für das Forschungsvorhaben durchaus fruchtbar sein. Aus diesem Zusammenhang können neue Erkenntnisse und Ideen hervorgebracht werden.

„Statt die Störung, die durch unsere Anwesenheit im Feld entsteht, zu beklagen und die Objektivität von Verhaltensbeobachtung in Frage zu stellen, sollten wir das Problem konstruktiv lösen und herauszufinden suchen, welche positiven Erkenntnisse – die sich auf anderem Weg nicht erhalten lassen – wir von der Tatsache ableiten können, dass die Gegenwart eines Beobachters (der dieselbe Größenordnung hat, wie das, was er beobachtet) das beobachtete Ereignis stört“ (Devereux 1988: 304).

Die Gefahr der subjektiven Beziehung liegt darin, dass sich während des Erhebungsprozesses der Interviews oder aber auch bei der Datenauswertung kommunikative und soziale Störungen offenbaren können. Um diese Störungen zu vermeiden, ist es notwendig, dass sich der Forscher mit seiner Beziehung zum Forschungsgegenstand auseinandersetzt. Im vorliegenden Vorhaben hat die Autorin deshalb ihre Wahrnehmungen, Erfahrungen, (Vor-)Urteile, Wertschätzungen, Ängste und dergleichen im gesamten Verlauf des Forschungsprozesses dokumentiert.
Durch diesen Prozess des Explizierens und Reflektierens kann der Forscher möglichst unvoreingenommen an den Forschungsgegenstand herantreten, Störgrößen vermeiden und ungelöste Fragen (Kohärenz) offenlegen. Dieses Vorgehen leistet die intersubjektive Nachvollziehbarkeit (vgl. Lamnek 2010: 22 ff.).
Darüber hinaus kann erreicht werden, dass es zu einer Überprüfung von Präkonzepten des Forschers kommt und sich dem Forscher die Möglichkeit eröffnet, Neues und Unbekanntes zu entdecken.
Die Verfasserin dieses Forschungsvorhabens hat aus diesem Grund während des gesamten Erhebungsprozesses ein Tagebuch[101] geführt. In diesem sind Vorüberlegungen, Meinungen, Anregungen, Ideen und Entscheidungen gesammelt und notiert worden. Besondere Aufmerksamkeit wurde dabei der Betrachtung und der Bewertung vergleichbarer Lebenssituationen zwischen der Autorin und dem Forschungsgegenstand geschenkt, um den Einfluss von Voreingenommenheit zu vermeiden.

Neben der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit des Forschers muss zudem auch die Nachvollziehbarkeit der Erhebungs- und Auswertungsinstrumente gewährleistet sein. In der

[101] Eigne Handlungen und Gedanken über die Forschung wurde im Laufe des Forschungsprozesses im Forschungstagebuch regelmäßig schriftlich notiert. Damit ließen sich zum einen Gedanken reflektieren und strukturieren. Zum anderen wurde das Forschungstagebuch als Hilfsmittel gegen das Vergessen eingesetzt. Denn der Forschungsprozess nimmt einige Jahre in Anspruch.

quantitativen Sozialforschung lässt sich die Zuverlässigkeit der Daten durch die Möglichkeit der Reproduzierbarkeit sichern.
In der qualitativen Forschung besteht diese Möglichkeit in dieser Form nicht, denn soziale Probleme unterliegen laufenden Veränderungen der Situation und der Bedingungen. Eine identische Reproduktion der Originalstudie lässt sich nicht realisieren, da die Wiederholungen des Erhebungsverfahrens in Form eines Re-Tests zu sich stetig ändernden Ergebnissen führen (vgl. Lamnek 2010: 151).
Strauss/Corbin schlagen einen anderen Weg der Reproduzierbarkeit qualitativer Daten vor:

„Wenn ein Forscher von der gleichen theoretischen Perspektive wie der Erstuntersucher des Phänomens ausgeht, die gleichen allgemeinen Regeln der Datenerhebung und -analyse befolgt und ein ähnliches Set von Bedingungen vorfindet, dann sollte er zu der gleichen theoretischen Erklärung des untersuchten Phänomens gelangen“ (Strauss/Corbin 1996: 215).

Die Soziologen Kardorff und Flick (2012) ergänzen diese Vorgehensweise von Strauss/Corbin. Demnach sollen alle empirischen Datenerhebungs- und Auswertungsverfahren so umfangreich wie möglich standardisiert werden, um eine möglichst große Transparenz der erhobenen Daten zu erzeugen. Damit soll versucht werden, eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zwischen den aus dem Datenmaterial gewonnenen Theorien herzustellen.
Im Rahmen dieses Forschungsprozesses wurden von der Verfasserin deshalb die Interviews hinsichtlich des verwendeten Leitfadens, insbesondere bei der Durchführung der Probeinterviews, stetig überprüft, um die Zuverlässigkeit und Nachvollziehbarkeit der Daten zu gewährleisten. Auch die entwickelten Kategorien und Kategorienzuordnungen aus der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring wurden laufend dokumentiert und offen dargelegt, um die Transparenz der Daten zu erhöhen.

5.3 Forschungsdesign und Datenerhebung

Aus der zentralen Forschungsfrage nach der Bewertung familienpolitischer Maßnahmen von Doppelkarrierepaaren ergibt sich für den Forschungsgegenstand, dass DCCs im Mittelpunkt der empirischen Untersuchung stehen. Zur Bearbeitung dieser Frage wird in diesem Unterkapitel die Festlegung des Samplings dokumentiert. Auf dieser Grundlage aufbauend wird die Datenerhebung vorgestellt, bevor das Erhebungsinstrument, der Erhebungsablauf und die Datentranskription erläutert werden.

5.3.1 Festlegung der Sampling-Kriterien

Zur Vorbereitung der Interviews wurden grundsätzliche Kriterien für die Auswahl des „Samplings“[102] festgelegt. Aufgrund der relativ geringen Fallanzahl wurde dem selektiven „Sampling“ große Bedeutung beigemessen. Die im ersten Unterkapitel definierte Zielgruppe der Doppelkarrierepaare umfasst eine große Anzahl möglicher Paare. Aufgrund dessen wurde das Sampling bereits im Vorfeld theoretisch festgelegt (vgl. Glaser/Strauss 1967: 45 ff.).

Die zu untersuchenden DCCs sollten möglichst unterschiedliche berufliche und familiäre Merkmale aufweisen, um ein breites Spektrum dieser Paare abbilden zu können. Die vorgenommene theoriegeleitete Fallauswahl nimmt auf den Untersuchungsgegenstand Einfluss. Inwiefern und auf welche Art und Weise dies so ist, bildet einen Teil jeder qualitativen Forschungsmethode (vgl. Lamnek 2010: 276 ff.).

Für die Zielgruppe wurden folgende Vorgaben festgelegt: bei den zu untersuchenden Doppelkarrierepaaren sollen beide Partner ein hohes Bildungsniveau aufweisen. Das Bildungsniveau beinhaltet jedoch nicht zwangsläufig einen akademischen Abschluss, sondern könnte auch vergleichbare Berufsausbildungen umfassen. Dennoch wird der akademische Abschluss eher die Regel sein.

Die DCCs sollen über ein hohes berufliches Commitment verfügen. Dabei ist es im Rahmen dieser Untersuchung nicht entscheidend, ob das berufliche Commitment in der Lebensphase der Untersuchung aktiv von beiden Partnern gelebt wird, sondern auch das Streben danach ist ausreichend. Gerade bei der Untersuchung familienpolitischer Maßnahmen können familienpolitische Instrumentarien die Entscheidungen der Doppelkarrierepaare beeinflussen. Welche Instrumente unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und werden von der Zielgruppe als positiv bewertet, und was wird als Störgröße wahrgenommen?

Darüber hinaus soll neben dem beruflichen Commitment ein möglichst breites Spektrum an Beschäftigungsformen der Doppelkarrierepaare abgebildet werden. Es ist zu fragen, auf welcher Grundlage sich Paare für das jeweilige Beschäftigungsmodell entschieden haben und welche Größen Einfluss auf diese Entscheidung gehabt haben, etwa Einkommen, Karriereperspektive, traditionelle Wertevorstellungen oder Sorgen um das Wohlergehen des Kindes/der Kinder.

Die Berufstätigkeit der Paare sollte eher heterogen sein. Es wird angenommen, dass bei unterschiedlichen Berufen auch die Bedeutung und die Bewertung familienpolitischer Maßnahmen vielschichtiger sind. Bei Paaren, bei denen z. B. beide den gleichen Beruf ausüben, ist das gegenseitige berufliche Verständnis größer, sodass häufig weniger Konfliktpotenzial besteht (sieh dazu näher Abschnitt 2.2.1).

[102] Unter einem selektiven Sampling wird die Auswahl der zu untersuchenden Fälle aus einer Grundgesamtheit verstanden. Damit kann trotz einer kleinen Fallauswahl die statistische Repräsentativität gewährleistet werden.

Neben der Aufnahme verschiedener Berufe in das Sampling sollen ebenfalls verschiedene Erwerbsorganisationen, in denen DCCs beschäftigt sind, dargestellt werden. Aufgrund dessen lassen sich eventuell Rückschlüsse darauf ziehen, ob gleiche personalpolitische Maßnahmen in verschiedenen Erwerbsorganisationen unterschiedlich bewertet werden. Untersucht werden kann ferner, ob sich die Größe der Erwerbsorganisation auf das Angebot an Maßnahmen und auf bessere Karrierechancen auswirkt.
In Anbetracht der Tatsache, dass Doppelkarrierepaare eher in Großstädten zu finden sein werden (siehe Abschnitt 2.2.1), sollen deutschlandweit DCCs interviewt werden, die ihren Wohnsitz in größeren Städten (Einwohnerzahl < 30.000) haben.
Bei den Paaren wird ein unterschiedlicher Personenstand angenommen. Es sollen demnach sowohl verheiratete als auch unverheiratete Paare Berücksichtigung finden. Nur so kann untersucht werden, ob familienpolitische Maßnahmen des Staates, wie bspw. das Ehegattensplitting, Einfluss auf die Entscheidung über die Ausübung der Berufstätigkeit haben.

Voraussetzung bei der Zielgruppe ist, dass die Paare in einem gemeinsamen Haushalt leben, da anzunehmen ist, dass die Konflikte bei der Gestaltung des Alltags besonders in diesem Fall zum Tragen kommen.
Im Rahmen dieser Untersuchung sind lediglich heterosexuelle Doppelkarrierepaare berücksichtigt worden. Diese Entscheidung beruht auf der Annahme, dass verschiedengeschlechtliche Paare die Regel in der Gesellschaft sind.
Als zentrales Kriterium dient das Vorhandensein mindestens eines Kindes im Alter von unter drei Jahren. In dieser Altersgruppe sind die Erfordernisse der Betreuungsleistung und dementsprechend die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders groß. Häufig führt die Geburt eines Kindes zum Verlust der egalitären Aufgabenteilung innerhalb der Partnerschaft, und es kommt zu einer Retraditionalisierung. Dem Lebensalter der Partner wurde bei der Fallauswahl keine Bedeutung beigemessen, da aufgrund der Eingrenzung des Kriteriums Kleinkinder und dem Vorliegen eines hohen Bildungsniveaus davon ausgegangen wird, dass ohnehin ein ähnliches Altersspektrum bei den Doppelkarrierepaaren vorliegt.

5.3.2 Realisierung der Fallauswahl

Zu Beginn des Erhebungsprozesses musste entschieden werden, ob Einzel- oder Paarinterviews geführt werden sollen und wie der Zugang zu den Interviewteilnehmern realisiert werden kann (vgl. Lamnek 2010: 272 ff.)
Im Rahmen dieser Studie wurden Einzelinterviews, jeweils mit der Frau des Doppelkarrierepaares, durchgeführt, die an die Alltagssituation der Befragten anknüpfen. Diese Entscheidung wurde deshalb getroffen, da die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf eher aufseiten der Frau angenommen wird. Die Durchführung einer Befragung beider Partner ist zudem technisch und zeitlich sehr aufwendig.
Im Einzelinterview sollten Nachfragen zur Paarkonstellation gestellt werden. Auf diese Weise sollten mögliche Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die innerhalb der Partnerschaft bestehen, aufgedeckt werden.
Der Zugang zu den potenziellen Interviewpartnern erfolgte in einem ersten Schritt durch die Kontaktaufnahme zu Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie Bekannten der Verfasserin. Diese erste Kontaktaufnahme wurde als „Eintrittskarte" zur Zielgruppe genutzt, um mittels dieser Kontakte weitere Kontakte zu den Doppelkarrierepaaren zu gewinnen. Die direkten Kontakte wurden allerdings als potenzielle Interviewteilnehmer nicht genutzt, um möglichst unvoreingenommen an die Interviewten herangehen zu können[103] (vgl. Hermanns 2005: 336 f.).

Diese Vorgehensweise kristallisierte sich als durchaus fruchtbar heraus. Aus den Erstkontakten entstanden mittels eines „Schneeballsystems" weitere Kontakte und auch Bereitschaftserklärungen, an einem Interview teilnehmen zu wollen. Aus diesen Kontakten wurde ein möglichst breites Spektrum an Paaren aufgenommen. Aus diesen Kontakten wurde anhand der vorstehend aufgeführten Sampling-Kriterien eine Auswahl an potenziellen Doppelkarrierepaaren getroffen.
In einem nächsten Schritt wurden alle in Betracht kommenden Kandidaten telefonisch kontaktiert, um den Forschungsgegenstand und die Folgeschritte zu erläutern. Beim Erstkontakt wurde besonders darauf geachtet, eine offene und vertrauenerweckende Atmosphäre herzustellen. Ferner sollten durch die Beantwortung bestehender Fragen mögliche Bedenken abgebaut werden.
Im Anschluss an das jeweilige Telefonat erhielten die möglichen Interviewteilnehmer eine E-Mail. Diese beinhaltete einen kurzen Lebenslauf der Forscherin sowie Angaben über den mit dem Interview verbundenen Zeitaufwand und Orts- und Terminvorschläge. Den Ort des Interviews konnten die Teilnehmer selbst festlegen. Allerdings sollten sie bei der Auswahl darauf achten, dass das Interview in einer für den/die Teilnehmer/-in vertrauten Umgebung stattfindet, in der eine ruhige und störungsfreie Durchführung sichergestellt werden kann.
Darüber hinaus wurden die Kandidaten in der E-Mail über den Umgang und die Verwendung in Bezug auf die aus den Interviews gewonnenen Daten informiert. Es wurde den Interviewkandidaten in einer Einverständniserklärung[104] zugesichert, dass der Umgang mit

[103] Die Verfasserin dieser Arbeit steht der Zielgruppe sehr nahe. Für die notwendige Distanz zum Forschungsvorhaben wurde deshalb der Direktkontakt zu den Interviewteilnehmern vermieden.

[104] Die Einwilligungserklärung beinhaltet die genaue Aufklärung über Umgang und Verwendung in Bezug auf die erhobenen Daten. Die Kandidaten dürfen durch die Teilnahme am Forschungsprozess nicht zu Schaden kommen. Die Rechtsgrundlage für die qualitative Forschung bilden das Bundesdatenschutzgesetz und Ländergesetze (vgl. Helfferich 2010: 190).

den gewonnenen Daten streng vertraulich ist und die Daten ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken ohne Namensnennung genutzt werden.[105]
Sowohl das Telefonat als auch die E-Mail wurden sehr allgemein gehalten, damit sich die potenziellen Interviewkandidaten vorab nicht zu intensiv mit der Forschungsthematik beschäftigen und möglichst ebenso offen wie bereitwillig an die Thematik herangehen.
Dessen ungeachtet wurde stets die Möglichkeit offengehalten, dass sich die Kandidaten zu jedem Zeitpunkt mehr Informationen einholen oder das Interviewangebot auch wieder zurückziehen können.[106]
Mit der Rückantwort auf die E-Mail konnte der Teilnehmerkreis, bestehend aus 14 Personen, festgelegt und eine Liste erstellt werden, wann und wo das jeweilige Interviews stattfindet.

5.3.3 Konzeption des Leitfragebogens

Das Forschungsvorhaben selbst beruht auf narrativ angelegten Interviews, die maßgeblich von dem Soziologen Fritz Schütze 1976[107] eingeführt wurden (vgl. Schütze 1976).

Das narrative Interview „besteht in dem Hauptteil aus einer ‚Stegreif'- oder Spontanerzählung, die von Interviewenden mit einer Aufforderung initiiert wird, gefolgt meist von dialogisch angelegten Nachfrage- und Bilanzierungsteilen. Besonderheiten: Im Hauptteil hat die Erzählperson das monologische Rederecht, die Interviewenden halten sich zurück" (Helfferich 2010: 36).

Bei der Erhebungsmethode der narrativen Interviews[108] handelt es sich um ein nichtstandardisiertes Befragungsverfahren. Das zentrale Ziel dieser Erhebungsmethode besteht darin, die Befragten anzuregen, möglichst offen und unvoreingenommen zu erzählen. Mithilfe dieser explorativen Technik können bisher wenig erforschte Gebiete neu erschlossen werden, indem die interviewte Person die Möglichkeit erhält, ihre subjektiven Erlebnisse und Wertvorstellungen frei zu schildern (vgl. Helfferich 2010: 35 ff.).
Angesichts der Fragestellungen zu unterschiedlichen Bereichen erschien es zielführend, bestimmte Themenblöcke vorzugeben. Aufgrund dessen wurde ein Leitfaden entwickelt, in welchem in erzählgenerierender Frageform bestimmte Sachverhalte vorgegeben wurden, die von besonderem Interesse sind. Der Leitfragebogen gibt dem Interviewprozess auf diese Weise eine Strukturierung. Diese Orientierungshilfe steht der Erzählgenerierung nicht entgegen, sondern soll die Befragten anregen und ihnen genügend Raum geben, um eine

[105] Von der Verfasserin wurden im Rahmen der Studie stets die Grundsätze der qualitativen Forschungsethik eingehalten. Der Problematik, durch die Interviewsituation bei der Interviewteilnehmerin mögliche negative Prozesse auszulösen, war sich die Verfasserin stets bewusst (vgl. Lamnek 2010: 652).

[106] Dieses Angebot wurde von den Kandidaten nicht wahrgenommen. Es gab niemanden, der mehr Informationen zum Untersuchungsdesign verlangte oder das Interviewangebot zurückzog.

[107] Das narrative Interview nach Schütze wurde in Deutschland in den 1970er-Jahren entwickelt. Die empirische Methode basiert darauf, durch Erzählung Daten eines Interviewteilnehmers zu erhalten.

[108] „Als Interview (oder wissenschaftliche Befragung) wird eine verabredete Zusammenkunft bezeichnet, die sich in der Regel als direkte Interaktion zwischen zwei Personen gestaltet, die sich auf der Basis vorab getroffener Vereinbarungen und damit festgelegter Rollenvorgaben als Interviewender und Befragter begegnen" (Friebertshäuser 1997: 374).

offene, ausführliche und themenrelevante Erzählung zu produzieren. Darüber hinaus können mittels des leitfadengestützten Interviews vom Forscher alle Aspekte angesprochen werden, die für die Beantwortung der Forschungsfrage von besonderem Interesse sind. Diese Kombination des Erhebungsinstruments vereint folglich beide Stärken, um das Erzählpotenzial in strukturierter Form auszuschöpfen (vgl. Helfferich 2010: 38 ff.).
Dadurch, dass alle Befragten anhand desselben Leitfadens interviewt wurden, wird zudem eine Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Interviews erzeugt (vgl. Helfferich 2010: 179 ff.).
Zur Entwicklung des Leitfadens wurde das SPSS-Prinzip von der Soziologin Cornelia Helfferich herangezogen. Hinter der Abkürzung „SPSS“ verbirgt sich ein Entwicklungskonzept, das die Vorgehensweise beim Aufbau eines Leitfadens in vier Schritten vorschlägt; es beginnt mit dem „S“ für „Sammeln von Fragen“. Gesammelt werden themenrelevante Fragen in einem Stichwortverzeichnis zur Präzisierung des Forschungsgegenstandes und des Forschungsinteresses. Anschließend kommt im zweiten Schritt das „P“ – „Prüfen des Fragekatalogs“ – zur Anwendung. Alle erarbeiteten Fragen, die in Bezug auf die Forschungsfrage Relevanz besitzen, werden aus dem Stichwortverzeichnis herausgearbeitet und alle weiteren Fragen aus der Liste entfernt. Im dritten Schritt erfolgt das „**S**ortieren des Fragekatalogs“ nach Themenzusammenhängen. Schließlich werden in einem letzten Schritt zur Schärfung des Forschungsgegenstandes die Fragen „**s**ubsumiert“ (vgl. Helfferich 2010: 182 ff.).
Der anhand dieses Vorgehens erarbeitete Leitfaden zum vorliegend entwickelten Forschungsvorhaben umfasst fünf Themenblöcke mit jeweils vertiefenden Fragen, um von der interviewten Person detaillierte Informationen zu erhalten. Die Abfolge der Themenblöcke im Interview soll flexibel gestaltet werden, um den Interviewteilnehmern möglichst genügend offenen Raum für eigenes Erzählen zu lassen. Der Leitfaden ist auf eine Interviewlänge von zwei bis drei Stunden angelegt.
Der Gesprächseinstieg in das narrative Interview begann mit Leitfragen zu Veränderungen der Familiensituation nach der Geburt des Kindes bzw. der Kinder und damit, ob der Zeitpunkt der Realisierung des Kinderwunsches in einem engeren Zusammenhang zu den angebotenen Vereinbarkeitsmaßnahmen von Politik oder Erwerbsorganisationen stand. Zielsetzung dieses Themenblocks war es, einen möglichst breiten Einblick in die alltägliche Partnerschaftskonstellation und die mit der Gründung der Familie einhergehenden Veränderungen und Motivationen zu erhalten. Daraus sollte später eine allgemeine Deutung über das Handeln und über mögliche Entscheidungsgründe im Zusammenhang mit den staatlichen und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen gewonnen werden.
Der zweite Themenblock enthielt Fragen zu den Lebensbereichen der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen hierbei zum einen die häuslichen Aufgabenaufteilungen und die damit verbundene Organisation, Veränderungen in der

Aufgabenteilung nach der Geburt eines Kindes und die etwaigen Gründe für diese Veränderungen. Zum anderen war von Interesse, wie das Paar die Kinderbetreuung gestaltete, ob Vereinbarkeitsmaßnahmen in Form von Betreuungsangeboten wahrgenommen wurden und aufgrund welcher Überlegungen dies erfolgte. Daran schlossen sich die Fragen an, ob mit der Geburt des Kindes finanzielle Einschränkungen einhergingen und ob die Kosten für die Kinderbetreuung das verfügbare Einkommen maßgeblich belasteten. Dahinter stand das Ziel, die Motive der Befragten deuten zu können.

Zur weiteren Anregung des Erzählflusses sowie zur Vermittlung eines vertiefenden Verständnisses in Bezug auf den Sachverhalt wurde zu Beginn des dritten Themenblocks der „staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen“ mit einer Eingangsschilderung als Erzählstimulus gearbeitet.[109] Im Zentrum dieses Themenblocks standen Fragen zur Kenntnis, zum Anspruch sowie zur persönlichen Wahrnehmung der Ausgestaltung der staatlichen Maßnahmen. Es sollte ermittelt werden, ob diese als ausreichend empfunden wurden, welche von besonderer Bedeutung waren und wie der Zugang zu den Maßnahmen erfolgte, um Rückschlüsse auf die soziale Gerechtigkeit der staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen ziehen zu können.

Zur Eröffnung des vierten Themenblocks wurde erneut mit einer „Eingangsschilderung“ gearbeitet. Hierbei ging es um die Motivationen für Erwerbsorganisationen, Vereinbarkeitsmaßnahmen anzubieten. Damit sollte die Aufmerksamkeit der Befragten auf die aktuelle Sicht der eigenen Erwerbsorganisation und derjenigen des Partners gelenkt werden.

Es folgten Fragen über das Angebot und die Wahrnehmung von Vereinbarkeitsmaßnahmen innerhalb der Erwerbsorganisationen des Paares sowie die Ausgestaltung und die Unterstützung bei der Lösung der Vereinbarkeitsproblematik. Es schlossen sich vertiefende Fragen zu Karrierechancen innerhalb der Organisation an, um einen detaillierteren Einblick in die tatsächlichen Karrieremöglichkeiten für Doppelkarrierepaare zu gewinnen. Im Anschluss wurde nach der Informations- und Kommunikationspolitik in den Erwerbsorganisationen gefragt. Von besonderem Interesse war insoweit, die Bedeutung und die Bewertung der Vereinbarkeitsthematik innerhalb der Erwerbsorganisation zu eruieren.

Der fünfte Themenblock beinhaltete allgemeine Fragen zur Aufteilung der anfallenden Arbeiten und der Freizeitgestaltung des Paares, um mehr über die alltägliche Lebensgestaltung des Paares zu erfahren.

Den Abschluss des Leitfadens bildete ein letzter Themenblock in Form eines Bilanzierungsteils. Hier sollten die Frauen der DCCs ein Resümee ziehen über persönliche Deutung und Relevanzsetzung der allgemeinen Familiensituation, über den Beitrag des Staates und

[109] Durch diesen Erzählstimulus zu Beginn jedes neuen Themenblocks des Leitfadens versucht der Interviewer, ein neues und wichtiges Thema für den Forschungsgegenstand in den Mittelpunkt zu bringen und den Interviewteilnehmer zum Erzählen aufzufordern (vgl. Glinka 2009: 10).

der Erwerbsorganisationen zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik sowie über Orientierungspunkte im eigenen Leben.[110]

Vor der Durchführung der narrativen Interviews wurden mittels eines Fragebogens die soziodemografischen Daten zur Lebensbiografie der Doppelkarrierepaare (seit wann ein Paar, wie viele Kinder und wie alt?) abgefragt und zudem Daten zur individuellen Biografie der Frau und des Mannes erhoben (Alter, Geschlecht, beruflicher Werdegang, Berufstätigkeit der Eltern), die für die Forschungsfragen von besonderer Relevanz sind.[111]
Die schriftliche Beantwortung des quantitativen Fragebogens und das darauffolgende Interview erfolgten möglichst hintereinander und ohne Unterbrechung. Der kurze Fragebogen mit der Länge von einer DIN-A4-Seite konnte zu Beginn jedes Interviews dazu genutzt werden, um zum Forschungsthema hinzuführen (siehe Fragebogen im Anhang).

5.3.4 Interviewdurchführung

Im Vorfeld der eigentlichen Interviewdurchführung wurden zwei Probebefragungen durchgeführt, um sowohl den Leitfaden als auch das eigene Verhalten im Gesprächsverlauf zu testen (Silvermann 2010: 197 ff.). Der Interviewer nimmt dabei im Grundsatz die Rolle des passiven Zuhörers ein, der den Erzählfluss des Befragten mittels verbaler und nonverbaler Gesprächsführung steuert (vgl. Lamnek 2010: 366).
Die Verfasserin machte sich ferner mit der Technik eines Aufnahmegerätes und mit dessen Handhabung vertraut.
In der Pilotphase stellte sich raus, dass die Eröffnungsschilderungen der Themenblöcke zwei und drei zur Vereinbarkeitsthematik des Staates und der Erwerbsorganisationen in Schriftform für die Interviewten verständlicher waren. Anfangs zeigten sich Schwierigkeiten, wenn zwei Fragen von der Forscherin gleichzeitig formuliert wurden. Dennoch konnten die beiden Probeinterviews transkribiert[112] werden und in die Auswertung einfließen.
Während der Interviews wurden Notizen angefertigt. Im Anschluss an jedes Interview wurde ein Interviewbericht erstellt, in dem die Interviewsituation und die Gesprächsatmosphäre anhand festgelegter Kriterien reflektiert wurden. Dabei wurden nach dem Interview auf der Grundlage des Werkes von Gläser/Laudel folgende Inhalte notiert (vgl. Gläser/Laudel 2010: 192):

- Anmerkungen zum Zustandekommen des Interviews,
- Rahmenbedingungen (Ort, Dauer, eventuelle Störfaktoren),

[110] Der Wortlaut des Leitfragebogens ist im Anhang als Anlage beigefügt.

[111] Bei der Erstellung des soziodemografischen Fragebogens orientierte sich die Studie an Kallus 2010 und Kirchhoff 2010.

[112] Der Begriff „Transkription“, lateinisch: transcribere, bedeutet „überschreiben“ oder „umschreiben“ und wird in Abschnitt 5.3.5 näher beschrieben.

- Reflektion des Interviewverlaufs und der Gesprächsatmosphäre, die während des Interviewprozesses zwischen dem Interviewer und dem Interviewten entstanden ist,
- Zusammenfassung der Kernaussagen zur Vorbereitung der Auswertung.

Das jeweilige angefertigte Protokoll wurde mit dem im Anschluss angefertigten Interviewtranskriptum verglichen. Dadurch sollte der Realitätsbezug der Befragungssituation erhöht und ein detaillierteres Bild über die Interviewsituation gewonnen werden (vgl. Lamnek 2010: 392). Die Interviews mit den Doppelkarrierepaaren fanden zwischen April 2011 und November 2011 statt, nachdem die Pilotinterviews vorab im Februar/März 2011 durchgeführt worden waren.

5.3.5 Transkription der Interviews

Alle Interviewaufzeichnungen wurden im Anschluss an die Interviews von einem Tonbandgerät auf den Computer übertragen und dort anonymisiert, indem allen Interviews anstatt des Namens eine Nummer zugeordnet wurde. Danach wurden alle Aufnahmen transkribiert.

Der Begriff der „Transkription“ bezeichnet die Verschriftlichung eines „gesprochenen Diskurses in einem situativen Kontext mit Hilfe alphabetischer Schriftsätze und anderer, auf kommunikatives Verhalten verweisende Symbole“ (Dittmar 2009: 52).

Dabei warf sich die Frage auf, welches Transkriptionssystem, mithin welches Schriftsystem für analytische Zwecke, zum Einsatz kommen sollte. Diese Überlegung ist von Bedeutung, da die Transkription keinen reinen Dokumentationsprozess darstellt. Sie überwindet die Flüchtigkeit gesprochener Sprache und gestaltet Kommunikationssituationen langlebig (vgl. ebenda: 52). Die Festlegung des Transkriptionssystems nimmt direkten Einfluss auf die Datenqualität und beinhaltet dementsprechend einen wichtigen Baustein im gesamten Forschungsprozess (vgl. Silvermann 2012: 239 ff.).

„Transkriptionssysteme sind Regelwerke, die genau festlegen, wie gesprochene Sprache in eine fixierte Form übertragen wird. Dabei kommt es in jedem Fall zu Informationsverlusten. Je nach Ziel und Zweck der Analyse sind solche Verluste hinnehmbar oder aber nicht akzeptabel“ (Kuckartz 2009: 41).

Mittels einer genauen und möglichst fehlerfreien Transkription können realitätsgetreue Perspektiven aus dem Datenmaterial abgebildet und falsche Interpretationen vermieden werden, die zu fehlerhaften Schlüssen führen.
Die Verschriftlichung im Rahmen dieser Forschungsarbeit basiert im Wesentlichen allein auf den Inhalten der Interviews. Verbale Besonderheiten fanden bei der Auswertung keine Berücksichtigung. Nach der Entscheidung für ein bestimmtes Transkriptionssystem sollte dieses konsequent für alle Verschriftlichungen beibehalten werden. Als Transkriptionssystem

wurde jenes von Kuckartz et al. (2008) zugrunde gelegt.[113] Dieses System setzt die Schwerpunkte auf „bewusst einfache und schnell erlernbare Transkriptionsregeln, die die Sprache deutlich ‚glätten' und den Fokus auf den Inhalt des Redebeitrages setzen."

Das Transkriptionssystem nach den Regeln von Kuckartz et al. (2008) lautet im Einzelnen wie folgt:

1 *Die interviewende Person wird durch ein „I", die befragte Person durch ein „B", gefolgt von ihrer Kennnummer (etwa „B4:"), dargestellt.*
2 *Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Auch wiederholte Wörter, abgebrochene Wörter und Sätze werden notiert.*
3 *Dialekt wird in der Verschriftlichung möglichst ins Schriftdeutsche übersetzt, wobei der gesprochene Satz beibehalten wird, z.B. „ist" statt „is".*
4 *Aussagekräftige Dialektausdrücke, die besonderes Kolorit besitzen und eventuell schwierig übersetzbar sind, werden mit aufgenommen.*
5 *Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, das heißt, dem Schriftdeutsch angenähert. So wird z.B. aus „Er hatte noch so'n Buch genannt" -> „Er hatte noch so ein Buch genannt".*
6 *Werden Stimmveränderungen wahrgenommen, z.B. beim Simulieren und Nachspielen fremder Positionen oder eigener Gedanken, werden diese in Anführungszeichen gesetzt und in den dahinter stehenden Klammern kommentiert, z.B. „Du musst das tun." (laute fremde Stimmlage eines Freundes).*
7 *Deutliche, längere Pausen werden durch Auslassungspunkte (...) markiert. Die Anzahl der Punkte spiegelt die Länge der Pause wider.*
8 *Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichung gekennzeichnet.*
9 *Zustimmende oder bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.*
10 *Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.*
11 *Die Kommasetzung folgt weitestgehend nach rhetorischen Gesichtspunkten zur Markierung von beim Sprechen entstehenden Pausen – der grammatische Verwendungszweck ist dem untergeordnet.*
12 *Nicht Verstandenes oder schwer verständliche Äußerungen werden mit drei Fragezeichen (???) versehen.*
13 *Alle Angaben, die den Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.*

[113] Einen detaillierten Überblick über die verschiedenen Transkriptionssysteme bieten Dittmar (2009) und Kuckartz et al. (2010).

Nach Anwendung des Transkriptionssystems auf alle 16 Interviews lagen pro Interview in etwa 20-25 Seiten verschriftlichtes Datenmaterial vor. Diese wurden dann mehrfach auf Hör- und Tippfehler überprüft, um mögliche Verfälschungen bei der Übertragung zu vermeiden. Das umfangreiche Datenmaterial wird aus Gründen der Anonymisierung nicht im Rahmen dieser Abhandlung abgebildet.
Nach Ablauf der Datenauswertung, welche im folgenden Kapitel veranschaulicht wird, werden zum systematischen Fallvergleich alle Daten so verdichtet, dass keine Wiedererkennung möglich ist.
Bei der Darstellung einzelner Fallbeispiele erfolgt eine starke Verfremdung. Bei der Verfremdung wurden die inhaltlichen Kernaussagen und fallübergreifenden Muster beibehalten, jedoch fiktiv so verzerrt und zusammenfügt, dass die Anonymität gewahrt blieb.

5.4 Datenauswertung und Datendarstellung

Auf der Grundlage der Interviewtranskripte soll in diesem Unterkapitel die Datenauswertung präsentiert werden. Das transkribierte Interviewmaterial wird nach dem Verfahren der „Qualitativen Inhaltsanalyse“ gemäß Mayring bearbeitet (5.4.1) und ausgewertet (5.4.2). Das aus dem Datenauswertungsprozess gewonnene Kategoriensystem wird in Abschnitt 5.4.3 vorgestellt. Im Anschluss wird in Ziffer 5.4.4 eine Auswertungsmatrix entwickelt.

5.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Die Inhaltsanalyse ist eine empirische Methode der Sozialforschung, mit deren Hilfe Aussagen und Eigenschaften von Kommunikation analysiert werden können. Entwickelt wurde diese Methode in den 1920er- und 1930er-Jahren in den USA[114] vor allem im Bereich der Kommunikationswissenschaften, aufbauend auf die systematische Auswertung von qualitativ erhobenen textbasierenden Massenmedien. In den 1960er-Jahren wurde in Bezug auf die qualitative Inhaltsanalyse immer häufiger Kritik laut – das qualitative Material würde durch das bestehende Verfahren vorschnell quantifiziert werden (vgl. Mayring 2010: 8). Einige Wissenschaftler sehen in der qualitativen Inhaltsanalyse vielmehr ein Analyseinstrument von Dokumenten anhand vordefinierter Theorien. Dieses Vorgehen vermittele den Eindruck, dass die qualitative Inhaltsanalyse eher zur Vorbereitung einer quantitativen Analyse dient; die qualitativen Aspekte der Interpretationsmethode würden innerhalb dieser Forschungsströmung vernachlässigt (vgl. Lamnek 2010: 441 ff.).
Die interpretative Sozialforschung bewertet die qualitative Inhaltsanalyse hingegen als eine vollwertige Auswertungsmethode. Sowohl vorab formulierte Theorien als auch aus dem Datenmaterial gewonnene Kategorien bzw. Theorien besitzen in der qualitativen Sozialforschung ihre Berechtigung. Von Wissenschaftlern wird daher die Eigenständigkeit

[114] Die Amerikaner Bernard Berelson sowie Harold D. Lasswell gelten als Begründer der Inhaltsanalyse. Anwendungen dieser Methode wurden in den Anfängen des 20. Jahrhunderts verzeichnet.

betont, wonach die qualitative Inhaltsanalyse durchaus auch auf die verschiedensten wissenschaftlichen Disziplinen Anwendung finden kann (ebenda).
Der Begriff ist eine deutsche Übersetzung von „content analysis“, der im angelsächsischen Sprachraum eine breite Akzeptanz gefunden hat (vgl. Mayring 2010: 26). Das deutsche Wort „Inhaltsanalyse“ ist indes irreführend, da sich der Untersuchungsgegenstand nicht allein auf Textinhalte beschränken muss. Die Inhaltsanalyse umfasst vielmehr auch Aussagen- oder Bedeutungsanalysen. Nichtsdestotrotz bezieht sich das Analyseinstrument häufig auf Texte, unabhängig davon, ob die Texte bereits vorliegen oder noch erhoben werden müssen.

Das Grundprinzip der „Qualitativen Inhaltsanalyse“ bedeutet Informationen regelgeleitet zu reduzieren, um so eine systematische Vergleichbarkeit des Untersuchungsmaterials herzustellen (vgl. Mayring 2010: 48 ff.). Jeder Durchführungsschritt liefert neue Informationen für den nächsten Schritt. Das Datenmaterial wird durch diesen Prozess stetig weiter systematisch bis auf die nächsthöhere Abstraktionsebene gehoben, auf der sich schließlich Bedeutungszusammenhänge herauskristallisieren, die wiederum generalisiert werden können. Dieser Analyseprozess wird als „Kodieren“ bezeichnet. Der Prozess des Kodierens wird so lange fortgesetzt, bis keine Kategorien mehr aus dem Material gebildet werden können, also keine neuen Erkenntnisse bzw. Theorien mehr herausgearbeitet werden können. Die so gebildeten Kategorien können anschließend in einem Kategoriensystem[115] zusammengefasst werden (vgl. ebenda).

„Das Kategoriensystem stellt das zentrale Instrument der Analyse dar. Auch sie ermöglichen das nachvollziehen der Analyse für andere, die Intersubjektivität des Vorgehens“ (Mayring 2010: 49).

Innerhalb dieses Systems können die entwickelten Kategorien verglichen, systematische Zusammenhänge rekonstruiert und daraus gegenstandsbezogene Theorien gebildet bzw. überprüft werden. Die qualitative Inhaltsanalyse ist folglich kein Standardinstrument, sondern richtet sich vielmehr am jeweiligen Forschungsgegenstand und an den speziellen Forschungsfragen aus (vgl. Mayring 2010 49).
Die weiteren Ausführungen dieser Studie folgen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring, die sich in den vergangenen Jahren immer mehr verbreitet hat (vgl. Mayring 2008: 9).
Als Grundlage dient der konkrete Ablaufplan. Dadurch kann der Auswertungsprozess systematisch überprüft und nachvollzogen werden. Jeder individuelle Auswertungsschritt wird durch die Anwendung geprüfter Regeln durchgeführt.
Die qualitative Inhaltsanalyse definiert Mayring als eine Forschungsmethode, mit deren Hilfe Kommunikationsmaterial bearbeitet wird. Das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse

[115] Wie Kategorien gebildet werden können, ist in der Literatur kaum abgebildet. Mayring zeigt in seinen Werken einige Anwendungsbeispiele auf.

verwendet Mayring in Anlehnung an die „Grounded Theory“ von Glaser/Strauss. Dabei soll in einem offenen Vorgehen aus dem Interviewmaterial eine Kategorienkonstruktion herausgearbeitet werden, also einzelne Textstellen, die zu einheitlichen Themengebieten gebündelt werden können. Kennzeichnend dabei ist die Dominanz des stark systematischen und regelgeleiteten Vorgehens (vgl. Mayring 2008: 15 ff.).
Signifikant hierfür ist die Vorgabe zur systematischen Bearbeitung des Datenmaterials durch einen fest definierten Ablaufprozess. Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglicht es, dieses flexibel auf unterschiedliche Untersuchungsgenstände anzupassen. Jedoch bleiben Systematik, Regelgeleitetheit und Überprüfbarkeit bestehen. Diese Systematik führt schließlich zur Entwicklung eines Kategoriensystems (vgl. Mayring 2008: 17).
Bei diesem Ablaufschema werden weder eine vorschnelle Quantifizierung noch die verschiedenen Quantifizierungsmöglichkeiten eingeschränkt. Als Kern der qualitativen Inhaltsanalyse können die Entwicklung und Bündelung von Kategorien gesehen werden (Mayring 2008: 15).

5.4.2 Auswertung mithilfe der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse

Mayring unterscheidet drei verschiedene Vorgehensweisen der qualitativen Inhaltsanalyse. Aus den unterschiedlichen Techniken resultieren unterschiedliche Vorgehensweisen im Rahmen der Interpretation des Datenmaterials.
Die verschiedenen qualitativen Techniken sind: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (vgl. Mayring 2010: 66).
Im Rahmen dieser Studie wird die Technik der zusammenfassenden Inhaltsanalyse zur Kategorienbildung eingesetzt:

„Ziel der Analyse ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (Mayring 2010: 65).

Die wesentlichen Unterschiede der genannten drei Techniken des Interpretierens liegen darin, dass die zusammenfassende Inhaltsanalyse im Vergleich zur Explikation und Strukturierung versucht, das Material systematisch auf das Wesentliche zu reduzieren. Bei der Technik der Explikation kann zum bestehenden Datenmaterial weiteres Material zur Dateninterpretation eingebracht werden. Im Vergleich dazu basiert die strukturierte Inhaltsanalyse auf einer bestimmten Struktur zur Herausarbeitung des Datenmaterials. Die Strukturierungsdimensionen werden aus den Forschungsfragen theoretisch abgeleitet und zu einem Kategoriensystem zusammengefasst, das anhand des Materials überprüft wird (vgl. Mayring 2010: 92).
Aufgrund der Forschungsfrage und des erhobenen Datenmaterials bietet sich die Vorgehensweise der zusammenfassenden Inhaltsanalyse an. Mit einem Regelwerk können

nun systematisch aufeinander aufbauende Schritte erfolgen, die zur Materialreduktion auf das Interviewmaterial bis hin zur Entwicklung einer generellen Theorie angewendet werden.
Im Rahmen diese Arbeit erfolgen Auswertung und Analyse der in den Interviews erhobenen Daten nicht aufgrund eines computergestützten Einsatzes einer speziellen Auswertungssoftware, sondern mittels Excel-Listen. Die Durchführungsschritte zur Analyse des Materials werden nach Mayring als Paraphrasierungen, Generalisierungen und Reduktion bezeichnet.
Das dahinter stehende Grundprinzip lautet, dass vor jedem Schritt der Datenreduktion ein Abstraktionsniveau festgelegt wird. In der ersten Phase der „Paraphrasierung“ findet die Abstraktion auf Inhaltsebene statt. Textbestandteile, die nicht inhaltstragend sind, wie ausschmückende oder sich wiederholende Textstellen, werden aus dem Material gestrichen. Das verbleibende Datenmaterial wird auf eine einheitliche Sprachebene und eine grammatikalische Kurzform – die Paraphrasen – reduziert.
In der darauffolgenden Phase der „Generalisierung“ werden die gebildeten Paraphrasen auf eine nächsthöhere, generalisierende Abstraktionsebene gebracht. Im letzten Schritt, der mehrfach wiederholt und kontrolliert werden sollte, werden die generierten Paraphrasen auf einer höheren, inhaltlich gegenstandsähnlicheren Ebene zusammengefasst (vgl. ebenda: 70).
Aus dem im Umfang immer kleiner werdenden Datenmaterial werden anschließend Kategorien gebildet, die dann wiederum in einem Kategoriensystem zusammengefasst werden.
Der Vorgang der zusammenfassenden Inhaltsanalyse kann sowohl induktiv als auch deduktiv erfolgen. Bei der deduktiven Vorgehensweise werden auf Grundlage vorheriger Untersuchungen Kategorien gebildet. Diese werden dann auf das erhobene Interviewmaterial hin überprüft (vgl. ebenda: 83).
Im Vergleich zur deduktiven Vorgehensweise leiten sich bei der induktiven Vorgehensweise, die auch im Rahmen dieser Abhandlung zum Einsatz kommt, die Kategorien und damit auch das Kategoriensystem aus dem Interviewmaterial ab. Dabei wird das Material analysiert, ohne vorab feste Theoriegebilde formuliert zu haben. Diese Vorgehensweise, auch als „offene Kodierung“ innerhalb der „Grounded Theory“ bezeichnet (vgl. Strauss/Corbin 1996), ist für die qualitative Auswertung des Materials von besonderer Bedeutung, da es während der Materialbearbeitung kaum zu Verfälschungen des Ursprungsmaterials kommt (vgl. Mayring 2010: 84).
Die qualitative Inhaltsanalyse soll gewährleisten, dass eine Rücküberprüfung der gebildeten Kategorien an dem erhobenen Ausgangsmaterial stets möglich ist (vgl. ebenda: 69). Durch diese Rücküberprüfung innerhalb des systematischen Interpretationsverfahrens erfolgt die Überarbeitung der erhobenen Kategorien.

5.4.3 Vereinbarkeitsmaßnahmen als Kategoriensystem

Zunächst wurde ein System reduzierter Interviewaussagen entwickelt, das aus der thematischen Reihenfolge des Gesprächsleitfadens hervorgeht. Danach konnten die reduzierten Interviewpassagen Kategorien zugeordnet werden, die aus den verschiedenen staatlichen und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen bestehen.
Das final gebildete Kategoriensystem richtet sich demnach an den staatlichen und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen aus.

Das entwickelte Kategoriensystem muss als ein flexibles System betrachtet werden, da Überschneidungen des reduzierten Interviewmaterials zwischen einzelnen Kategorien möglich sind. Dabei sollen eine Rücküberprüfung und gegebenenfalls auch eine Modifikation des vorläufig gebildeten Kategoriensystems als Interpretationsrahmen zu jedem Zeitpunkt möglich bleiben. Die Veränderung bzw. die Anpassung einer Kategorie des Systems an die im Datenmaterial verankerten Ereignisse können eine notwendige Veränderung des gesamten Rahmens bewirken. Aufgrund dessen wurde zur Gewährleistung der Rücküberprüfung und der Flexibilität mit übersichtlich gehaltenen Excel-Tabellen gearbeitet.
Bei der Kategorisierung des transkribierten Interviewmaterials in die verschiedenen Vereinbarkeitsmaßnahmen wird insbesondere die induktive Vorgehensweise deutlich. Die in einem ersten Reduktionsprozess vorläufig gebildeten Kategorien lassen sich im Analyseverfahren durch einen zweiten Reduktionsschritt weiter verdichten, sodass sich das vorläufig gebildete Kategoriensystem auf einer nächsthöheren Abstraktionsebene zusammenfassen lässt.
Es zeigt sich, dass durch diese induktive Vorgehensweise zu allen Paraphrasen eine Kategorie gebildet werden kann. Gleichzeitig wird deutlich, dass Kategorien existieren, die mehr Paraphrasen enthalten als andere.
Der Fokus liegt darauf, aus dem Datenmaterial möglichst viele interessante und neue Aspekte für die Forschungsfrage ziehen und interpretieren zu können. Dennoch wird die Häufigkeitsbetrachtung der reduzierten Interviewaussagen innerhalb der Kategorie angegeben.
Die kategorialen Aufteilungen und Zuordnungen sind durchaus diskussionswürdig. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass sich die Kategorien nicht schnittfrei voneinander abgrenzen lassen.
Dies tritt auch aufgrund der Tatsache zutage, dass sich die einzelnen Aussagen durchaus mehreren Kategorien zuordnen lassen. So lassen sich Paraphrasen zum Elterngeld neben den monetären Aspekten durchaus auch bei der Elternzeit, also der Zeitpolitik, einordnen. Dessen ungeachtet sind ebenfalls Überschneidungen zwischen den Kategorien des Staates und der Erwerbsorganisationen möglich. Gesetzliche Maßnahmen zur Teilzeitarbeit betreffen

aufgrund der Zeitpolitik und der monetären Leistungen in Form von Steuern wegen des Zeitraums der Arbeitserbringung sowohl den Staat als auch die Erwerbsorganisationen.
Das auf die geschilderte Weise aus dem Material gewonnene Kategoriensystem ließ sich dann noch weiter in sogenannte Handlungsfelder verdichten. Dazu wurden zur Zusammenfassung der staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen drei Handlungsfelder – namentlich monetäre Transferleistungen, Infrastrukturleistungen und Zeitpolitik – aus dem Achten Familienbericht des Bundesfamilienministeriums zugrunde gelegt.
Da die Handlungsfelder aus dem Achten Familienbericht nicht überschneidungsfrei den gebildeten Handlungsfeldern aus dem reduzierten Datenmaterial entsprachen, wurde als weiteres Handlungsfeld die „staatliche Informations- und Kommunikationspolitik“ ergänzend aufgenommen. Demzufolge ergaben sich vier übergeordnete Handlungsfelder zu den staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen.
Weitere vier Handlungsfelder konnten aus den betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen herausgearbeitet werden. Dabei wurden zu den betrieblichen Maßnahmen übergeordnete logische Begriffe gesucht, nämlich Arbeitsplatzgestaltung, Serviceleistungen für Familien, Unternehmenskultur und Information/Kommunikation.
Es ergaben sich demzufolge acht Handlungsfelder aus entsprechend vier staatlichen und vier betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen, die sich tabellarisch wie folgt darstellen lassen:

Handlungsfelder Staat	**Maßnahmen**
Monetäre Transferleistungen	Elterngeld Steuerfreibeträge
Infrastrukturleistungen	Kinderbetreuung
Zeitpolitik	Elternzeit Krankheitstage
Staatliche Informations- und Kommunikationspolitik	Informationsstellen Informationswege

Handlungsfelder Erwerbsorganisationen	**Maßnahmen**
Arbeitsplatzgestaltung	Arbeitszeit Arbeitsort Arbeitsbedingungen
Serviceleistungen für Familien	
Unternehmenskultur	Führungsstil Kollegialität
Betriebliche Informations- und Kommunikationspolitik	Informationsstellen Informationswege

Tab. 2: Übersicht staatliche und betriebliche Handlungsfelder [Quelle: Eigene Darstellung]

5.4.4 Entwicklung einer Auswertungstabelle

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde zur besseren Handhabung des Datenmaterials eine Auswertungstabelle entwickelt.
Dazu wurde für jede gebildete Kategorie des Kategoriensystems eine Excel-Tabelle angefertigt. Den Zeilen innerhalb der Auswertungstabelle sind die reduzierten Interviewaussagen der dazugehörigen Kategorie zu entnehmen. In den waagerechten Spalten wurden die Kriterien der sozialen Gerechtigkeit angeordnet, namentlich Anerkennung, Umverteilung, Chancengleichheit und Wahlmöglichkeit.
Die Kriterien wurden entsprechend dem aufgebauten theoretischen Bezugsrahmen nach Ellingsaeter (siehe dazu Unterkapitel 4.4) definiert. Folgende Definition können für das Forschungsvorhaben zusammenfassend veranschaulicht werden:

Anerkennung:	Anerkennung von unentgeltlicher häuslicher Arbeit, bestehend aus Erziehungs- und Betreuungsleistungen, Hausarbeiten. Häusliche Arbeit und Erwerbsarbeit besitzen dabei den gleichen gesellschaftlichen und „privaten“ Wert.
Umverteilung:	Umverteilung von Leistungen finanzieller und anderer Art.
Chancengleichheit:	Strukturen, um am gesellschaftlichen Leben sowie am Arbeitsmarkt gleichberechtigt partizipieren zu können.
Wahlmöglichkeit:	Zwischen unterschiedlichen Lebensmodellen entscheiden zu können.

Mithilfe dieser Auswertungstabelle kann eine lineare Verknüpfung zwischen den reduzierten Interviewaussagen und den Kriterien der sozialen Gerechtigkeit vorgenommen werden. Zur Bewertung einerseits der Verknüpfungen, andererseits der reduzierten Interviewaussagen und schließlich der Kriterien der sozialen Gerechtigkeit wurde eine „verbale Ratingskala“ herangezogen. Dabei wurden vier Beurteilungskriterien zugrunde gelegt:

+2	*erfüllt Erwartung in besonderem Maße*
+1	*erfüllt Erwartung*
-1	*Einschränkungen vorhanden*
-2	*erfüllt Erwartung nicht*

Bei den Ausprägungen handelt es sich um ordinal skalierbare Merkmale, d. h., zwischen den Ausprägungen besteht lediglich eine Rangordnung. Über die Abstände zwischen den Ausprägungen kann keine Aussage getroffen werden. Die zugrunde gelegten Zahlen fungieren lediglich als Platzhalter für die verschiedenen qualitativen Ausprägungen. Jede reduzierte Interviewaussage wird dahin gehend geprüft, welches Kriterium der sozialen

Gerechtigkeit im Besonderen angesprochen wird. Dabei geht es stets nur um ein Kriterium, da die Kriterien der sozialen Gerechtigkeit nicht schnittfrei sind und zudem das dominierende Kriterium herausgearbeitet werden soll. Im Anschluss wird das reduzierte Interview hinsichtlich des angesprochenen Kriteriums mithilfe der verbalen Ratingskala bewertet. Am Beispiel der Kategorie „Arbeitszeit“ soll diese Vorgehensweise innerhalb der Auswertungstabelle verdeutlicht werden:

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Aner-kennung	Um-verteilung	Chancen-gleichheit	Wahrschein-lichkeiten
339	Die Übernahme von Führungsaufgaben geht mit einem Verzicht auf flexible Arbeitszeit einher. (2)				-1
288	DCCIs mit Kindern fühlen sich Erwerbsorganisationen mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen besonders zugehörig. (7)	+2			
280	Erwerbsorganisation bietet aufgrund des hohen Verwaltungsaufwandes keine flexiblen Arbeitszeitmodelle an. (2)				-2
336	Ein vollzeitbeschäftigter Vater, der die flexible Arbeitszeitgestaltung zur familiären Unterstützung nutzt, wird in der Karriereplanung nicht berücksichtigt. (1)			-2	
321	Arbeitsvolumen trotz Teilzeittätigkeit gleich geblieben. (1)			-1	
214	Erwerbsorganisationen bieten Mitarbeiterin Teilzeitarbeit in Elternzeit an, unter der Voraussetzung, ihre Mitarbeiterverantwortung abzugeben. (1)				-2
290 319	Teilzeitkräfte werden von Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzen weniger wertgeschätzt und bzgl. der betrieblichen Zugehörigkeit zurückgesetzt. (3)	-1			

Verbale Ratingskala

	Beschreibung
+2	Erfüllt Erwartung im besonderen Maße
+1	Erfüllt Erwartung
1	Einschränkung vorhanden
-2	Erfüllt Erwartung nicht

Abb. 7: Verknüpfung Auswertungstabelle mit den Kriterien der sozialen Gerechtigkeit [Quelle: Eigene Darstellung]

Interviewaussagen aufgeführt. Diese wurden zur besseren Nachvollziehbarkeit bzw. Überprüfbarkeit in die Auswertungstabelle mit aufgenommen. Soweit zwei Nummern in der Tabelle genannt sind, bedeutet dies, dass in einem zusätzlichen Reduktionsschritt die Aussagen noch weiter verdichtet werden konnten.

Daneben sind zu der entsprechenden Nummer die dazugehörigen reduzierten Interview-aussagen aufgeführt. Falls der Inhalt der reduzierten Interviewaussage sich auf zwei oder mehr unterschiedliche Kategorie bezieht, ist eine Mehrfachnennung möglich.

Hinter den reduzierten Aussagen befindet sich eine Klammer mit einer Zahlenangabe. Diese Klammer gibt die Anzahl der reduzierten Aussagen an, die zu dieser Aussage reduziert wurden. Es wurden 16 Doppelkarrierefrauen hinsichtlich ihrer eigenen Wahrnehmungen bezüglich der betrieblichen Maßnahmen befragt, aber auch zu ihren Wahrnehmungen hinsichtlich der Maßnahmen der Organisation des Partners, sodass die Anzahl der reduzierten Aussagen die Anzahl von 16 übersteigen kann.

Bei vier und mehr reduzierten Aussagen wurde die Klammer mit der entsprechenden Zahl farblich gekennzeichnet.

Auf der Waagerechten der Auswertungstabelle sind die Kriterien der sozialen Gerechtigkeit eingetragen. Darunter sind die Bewertungen angesiedelt.

Beispielsweise wurde bei den reduzierten Interviewaussagen Nummer 299 und 319, die besagen, dass Teilzeitkräfte von Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten weniger wertgeschätzt und von der betrieblichen Zugehörigkeit ausgeschlossen werden, besonders die fehlende Anerkennung an sozialer Gerechtigkeit hervorgehoben. Aufgrund dessen erfolgt lediglich eine Bewertung der Aussagekraft der Anerkennung als Kriterium der sozialen Gerechtigkeit. Bewertet wurde die geringere Wertschätzung mit -1 (Einschränkungen in der Erwartung).

Dieses Bewertungsverfahren wurde für die Kategorien wiederholt angewendet. Danach wurde jede Kategorie analysiert, indem die Auffälligkeiten je Auswertungstabelle herausgearbeitet wurden. Als auffällig galten die Anzahl der reduzierten Interviewaussagen, Bewertungen mit -2 (erfüllt Erwartung nicht) oder +2 (erfüllt Erwartung in besonderem Maße) sowie prägnante reduzierte Aussagen mit neuen Erkenntnissen.

Die Auffälligkeiten innerhalb einer Kategorie wurden dann zusammengefasst und werden als Ergebnis in Kapitel 6 ausgewiesen. Die Ergebnisse jeder Kategorie wurden im Anschluss daran mit aktuellen Studien verglichen, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den reduzierten Aussagen der jeweiligen Kategorie und den Studien herauszuarbeiten.

5.4.5 Entwicklung einer Auswertungsmatrix

Nachdem für alle Kategorien die besonderen Merkmale herauskristallisiert werden konnten, wurden die Auffälligkeiten jeder einzelnen Auswertungstabelle in den jeweiligen Handlungsfeldern (siehe in diesem Abschnitt weiter oben) zusammengefasst.

Die ausgearbeiteten Ergebnisse der Kategorien ließen sich danach in die staatlichen und betrieblichen Handlungsfelder in sogenannte Auswertungsmatrizen zusammenfassen. Für jedes Handlungsfeld konnte eine Auswertungsmatrix dargestellt werden.

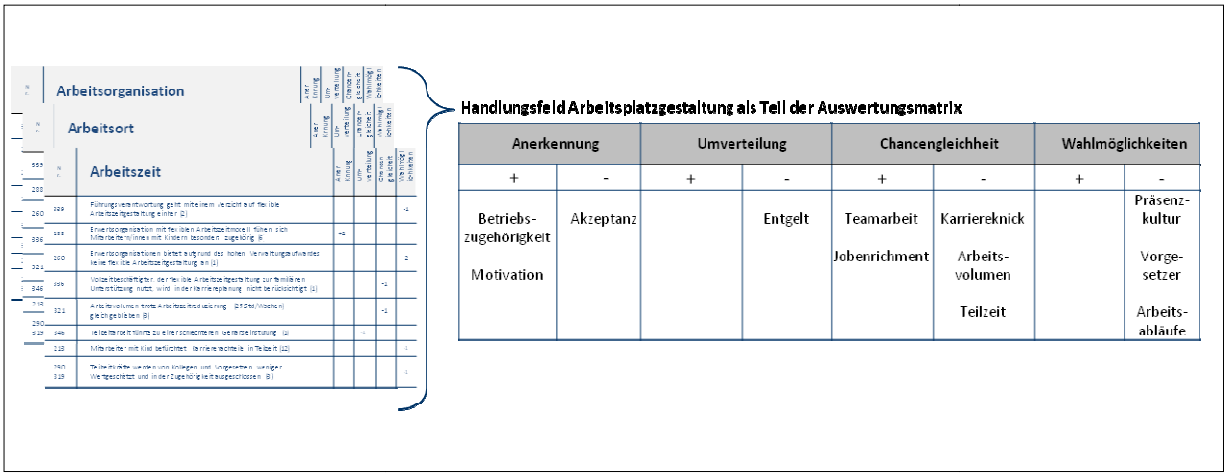


Abb. 8: Auswertungsmatrix am Beispiel des Handlungsfeldes Arbeitsplatzgestaltung [Quelle: Eigene Darstellung]

In der Auswertungsmatrix[116] sind in der Senkrechten alle Handlungsfelder und auf der Waagerechten die positiven und negativen Auffälligkeiten der Kriterien der sozialen Gerechtigkeit innerhalb des jeweiligen Handlungsfeldes eingetragen.
Die Auswertungsmatrix stellt somit eine Übersicht der Ergebnisse dar und zeigt auf, in welchen Bereichen der sozialen Gerechtigkeit besonderer Handlungsbedarf zu sehen ist und wo möglicherweise Erfolge erzielt wurden.

[116] Eine Matrix repräsentiert ein Schema, auf dem Inhalte in waagerechten Zeilen und in senkrechten Spalten geordnet werden und so zur verkürzten Darstellung linearer Beziehungen in Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften dienen.

6 Darstellung und Diskussion der Untersuchungsergebnisse zur Wirkungsweise staatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

In diesem Kapitel werden die empirischen Untersuchungen zur Wirkungsweise der staatlichen und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen ausgewertet und die daraus abgeleiteten Handlungs- und Gestaltungsfelder diskutiert.

Der erste Zugriff auf das Datenmaterial beginnt in Unterkapitel 6.1 mit einer Darstellung der aus dem gesamten empirischen Material und den soziodemografischen Daten der befragten Doppelkarrierepaare gewonnenen Ergebnisse. Die Erhebung gibt Aufschluss über wesentliche Merkmale, Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede der allgemeinen Lebens- und Familienbiografie der untersuchten DCCs, mithin über die Partnerschaft und Familiensituation (6.1.1), die Aufteilung der Kinderbetreuung und der Hausarbeit (6.1.2) sowie über Art und Umfang der Erwerbstätigkeit (6.1.3). Die erhobenen Daten wurden mit anderen empirischen Untersuchen über wesentliche Merkmale der Doppelkarriere verglichen. Dieser Vergleich liefert einen ersten Überblick darüber, wie repräsentativ das erhobene Material ist. Zudem werden erste mögliche Wirkungsweisen der Vereinbarkeitsmaßnahmen auf die untersuchten Paare kurz benannt (Abschnitt 6.1.4).

Der Hauptteil der Auswertung umfasst die Auswertungstabellen als Reduktion der Ergebnisse aus dem Interviewmaterial, gemessen an den Gerechtigkeitskriterien. Die Darstellung beinhaltet fünf exemplarische Auswertungstabellen zu den sozialstaatlichen Rahmenbedingungen (6.2) und weitere sieben Tabellen zu den betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen (6.3).
Jede Auswertungstabelle beginnt mit einer kurze Darstellung des Ziels der Maßnahme mit einem Bezug auf die ausführliche Beschreibung der Vereinbarkeitsmaßnahmen in Kapitel 3. Es folgt eine Einordung der Ergebnisse anhand der Wirkungsweise bezogen auf Gerechtigkeitskriterien. Beruhend auf diesen Ergebnissen werden Hypothesen abgeleitet und ein Vergleich mit aktuellen Studien gezogen. Je nach Umfang des empirischen Materials sind die einzelnen Auswertungstabellen und Beschreibungen unterschiedlich umfangreich. Die Darstellung der sozialstaatlichen und betrieblichen Auswertungstabellen schließt in einer grafisch skizzierten Auswertungsmatrix mit den entsprechenden Erläuterungen zur Bewertung der Wirkungsweise staatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen ab (Abschnitt 6.2.6 und 6.3.5).
Im Anschluss daran erfolgt die Betrachtung der sozialen Ungerechtigkeiten bezogen auf den normativen Bezugsrahmen (Unterkapitel 6.4). Dabei werden der normative Bezugsrahmen, also die Theorien von Fraser, Giddens und Krell, hinterfragt, mit denen sich kritisch auseinandergesetzt wird.

Im Anschluss findet sich eine Beschreibung von Barrieren bei der Wirkungsweise staatlicher und betrieblicher Maßnahmen aufgrund der Wahrnehmung der Doppelkarrierepaare (Unterkapitel 6.5).
Der letzte Teil der Auswertung befasst sich schließlich mit sozialstaatlichen und betrieblichen Gestaltungsfeldern für Vereinbarkeitsmaßnahmen, die zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen könnten (Unterkapitel 6.6 und 6.7).

6.1 Auswertung und Interpretation der Basisdaten zur Familien- und Lebensbiografie

Für die vorliegende Untersuchung wurden das empirische Material und die Fragebögen zu den soziodemografischen Daten der 16 befragten Doppelkarrierepaare herangezogen. Auf Basis der „Sampling-Kriterien“ (vgl. Abschnitt 5.3.1) fand eine Vorselektion von Doppelkarrierepaaren statt. Aufbauend auf diesen wesentlichen Bestandteilen ließ sich ein erster allgemeiner Überblick über Auffälligkeiten, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Familien- und Lebenssituationen gegenüber anderen empirischen Erhebungen veranschaulichen.

6.1.1 Die familiäre Situation der Befragten

Eine wesentliche Voraussetzung bei der Auswahl der befragten Paare bestand darin, dass ein Kind oder mehrere Kinder vorhanden waren, die in einem gemeinsamen Haushalt mit ihren Eltern leben. Von besonderem Interesse bei der Untersuchung waren daher die Angaben über die Anzahl der Kinder sowie das Alter der Eltern bei der Geburt des ersten Kindes.
Schließlich nimmt mit zunehmender Anzahl der Kinder der Arbeitsaufwand sowohl hinsichtlich der Kinderbetreuung als auch in Bezug auf die Tätigkeiten im Haushalt deutlich zu, wodurch für hoch qualifizierte Paare die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigen. In diesem Kontext stellte sich die Frage, inwiefern Doppelkarrierepaare bereit sind, diese familiäre Arbeitsbelastung trotz hoher Bedeutung der Karriere auf sich zu nehmen.
Bei den 16 untersuchten Paaren haben fünf Paare ein Kind, zehn Paare haben zwei Kinder und ein Paar vier. Drei Paare davon wünschen sich noch weitere Kinder.
Das Durchschnittsalter der Kinder der befragten DCCs liegt bei 4,8 Jahren. Dabei haben von den 16 Paaren jeweils 14 ein Kind mit drei Jahren und jünger. Die Geburtenrate der DCCs dieser Erhebung liegt bei 1,81 Kindern pro Frau. Der bundesdeutsche Durchschnitt bewegt sich bei einem Wert von 1,36 Kindern pro Frau und somit signifikant darunter. Folglich haben die befragten Doppelkarrierepaare tendenziell mehr Kinder als der bundesdeutsche Durchschnitt, zumal die befragten DCCs noch weitere Kinder planen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Geburtenrate mit 1,81 Kindern pro Frau im Verhältnis auch

deshalb so hoch ist, weil nur Doppelkarrierepaare mit Kind/mit Kindern in dieser Erhebung interviewt wurden.
Gleichwohl bleiben auch die Geburtenraten dieser Erhebung unter der „kritischen Grenze“ von 2,1 Kindern pro Frau, die zur Erhaltung der Gesellschaft notwendig sind (vgl. bpb 2013a).

	Ø-Alter Frauen bei Geburt	Ø-Alter Männer bei Geburt
Erstes Kind	33	35
Zweites Kind	35	38

Tab. 3: Durchschnittsalter von Frauen und Männern bei Geburt der Kinder [Quelle: Eigene Darstellung]

Das Durchschnittsalter der Mütter der interviewten Doppelkarrierepaare liegt bei der Geburt des ersten Kindes im Durchschnitt bei 33 Jahren und bei den Männern bei 35 Jahren. Im Vergleich dazu zeigen die statistischen Zahlen ein leicht verändertes Bild. Der Kinderwunsch wird bei Akademikerinnen im Durchschnitt mit 31 Jahren beim ersten Kind[117] realisiert. Bei Männern liegt der Wert bei 32 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt 2012g: 22). Frauen gehen in etwa zwei Jahre früher in die Elternschaft als die Männer. Der Geschlechterunterschied ist kaum relevant, zumal Männer dieser Generation durch Bundeswehr und Zivildienst[118] in ihren Ausbildungsphasen auch ein bis zwei Jahre hinter der Frau liegen.
In dieser Studie liegt das Durchschnittsalter bei den Müttern bei der Geburt des ersten Kindes um etwa zwei Jahre höher als bei den ermittelten Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Ein möglicher Grund für diese Abweichung könnte darin liegen, dass es sich bei der Erhebung nicht nur um Akademiker handelt, die einen Hochschulabschluss anstreben, sondern um Hochqualifizierte, die über ein starkes berufliches Commitment verfügen. Vor der Realisierung des Kinderwunsches werden deshalb erst einige Jahre an Berufserfahrung angestrebt. Ein allgemeiner Trend zur späten Elternschaft ist auch bei den statistischen Kennzahlen des Statistischen Bundesamtes (2012) in der Studie „Geburtentrends und Familiensituation“ in Deutschland deutlich zu erkennen. Darüber hinaus bleiben drei von zehn Akademikerinnen kinderlos (vgl. ebenda: 35).

Für die vorliegende Untersuchung war ein wesentliches Merkmal der interviewten Doppelkarrierepaare die höhere Ausbildung (siehe dazu näher Abschnitt 2.2.1). Bei der

[117] „Die Frauen ohne akademischen Abschluss sind im Durchschnitt mit 28 Jahren Mutter geworden. In den neuen Ländern waren beide Frauengruppen beim ersten Kind um zwei Jahre jünger als im früheren Bundesgebiet“ (Statistisches Bundesamt 2012g: 22).

[118] Der Wehrdienst bzw. der zivile Ersatzdienst war für Männer ab Vollendung des 18. Lebensjahres bis zum Jahre 2010 verpflichtend. Die Höchstdauer schwankte zwischen 18 und sechs Monaten.

untersuchten Zielgruppe tritt zutage, dass mehr Frauen als Männer über einen Hochschulabschluss verfügen. 15 der interviewten Mütter und 14 der Väter besaßen einen Hochschulabschluss. Obwohl von diesen Männern drei eine Promotion absolviert haben (bei den Frauen war es nur eine), liegt die Gesamtanzahl der Hochschulabsolventinnen bei den Frauen im Durchschnitt etwas höher. Dieses Bild spiegelt sich auch in den statistischen Werten wider. Im Jahre 2011 erwarben 32,3 Prozent der Frauen und 29,5 Prozent der Männer, gemessen an den gleichaltrigen Jahrgängen in der Bevölkerung, einen akademischen Grad[119] (vgl. Statistisches Bundesamt 2012c: 14).

Statistisch lag im Jahre 2011 das Durchschnittsalter bei Beendigung des Studiums bei den Frauen bei 26,3 Jahren und bei den Männern unwesentlich höher, nämlich bei 27 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt 2012c: 21). Seit 2001 ist das Durchschnittsalter der Absolventen um eineinhalb Jahre gesunken.[120]
Es kann aufgrund dessen davon ausgegangen werden, dass die Frauen dieser Erhebung etwa fünf Jahre und die Männer etwa sechs Jahre Berufserfahrung bei der Geburt des ersten Kindes aufweisen.
Obwohl bei allen untersuchten Paaren der Stellenwert von Familie und Beruf sehr hoch ist, gaben bei der Befragung zur Aufgabenaufteilung zwischen den Paaren zwölf der 16 Frauen an, hinsichtlich der Einstellung der Geschlechterrollen traditionell zu leben. Lediglich vier Frauen empfanden die Partnerschaft als egalitär. Demzufolge hat sich die traditionelle Aufgabenverteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit auch bei den hoch qualifizierten Paaren manifestiert. Acht Frauen gaben an, dass die Rollenverteilung vor der Geburt des Kindes egalitär aufgeteilt war und erst mit der Geburt in eine traditionelle Aufteilung überging. Diese noch immer übliche klassische Rollenverteilung innerhalb der Partnerschaft von Akademikerinnen und Akademikern entspricht gleichsam den statistischen Werten (vgl. Statistisches Bundesamt 2012g: 46). Das egalitäre Familienleitbild einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung unter den Paaren wird zum größten Teil nur bei kinderlosen Akademikerpaaren praktiziert. Beim Übergang in die Elternschaft entsteht häufig ein Bruch in der Rollenaufteilung. Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zwischen Vätern und Müttern folgen dann den traditionellen geschlechtsspezifischen Leibildern (vgl. Bujard/Passet 2013: 212 ff.).
Allen Eltern dieser Erhebung lag eine geschlechterspezifische Prägung durch die Rollenaufteilung der eigenen Eltern zugrunde. Unterschiede gab es bei der Berufstätigkeit der Eltern der untersuchten Doppelkarrierepaare. Der größte Teil der Mütter der hoch qualifizierten Frauen und Männer dieser Erhebung war kaum oder gar nicht berufstätig und

[119] Das Statistische Bundesamt misst an den deutschen Hochschulen den prozentualen Anteil von Absolventinnen und Absolventen, die einen ersten akademischen Abschluss erworben haben, an der altersspezifischen Bevölkerung (vgl. Statistisches Bundesamt 2012c: 14).

[120] Die Verkürzung der Studienzeit sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist den früheren Einschulungsterminen, der Verkürzung von Schul-, Wehr- und Ersatzdienstzeiten sowie den Studienreformen geschuldet.

in der Regel ohne Hochschulausbildung. Die Väter der hoch qualifizierten Frauen und Männer der untersuchten Paare waren wiederum vollzeiterwerbstätig und verfügten meistens über einen höheren Bildungsabschluss als ihre Ehefrauen. Diese Elterngeneration scheint sehr viel Wert auf einen höheren Bildungsabschluss für ihre Töchter und Söhne gelegt zu haben. Familiäre Prägungen aus dem Elternhaus hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Rollenaufteilung wurden gleichwohl von den Doppelkarrierepaaren – jedenfalls nach der Geburt von Kindern – dieser Erhebung häufig adaptiert.

Die Befragung ergab weiterhin, dass elf der 16 untersuchten Paare die Elternschaft mit einem Verzicht auf Zeit für sich selbst, mit der Partnerin/dem Partner und auf Freizeitbetätigungen verbunden haben. Dennoch empfanden alle 16 Teilnehmer/-innen, dass Kinder trotz aller Beschwerlichkeiten eine Bereicherung für die Familie und das Leben darstellen.
Der Familienreport 2012 des Bundesfamilienministeriums bestätigt aufgrund einer Untersuchung der Zeitwünsche von Eltern, dass insbesondere ein Mangel an Zeit für sich selbst mit der Geburt des Kindes entsteht. So wünschen sich 67 Prozent der Befragten des Familienmonitors 2012 mehr Zeit für sich (vgl. BMFSFJ 2012b: 65). In den Familien kommt es häufig zu einem Zeitkonflikt, denn alle Beteiligten fühlen sich insbesondere unter zeitlichem Druck, allen Aufgaben in den unterschiedlichen Lebensbereichen gerecht zu werden.

Worin sich die Paare dieser Erhebung signifikant von den statistischen Werten unterschieden, ist die Häufigkeit der Entscheidung für den Status der Ehe. Von den Doppelkarrierepaaren sind zwölf Paare verheiratet, die anderen vier Paare leben ohne Ehestatus, aber mit Kind/Kindern zusammen.
Der allgemeine gesellschaftliche Trend liegt gemäß Statistischem Bundesamt (2012) deutlich unter diesem Wert. Die Heiratsneigung in Deutschland ist in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen. Seit 1960 haben sich die Eheschließungen je 1.000 Einwohner/-innen halbiert – waren es 1960 noch 9,5 Prozent, wurden 2011 nur noch 4,7 Prozent ermittelt (vgl. BMFSFJ 2012b: 39).

Die Antworten auf die Frage nach dem Wohn- bzw. Arbeitsort belegen, dass der größte Teil der Doppelkarrierepaare tatsächlich in Großstädten[121] oder zumindest in Mittelstädten lebt. Eine absolute Ausnahme bilden Kleinstädte – nur ein Doppelkarrierepaar gab an, in einer solchen Kleinstadt zu leben. Alle Wohn- und Arbeitsstädte der Interviewteilnehmer/-innen befanden sich in Westdeutschland. Dies vereinfachte insofern die Auswertung bzw. die

[121] Als Kleinstadt wird ein Ort mit 5.000 bis 20.000 Einwohnern, als Mittelstadt eine solche mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern und als Großstadt ein Ort mit über 100.000 Einwohnern bezeichnet (vgl. Begriffsbestimmung der deutschen Reichsstatistik von 1871).

Vergleichbarkeit der Doppelkarrierepaare, da Ostdeutschland herkömmlich ein völlig anderes Kinderbetreuungssystem[122] aufweist.
Die Aussagen zu den Fragen zur Wahl des Wohnortes und des Arbeitsplatzes zeigen, dass genauso viele Frauen wie Männer bereit sind, zwischen Wohn- und Arbeitsort auch längere Wegstrecken in Kauf zu nehmen. Es bleibt zu prüfen, um welche räumlichen Distanzen[123] es sich hierbei handelt.

6.1.2 Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit

Die häufigste Kinderbetreuungsform, die Doppelkarrierepaare dieser Erhebung für ihre Kinder unter drei Jahren wählen, sind Krippen, Kindertagesstätten oder auch ergänzend die Beauftragung einer Tagesmutter.
Bei der Wahl der Kinderbetreuungsform innerhalb dieser Erhebung übernehmen die Großeltern eine fast unbedeutende Rolle. So gaben von den 16 DCCs nur drei an, dass sie zusätzlich zu den öffentlichen Betreuungseinrichtungen eher Kinderfrauen oder Au-pair-Mädchen bei der Kinderbetreuung zur Unterstützung heranziehen als die Großeltern.
15 der Doppelkarrierepaare haben ihr Kind ab dem ersten Lebensjahr oder sogar früher in eine Betreuungseinrichtung gegeben. Lediglich ein Paar hat sich für eine eigene häusliche Betreuung bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes entschieden.
Dies ist eine signifikant höhere Betreuungsrate im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt. Dieser liegt für Kinder vor dem ersten Lebensjahr im Schnitt bei 12 Prozent und zwischen dem ersten und zweiten Lebensjahr bei 35 Prozent (vgl. BMFSFJ 2012c: 18).

Der zeitliche Betreuungsrahmen, den die hoch qualifizierten Paare in den unterschiedlichen Betreuungseinrichtungen präferieren, lag bei dieser Erhebung bei einer durchschnittlichen werktäglichen Betreuung bis 16:00 Uhr, was in etwa einem Umfang von 35 Stunden pro Woche entspricht und in etwa sieben Stunden am Tag. Ab diesem Betreuungsumfang wird von einer Ganztagesbetreuung gesprochen (vgl. Statistisches Bundesamt 2012h: 14). Es gab aber auch Paare, die durchaus einen längeren Betreuungszeitraum beanspruchen. Die Betreuungsdauer lag dann bei etwa 45 Stunden pro Woche.
Alle befragten Doppelkarrierepaare erklärten, dass sich der zeitliche Betreuungsumfang in den Betreuungseinrichtungen ausschließlich an der Arbeitszeit der Mütter ausrichtet. Zwischen der Berufstätigkeit der Mütter und dem Betreuungszeitraum besteht demzufolge

[122] Es gibt große regionale Unterschiede in der Betreuungsquote, vor allem zwischen Ost- und Westdeutschland. Während die Kinderbetreuung von Kindern unter drei Jahren in Ostdeutschland schon lange üblich war, ist die Fremdbetreuung von Kleinkindern in Westdeutschland recht neu. Das spiegelt sich auch in den statistischen Zahlen wider. Fast jedes zweite Kind unter drei Jahren wird in Ostdeutschland in Kindertageseinrichtungen betreut. In Westdeutschland waren es 2012 vergleichsweise nur 22 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2012h: 9).

[123] Als Pendler werden im Rahmen dieser Arbeit diejenigen Mütter und Väter bezeichnet, die täglich eine längere Wegstrecke zwischen ihrem Wohn- und ihrem Arbeitsort zurücklegen.

ein Abhängigkeitsverhältnis, das im weiteren Verlauf der Arbeit durch die nachfolgend aufgeführten Fragen näher beleuchtet werden soll:

- Richtet sich der Arbeitszeitumfang nach den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtung oder umgekehrt?
- Wird von den Müttern ein Zeitkonflikt wahrgenommen?
- Welchen Einfluss haben Wegzeiten zwischen der Wohn- und Arbeitsstätte auf das Zeitmanagement der Mütter?

Die gesellschaftliche Prägung scheint bei der Wahl des zeitlichen Betreuungsumfangs und dem Umfang der Erwerbstätigkeit eine Bedeutung einzunehmen. Eine Studie zum Vergleich der Arbeitszeiten in Europa ermittelt für Deutschland einen starken gesellschaftlichen Einfluss bei der Aufrechterhaltung der traditionellen Betreuungszeiten[124] (vgl. Müller/Sproß 2009: 33 ff.). Gleichwohl scheint der Ausbau der außerhäuslichen Kinderbetreuung zu einer Veränderung in der traditionellen Denkweise über Fremdbetreuung beigetragen zu haben.

Aus den Fragebögen ging weiter hervor, dass im Krankheitsfall eines Kindes zwölf der 16 Mütter die Notfallbetreuung des Kindes übernehmen. Unterstützend helfen nicht die Väter aus, sondern die Großeltern. Lediglich in vier Fällen teilte sich das Paar die Betreuung des Kindes im Notfall egalitär. Von keinem Paar wurde angegeben, dass sich ausschließlich der Vater im Krankheitsfall um das erkrankte Kind kümmert, wenngleich eine Statistik der Krankenkasse DAK-Gesundheit zu dem Ergebnis kam, dass auch immer mehr Väter bei einem erkrankten Kind bleiben (vgl. DAK-Gesundheit 2011). Jedoch ist der Anteil der Väter im Vergleich zu den Müttern auch in diesen Untersuchungen immer noch sehr gering. Diese Aufgabenaufteilung ist weiterhin ein Kennzeichen für die bestehende klassische Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern.
Auch bei der Aufteilung der herkömmlichen Haushaltsaufgaben wie Kochen, Waschen und Putzen ist trotz der Berufstätigkeit der Frauen weiterhin ein traditionelles Rollenbild wiederzufinden. Es besteht kaum eine gleichberechtigte Aufteilung dieser Aufgaben innerhalb der Partnerschaft. Selbst bei Vollzeiterwerbstätigkeit der Frau gaben die Mütter an, den größeren Teil der Hausarbeit zu erledigen.
Die meisten Frauen dieser Erhebung kommen diesen häuslichen Tätigkeiten neben den Verpflichtungen aus der Berufstätigkeit und der Kinderbetreuung nach. Von den 16 Doppelkarrierepaaren gaben nur drei Paare an, die Hausarbeit paritätisch zu erledigen.
Dieses Bild deckt sich mit einer aktuellen Studie im Achten Familienbericht des BMFSFJ. Berufstätige Akademikerinnen mit Kindern verrichten im Durchschnitt 2:29 Stunden pro Tag

[124] Üblicherweise boten die Kindergärten in Westdeutschland Halbtagsplätze an und waren Begleiter der Erziehung im Elternhaus. Heute werden die Kindergärten als Bildungseinrichtung mit ganztägigen Betreuungszeiten betrachtet.

Hausarbeit und somit fast doppelt so viel wie ihr männlicher Partner. Dieser verbringt lediglich 1:19 Stunden pro Tag mit Hausarbeit. Dies hat zur Folge, dass Akademikerinnen insbesondere in der Familiengründungsphase häufig auf Zeit für sich und fast gänzlich auf Freizeit verzichten (vgl. BMFSFJ 2012a: 52).
Allerdings nehmen elf der 16 Frauen der DCCs für die Erledigung der Haushaltsaufgaben zusätzlich Dienstleistungen Dritter in Anspruch. Zwölf der befragten Mütter gaben im Fragebogen dennoch an, dass sie mit der Aufteilung der Hausarbeit unzufrieden seien und sich benachteiligt fühlen und dies nur mangels Alternativen auf sich nehmen.

6.1.3 Gestaltung der Erwerbsarbeit

Die Angaben in den Fragebögen zur Erwerbstätigkeit zeigen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen weiblicher und männlicher Beschäftigung auf.
Eine selbstständige bzw. freiberufliche Tätigkeit übten vier Männer und zwei Frauen aus, also doppelt so viele Männer wie Frauen. Hier offenbart sich eine geschlechterspezifische Aufteilung. Eine Studie des Statistischen Bundesamtes zur Selbstständigkeit in Deutschland bestätigt dies. So wählten im Jahre 2008 13,4 Prozent der Männer die Selbstständigkeit und nur 7,3 Prozent der Frauen (vgl. Kelleter 2010: 1210). Diese geschlechterspezifische Segregation tritt nicht nur bei der Selbstständigkeit, sondern auch bei anderen Formen der Erwerbstätigkeit zutage.
In Führungspositionen sind die Frauen dieser Untersuchung deutlich unterrepräsentiert. Lediglich drei Frauen haben eine leitende Position inne – im Vergleich dazu sind es sieben Männer. Diese Werte können als typisch für die Aufteilung der Geschlechter gelten. Die Studie „Managerinnen- Barometer“ untermauert dieses Ergebnis. Sie weist seit Jahren die Unterrepräsentanz von Frauen in leitenden Positionen aus.

„In Aufsichtsräten der gemessen am Umsatz 200 größten Unternehmen des Landes stieg der Frauenanteil gegenüber 2012 um etwa zwei Prozentpunkte auf gut 15 Prozent, in den Vorständen stagnierte er hingegen nahezu bei gut vier Prozent“ (Holst/Kirsch 2014: 21).

Der Anteil von Frauen in allgemeinen Leitungspositionen liegt in Deutschland bei ca. 30 Prozent und steigt seit Jahren nur langsam an (vgl. Holst/Busch/Kröger 2012: 19), obwohl mehr Frauen ein Hochschulstudium erfolgreich abschließen. Im europäischen Vergleich sieht es zwar etwas besser aus, aber die Geschlechterunterschiede bleiben signifikant. Ursachen für diese Unterschiede wurden in einer Studie des Instituts Sinus Sociovision untersucht. Diese gelangte zu dem Ergebnis, dass Mentalitätsmuster und Strukturen innerhalb der Erwerbsorganisationen einen erheblichen Teil zu den Geschlechterunterschieden in leitenden Positionen beitragen. Der Einfluss, den der Ausbau des öffentlichen Betreuungsangebots auf den Anstieg des Anteils von Frauen in Leitungspositionen hat, ist vergleichsweise gering (vgl. Wippermann 2010: 10).

Im Übrigen konnten auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Wahl der Erwerbsorganisation festgestellt werden. So arbeiten zwölf Männer der befragten 16 Paare in größeren Organisationen mit mehr als 250 Beschäftigten. Im Vergleich dazu ist es nur die Hälfte der Frauen, die in größeren Erwerbsorganisationen tätig sind. Auch bei den großen deutschen DAX-Unternehmen zeigen sich die Geschlechterunterschiede in der Anzahl an Frauen und Männern in der Belegschaft. So weisen 25 DAX-Unternehmen eine weitaus höhere Anzahl an männlichen Mitarbeitern aus. Die Geschlechterunterschiede werden umso größer, je techniklastiger die Branche ist. Nichtsdestotrotz konnte in den vergangenen Jahren eine Trendwende festgestellt werden. In fünf der DAX-Unternehmen hat sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten so stark erhöht, dass sie die männliche Anzahl überstiegen, wenngleich der hohe Anteil an weiblicher Belegschaft die Anzahl an Frauen in leitenden Positionen nicht die 30-Prozent-Marke übersteigt (vgl. Holst/Kirsch 2014: 21).

Einen anderen Aspekt der Gestaltung der Erwerbstätigkeit bildet die partnerschaftliche Aufteilung der Aufgabe nach der Geburt eines Kindes.
Der Wechsel von der Vollzeiterwerbstätigkeit vor der Geburt zur Teilzeiterwerbstätigkeit nach der Geburt wird auch bei den Doppelkarrierepaaren deutlich. Arbeiteten vor der Geburt des ersten Kindes noch alle Frauen in Vollzeit, taten dies nach der Geburt nur noch drei. Zwölf Frauen wählten Teilzeitarbeit. Dagegen zeigt sich bei den Vätern ein ganz anderes Bild. Bis auf einen Vater arbeiteten alle Männer nach der Geburt in Vollzeit weiter. Der wöchentliche Arbeitsumfang wird von fast allen Männern auf 50 Stunden pro Woche und mehr geschätzt. Dies signalisiert die hohe Wertigkeit, welche die Männer dem Erwerbsleben beimessen. Zwischen den Paaren treten deutliche Unterschiede in der Gestaltung der Erwerbsarbeit zutage. Während einige Väter bemüht sind, Grenzen und Prioritäten zwischen Arbeitsleben und der Familienzeit zu setzen, wurde bei anderen Paaren eine Entgrenzung zwischen den Lebensbereichen deutlich. Diese Prioritätensetzung zugunsten des Arbeitslebens ist im Übrigen in vielen Partnerschaften ein Konfliktthema.
Im Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes konnte im Jahre 2012 eine leicht wachsende Anzahl an teilzeitbeschäftigten Vätern ausgemacht werden. Die Teilzeitrate liegt in Deutschland unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes dennoch nur zwischen vier und sechs Prozent. Dagegen liegt die Vollzeiterwerbsrate der Väter bei über 94 Prozent (vgl. Keller/Haustein 2012: 1083).
Aufgrund dessen kann davon ausgegangen werden, dass die Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf insbesondere bei den Müttern angesiedelt ist. Studien belegen, dass Teilzeitmodelle insbesondere für hoch qualifizierte Frauen nicht zufriedenstellend sind. Denn gerade hoch qualifizierte Frauen in einer Teilzeittätigkeit können ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund verschiedener organisatorischer Probleme nicht ausschöpfen. Nicht zuletzt deshalb konnte in den vergangenen Jahren ein Zusammenhang

zwischen Qualifizierung und zeitlichem Umfang der Teilzeitbeschäftigung nachgewiesen werden. Die Teilzeitquote bei gering Qualifizierten ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Im Vergleich dazu konnte bei den hoch qualifizierten Frauen ein Anstieg bei der Vollzeitbeschäftigung verzeichnet werden (vgl. Wagner 2011: 5 ff.).

In der vorliegenden Untersuchung vertraten neun Paare der Ansicht, dass die Vollzeitbeschäftigung des Mannes und die Teilzeitbeschäftigung der Frau den gesellschaftlichen Vorstellungen, die an das Paar gerichtet sind, entsprechen. Vier DCCs gaben als Begründung für die Arbeitszeitaufteilung an, dass das höhere Einkommen des Mannes als Entscheidungsgrundlage fungierte. Eine beidseitige Teilzeitbeschäftigung würde zu einer Einschränkung der Karrieren bei beiden Partnern führen.

6.1.4 Zusammenfassung

Die vorangehenden Abschnitte liefern einen ersten Überblick über die Grundhaltung der Doppelkarrierepaare gegenüber Familie, Kinderbetreuung bzw. Hausarbeit und Erwerbstätigkeit.

- Doppelkarrierepaare leben zum größten Teil noch im klassischen Rollenverständnis. Die bestehenden Vereinbarkeitsmaßnahmen konnten ein Öffnen zu egalitären Partnerschaften bisher kaum erreichen, was allerdings durchaus mit Konflikten innerhalb der Partnerschaft verbunden ist. Dies könnte ein Anzeichen dafür sein, dass Veränderungen im Rollenverständnis durchaus gewollt und angestrebt werden.
- Die Art und Weise, ob Vereinbarkeitsmaßnahmen wirken, scheint hauptsächlich von den Müttern abhängig zu sein, denn diese sind nach wie vor in erster Linie von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen.
- Das Angebot der Betreuung in Tagesstätten für Kinder unter drei Jahren wird von den meisten DCCs dieser Erhebung in großem Umfang genutzt, im Durchschnitt 35 Stunden pro Woche.
- Auch bei gleicher bis höherer Qualifikation der Frauen werden weiterhin leitende Positionen in den Erwerbsorganisationen fast nur von Männern ausgeübt.
- Die staatlich oder betrieblich bereitgestellten Vereinbarkeitsmaßnahmen schaffen bisher keine ausreichende familienfreundliche Rahmenbedingungen, die für Frauen einen Anreiz darstellen, Vollzeit zu arbeiten, und Männer dazu motivieren, eine Teilzeiterwerbstätigkeit auszuüben.

Auf Grundlage der Auswertung der Fragebögen konnten zudem Vergleiche zwischen aktuellen Studien durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Auswertungen sind im Vergleich

zu anderen Studien durchaus repräsentativ. Festzuhalten sind Abweichungen in den folgenden Bereichen:

- **Zunahme der Anzahl der Kinder**

Die befragten Doppelkarrierepaare haben mit einem Durchschnitt von 1,81 Kindern pro Frau mehr Kinder als der bundesdeutsche Durchschnitt (1,36 Kinder pro Frau).
Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Geburtenrate mit 1,81 Kindern pro Frau im Verhältnis auch deshalb so hoch, weil nur Doppelkarrierepaare mit Kind/mit Kindern in dieser Erhebung interviewt wurden. Indessen wurde gerade bei Doppelkarrierepaaren in den vergangenen Jahren eine steigende Anzahl an kinderlosen Paaren prognostiziert (vgl. Statistisches Bundesamt 2012g).

- **Zunahme der Heiratsneigung**

Zwölf der befragten Doppelkarrierepaare waren verheiratet. Diese Zahlen liegen im Vergleich über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Den Daten des BMFSFJ zur Folge heirateten 2011 4,6 Prozent je 1.000 Einwohner/-innen (vgl. BMFSFJ 2012b: 39). Daraus könnte als ein mögliches Ergebnis abgeleitet werden, dass die Bedeutung von Familie bei Doppelkarrierepaaren zunimmt.

- **Zunahme der Kinderbetreuungsrate**

Die Betreuungsrate bei Kindern ab dem ersten Lebensjahr ist bei den Doppelkarrierepaaren signifikant höher als der errechnete Betreuungsbedarf in Deutschland. So lassen fast alle DCCs ihre Kinder unter drei Jahren in einer Betreuungseinrichtung betreuen. Diese Zahlen können als Indikator für das berufliche Commitment der Doppelkarrierepaare dienen. Die Rückkehrerquote an den Arbeitsplatz in den ersten drei Lebensjahren des Kindes liegt demnach bei den Doppelkarrieremüttern bei nahezu 100 Prozent. Die bevorzugte Arbeitsdauer ist bei den Müttern Teilzeit. Demgegenüber gibt es bei den Vätern ab der Geburt eines Kindes kaum Veränderungen hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit.

- **Notfallbetreuung im Krankheitsfall des Kindes**

Die traditionelle Rollenaufteilung bei der Kinderbetreuung zwischen den Müttern und Vätern zeigt sich innerhalb dieser Erhebung auch bei der Notfallbetreuung eines erkrankten Kindes. Die Mutter übernimmt dies im Regelfall. In Ausnahmefällen werden Familienangehörige eingebunden, in der Regel sind dies die Großeltern des Kindes.

- **Rückgang der Teilzeitarbeit bei Männern**

Bei den Doppelkarrierepaaren der Untersuchung war ein Vater in Teilzeit tätig. Die statistische Teilzeitquote bei Männern mit Kindern im Haushalt ist von zwei Prozent im Jahr

2010 auf fünf Prozent im Jahr 2011 gestiegen (vgl. Keller/Haustein 2012: 1083).[125] Die Teilzeitquote der Väter dieser Erhebung ist demzufolge im Vergleich zur bundesweiten statistischen Erhebung in etwa gleich hoch.

6.2 Auswertung und Interpretation der Wirkungsweisen staatlicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Aus den quantitativen Angaben (siehe dazu Unterkapitel 6.1) lassen sich erste generelle Haltungen der befragten Doppelkarrierepaare gegenüber der Wahrnehmung und der Wirkungsweise von Vereinbarkeitsmaßnahmen ableiten.
Auf der Grundlage des Erhebungsinstrumentes der leitfadengestützten Interviews (Abschnitt 5.3.3) und der Auswertungstechnik (Abschnitt 5.4.4) werden nachfolgend die Wirkungsweisen der unterschiedlichen staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen auf das Familien- und Berufsleben der DCCs skizziert und die Ergebnisse interpretiert.
In einem ersten Schritt wird der Bekanntheitsgrad der staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen (6.2.1) betrachtet.
Aus den Auswertungstabellen der staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen (6.2.2 bis 6.2.6) lassen sich Widersprüche und Brüche der familienfreundlichen Instrumente aufzeigen, Aspekte der sozialen Gerechtigkeit beleuchten und mögliche Lösungsansätze für eine gerechtere und familienbewusstere staatliche Vereinbarkeitspolitik ableiten.

6.2.1 Wahrnehmung staatlicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Sollen die staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen wirken, müssen diese zuerst einmal auch der Zielgruppe bekannt sein. Aus diesem Grund wurde aus dem gewonnenen transkribierten Material der Leitfadeninterviews der Bekanntheitsgrad der familienbezogenen Maßnahmen herausgearbeitet. Dabei konnte dem Material nicht zwangsläufig entnommen werden, ob der Bekanntheitsgrad Rückschlüsse auf die Qualität der Maßnahme zulässt. Nachstehend sind die sechs bekanntesten staatlichen Leistungen aufgeführt, die von der Zielgruppe in dieser Reihenfolge genannt wurden:

1 Betreuungseinrichtungen
2 Elternzeitregelungen
3 Elterngeld
4 Kindergeld
5 Freistellung vom Arbeitsplatz im Krankheitsfall des Kindes
6 Beratungsstelle beim Jugendamt

[125] Im Vergleich zu Deutschland gehen in Frankreich kaum Väter einer Teilzeitbeschäftigung nach. Das Elterngeld bzw. die Elternzeit wird fast zu 99 Prozent von den Müttern in Anspruch genommen. Das liegt wohl in erster Linie an der zum Teil noch stark ausgeprägten traditionellen Rollenaufteilung in den französischen Familien (vgl. Saleth/Grätz 2009: 17).

Folgende Zusammenhänge lassen sich aus dem Bekanntheitsgrad der staatlichen Förderleistungen ableiten:

Die Infrastrukturleistungen sind den Doppelkarrierepaaren am häufigsten als staatliche Vereinbarkeitsmaßnahme bekannt, gefolgt von den Regelungen zur Elternzeit. Der Umstand, dass Betreuungseinrichtungen an erster Stelle genannt wurden, könnte im starken beruflichen Commitment der hoch qualifizierten Paare seine Begründung finden. Auch die häufig genannte Regelung für den Krankheitsfall eines Kindes könnte für die starke berufliche Ausrichtung beider Eltern sprechen. Denn nur eine abgestimmte Kombination von Infrastrukturleistungen und zeitlichen Regelungen am Arbeitsplatz lässt überhaupt die Berufstätigkeit insbesondere der Mütter zu.

Bei den monetären Leistungen wurde das Elterngeld häufig genannt. Diese noch recht neue Maßnahme hat sich bei den Doppelkarrierepaaren anscheinend etabliert.

Sie stellt eine direkte finanzielle Leistungsförderung der Familien durch den Staat im ersten Lebensjahr des Kindes dar, um einen Leistungsausgleich für den entstandenen Einkommensausfall zu schaffen. Für die Familien der DCCs handelt es sich um einen Betrag im Wert von ca. 1.000 Euro und mehr pro Monat (siehe dazu näher Abschnitt 3.3.1).

Das Kindergeld wurde in der Häufigkeit erst nach dem Elterngeld genannt. Hier besteht sicherlich ein Zusammenhang zwischen dem höheren Nutzen des Elterngeldes für DCCs und dem Bekanntheitsgrad.

Indirekte monetäre Leistungen wie Ehegattensplitting, Kinderfreibetrag und Anrechnung der Kinderbetreuungskosten wurden von den Doppelkarrierepaaren hingegen deutlich seltener oder überhaupt nicht genannt, obwohl auch diese sozialstaatlichen Maßnahmen eine finanzielle Entlastung bedeuten. Dies könnte etwa dem Umstand geschuldet sein, dass der festgelegte monatliche Betrag beim Elterngeld und Kindergeld für Doppelkarrierepaare wesentlich planbarer ist und konstanter in den Einnahmen zu Buche schlägt.

Als überraschend erweist sich die geringe Häufigkeit der Nennung des Jugendamtes als Dienstleister zur Unterstützung bei Fragen oder Problemen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Informationsstellen werden im Rahmen der Vereinbarkeitsmaßnahmen nur selten genannt und demzufolge auch kaum in Anspruch genommen.

Auffällig ist ferner, dass der Mutterschutz von der Zielgruppe als Vereinbarkeitsmaßnahme nicht aufgeführt wurde. Es ist davon auszugehen, dass auch diese Maßnahme bei der gesamten Zielgruppe bekannt ist. Doch durch das langjährige Bestehen und die starke Notwendigkeit kommt dieser Maßnahme keine besondere Beachtung zu.[126] Obwohl der Mutterschutz in anderen europäischen Ländern wesentlich generöser gestaltet ist, wurde dieser als familienpolitische Maßnahme nicht betrachtet oder hinterfragt.

[126] In Frankreich erhalten im Vergleich zu Deutschland die Mütter zwölf Wochen Mutterschutz bei Bezahlung des vollen Gehalts (vgl. European Union 2014).

6.2.2 Auswertung des Handlungsfeldes „monetäre Transferleistungen“

Zum Handlungsfeld „monetäre Transferleistungen“ gehören alle staatlichen Maßnahmen, die zur finanziellen Förderung der Familien beitragen. Dies können sowohl direkte monetäre Transferleistungen in Form von Mutterschutzgeld, Elterngeld und Kindergeld sein, aber auch indirekte Transferleistungen wie etwa steuerliche Maßnahmen und Sozialversicherungsleistungen.
In den Leitfadeninterviews wurden von den untersuchten DCCs ausschließlich Aussagen zum Elterngeld und zur steuerlichen Berücksichtigung getroffen.

- **Elterngeld**

Das zum ersten Januar 2007 in Kraft getretene Gesetz zum Elterngeld richtet sich an Berufstätige. Ziele des Elterngeldes sind die Sicherung der Lebensgrundlage im ersten Lebensjahr des Kindes, die nachhaltige Stärkung der Familien sowie mehr Freiheit und Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben von Männern und Frauen, also mehr Erwerbstätigkeit von Müttern und mehr Betreuungsleistung durch Väter; außerdem soll der Entschluss zu mehr Kindern gefördert werden (siehe näher dazu den Abschnitt zum Elterngeld 3.3.1).
In der nachfolgenden Auswertungstabelle wurden die reduzierten Aussagen zur Maßnahme Elterngeld zusammengefasst und mittels einer verbalen Ratingskala nach den Kriterien der sozialen Gerechtigkeit bewertet (siehe näher dazu Abschnitt 5.4.3). Die fett gedruckte Klammer **()** betont die Häufigkeit der Nennung der reduzierten Interviewaussagen (mehr als sieben). Der gestrichelte Kreis hebt die häufige Nennung der Aussagen (Aussagen mit sieben und mehr) bei einer gleichzeitig besonders auffallenden Bewertung (Bewertungsziffer von +/- 2) hervor.

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerkennung	Umverteilung	Chancengleicheit	Wahlmöglichkeiten
55 58	DCCs begrüßen das Elterngeld. Es ist für sie ein finanzieller Anreiz, aber keine Entscheidungsgrundlage für die Realisierung des Kinderwunsches. **(11)**	+1/-1			
60	Aufgrund entstandener Karrierenachteile bricht eine Mutter den Elterngeldbezug nach vier Monaten ab. (1)			-2	
320	Der Preis für die häusliche Kinderbetreuung während des Elterngeldbezuges besteht für die Mütter aus Karrierenachteilen. **(8)**			(-2)	
12	Aufgrund von Karrierenachteilen wurde das Elterngeld von den Vätern der DCCs überhaupt nicht in Anspruch genommen. **(14)**			(-2)	
205	Aufgrund des Verlusts von Fachwissen nimmt eine Mutter nur zehn Monate Elterngeld in Anspruch. (1)			-1	
105	Seit die Mutter Elterngeld bezieht, wurden die Haushaltsaufgaben und die Kinderbetreuung in der Partnerschaft klassisch aufgeteilt. **(8)**			(-2)	
11	Elterngeld ist keine Ersatzleistung für das Gehalt, bietet den Frauen der DCCs aber die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. (4)	+1			
61	Teilzeitarbeit in Elternzeit führt zu finanziellen Nachteilen gegenüber denjenigen, die Elterngeld beziehen. (1)	-2			
60	Frauen der DCCs verspüren finanziellen Druck, nach einem Jahr Elterngeld wieder arbeiten zu müssen. (4)				-1

Tab. 4: Auswertungstabelle Elterngeld [Quelle: Eigene Darstellung]

In der Wahrnehmung der Doppelkarrierepaare ist das Elterngeld als sozialstaatliche Leistung positiv anerkannt. Anerkennungstheoretisch lässt das Elterngeld im Sinne der „partizipatorischen Parität“ nach Fraser die vollwertige und ebenbürtige Partizipation der Mütter und Väter am sozialen Leben zu. Bedingt durch die Geburt des Kindes, kann die Frau trotz der Erwerbs- bzw. Einkommensunterbrechung durch die Umverteilung staatlicher finanzieller Leistungen am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.
Gleichwohl führt die Anerkennungsleistung des Elterngeldes nicht dazu, dass dadurch das Bedürfnis der Doppelkarrierepaare geweckt wird, weitere Kinderwünsche realisieren zu wollen. Auschlaggebend könnte hierfür sein, dass berufliche Leistungen gesellschaftlich höher anerkannt sind. Dies impliziert im Umkehrschluss einen gesellschaftlichen Anerkennungsmangel für die Leistungen, Kinder großzuziehen. Demnach, so eine *Arbeitshypothese*, wird der beruflichen Selbstverwirklichung ein höherer gesellschaftlicher Stellenwert beigemessen als der Versorgung der Familie.

Von den Befragten konnten bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit in Teilzeit staatliche Defizite bei der Verteilung der finanziellen Leistungen des Elterngeldes festgestellt werden. Der Elterngeldbetrag errechnet sich bei Berufstätigkeit in der Elterngeldphase auf die Differenz zwischen dem „alten“ Einkommen vor der Geburt und dem „neuen“ Teilzeiteinkommen nach der Geburt des Kindes. Aus dieser Berechnung resultiert eine finanzielle Schlechterstellung bei Berufstätigen und demzufolge eine fehlende sozialstaatliche Anerkennung von früh angestrebter Berufstätigkeit.

Die Phase des Elterngeldbezuges wird bei den untersuchten Paaren so wahrgenommen, dass es zu einem Wandel der Chancengleichheit innerhalb der Partnerschaft kommt, obwohl das Elterngeld explizit darauf abzielt, die Chancengleichheit zwischen Müttern und Vätern zu fördern, indem es Paaren ermöglicht wird, die Kinderbetreuung und Berufstätigkeit egalitär zu teilen.
Nichtsdestotrotz geschieht häufig ein Bruch. Fast alle hoch qualifizierten Mütter unterbrachen für mindestens ein Jahr die Erwerbsarbeit und kehrten nach dem Elterngeldbezug in Teilzeit in den Beruf zurück. Im Vergleich dazu arbeiten die Väter wie vor der Geburt des Kindes/der Kinder in Vollzeit weiter (siehe Unterkapitel 6.1).
Dementsprechend wurde der größte Teil der Väter ab dem Zeitpunkt der Geburt zum alleinigen Familienernährer und zuständig für die materielle Absicherung der Familie. Mit der Geburt des Kindes erfolgte ein Wechsel in der Rollenaufteilung von egalitärer Aufteilung der Erwerbsarbeit und privater Lebensgestaltung hin zu einer traditionellen Aufteilung.

„Da gab es schon Streitpunkte zwischen uns, gerade im ersten Lebensjahr des Kindes, dass mein Mann frei seiner Berufstätigkeit nachgehen konnte und das Geld nach Hause brachte. Ich dagegen fühlte mich plötzlich abhängig von ihm“ (Auszug aus einem Interview).

Aufgrund der Befürchtungen, bei Inanspruchnahme der Partnermonate Karrierenachteile zu erleiden, verzichtete der größte Teil der befragten Väter vollständig auf den Elterngeldanspruch. Die Paare bewerteten somit die Karriere des Mannes gegenüber derjenigen der Frau als übergeordnet. Denn auch die Mütter gaben an, dass sie während des Elterngeldbezuges erheblich Karrierenachteile in den Erwerbsorganisation zu befürchten haben; die meisten nahmen dies aber für die Kinderbetreuung in Kauf, mit einer Ausnahmen, bei der eine Mutter den Elterngeldbezug aufgrund eines Karriereknicks frühzeitig abbrach.
Die individuelle Umsetzung zur Realisierung eines selbstbestimmten Lebens ist aber Grundvoraussetzung für eine egalitäre Partnerschaft, ansonsten kommt es zur Traditionalisierungsfalle (vgl. Rülling 2007: 22).

Traditionalisierungsfallen sind „Konglomerate von Regeln und Handlungskonsequenzen, die als unbewusste Handlungsbedingungen zu nicht-intendierten Handlungskonsequenzen – nämlich einer Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung – führen“ (Rüling 2007: 106).

Die Gefahr einer Traditionalisierungsfalle verstärkt sich mit jedem weiteren Kind (vgl. Rülling 2007: 113). So etwa reduzieren sich die wöchentlichen beruflichen Arbeitsstunden von Frauen, während bei den Väter das wöchentliche berufliche Arbeitspensum eher noch zunimmt
Darin, so eine *Arbeitshypothese*, kann die Ursache der Traditionalisierungsfalle in den gesellschaftlichen und geschlechterspezifischen Strukturen der Erwerbsorganisationen gesehen werden. Vertiefend zu untersuchen bleibt, wie groß die tatsächliche Bedrohung von Karrierenachteilen ist, die Paare dazu veranlasst, die Entscheidungen über die

Berufstätigkeit entlang von Geschlechterstereotypen zu treffen. Wird also in der Partnerschaft die Gefahr von Karrierenachteilen als Mittel zur Rollenzuweisung herangezogen, da gesellschaftlich tradierte und kulturelle Zwänge die Mütter dazu bewegen, die Kinderbetreuung zu übernehmen? Bisher konnten wissenschaftliche Ansätze den Grund für die geschlechtssegregierte Aufgabenverteilungen nicht vollständig erklären.

Ein Teil der befragten Mütter bewertet den Zeitraum des Elterngeldbezuges allerdings als zu kurz. Die Elterngeldregelung zielt auf eine möglichst rasche Rückkehr der Mütter an den Arbeitsplatz ab. Die Theorie der Wahlmöglichkeiten nach Giddens, wonach familienpolitische Rahmenbedingungen Eltern die Möglichkeit geben sollen, zwischen Berufstätigkeit oder Kinderbetreuung zu wählen, wäre demzufolge nicht erfüllt.

- **Steuerliche Berücksichtigung**

In Deutschland existieren verschiedene Arten steuerlicher Begünstigungen für Familien: der Kinderfreibetrag als duales System mit dem Kindergeld, die steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten, der Ausbildungsfreibetrag und das Ehegattensplitting, um die wesentlichen namentlich zu nennen. Diese Maßnahmen verfolgen das Ziel der steuerlichen Erleichterung von Familien, um die Belastungen, die mit den Mehrausgaben für Kinder verbunden sind, zu reduzieren und folglich den gesellschaftlichen Beitrag von Familien anzuerkennen (siehe näher dazu den Abschnitt zur Steuerpolitik 3.3.1).

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerken-nung	Umvertei-lung	Chancen-gleicheit	Wahlmög-lichkeiten
52	Familien fordern mehr steuerliche Berücksichtigung, um die Mehrbelastung an Ausgaben für Kinder anzuerkennen. (2)	-1			
53 54	Kinderbetreuungskosten stellen eine große finanzielle Belastung für Familien dar, weshalb Familien steuerlich einen besseren Status erhalten müssen. **(7)**			-1	
53	Betreuungskosten sollten steuerlich nachhaltiger und einfacher geltend gemacht werden können. (3)			-1	
51	Mütter, die sich selbstständig gemacht haben, um Karrierenachteile zu vermeiden, beklagen die zu hohen steuerlichen Belastungen, die diesen Weg erschweren. (2)			-1	

Tab. 5: Auswertungstabelle steuerliche Berücksichtigung [Quelle: Eigene Darstellung]

Die Vereinbarkeitsmaßnahme der steuerlichen Begünstigungen wurde von den DCCs eher vernachlässigt. Die oben aufgeführten unterschiedlichen steuerlichen Förderungen von Familien ließen sich dementsprechend zu einer übergeordneten Kategorie zusammenfassen.

Auffällig ist, dass bei Nachfrage in den Leitfadeninterviews weniger als die Hälfte der Interviewten steuerliche Begünstigungen als familienunterstützende Maßnahmen kannten. Ein Grund dafür könnte sein, dass die steuerlichen Vergünstigungen erst im Nachhinein bei der jährlichen Lohnsteuer- bzw. Einkommensteuererklärung nach Vorliegen des Bescheides zum Tragen kommen.

Die steuerliche Berücksichtigung, die im Rahmen dieser Arbeit angesprochen wurde, bezieht sich am stärksten auf die steuermindernde Anrechenbarkeit der Kinderbetreuungskosten. Seit dem Jahr 2006 gilt, dass zwei Drittel der Betreuungskosten, maximal jedoch 4.000 Euro im Jahr, steuerlich absetzbar sind.
Anerkennungsdefizite sind dahin gehend festzustellen, dass die Kinderbetreuungskosten bei Weitem den gesetzlichen Höchstbetrag übersteigen. Die höheren finanziellen Belastungen von Familien gegenüber kinderlosen Paaren werden nicht in einem ausreichenden Rahmen anerkannt, obwohl es doch gerade die Familien mit Kindern sind, die einen erheblichen Teil zur Erhaltung der Sozialversicherungssysteme beitragen.
Damit führen diese sozialstaatlichen Rahmenbedingungen für Familien mit Kindern und solchen ohne Kinder zu unterschiedlichen Chancen, am gesellschaftlichen Leben partizipieren zu können. Schließlich wird der Umfang an Betreuungskosten mit dem geplanten Ausbau der Betreuungseinrichtungen und dem gesetzlichen Anspruch auf einen Krippenplatz sogar noch steigen – und damit auch die finanzielle Belastung von Familien.
Ferner bestehen noch ungleiche Chancen innerhalb Deutschlands. Die Kinderbetreuungskosten sind regional sehr unterschiedlich. Laut einer Untersuchung einer Initiative für Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) sind die Betreuungssätze in Kindergärten und Krippen im Norden Deutschlands höher als im Süden.[127] Zudem fallen in neun von 100 Kommunen überhaupt keine Kindergartenbeiträge an, weil diese die Gemeinde bzw. Stadt übernimmt (vgl. INSM 2010: 3). Aktuelle Studien zeigen, dass andere europäische Länder mit einer wesentlich höheren Anerkennung der Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten und mit einer Kopplung an die Kinderzahl über eine höhere Geburtenrate verfügen. Zum Beispiel wird in Frankreich – einem Land mit einer Geburtenrate von 2,0 Kindern pro Frau – die steuerliche Begünstigung ab dem dritten Kind verdoppelt[128] (vgl. European Union 2014).

6.2.3 Auswertung des Handlungsfeldes „Infrastrukturleistungen“

Das Handlungsfeld der Infrastrukturleistungen behandelt die bedarfsgerechten Betreuungsangebote. Ziel ist es, ein erhöhtes Angebot und mittels guter Qualität durch die Trägervielfalt

[127] Die Ursache für das Nord-Süd-Gefälle bei den Kinderbetreuungskosten wird in den „knappen Kassen“ in den öffentlichen Haushalten vieler Kommunen gesehen (vgl. INSM 2010: 3).

[128] „Im französischen Steuersystem gilt nicht die Einzelperson, sondern der Haushalt als Steuereinheit. Dieser Mechanismus erwirkt eine deutliche Steuervergünstigung, da das Gesamthaushaltseinkommen durch die Zahl der Anteile geteilt wird, aus denen es sich zusammensetzt und die Steuer auf der Grundlage dieses angepassten Einkommens berechnet wird“ (EU 2014).

eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Angestrebt werden die Zunahme von Frauen am Erwerbsleben, eine Verbesserung der Wahlmöglichkeit zwischen Familienmodellen und nicht zuletzt eine Steigerung der Geburtenraten (siehe näher dazu den Abschnitt 3.3.2).

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerken-nung	Umvertei-lung	Chancen-gleicheit	Wahlmög-lichkeiten
67 272	Die Einrichtung greift hinsichtlich der Öffnungszeiten, Schließtage und in den Ferienzeiten zu kurz. **(11)**				-1
75 74 80 81	Die Anzahl der Krippenplätze ist zu gering. Erst nach längerer und mühsamer Suche wurde ein Betreuungsplatz gefunden. **(12)**				(-2)
77	Familien müssen einen Anspruch auf Betreuungsplätze in der Nähe des Wohnorts und/oder Arbeitsplatzes geltend machen können. (2)				-2
3	Der Ausbau der U3-Betreuung (Betreuung unter drei Jahren) wird positiv wahrgenommen. (2)	+1			
112	Der Ausbau der U3-Betreuung war die Entscheidungsrundlage für die Realisierung des Kinderwunsches Nummer 2. (1)	+2			
6 10 14	Der Ausbau der Betreuungseinrichtungen führte zu einer Zunahme der Berufstätigkeit von Frauen. **(8)**			+1	
15 216	Die Zunahme an Krippenplätzen in der näheren Umgebung ermöglicht der Frau einen leichteren Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit. (2)			+1	
257 266	Der Ausbau von Betriebskindergärten und -krippen würde den beruflichen Einstieg früher ermöglichen. (3)	-2			
352	Der Frau wurde der Arbeitsplatz nur unter der Zusicherung angeboten, dass die Kinderbetreuung gesichert ist (Qualifikationen sekundär). (1)			-2	
89 88 90	Die Qualifikation und Bezahlung von Erzieherinnen und Sozialpädagogen wird als unzureichend wahrgenommen. (3)	-1			
86 87	Es besteht ein Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Betreuungsqualität (Angebot an Aktivitäten, Räumlichkeiten, qualifiziertem Fachpersonal). **(5)**				-1
85	Der Betreuungsschlüssel in den öffentlichen Kinderkrippen und Kindergärten muss erhöht werden. (4)				-1
141	DCCs entscheiden sich für teurere private Einrichtungen. Diese sind in der Regel qualitativ höherwertig als vergleichbare öffentliche Einrichtungen. **(9)**			(-2)	
198	Eine Betreuung durch die Großeltern wäre möglich. Krippe wird aber bevorzugt, weil dem Kind eine kindgerechtere Umgebung angeboten wird. (3)	+1			

Tab. 6: Auswertungstabelle Infrastrukturleistungen [Quelle: Eigene Darstellung]

Gemessen an der Häufigkeit der Antworten, hat der quantitative und qualitative Ausbau des Betreuungsangebots bei den DCCs dieser Erhebung einen besonders hohen Stellenwert und kann neben den Regelungen zu den Arbeitszeiten als Schlüsselkategorie betrachtet werden. Die Bewertung der reduzierten Interviewaussagen mit nur einem Kriterium der sozialen Gerechtigkeit erscheint gerade bei den Infrastrukturleistungen nicht immer einfach, werden doch häufig zwei Kriterien gleichzeitig angesprochen. Um die Transparenz zu den

anderen Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Vorgehensweise der Bewertung beizubehalten, wurde gleichwohl versucht, das am dominantesten erscheinende Kriterium auszuwählen.

Generell wird der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen von den Doppelkarrierepaaren positiv anerkannt. Die Betreuungseinrichtungen werden sogar der Kinderbetreuung durch die Großeltern vorgezogen. Schließlich wird die Realisierung des Kinderwunsches von einem hoch qualifizierten Paar durchaus in Zusammenhang mit dem vorhandenen Angebot an U3-Betreuung gebracht. Als *Arbeitshypothese* wird deshalb die Annahme zugrunde gelegt, dass nicht die verbesserten finanziellen Möglichkeiten die Entscheidungsgrundlage für weitere Kinder darstellen, sondern die ausgebaute Infrastruktur der Kinderbetreuung nachhaltigen Einfluss auf diese Entscheidung nimmt. Diese Hypothese wird untermauert von der Studie der Forscherin Krapf (2014): In Schweden sei der Kinderwunsch umso stärker ausgeprägt, je besser und intensiver der Ausbau der Kita-Plätze und die gesellschaftliche Anerkennung gegenüber Doppelverdiener-Modellen waren.

”[…] by offering highly educated women the opportunity to combine family and work, childcare policies might encourage them to start a family” (Krapf 2013: 181).

Des Weiteren konnte in Ländern mit höheren Fertilitätsraten ein positiver Zusammenhang zwischen der Einstellung zur Kinderbetreuung und der Müttererwerbstätigkeit festgestellt werden (vgl. Krapf 2013: 181 ff).
Schließlich kann festgehalten werden, dass in der Wahrnehmung der hoch qualifizierten Frauen der vorliegenden Erhebung der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur die Chancengleichheit durch die Möglichkeit, am Erwerbsleben partizipieren zu können, stark gefördert hat. Der Großteil der befragten Frauen gab an, aufgrund des Ausbaus der Kinderbetreuung den zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit ausgebaut zu haben oder früher an den Arbeitsplatz zurückgekehrt zu sein. Diese weitreichende Veränderung kann als Indikator dafür gewertet werden, dass die Doppelkarrierepaare die beiderseitige Erwerbskonstellation innerhalb der Familie anstreben und in den Infrastrukturleistungen durchaus Lösungen für eine verbesserte Vereinbarkeit und für ein besseres Zeitmanagement (siehe dazu nächsten Abschnitt) erkennen.

Aufgrund eines bisher bestehenden Mangels an hoch qualitativen Betreuungsplätzen fühlen sich die DCCs in den Wahlmöglichkeiten der Realisierung der Berufstätigkeit und der Kindererziehung allerdings eingeschränkt. Der Ausbau der Betreuungseinrichtungen wird als zu schleppend empfunden. Es besteht bisher ein deutlicher Mangel an flexiblen Öffnungszeiten und an zu vielen Schließtagen im Jahr, die zudem zwischen den unterschiedlichen Einrichtungen nicht abgestimmt werden (siehe dazu näher Abschnitt 6.2.4).

Das fehlende Angebot an Betreuungsplätzen betrifft laut Familienreport 2012 sowohl Kindertagesstätten als auch Kindertagespflegeeinrichtungen. Für das Jahr 2012 wurde ein Betreuungsbedarf für alle unter dreijährigen Kinder von 39 Prozent prognostiziert. Demgegenüber besteht das durchschnittlich errechnete Betreuungsangebot bundesweit in Höhe von 27,6 Prozent (vgl. BMFSFJ 2012b: 95).
Darüber hinaus kann das Angebot an Plätzen und an der Qualität der Einrichtungen innerhalb Deutschlands stark variieren (vgl. BMFSFJ 2012b: 69). Die Chancengleichheit des Anspruchs auf eine identische frühkindliche Bildung ist demnach sehr unterschiedlich. Die Einrichtungen unterscheiden sich durch das Angebot an Aktivitäten, die Ausstattung der Räumlichkeiten und den Betreuungsschlüssel in Bezug auf qualifiziertes Fachpersonal. Die qualitativ sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Einrichtungen beeinträchtigen die Wahlmöglichkeiten in der Realisierung der Berufstätigkeit stark:

„Dadurch, dass ich mein ganzes Leben lang gearbeitet habe, so richtig viel meine ich, merke ich jetzt sehr, wie mir das fehlt. Aber mein Kind in irgendeine Einrichtung zu geben, in der viel zu viele Kinder sind und keine Angebote an genügend Ausflügen sind, möchte ich nicht, da würde ich meinen Job für an den Nagel hängen. […] Zum Glück haben wir mit viel Aufwand einen passenden Platz in einer vertrauenerweckenden kleinen privaten Einrichtung gefunden“ (Auszug aus einem Interview).

Das staatliche Ziel, mittels Trägervielfalt eine bessere Wahlmöglichkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben zu erlangen, ist durchaus positiv zu bewerten. Von einer größeren Angebotsvielfalt mit unterschiedlichen pädagogischen Konzepten und flexibleren Rahmenbedingungen bei den Öffnungszeiten und den Schließtagen profitieren die Familien.
Doch im Rahmen dieser Erhebung kristallisierten sich innerhalb der Trägervielfalt Qualitätsunterschiede zwischen privaten und öffentlichen Einrichtungen heraus. Private Einrichtungen verfügen demnach über höhere Qualitätsstandards, wie etwa einen höheren Betreuungsschlüssel, aber auch längere Öffnungszeiten. Schließlich zieht ein großer Teil der DCCs private Einrichtungen vor. Daher wird die *Arbeitshypothese* aufgestellt, dass – verbunden mit höheren monatlichen Beiträgen – erhöhte Qualitätsstandards in den privaten Einrichtungen erreicht werden können; die Chancengleichheit von Kindern in der Gesellschaft wird dadurch jedoch deutlich eingeschränkt, da nicht alle Eltern bzw. Alleinerziehenden die finanziellen Mittel für eine solche Einrichtung aufbringen können.

„Die Perspektive der Gleichheit würde dafür sorgen, dass man auf örtlicher Ebene die Kinder mit besonderem oder zusätzlichem Förderbedarf an erster Stelle bei der Vergabe der Plätze in den Einrichtungen berücksichtigen würde. Kann so in Deutschland aber nicht erfüllt werden“ (Bennett 2007: 8 ff.).

6.2.4 Auswertung des Handlungsfeldes „Zeitpolitik“

Unter das Handlungsfeld „Zeitpolitik“ fallen entsprechend Abschnitt 3.3.3 alle Familienzeitregelungen wie Mutterschutz und Elternzeit sowie auch Regelungen zur Verbesserung der Zeitabläufe zwischen den verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen und familienfreundliche Öffnungszeiten der Behörden. Die Aussagen aus den Interviews bezogen sich hauptsächlich auf Zeitabläufe zwischen den Kinderbetreuungseinrichtungen und auf die Vereinbarkeitsmaßnahme Elternzeit. Im Rahmen dieser Abhandlung wurde versucht, die Handlungsfelder Infrastrukturleistungen und monetäre Transferleistungen (beispielsweise das Elterngeld und Betreuungseinrichtungen) von der Zeitpolitik (beispielweise der Elternzeit und den Öffnungszeiten zwischen den Kinderbetreuungseinrichtungen) zu trennen, was jedoch nicht immer ganz schnittfrei möglich ist, denn alle drei Handlungsfelder greifen ineinander über. Die Zeitpolitik kann aufgrund dessen als Querschnittpolitik angesehen werden.

Ziel des Handlungsfeldes Zeitpolitik ist es, Familien mit Maßnahmen für ein verbessertes Zeitmanagement zu unterstützen, damit Zeitkonflikte innerhalb der Familie besser gelöst werden können oder gar nicht erst entstehen. Die Elternzeit zielt als zeitpolitische Maßnahme darauf ab, geeignetere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, indem sich die Eltern nacheinander oder gleichzeitig die Kinderbetreuung teilen können (bei bestehender Teilzeiterwerbstätigkeit von maximal 30 Stunden pro Woche).

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerkennung	Umverteilung	Chancengleicheit	Wahlmöglichkeiten
68	Die Schließtage zwischen den Betreuungseinrichtungen sind nicht aufeinander abgestimmt. Die Familie verzichtet auf einen gemeinsamen Urlaub. **(7)**				-2
15 216	Eine Zunahme an Krippenplätzen in der näheren Umgebung ermöglichte Frauen kürzere Wege und dadurch mehr Zeit für Familie oder Beruf. **(7)**				+1
373	Nicht abgestimmte öffentliche Verkehrsanbindungen zwischen Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitsstätten führen zu Stress. **(7)**	-1			
56	Aus finanziellen Gründen musste die Frau die Arbeitsstundenzahl in der Elternzeit erhöhen. (1)	-1			
401	Durch die verringerte Arbeitszeit in der Elternzeit hat in der Organisation eine Abstufung stattgefunden. (1)			-2	
57 12	Drei Jahre gesetzlicher Schutz werden zur Betreuung der Kinder als zu kurz wahrgenommen. (2)				-1
211	Verringerte Arbeitszeit während der Elternzeit wird von Unternehmen negativ bewertet. Die beruflichen Perspektiven nehmen deutlich ab. **(8)**			-2	

299	Erwerbsorganisationen bieten Elternzeitrückkehrern Aufhebungsvertrag an. (3)			-2	
433	Frau findet nach Elternzeit keine Anstellung in Vollzeit oder Teilzeit. (2)			-2	
405	Aufgrund von Befürchtungen eines Karriereknicks reduzierten Väter nicht den Umfang der Erwerbstätigkeit in der Elternzeit. **(14)**			-2	
419	Frauen brechen Elternzeit nach drei Monaten aufgrund von Karrierenachteilen ab. (2)			-2	

Tab. 7: Auswertungstabelle Zeitpolitik [Quelle: Eigene Darstellung]

Zu einem Zeitkonflikt für DCCs kommt es, wenn Schließtage zwischen Betreuungseinrichtungen nicht aufeinander abgestimmt werden. Dies hat zur Folge, dass Paare zum Beispiel bei der gemeinsamen Planung des Familienurlaubs stark eingeschränkt werden und eventuell auf einen gemeinsamen Familienurlaub verzichten. Es existiert keine Wahlmöglichkeit in Bezug auf eine gemeinsame Familienzeit.
Die Doppelkarrierepaare sind stark bemüht, einen passenden Betreuungsplatz zu finden,[129] müssen aber zum Teil lange Fahrtzeiten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte und dem Betreuungsplatz in Kauf nehmen.
Positiv wurde von den DCCs festgestellt, dass der voranschreitende Ausbau der Krippenplätze die Wegzeiten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte deutlich verkürzt und zu Zeitersparnissen führt.
Ein Defizit besteht für einige DCCs in den fehlenden öffentlichen Verkehrsanbindungen zwischen Betreuungseinrichtungen und Arbeitsstätten. Dadurch kommt es zu einem Zeitverlust, der sich häufig in Stress[130] niederschlägt. Ein adäquater aufeinander abgestimmtes öffentliches Transportnetzwerk könnte Wegzeiten verkürzen und das Zeitmanagement von Familien verbessern. Gerade in dem Lebensabschnitt zwischen 30 und 40 Jahren, in dem viele Herausforderungen des Lebens aufeinandertreffen, könnten die Kommunen bzw. Verkehrsträger auf diese Weise Familien unterstützen und ihnen mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung entgegenbringen.

Ein Großteil der Mütter dieser Erhebung gab an, dass aus der in Anspruch genommenen Elternzeit Beeinträchtigungen im beruflichen Fortkommen resultieren. Diese Chancendefizite haben sich auch bei der Untersuchung zum Elterngeld gezeigt. Die Inanspruchnahme familienpolitischer Maßnahmen führt in den organisatorischen Strukturen zu Nachteilen.
Hier wird deutlich, dass fast alle Väter dieser Erhebung aufgrund von Karrierebestrebungen nicht nur auf Elterngeld, sondern auch auf die Elternzeit gänzlich verzichteten, was die *Arbeitshypothese* bedingt, dass von den Karrierevätern ein möglichst rascher Aufstieg

[129] „Die erste nationale Untersuchung zur Qualität der Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBBEK) bestätigt im Vergleich mit außerfamiliärer Betreuung den prägenden Einfluss der Familie auf den Bildungs- und Entwicklungsstand von Kindern“ (BMFSFJ 2012b: 132).

[130] Stress ist zu einem Modewort unserer Gesellschaft geworden. Im Kontext dieser Arbeit soll Stress als eine negative Reaktion des Körpers durch äußere Belastung verstanden werden (vgl. Selye 1991).

innerhalb der Organisation angestrebt wird. Dem Karrierestreben und der Anerkennung beruflicher Leistung wird von den Männern gegenüber anderen Lebensbereichen eine sehr hohe Priorität eingeräumt. Inwiefern dies auch ein gemeinsames Familienziel ist, bleibt bei der Untersuchung offen. Innerhalb der Untersuchung gab es Anzeichen dafür, dass diese Prioritätensetzung oft mit Konflikten in der Partnerschaft verbunden ist.

„Wir sind damals mit den gleichen Ausgangsbedingungen gestartet. Nein, ich hatte von uns beiden sogar den besseren Notendurchschnitt, und jetzt macht er Karriere, und ich bin völlig raus. […] Das macht mich schon wütend, und wir streiten auch dann darüber“ (Auszug aus einem Interview).

Ein großer Teil der Mütter gab im Rahmen dieser Untersuchung an, dass die strukturellen Gegebenheiten in den Erwerbsorganisationen bei verringerter Arbeitszeit während der Elternzeit mit Nachteilen im Karrierestreben verbunden sind. Eine vollständige berufliche Auszeit während der Elternzeit führte bei mehreren Müttern sogar bis zu einem gänzlichen Verlust des Arbeitsplatzes.

Die Strukturen in den Erwerbsorganisationen sind nicht darauf ausgelegt, Familie und Karriere gut miteinander vereinbaren zu können. Es kommt zu einem geschlechterspezifischen Gefälle bei der Chancengleichheit in Bezug auf die Karriere. Der berufliche Aufstieg ist an lange Arbeitszeiten geknüpft. Vollzeiterwerbstätigkeit wird zur „Normierung“ von Karrierechancen. Bei den Partnerschaftskonstellationen der Doppelkarrierepaare, bei der beide Partner der eigenen Berufstätigkeit eine hohe Bedeutung beimessen, geht die Realisierung der Karriere eines Partners zulasten des anderen Partners, meistens der Frau. Der berufliche Aufstieg und die Anerkennung bleiben in dieser Familienkonstellation folglich vorwiegend den Männern vorbehalten.
Eine Studie des Bundesfamilienministeriums bestätigt die Teilzeiterwerbstätigkeit als „Karrierekiller“. 38 Prozent der für diese Studie befragten Frauen gaben an, dass es zu Karriereverlusten durch die genommene Teilzeiterwerbstätigkeit während der Elternzeit gekommen sei (vgl. Gajevic 2013).
Das Familienministerium erarbeitet derzeit einen weiteren Lösungsansatz. Der entsprechende Gesetzesentwurf sieht vor, dass beide Elternteile, die während der Elternzeit Teilzeit gearbeitet haben, nach Beendigung der Elternzeit künftig einen gesetzlichen Anspruch auf eine Vollzeitstelle in ihrer Erwerbsorganisation haben (vgl. BMFSFJ 2014). Dieser Gesetzesentwurf verfolgt das Ziel, dass Karrierechancen während der Teilzeiterwerbstätigkeit erhalten bleiben.
Die hohe Anzahl an hoch qualifizierten Frauen, die sich in dieser Erhebung für eine Teilzeiterwerbstätigkeit entschieden haben und damit die Leistungsanerkennung in Form einer Fach- oder Führungskarriere zurückgestellt haben, kann also der Karriere nicht die vorrangige Priorität beimessen. Aufgrund zurzeit noch fehlender Betreuungsstrukturen für

Kinder und der bestehenden geschlechterspezifischen Verhältnisse werden die Karrierebestrebungen bzw. die Vollzeiterwerbstätigkeit vom Großteil der befragten Frauen zurückgestellt.

„Der Job und das berufliche Fortkommen haben schon einen sehr großen Stellenwert für mich. Doch bei der Entscheidung, für meine Karriere rund um die Uhr arbeiten zu müssen, während meine Kinder den ganzen Tag im Kindergarten verbringen – nein, da verzichte ich lieber auf meine Karriere“ (Auszug aus einem Interview).

In dieser Abwägung zwischen Beruf und Kinderbetreuung lassen sich das Streben nach Anerkennung für die erbrachte Leistung und die damit verbundenen Entbehrungen gut darlegen. Die Sorge um das Wohl des Kindes/der Kinder steht bei Müttern an erster Stelle. Einige der befragten Frauen, welche die Elternzeit aus einem anderen Blickwinkel als aus demjenigen ihrer Karriere betrachteten, empfinden den zeitlichen Rahmen von drei Jahren als zu kurz und fühlten sich in den Wahlmöglichkeiten der Lebensgestaltung eingeschränkt.

Abschließend lässt sich bei diesem Handlungsfeld festhalten, dass das Streben, den Anforderungen von Familie und Beruf gleichermaßen gerecht zu werden, als Hauptanliegen der Mütter angesehen wird und es deshalb häufig auch zu Konflikten in der Partnerschaft kommt. Der objektive Einkommensverlust durch die reduzierte Erwerbstätigkeit während der Elternzeit wird von allen Doppelkarrierepaaren nicht erwähnt. Der Wegfall eines Teils des Einkommens stellt für die Paare, so eine *Arbeitshypothese*, keine Motivation dar, die Vollzeiterwerbstätigkeit aufzunehmen. Vielmehr liegt der Grund darin, einen Rückschritt in den Karrierebemühungen zu verhindern und die finanzielle Unabhängigkeit seitens der Frau wieder anzustreben.

6.2.5 Auswertung des Handlungsfeldes „Informations- und Kommunikationspolitik“

Zu den sozialstaatlichen Rahmenbedingungen und Regelungen im Bemühen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört für viele Doppelkarrierepaare auch eine adäquate staatliche Informationspolitik.
Mittels einer familienpolitischen Querschnittpolitik, die in den vertikalen und horizontalen Trägerstrukturen sowie in verschiedenen Initiativen wiederzufinden ist, strebt die sozialstaatliche Informations- und Kommunikationspolitik vier wesentliche Aspekte an, nämlich:

- „Information über die konkreten familienpolitischen Angebote,
- strategische Kommunikation von einzelnen Maßnahmen und von Maßnahmenbündeln,
- Wiedergabe der familienpolitischen Vision und
- Rhetorik gegenüber Familienleitbildern“ (Schneider et al. 2013: 11).

Damit soll einerseits mehr Transparenz bei den bestehenden familienfreundlichen Instrumentarien erreicht werden. Andererseits soll durch strategische Kommunikation die Toleranz gegenüber der Vielfalt der Lebensentwürfe realisierbar gemacht werden, um die Entscheidung für mehr Kinder zu unterstützen (vgl. ebenda).
Demgegenüber stuft der größte Teil der DCCs die gesellschaftliche Wahrnehmung der Vereinbarkeitsmaßnahmen und die gesellschaftliche Toleranz gegenüber Familien mit Kindern als eher gering ein. Gerade durch Reisen nach Frankreich oder Dänemark wird den meisten DCCs die geringe gesellschaftliche Akzeptanz in Deutschland deutlich. Hinzu kommt das gesellschaftliche „Stigma", dass berufstätige Frauen mit Kleinkindern als sogenannte Rabenmütter verunglimpft werden.
Nicht zuletzt deshalb wird die Erwartungshaltung an die sozialstaatlichen Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit von der untersuchten Zielgruppe als zu niedrig eingeschätzt. Die meisten Familien der Doppelkarrierepaare sehen sich deshalb ungewollt in der Pflicht, selbstverantwortlich individuelle Lösungen zu suchen.

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerkennung	Umverteilung	Chancengleicheit	Wahlmöglichkeiten
523	Servicestellen werden eher nicht kontaktiert. Die Beratungsstellen werden als unfreundlich und unzureichend empfunden. **(8)**	-2			
587	Staatliche Informationsmaterialen über familienfreundliche Maßnahmen sind schwierig auffindbar. **(9)**	-1			
582	Es herrscht eine Ungewissheit, ob alle Maßnahmen bekannt sind und ob Leistungsangebote bestehen, die nicht in Anspruch genommen werden. **(8)**			-1	
521	Eine Übersicht an Informationen ist schwierig zu finden. Eltern nutzen meistens das Internet als Informationszugang, außerdem Aussagen von Freunden und Bekannten. **(12)**			-1	
529	Die Beantragung von Elterngeld und Kindergeld ist viel zu aufwendig. DCCs fühlen sich von der Bürokratie abgeschreckt. **(9)**	-2			
589	Die Politik hat sich in den vergangenen Jahren, insbesondere mit dem Ausbau der Krippen, Glaubwürdigkeit erarbeitet. (5)	+2			
586	Aktuelle politische Diskussionen werden nur bedingt verfolgt, da aufgrund der langatmigen Diskussion bis zur Umsetzung eines Gesetzes Jahre verstreichen können. (4)	-1			

Tab. 8: Auswertungstabelle Informations- und Kommunikationspolitik [Quelle: Eigene Darstellung]

Wie bereits zuvor erwähnt, nehmen die DCCs ein Anerkennungsdefizit bei den öffentlichen Servicestellen für Familien wahr. Trotz der zahlreichen unterschiedlichen Akteure der Familienpolitik wie den öffentlichen Trägern in Bund, Länder und Kommunen sowie freien und privaten Trägern und den Familienverbänden empfinden mehr als die Hälfte der befragten hoch qualifizierten Mütter die Servicestellen als verantwortliche Transporteure für Informationen über familienfreundliche Rahmenbedingungen als mangelhaft. Hauptgründe sehen die befragten Mütter in dem nur schwierig auffindbaren Informationsmaterial und dem

unzureichend ausgebildeten Personal. Sachfragen können von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern häufig nur lückenhaft beantwortet werden.

„Niemand konnte mir beim Jugendamt Auskunft darüber geben, was für Betreuungseinrichtungen in meinem Wohngebiet liegen, wo es Betreuungseinrichtungen mit möglichst flexiblen Öffnungszeiten gibt und welche finanzielle Unterstützungsleistung wir als Familie in Anspruch nehmen können“ (Auszug aus einem Interview).

Die Wahrnehmung vermehrter sozialstaatlicher Leistungen an Familien mit Kindern durch mehr Transparenz dieser Leistungen konnte bei den DCCs nicht erreicht werden. Sie empfanden sich als benachteiligt, an Chancen bezüglich familienpolitischer Rahmenbedingungen partizipieren zu können. Wenngleich der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen einen positiven Stimmungswechsel bei einigen ausgelöst hat und hierdurch die staatlichen Maßnahmen mehr Glaubwürdigkeit erreichen, ist der generelle Informationsmangel bezeichnend.

Daher, so die *Arbeitshypothese*, wird gerade der Stellenwert der Kommunikationspolitik der staatlichen Informationsstellen unterschätzt und ist aus Sicht der meisten Doppelkarrierepaare in den vergangenen Jahren zu kurz gekommen und hat daher keine breite Akzeptanz gefunden.
Gleichwohl sind gerade transparente sozialstaatliche Unterstützungsmaßnahmen zur gesellschaftlichen Anerkennung von Familien mit Kindern und zur gesellschaftlichen Akzeptanz der Vereinbarkeitsproblematik in einer stetig älter werdenden Gesellschaft wichtiger denn je. Denn nur so lassen sich alte Lebensvorstellungen und Familienleitbilder durch neue zeitgemäße ersetzen und „neue“ egalitäre Lebensmodelle umsetzen.

6.2.6 Gerechtigkeitsmerkmale staatlicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die veranschaulichten Auswertungstabellen zu den einzelnen familienpolitischen Maßnahmen weisen sowohl positive als auch negative Gerechtigkeitsmerkmale auf. Bei den negativen Merkmalen lassen sich Gerechtigkeitsdefizite in der Wirkungsweise feststellen. Maßnahmen, die hinsichtlich der Kriterien der Gerechtigkeit eine positive Wirkung zeigen, werden im Folgenden als Gerechtigkeitsbenefits bezeichnet.

Nachstehend werden anhand einer Auswertungsmatrix die wichtigsten Spannungsfelder innerhalb der Gerechtigkeitskriterien der unterschiedlichen Handlungsfelder skizziert.

		Anerkennung		Umverteilung	Chancengleichheit		Wahlmöglichkeiten	
Handlungsfelder/ Maßnahmen		+	-	-	+	-	+	-
Monetäre Leistungen	Elterngeld (52) Steuerliche Berücksichtigung (13)	*Positive Wahrnehmung*	*Steigerung der Geburtenrate* *Gesellschaftl. Kindererziehung* *Steuerlicher Status Kinderbetreuungskosten*	*Berufstätige finanziell schlechter gestellt*		*Karrierenachteile* *Arbeitsmarkt* *Retraditionalisierung* *Steuerliche Ungleichheit zwischen Familien und Paaren mit und ohne Kinder*	*Teilnahme am gesellschaftl. Leben*	*Nach einem Jahr in die Berufstätigkeit gedrängt*
Infrastruktur	Infrastruktur (65)	*Ausbau, positive Wahrnehmung* *Steigerung der Geburtenrate*		*Bezahlung* *Fachpersonal* *Leistungen öffentlicher Einrichtungen*	*Leichterer und früherer berufl. Wiedereinstieg* *Kindergerechte Umgebung*	*Betreuungsschlüssel* *Betreuungsqualität* *Sonderprogramme* *Qualifikation Fachpersonal* *Diskriminierung bei Einstellung*	*Anstieg der Berufstätigkeit von Frauen* *U3-Betreuung*	*Anzahl der Plätze* *Anzahl Plätze für Kinder unter einem Jahr* *Öffnungszeiten* *zu viele Schließtage* *Schließtage zwischen Einrichtungen nicht abgestimmt* *Platz nah am Wohn- oder Arbeitsort*
Zeitpolitik	Schließtage & Wegzeiten (17) Elternzeit (30)		*Familiäre Anerkennung* *Berufliche Anerkennung*			*Karrierenachteile*	*Anzahl Krippenplätze*	*Gemeinsamer Familienurlaub* *Länge Anspruch auf Elternzeit*
Information & Komunikation	Information & Kommunikation (53)	*Glaubwürdigkeit Politik*	*Servicestellen* *Informationsmaterial* *Bürokratie* *Angestellte*					*Anzahl Leistungen*

Tab. 9: Auswertungsmatrix der staatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen [Quelle: Eigene Darstellung]

Aus der Häufigkeitsverteilung der verschiedenen familienpolitischen Rahmenbedingungen wird ersichtlich, dass das Handlungsfeld der Infrastrukturleistungen von den befragten Paaren besonders angesprochen wurde.

Dies lässt vermuten, dass der hohe Stellenwert der Infrastrukturleistungen mit der großen Bedeutung der Erwerbstätigkeit für die hoch qualifizierten Paare korrespondiert.

Charakteristisch ist im Rahmen dieser Untersuchung die Häufigkeit der Nennung der Maßnahmen der Informations- und Kommunikationspolitik.

Dem stehen andere Vereinbarkeitsmaßnahmen, wie beispielsweise der Anspruch auf Mutterschutz oder Kindergeld, gegenüber, deren Bekanntheitsgrad größer sein müsste. Bei der Auflistung der wahrgenommenen sozialstaatlichen Maßnahmen wird zwar das Kindergeld von den befragten Doppelkarrierepaaren als bekannte Maßnahme benannt, allerdings nicht die gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz. Wie bereits oben erwähnt, kann ein Grund hierfür das langjährige Bestehen dieser Maßnahmen sein. Denn es kann davon ausgegangen werden, dass alle Paare Mutterschutz in Anspruch genommen haben.
Schließlich werden ebenfalls Maßnahmen im Handlungsfeld der monetären Leistungen wie das Ehegattensplitting nicht benannt. Maßnahmen des Handlungsfeldes Zeitpolitik, wie beispielsweise die familienfreundlichere Abstimmung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und die Verbesserung der öffentlichen Verkehrsnetze, werden genannt, jedoch nicht die Abstimmung der Öffnungszeiten von Behörden.

Der Umstand, dass ein großer Teil der hoch qualifizierten Paare die Kommunikationspolitik familienfreundlicher Maßnahmen bemängelt, könnte seinen Grund darin haben, dass die sozialstaatlichen Maßnahmen in ihrem nennenswerten Umfang der Zielgruppe überhaupt nicht bekannt sind. Die Akzeptanz finanzieller Maßnahmen bezieht sich im Wesentlichen auf das Elterngeld. Dies könnte indes auch ein Indiz für eine ausreichende finanzielle Absicherung der DCCs sein, die allerdings nicht gleichbedeutend damit ist, dass finanzielle Unterstützungsleistungen irrelevant sind. Dieses Bild kann sich in anderen Einkommensklassen völlig anders darstellen (vgl. Henninger/Wimbauer/Dombrowski 2008).
Auch die Unterstützungsleistungen im Bereich der Sozialversicherungen – zum Beispiel die Berücksichtigung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung – sind von der Zielgruppe nicht benannt worden. Gleichwohl ist anzunehmen, dass diese durchaus einen Stellenwert für die DCCs besitzen.
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Gewicht der Gerechtigkeitsdefizite bezüglich der familienfreundlichen Rahmenbedingungen dasjenige der Gerechtigkeits-benefits deutlich übersteigt. Nichtsdestotrotz weisen gerade die neu eingeführten Regelungen für eine verbesserte Vereinbarkeit, wie der Ausbau der Infrastrukturleistungen und das Elterngeld, positive Gerechtigkeitsmerkmale für die DCCs auf. Die neu eingeführten Maßnahmen der Familienpolitik erhöhen bei den DCCs die Glaubwürdigkeit und deuten wahrscheinlich einen Stimmungswandel an, wenngleich zahlreiche Gerechtigkeitsdefizite bei der Anerkennung, Chancengleichheit und den Wahlmöglichkeiten wiederzufinden sind. Die Umverteilung als ein Gerechtigkeitsmerkmal wurde im Vergleich zu den anderen Merkmalen von den DCCs deutlich weniger angesprochen. Im Folgenden werden die bestehenden sozialen Gerechtigkeitsmerkmale skizziert:

- **Anerkennung**

Anerkennungsdefizite offenbaren sich bei allen genannten Vereinbarkeitsmaßnahmen. Die Defizite kommen im Bereich des Familienlebens genauso zum Tragen wie in der Erwerbssphäre.
Die Anerkennung erfolgt bei hoch qualifizierten Paaren hauptsächlich bei der beruflichen Leistungserbringung in den Erwerbsorganisationen durch Vorgesetzte, Mitarbeiter, Kollegen sowie Geschäftspartner. Auch die persönlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten zur Selbstverwirklichung sind im besonderen Maße bei Ausübung der beruflichen Tätigkeit gegeben.
Die reduzierte und zeitweise Unterbrechung der Erwerbstätigkeit einer Mutter nach der Geburt eines Kindes entspricht zwar den gesetzten Präferenzen der hoch qualifizierten Mütter, dennoch bricht ein wesentlicher Bestandteil der vorherigen Anerkennung und der Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln, weg. Aus diesem Grund kommt es in der Partnerschaft zu einem Ungleichgewicht an beruflicher Anerkennung, worin durchaus auch eine Ursache für auftretende Partnerkonflikte gesehen werden kann.
Eine längerfristige berufliche Auszeit und damit das Entfallen von fachlicher Anerkennung und Weiterbildung, wenn sich die Mütter ausschließlich um den Haushalt und die Kinder kümmern, kommt für den größten Teil der Mütter dieser Erhebung hier nicht in Betracht.
Jedoch besteht eine Prioritätensetzung der meisten befragten Mütter dahin gehend, sich jedenfalls zu einem gewissen Teil des Tages um die Betreuung und das Wohlergehen des Kindes kümmern zu wollen. Indessen ist diese Entscheidung aufgrund fehlender staatlicher Infrastrukturleistungen und organisatorischer Rahmenbedingungen mit nachhaltigen beruflichen Einschränkungen verbunden.
Aufgrund solcher Karrierenachteile hat sich ein kleiner Teil der hoch qualifizierten Mütter im Rahmen der Erhebung für die Beibehaltung und Fortsetzung der Vollzeiterwerbstätigkeit auch nach einer Geburt entschieden. Diese Frauen haben jedoch mit der fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung zu kämpfen.
Die fehlende gesellschaftliche Anerkennung erwerbstätiger Frauen wird auch nicht durch Maßnahmen einer familienfreundlichen Kommunikations- und Informationspolitik korrigiert, um längerfristig ein neues Familienleitbild zu statuieren.

Hinzu kommt, dass unterstützende Maßnahmen, wie beispielsweise eine attraktive steuerliche Berücksichtigung berufstätiger Frauen, fehlen, um ihnen gesellschaftlich den Rücken zu stärken. Aber auch die fehlende Anerkennung der Kommunen, zum Beispiel durch die Verbesserung von Verkehrsanbindungen zwischen Wohn- und Arbeitsort, erhöht die Vereinbarkeitsprobleme. Diese Pluralisierung an Anerkennungshindernissen könnte ein Grund dafür sein, dass Kinderwünsche von Karrierepaaren nicht realisiert werden.

Demgegenüber wird der Ausbau der Infrastrukturleistungen für U3-Betreuungseinrichtungen von den Doppelkarrierepaaren positiv anerkannt. Hiermit konstituieren sich schließlich erste Kennzeichen für einen gesellschaftlichen Kulturwandel. Aufgrund der verbesserten Infrastruktur bei der Kinderbetreuung sind mehr Frauen bereit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Sogar der Wunsch eines weiteren Kindes konnte mit dem Ausbau der Betreuungsstruktur realisiert werden. Ob allerdings der gesamte Betreuungsbedarf durch den gesetzlichen Anspruch auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige abgedeckt wird, bleibt abzuwarten.

- **Chancengleichheit**

Defizite in der Chancengleichheit können insbesondere in der geschlechterspezifischen Aufteilung zwischen Familienarbeit und Erwerbsarbeit festgemacht werden. Besaß noch vor der Geburt des Kindes für beide zukünftige Eltern der Beruf einen gleich hohen Stellenwert und waren für beide die Chancen gleich gegeben, sich beruflich einzubringen und sich auf diese Weise auch weiterentwickeln zu können, bewirkt die Geburt der Kinder für die meisten Frauen in der Untersuchung eine klare Trennung von Familie und Karriere. Die berufliche Selbstverwirklichung wird zugunsten des Kindes zurückgestellt, und die Kinderbetreuung avanciert zur neuen persönlichen Lebensleitlinie. Diese Veränderung geht in der Regel mit einer Retraditionalisierung der geschlechterspezifischen Rollenaufteilung einher.
Die Mutter übernimmt den größten Teil der Kinderbetreuung und Hausarbeit, während der Vater uneingeschränkt seiner Erwerbstätigkeit nachgehen kann.
Die zwei Partnermonate, die bekanntermaßen den Vätern vorbehalten sind, um sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, wurden nicht konsequent umgesetzt – ein Indikator dafür, dass die Gewährung des Elterngeldes überhaupt nicht auf Egalität ausgerichtet ist. Kennzeichnend hierfür ist auch die finanzielle Schlechterstellung berufstätiger Frauen während des Elterngeldbezuges. Hier wird dem Anreiz der frühen Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit und der partnerschaftlichen Egalität geradezu entgegengewirkt.
Die familienpolitischen Maßnahmen eines Aufbaus einer qualitativ hochwertigen und flächendeckenden Infrastruktur an Betreuungseinrichtungen sollen dieser vorstehend aufgezeigten „Traditionalisierungsfalle“ entgegenwirken. Doch bisher herrscht noch ein Betreuungsmangel. Zudem sind Öffnungszeiten und Schließtage auf den Betreuungsbedarf erwerbstätiger Eltern nicht ausreichend abgestimmt. Außerdem sind der Betreuungsschlüssel und das Angebot an Aktivitäten für Kinder nicht ausreichend sowie die Räumlichkeiten der Betreuungseinrichtungen nicht sachgerecht und attraktiv genug. Daraus folgen Einschränkungen in der Teilnahme am Erwerbsleben und den Karrierechancen der Frauen, was bei den befragten hoch qualifizierten Paaren der Hauptgrund dafür ist, die Vereinbarkeitsprobleme nicht zufriedenstellend lösen zu können.

Neben den familienfreundlichen Regelungen zur Lösung des Vereinbarkeitskonflikts, die allerdings, wie oben ausgeführt, sehr widersprüchliche Signale für die Chancengleichheit der Berufstätigkeit der Frauen aussenden, bauen auch geschlechterspezifische Strukturen Barrieren für die Chancengleichheit bei der Ausübung der Berufstätigkeit von Frauen auf.
Bei einer hoch qualifizierten Mutter dieser Erhebung verweigerte das berufliche Umfeld solange die Wahrnehmung einer Karrierechance, bis sie einen Betreuungsplatz nachweisen konnte. Die bisher erbrachten Leistungen bildeten für die Arbeitsorganisation kein Entscheidungskriterium.

- **Umverteilung**

Nach der Umverteilungstheorie von Nancy Fraser soll die Politik eine gerechtere ökonomische Verteilung leisten. Ökonomische Benachteiligungen gibt es dennoch gerade bei der Bezahlung des Fachpersonals der Betreuungseinrichtungen.
Die frühkindliche Bildung und Betreuung wurde in den vergangenen Jahren zwar stark ausgebaut, weshalb der Betreuungsbedarf von Kleinkindern stark anwuchs. Von den Erzieherinnen und Erziehern wird dementsprechend mehr Leistung verlangt, allerdings ohne dass angemessene Einkommensanpassungen vorgenommen wurden. Dadurch verliert der Beruf der Erzieherin/des Erziehers an Attraktivität. Schon jetzt besteht ein Fachkräftemangel, der bei fehlender ökonomischer Anpassung noch zunehmen wird. Die Befragten dieser Erhebung beklagten den schlechten Betreuungsschlüssel und die mangelnde Qualität der Erzieher/-innen. Damit verbunden ist die Rückkopplung zum Kind, dessen Förderung und Entwicklung aufgrund der Zunahme der Berufstätigkeit der Mütter zu einem erheblichen Teil des Tages von der Qualität der außerhäuslichen Betreuung abhängig ist.
Diese qualitativen Hürden bewirken, dass der Großteil der Doppelkarrierepaare ihre Kinder nur in qualitativ hochwertigen und meist privaten Betreuungseinrichtungen unterbringt. Die Inanspruchnahme dieser Einrichtungen ist gegenüber öffentlichen Einrichtungen häufig an hohe monatliche Beiträge gekoppelt.

- **Wahlmöglichkeiten**

Für die Doppelkarrierepaare eröffnen sich mit der Maßnahme des Elterngeldes tatsächliche Wahlmöglichkeiten dahin gehend, das Kind für ein Jahr selbst zu betreuen und gleichzeitig am gesellschaftlichen Leben partizipieren zu können. Die im Koalitionsvertrag im Jahre 2005 getroffene Vereinbarung:

„Wir wollen die wirksame und nachhaltige wirtschaftliche Sicherung von Familien unmittelbar nach der Geburt von Kindern durch ein Elterngeld fördern: zur Vermeidung von Einkommenseinbrüchen“[131] entspricht der Wahrnehmungen der Doppelkarrierepaare.

[131] Auszug aus dem Koalitionsvertrag zwischen der CDU, der CSU und der SPD vom 11.11.2005.

Die Bezugsdauer von einem Jahr empfinden einige der befragten Paare dieser Erhebung als zu kurz. Die während des Elterngeldes bestehenden Wahlmöglichkeiten zwischen Kindererziehung und Erwerbsarbeit würden dadurch eingeschränkt. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz ist nach einem Jahr Bezugsdauer des Elterngeldes durchaus erwünscht.
Entsprechende Vorbehalte bestehen bei den Frauen der DCCs gegenüber der Dauer des Anspruchs auf Elternzeit (drei Jahre).
Zwar existiert nach Ablauf der Elternzeit ein gesetzlicher Anspruch auf die Rückkehr zur früheren Arbeitszeit, jedoch geht diese Wahlmöglichkeit verloren, wenn die Mutter im Anschluss an die Elternzeit noch einige Jahre einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen möchte.
Mit dem Ausbau der Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren möchte die sozialstaatliche Familienpolitik Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Lebensmodellen schaffen (vgl. Rani Sharma/Steiner 2008: 4). Die Fremdbetreuung ermöglicht es Frauen, zwischen der Erwerbstätigkeit und der eigenen Kindererziehung und -betreuung zu wählen, wenn eine gute Betreuungsinfrastruktur existiert. Die verbesserte Wahlmöglichkeit wird von den Frauen der Doppelkarrierepaare durchaus positiv bewertet. Doch hängt dies stark von den sozialstaatlichen Betreuungsstrukturen ab, insbesondere vom Angebot an Betreuungsplätzen, arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten, Schließtagen in den Ferienzeiten und der Abstimmung der Schließtage zwischen den verschiedenen Beteiligten. Probleme hinsichtlich der Wahlmöglichkeiten ergeben sich auch aus der örtlichen Lage der Betreuungseinrichtungen. Angesichts des Wohnortes der meisten DCCs in Großstädten erschweren zu große Distanzen zwischen Wohn-, Arbeits- und Betreuungsort die Umsetzung bestehender Wahlmöglichkeiten. Hiervon sind insbesondere die Frauen betroffen, da die Kinderbetreuung zwischen den Doppelkarrierepaaren nach wie vor nicht paritätisch aufgeteilt ist.

6.3 Auswertung und Interpretation der Wirkungsweise betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Untersucht man die Wirkungsweisen der sozialstaatlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen, so wird schnell deutlich, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen einen signifikanten Stellenwert zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik besitzen.
Die materielle Existenzsicherung und das Streben nach beruflichem Fortkommen können Doppelkarrierepaare nur als Mitarbeiter einer Erwerbsorganisation und in einigen Fällen durch eine freiberufliche Tätigkeit realisieren.
Dadurch wird deutlich, dass die Bewältigung der Aufgaben in Beruf und Familie von den vorherrschenden Rahmenbedingungen, abhängig ist. Bei der Untersuchung des empirischen Materials bzgl. der Wirkungsweise organisatorischer Rahmenbedingungen auf das Familienleben von Doppelkarrierepaaren konnten soziale Ungerechtigkeiten festgestellt

werden. Zugleich wird klar, dass diese Ungleichheiten der organisatorischen Strukturen häufig mit einer Stigmatisierung der Geschlechter einhergehen, obwohl schon die hohe Qualifikation der Doppelkarrierepaare und das Innehaben höherer und leitender Positionen dieses Personenkreises in den Erwerbsorganisationen zu einer Privilegierung führt. Die familienfreundlichen Maßnahmen ließen sich im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse dieser Arbeit in vier Handlungsfelder zusammenfassen, nämlich Unternehmenskultur einschließlich Führung, Arbeitsplatzgestaltung, Weiterbildungsmaßnahmen und Kommunikations- und Informationspolitik.

6.3.1 Wahrnehmung betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Vorstehend wurde auf der Grundlage des empirischen Materials der Bekanntheitsgrad personalpolitischer Instrumente der Erwerbsorganisationen identifiziert. Die Frage, ob und in welcher Form diese Maßnahmen von der Zielgruppe auch in Anspruch genommen wurden, kann an dieser Stelle noch nicht beantwortet werden. Es ist allerdings wahrscheinlich, dass die Instrumente seitens der Erwerbsorganisation auch von den Erwerbsorganisationen zur Verfügung gestellt wurden. Es lassen sich fünf Instrumente nennen:

- Teilzeitregelungen,
- flexible Arbeitszeitregelungen,
- flexible Arbeitsplatzmodelle,
- Arbeitsausfall bei Krankheit des Kindes,
- familienfreundliches Betriebsklima.

An oberster Stelle dieses Bekanntheitsgrad-Rankings rangieren Teilzeitregelungen. Dies könnte ein Indikator für den hohen Stellenwert dieser Maßnahme sein. Für die DCCs scheint es offenbar wichtig zu sein, mittels der Reduktion der Arbeitszeit die Möglichkeit zu haben, familiären Verpflichtungen nachgehen zu können, ohne in dieser Lebensphase gänzlich auf die außerhäusliche Erwerbsarbeit verzichten zu müssen. Die Traditionalisierung der Arbeitsteilung unter den DCCs wird am Beispiel dieser Maßnahme deutlich, denn dieses personalpolitische Instrument wird ausschließlich von den Müttern wahrgenommen.
An nächster Stelle nach den Teilzeitregelungen stehen die flexiblen Arbeitszeitregelungen. Dabei wird das Ziel verfolgt, durch flexible Arbeitszeiten sowohl den familienbedingten Aufgaben als auch den erwerbsbedingten Verpflichtungen nachkommen zu können.
Hierunter fällt auch der flexible Umgang mit Präsenzansprüchen der Erwerbsorganisationen. Nicht selten gingen die befragten Männer einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden und mehr nach. Gerade gegenüber hoch qualifizierten Erwerbstätigen ist die Erwartungshaltung,

diesen zeitlichen Umfang zu leisten, durchaus üblich. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen lassen jedoch einen zeitlichen Spielraum, um auch den familiären Verpflichtungen nachkommen zu können.

An dritter Stelle wurden von den befragten Doppelkarrierepaaren flexible Arbeitsplatzregelungen genannt. Diese können zur weiteren Entlastung der Doppelkarrierepaare führen. Durch einen Heimarbeitsplatz lassen sich bestimmte Arbeiten von zu Hause aus erledigen, weshalb z.T. lange und zeitintensive Fahrtwege vermieden werden können.

Wie bereits bei den sozialstaatlichen Maßnahmen steht auch bei den personalpolitischen Instrumenten der Arbeitsausfall bei Krankheit des Kindes im Ranking sehr weit oben. Ursache hierfür könnte sein, dass – wie auch bereits bei den Vollzeitkräften – bei den Teilzeitkräften Verfügbarkeitsansprüche seitens der Erwerbsorganisationen bestehen, weshalb erwerbstätige Mütter versuchen, ihnen trotz Krankheit des Kindes gerecht zu werden.

An letzter Stelle wurde ein familienfreundliches Betriebsklima genannt, mithin ein Klima, das grundsätzlich die Wichtigkeit familiäre Angelegenheiten respektiert und berücksichtigt. Dazu können Maßnahmen wie die Definition eines familienfreundlichen Betriebsleitbildes oder die Zufriedenheitsbefragung der Erwerbstätigen unter Einbeziehung familiäre Aspekte gehören.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die genannten Maßnahmen insbesondere auf flexible Arbeitsplatzbedingungen beziehen, die eine individuelle Abstimmung betrieblicher und familiärer Bedingungen zulassen. Monetäre Unterstützungsleistungen, wie beispielsweise Beteiligungen an Kinderbetreuungskosten oder Maßnahmen des Familienservices, wurden nicht angeführt. Daher wird die *Arbeitshypothese* aufgestellt, dass diese Maßnahmen den Doppelkarrierepaaren entweder unbekannt sind oder selbst dann, wenn personalpolitische Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf in den Erwerbsorganisationen vorliegen, diese von und in den Organisationen nicht ausreichend umgesetzt werden. Angebote familienfreundlicher Maßnahmen, die nur an die DCCs gerichtet sind, konnten außer in einigen akademischen Einrichtungen[132] überhaupt nicht festgestellt werden.

6.3.2 Auswertung des Handlungsfeldes „Kultur und Führung“

Das Handlungsfeld der Unternehmenskultur beinhaltet grundsätzlich familienfreundliche Werte, Normen und Einstellungen, welche die Entscheidungen, die Handlungen und das Verhalten aller Organisationsmitglieder prägen. Ein familienfreundliches Betriebsklima hat weitaus mehr Einfluss auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als einzelne personalpolitische Maßnahmen.

[132] An der Technischen Universität München wurde ein „Dual Career Office“ eingerichtet. Hier werden individuelle Lösungen für DCCs angeboten, so dass Karrieren fortgesetzt werden können.

Bei der Umsetzung einer Kultur, die auf Familienfreundlichkeit ausgerichtet sein soll, kommt den Führungskräften eine Leitbildfunktion zu; sie spielt aber auch im Rahmen der Kommunikation familienfreundlicher Unternehmensziele eine entscheidende Rolle (vgl. Lohr 2014: 157 ff.). Dadurch kann erreicht werden, dass individuelle Bedürfnisse für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben umgesetzt werden. Durch Einsatz und Gestaltung geeigneter Instrumente sollen zudem ein Bewusstsein und eine Wertschätzung bei den Beschäftigten für die Vereinbarkeitsthematik erreicht werden (vgl. Lohn 2014: 159).
Nur so kann eine Vertrauenskultur innerhalb der Erwerbsorganisationen aufgebaut werden, die durch das Angebot an familienfreundlichen Instrumenten unterstützt wird. Von den Führungskräften nicht klar kommunizierte Unternehmensziele, fehlende transparente Kommunikation und unklar definierte Karriere- und Fördermöglichkeiten verursachen deshalb häufig das Entstehen einer Kultur des Misstrauens und damit verbunden ein Absinken der Leistungsbereitschaft der Erwerbstätigen in den Unternehmen (vgl. Nikisch/Müller-Christ 2013: 150ff.).

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerken-nung	Umvertei-lung	Chancen-gleicheit	Wahlmög-lichkeiten
284	Mütter fühlen sich in ihren Erwerbsorganisationen in den Karrierechancen aufgrund einer fehlenden familienfreundlichen Kultur benachteiligt. **(11)**			-2	
285	In der Organisation herrscht nur wenig Verständnis für berufstätige Mütter – Frau fühlt sich in einer beruflichen Sackgasse. (4)	-2			
275	Kollegialer Austausch zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern/-innen. Die Mehrheit der Mitarbeiter/-innen hat Kinder. (1)	+1			
278	Familienfreundliche Kultur ist in der Unternehmenspolitik verankert. Eltern fühlen sich gegenüber Kollegen/-innen ohne Kinder gleichberechtigt. (1)			+2	
287 294	Familienunternehmen tritt in der Außendarstellung familienfreundlich auf, innerhalb der Organisation herrscht aber kein familienfreundliches Klima. (3)			-2	
288 301	Aufgrund des Angebots einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung sieht sich die Organisation als familienfreundlich an. (3)			-1	
289	Unternehmenskultur ist geprägt vom traditionellen Denken. Mitarbeiterin trifft auf wenig Verständnis bei der Vereinbarkeitsproblematik. (2)	-2			
501	Organisation bietet eine große Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen an, aber für Führungskräfte gilt Präsenzpflicht. (2)			-1	
291	Belegschaft besteht hauptsächlich aus männlichen Kollegen, die nicht viel Verständnis für eine berufstätige Frau aufbringen. (1)	-2			
293	Organisation hat Präsenzansprüche. Bei Vollzeiterwerbstätigkeit wird eine „Rund um die Uhr"-Verfügbarkeit eingefordert. (3)			-2	
273 267	Familienfreundliche Kultur und damit Inanspruchnahme von Maßnahmen sind stark an Vorgesetzte in gleicher Lebenssituation geknüpft. **(11)**			+2	
279 282	Der Stellenwert familienfreundlicher Maßnahmen in der Erwerbsorganisation wird sehr hoch eingestuft. Mitarbeiterin fühlt sich beruflich sehr gut aufgehoben. (2)	+2			
296	Der Erwerbsorganisation ist die Familiensituation unwichtig, was mit Unzufriedenheit bei Mitarbeitern/-innen mit Kindern verbunden ist. (1)			-1	

Tab. 10: Auswertungstabelle Kultur und Führung [Eigene Darstellung]

An der Häufigkeit der Stellungnahme zu diesem Handlungsfeld kann festgestellt werden, dass eine familienfreundliche Kultur und familienfreundliche Führungskräfte als zentrale personalpolitische Instrumente wahrgenommen werden, bei denen sowohl positive Aspekte als auch Hürden bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben der Doppelkarrierepaare nachgewiesen werden konnten.
Eine befragte Mutter findet durch regelmäßigen Austausch mit Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen Anerkennung hinsichtlich der Balance von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung. Die Kultur kann somit als rücksichtsvoll gegenüber individuellen Vereinbarkeitsproblemen betrachtet werden. Hier werden familienfreundliche Werte gelebt, die durch ein berufliches Umfeld von vielen Mitarbeitern/-innen mit Kindern geprägt sind. Demgegenüber stehen Aussagen von zwei anderen berufstätigen Müttern, welche die Unternehmenskultur als familienunfreundlich charakterisieren.

„Der Altersdurchschnitt in meinem Kollegium ist sehr hoch. Frauen gehören für meine Kollegen nicht in die Arbeitswelt, sondern nach Hause zu den Kindern. Meinen beruflichen Einsatz mit meinen familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, hat für mein Kollegium überhaupt keinen Stellenwert“ (Auszug aus einem Interview).

Die Aussage verdeutlicht, dass in dieser Erwerbsorganisation eine traditionelle männerdominierte Sichtweise als Kultur gelebt wird. Als *Arbeitshypothese* kann davon ausgegangen werden, dass bei dieser Art der Kultur kein Angebot familienfreundlicher Instrumente besteht und – wenn doch – die Nutzung mit negativen beruflichen Konsequenzen verbunden ist. Die Probleme von Frauen und insbesondere die Vereinbarkeitsproblematik werden bei einer existierenden traditionellen Kultur von der Erwerbstätigkeit häufig ausgegrenzt.
Ein Großteil der befragten Paare gibt an, dass aktive Karriereverläufe von den Erwerbsorganisationen nicht ausreichend unterstützt werden und es an einer familienfreundlichen Unternehmenskultur mangelt. Die hoch qualifizierten Frauen nehmen an, dass die berufliche Entwicklung zum einen an den Umfang der Verfügbarkeit in der Erwerbsorganisation gebunden ist. Zum anderen scheint das Geschlecht bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle zu spielen. Denn selbst bei einer Vollzeiterwerbstätigkeit bleiben Frauen Führungspositionen häufig vorenthalten. In einer Studie des Fraunhofer-Instituts mit dem Titel „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ konnten Gründe für Karrierebrüche bei weiblichen Führungskräften festgestellt werden (vgl. Fraunhofer 2012). So stehen Frauen häufig informellen und kulturellen Gegebenheiten innerhalb der Organisation gegenüber. Die bestehenden Personalstrategien und -prozesse sind häufig nicht auf Karrieren von Frauen ausgerichtet. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die traditionelle Führungskarriere als den Männern vorbehalten betrachtet wird. Zum anderen finden sich in den

Erwerbsorganisationen etablierte Strukturen, die Frauen von vornherein den Zugang zu Führungspositionen erschweren.
Im Rahmen dieser Studie konnte belegt werden, dass die Berufstätigkeit von Müttern in einer männlich geprägten Arbeitswelt auf wenig Anerkennung trifft. Die Berufsunterbrechung der Frauen wird von traditionellen Erwerbsorganisationen bei der Geburt des Kindes quasi antizipiert. Die hier befragten Mütter nehmen dadurch berufliche Sackgassen wahr und fühlen sich ihrer beruflichen Chancen beraubt. Nach Aussage einer hoch qualifizierten Frau werden familienfreundliche Instrumente in der Erwerbsorganisation zwar für öffentlichkeitswirksame Darstellungen genutzt, während die individuellen Bedürfnisse zur Realisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Strecke bleiben.
Die Außendarstellung dient vielen Erwerbsorganisationen zur Pflege ihres Images gegenüber Kunden und auf dem Arbeitsmarkt. Wenn junge, karriereorientierte Mütter auf eine solche familienfreundliche Außendarstellung vertrauten konnten Karriereabsichten und –wünsche aber aufgrund des intern bestehenden traditionellen Familienbildes gegenüber nicht verwirklicht werden. Daher wird die *Arbeitshypothese* aufgestellt, dass die traditionellen männlichen Erwerbsstrukturen weiterhin dominieren, obwohl immer mehr hochqualifizierte Frauen erwerbstätig werden und sind. Dadurch kommt es häufig zu mangelnder Anerkennung des beruflichen Engagements und der Leistungsbereitschaft von Frauen und insbesondere Müttern. Hoch qualifizierten Paaren wird es deshalb erschwert, gleichberechtigte Partnerschaften zu führen.

Zwei befragte Mütter dieser Erhebung können die Position als Führungskraft und damit die Karriere auch nach der Geburt eines Kindes aufrechterhalten, weil sie den Anforderungen auf Anwesenheit am Arbeitsplatz nachkommen. Die hohen Verfügbarkeitsansprüche führen zu einer Auflösung der Grenzen insbesondere in den Abendstunden oder an den Wochenenden zwischen den Zeiträumen für Familienleben und Erwerbsarbeit. Auch die Väter dieser Erhebung gaben an, den Anforderungen an Präsenz seitens der Erwerbsorganisationen nachzukommen. Demnach sind Karrierechancen stark an einen zeitlichen Verfügbarkeitsrahmen geknüpft. Es scheint, dass trotz des Angebots an zahlreichen familienfreundlichen Instrumenten wie flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte sich nur denjenigen Mitarbeitern Karrierechancen geboten werden, die den Verfügungsansprüchen der Erwerbsorganisation gerecht werden. Einige wenige Frauen und zahlreiche Männer der Doppelkarrierepaare nehmen diese organisatorischen Rahmenbedingungen beim Streben nach beruflicher Anerkennung und beruflichem Aufstieg auf sich. Für das Streben nach beruflicher Anerkennung und dem Ausbau von Karrierechancen werden beim größten Teil der Väter die familiären Entbehrungen in Kauf genommen – mit diskriminierenden Folgen für die Gruppe derjenigen Berufstätigen – zum Großteil sind es die Frauen, die diesem Verfügbarkeitsanspruch aufgrund der

Kinderbetreuung nicht nachkommen können und/oder wollen. Daraus entsteht innerhalb der Paarbeziehung ein Ungleichgewicht bei den Karrierechancen, sowie hinsichtlich der Einkommen und führt zu finanzieller Abhängigkeit der Frauen.

Bei der Erhebung wird sehr deutlich, dass eine familienfreundliche Kultur von den DCCs hauptsächlich durch Vorgesetzte, die sich in einer vergleichbaren Lebenssituation befinden, nämlich der Herausforderung, Familie und Beruf zu vereinen, vorgelebt und transportiert wird. Hier können sich Vorgesetzte in die Problematik der Vereinbarkeit hineinversetzen. Es besteht eine Wertschätzung gegenüber familiären Verpflichtungen.
Aus diesem Grund wird die *Arbeitshypothese* formuliert, dass Vorgesetzte als Bewertungsmaßstab beim Umgang mit hoch qualifizierten Potenzialträgern die eigene Lebenssituation anlegen. Bei Vorgesetzten mit einer vergleichbaren familiären Lebenssituation können auch Karrierechancen realisiert werden, bei denen eine zeitliche Verfügbarkeit eine weniger große Rolle spielt. Auch die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen wird eher unterstützt. Die Zusammenarbeit im Team gestaltet sich folglich kollegial, und DCCs mit Kindern fühlen sich nicht diskriminiert.
Vertieft zu untersuchen wäre, ob sich insoweit ein kultureller Wandel vollzieht: eine Entwicklung hin zu einer mehr auf die Bedürfnisse von Familien ausgerichtete kooperative Kultur und weg von einer stark männerdominierten Arbeitswelt.
Die positive Resonanz durch Vorgesetzte mit gleicher Lebenssituation auf das Thema Elternzeit sowie Gleichberechtigung für Frauen, am Erwerbsleben teilnehmen und auch Karriere machen zu können, könnte ein erstes Indiz für das Auflösen der herkömmlichen Strukturen sein. Positiv wurde bei den Befragten dieser Erhebung eine Unternehmenskultur wahrgenommen, die familienfreundliche Leitlinien in den Verhaltenskodex des Unternehmens aufgenommen hat. Daraus resultiert, dass Doppelkarrierepaare mit Kindern gegenüber Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder die gleichen Rechte und Chancen innerhalb der Erwerbsorganisation besitzen.

6.3.3 Auswertung des Handlungsfeldes „Arbeitsplatzgestaltung“

Das Handlungsfeld der Arbeitsplatzgestaltung wurde aus den personalpolitischen Instrumenten der Arbeitszeit, Ausfall bei Krankheit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort definiert. Folglich liegt der Schwerpunkt in der Gestaltung flexiblerer Rahmenbedingungen, die es DCCs ermöglichen, Erwerbsarbeit und Familie zu vereinbaren.

- **Flexible Arbeitszeit**

Bei flexiblen Arbeitszeitregelungen wird den Erwerbstätigen ermöglicht, die Dauer der Arbeitszeit zu verkürzen und die Arbeitszeit zum Teil selbst zu gestalten. Das Ziel ist es, den

Mitarbeitern/-innen anhand flexibler Arbeitszeitmodelle eine bessere Vereinbarkeit zwischen Familienzeit und Arbeitszeit zu ermöglichen. Eine höhere individuelle Flexibilität erlaubt es, familiäre Verpflichtungen und berufliche Anforderungen besser aufeinander abzustimmen. Personalpolitische Maßnahmen für eine flexible Arbeitszeitgestaltung sind beispielsweise Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeit usw. (siehe Abschnitt 3.4.2).

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerken-nung	Umvertei-lung	Chancen-gleicheit	Wahlmög-lichkeiten
339	Die Übernahme von Führungsaufgaben geht mit einem Verzicht auf flexible Arbeitszeit einher. (2)				-1
288	DCCs mit Kindern fühlen sich Erwerbsorganisationen mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen besonders zugehörig. **(7)**	+2			
260	Erwerbsorganisation bietet aufgrund des hohen Verwaltungsaufwandes keine flexiblen Arbeitszeitmodelle an. (2)				-2
336	Ein vollzeitbeschäftigter Vater, der die flexible Arbeitszeitgestaltung zur familiären Unterstützung nutzt, wird in der Karriereplanung nicht berücksichtigt. (1)			-2	
321	Arbeitsvolumen trotz Teilzeittätigkeit gleich geblieben. (4)			-1	
214	Erwerbsorganisation bietet Mitarbeiterin Teilzeitarbeit in Elternzeit an, unter der Voraussetzung, ihre Hührungsverantwortung für Mitarbeiter abgeben zu müssen. (1)				-2
209	Mitarbeiter wird von der Erwerbsorganisation unter Druck gesetzt, die Arbeitszeit zu erhöhen. (1)				-1
297	Erwerbsorganisation erwartet weit mehr Arbeitsstunden als die vertraglich geregelten, was zu einer starken Belastung innerhalb der Familie führt. (2)				-1
18 329	Erwerbsorganisation kündigt Mitarbeiterin nach einem Jahr Elterngeldbezug,da Teilzeit in Elternzeit in der Erwerbsorganisation nicht vorgesehen ist. (2)				-2
13 18	Gesetzliche Regelung zur Teilzeitarbeit wird als ausreichend betrachtet, es mangelt an der Umsetzung in der Organisation. (2)	-1			
62 63 259	Staat sollte eine Teilzeitquote einführen. (5)				-2
331	Anwältin hat durch ihre Teilzeitarbeit keine Karrierenachteile zu befürchten und fühlt sich dadurch der Kanzlei sehr verbunden. (1)	+2			
290 319	Teilzeitkräfte werden von Kollegen/-innen sowie Vorgesetzten weniger wertgeschätzt und in der Zugehörigkeit zurückgesetzt. (3)	-1			
333	Organisation bietet Frauen in Teilzeit kaum Perspektiven an. (2)			-1	
338	Organisation beschränkt die Teilzeit in Elternzeit auf bestimmte Unternehmensbereiche. (2)				-1
343	Die bestehende Führungsverantwortung wird den Mitarbeitern bei Reduzierung auf Teilzeit entzogen. (3)			-2	
346	Teilzeitarbeit führte zu einer schlechteren Gehaltseinstufung. (3)		-1		
316	Der gesetzliche Anspruch auf Teilzeit in Elternzeit wurde Mitarbeiterin verwehrt. Sie arbeitet ungewollt in Vollzeit. (1)				-2
258	Aufgrund von Karrierenachteilen reduziert Mitarbeiterin nicht auf Teilzeit. (3)			-2	

215	Wiedereinstieg (in Teilzeit) verbessert die finanzielle Situation der Familie. (3)		+1		
335 328	Teilzeittätigkeit führt zu Aufgaben mit weniger Verantwortung und Karrierenachteilen, dadurch entsteht ein Motivationseinbruch. (3)	-2			
213 320	Mitarbeiter/-innen befürchten Karrierenachteile in Teilzeit. **(13)**			-2	
311	Beim Beruf der Richterin bleiben Karrierechancen in Teilzeit erhalten. (1)			+2	
341	Mitarbeiter in Teilzeit (in Elternzeit) ist in der Erwerbsorganisation ein „Vorzeigeobjekt", vorausgesetzt, er nimmt nicht mehr als sechs Monate. (1)				-1
337	Leitende Angestellte haben laut Unternehmenspolitik keinen Anspruch auf Teilzeit. (2)				-2

Tab. 11: Auswertungstabelle flexible Arbeitszeit [Quelle: Eigene Darstellung]

Neben dem Handlungsfeld der sozialstaatlichen Infrastrukturleistungen für Kinderbetreuung wird das Handlungsfeld der „Arbeitsplatzorganisation" insbesondere mit dem personalpolitischen Instrument der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in der Form von Teilzeit am häufigsten von den Doppelkarrierepaaren angesprochen.
Diese hohe Priorität der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bestätigt auch die Studie von „Monitor Familienleben 2013". Die personalpolitischen Schwerpunkte der Mitarbeiter/-innen wurden auch hier in den flexiblen Arbeitszeitmodellen und insbesondere in den Teilzeitmodellen gesehen (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2013: 9).
Die Beliebtheit dieser personalpolitischen Maßnahme spiegelt sich ebenfalls in der stetigen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland wider (siehe dazu näher Abschnitt 2.4.1).
Auch in Schweden liegt der Schwerpunkt familienpolitischer Instrumente auf der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Es wird jedoch Wert auf ein größeres Angebot an Arbeitszeitregelungen gelegt. In Deutschland bezieht sich die Regelung zum größten Teil auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Demgegenüber sind die Kernbereiche in Schweden Maßnahmen der flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeit, der flexiblen Lebensarbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit (vgl. Plünnecke 2011: 9).

Viele Doppelkarrierepaare bewerten das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle als familienfreundliche Personalmaßnahme generell positiv. Gleichwohl wurde von einigen hoch qualifizierten Frauen die fehlende Umsetzung bemängelt.
Auch die Arbeitsleistungen, die in Teilzeit erbracht werden, werden von Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten weniger anerkannt. Zudem wird von den Frauen der DCCs wahrgenommen, dass aufgrund der Arbeitszeitreduktion die erbrachten fachlichen Leistungen nicht anerkannt wurden und ihnen dadurch verantwortliche Aufgaben sowie Entwicklungsperspektiven verwehrt bleiben. Ein solcher Ausschluss der Frauen der DCCs ist mit Motivationsverlust und entsprechend mit einem Absinken der Leistungsbereitschaft verbunden.

Erfolgt die Anerkennung der Leistung trotz Arbeitszeitreduktion seitens der Erwerbsorganisation, wird dies als positiv wahrgenommen und führt zu einer starken Verbundenheit mit dem jeweiligen Unternehmen. Es kann davon ausgegangen werden, so die *Arbeitshypothese*, dass das Angebot und die Anerkennung familiengerechter Arbeitszeiten mehr Loyalität und Einsatzbereitschaft bei den DCCs bedingen.
Des Weiteren berichtete eine befragte Karrierefrau von einer ungleichen Verteilung des Einkommens durch Arbeitszeitreduktion:

„Ich konnte froh sein, dass die mir einen Job in Teilzeit angeboten haben. Ich habe dann zwar nicht anteilig mein altes Gehalt wiederbekommen, aber zumindest Aufgaben, die mich noch forderten. Bei denen bin ich nicht einfach nur auf dem Abstellgleis geparkt worden“ (Auszug aus einem Interview).

Die Teilzeitarbeit führte also zu einer schlechteren Gehaltseinstufung. Die Befragte nimmt diese Gehaltsreduktion in Kauf, solange die Möglichkeit auf Berufstätigkeit in Teilzeit bestehen bleibt und die zu bearbeitenden Aufgaben herausfordernd genug sind.

Der größte Teil der befragten Doppelkarrierepaare nahm eine erhebliche Einschränkung in den Karrierechancen durch die flexible Arbeitszeitgestaltung in kauf. Dessen ungeachtet wurden Väter der DCCs infolge der Inanspruchnahme von flexibler Arbeitszeitgestaltung von weiteren Karriereschritten seitens der Personalpolitik ausgenommen, und Müttern wurde die bestehende Führungsposition von der Organisation bei Arbeitszeitreduzierung entzogen.
Aufgrund linearer Karrierevorstellungen stoßen Anfragen nach Arbeitszeitreduzierungen verbunden mit dem Wunsch der weiteren Karriereaufrechterhaltung innerhalb der vorherrschenden männerdominierten Karrierestrukturen in den Erwerbsorganisationen auf wenig Verständnis. Demzufolge herrscht eine mangelnde Anerkennung für die familiäre Situation der Doppelkarrierepaare, die zu häufig zu einer Degradierung oder gar mit einem Ausschluss der Karrierechancen verbunden ist. Trotz dieser ungleichen Verteilung der Chancen zwischen Frauen und Männern fordern einige Erwerbsorganisationen, dass weit mehr Arbeitsstunden von den teilzeittätigen DCCs geleistet werden als vertraglich geregelt.
Behinderungen konnten von den Doppelkarrierepaaren schließlich auch beim Kriterium der Wahlmöglichkeiten festgestellt werden. Eine Entscheidung für flexible Arbeitszeit ging mit Einschränkungen der Wahlmöglichkeiten einher, leitende Positionen einzunehmen. Von einigen DCCs wurde erklärt, dass in den Unternehmensleitlinien festgeschrieben sei, dass in Teilzeit keine Führungsposition ausgeübt werden kann.
Auch der rechtliche Anspruch auf die Wahlmöglichkeit, Teilzeitarbeit während der Elternzeit in Anspruch nehmen zu können, wurde von einigen Organisationen nicht erfüllt. Zur Verbesserung dieser der Wahlmöglichkeit fordert mithin ein größerer Teil der Befragten die staatliche Einführung einer Teilzeitquote.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Familienfreundlichkeit nicht ausschließlich an der Anzahl der angebotenen personalpolitischen Instrumente gemessen werden kann. Vielmehr scheint entscheidend zu sein, ob familienfreundliche Maßnahmen in den Organisationen ohne berufliche oder soziale Nachteile auch angeboten und gelebt werden.
Insbesondere die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit führt zu weitreichenden sozialen Ungerechtigkeiten, die mit negativen Konsequenzen für Dual Career Couples einhergehen. Zu nennen sind Degradierungen, „Karrierekiller", hohes Arbeitsvolumen bei schlechter Entlohnung und sogar Kündigungen.
Würde es gelingen den Erwerbsorganisationen deutlich zu machen, so die *Arbeitshypothese*, dass hoch qualifizierte Frauen und Männer trotz flexibler Arbeitszeiten und Arbeitszeitreduktion in der Lage sind, Karriere und familiäre Interessen zu vereinbaren, könnte dies eine verbesserte Akzeptanz von Karrieremodellen mit flexibler Arbeitszeitregelung bewirken.

- **Arbeitsorganisation**

Einen wesentlichen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann die Gestaltung einer familienfreundlicheren Arbeitsorganisation leisten. Dieses personalpolitische Instrument zielt auf eine familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsplatzes ab, die den erwerbstätigen Müttern und Vätern familiäre Freiräume und zugleich eine sichere Arbeitsdurchführung ermöglichen soll. Ausprägungen zur Umsetzung können beispielsweise verlässliche Terminabsprachen, Vertretungsregelungen, Teamarbeit und Qualitätszirkel sein (siehe näher dazu Abschnitt 3.4.2).

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerkennung	Umverteilung	Chancengleicheit	Wahlmöglichkeiten
204 318	Termine finden nicht immer verlässlich am Vormittag statt, häufig spontan in den Abendstunden. Dadurch ist die Teilnahme nicht immer möglich. (2)				-2
320	Die Teamarbeit ermöglicht der Mitarbeiterin weiterhin die Teilnahme an anspruchsvollen Aufgaben und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (3)			+1	
295	Arbeitsabläufe sind ausschließlich auf Vollzeitkräfte ausgerichtet. Gespräche mit dem Vorgesetzten blieben ergebnislos. **(7)**				-2
502	Die Arbeitsorganisation war auf Präsenz ausgelegt. Fehlende Strukturen zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsabläufe führten zu Karrierenachteilen. **(8)**			-2	
361	Vorgesetzter ermöglicht Mitarbeiterin Projektmitarbeit in Teilzeit, was zu einem Motivationsschub führt. (3)				+1
263	Meetings finden regelmäßig auch nach 17:00 statt. Väter können nicht teilnehmen. (2)			-1	
255	Der Fachkräftemangel in der Klinik führt dazu, dass die Mitarbeiterinnen zu regelmäßigen Wochenenddiensten und Nachtschichten verpflichtet werden. (2)	-1			

Tab. 12: Auswertungstabelle Arbeitsorganisation [Quelle: Eigene Darstellung]

Von den DCCs werden vielfältige Defizite in der Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsabläufe benannt. Der Fachkräftemangel in einer Klinik führte dazu, dass familienbedingte Freiräume von zwei hoch qualifizierten Frauen vom Personalmanagement der Klinik nicht akzeptiert wurden. Die Klinik stellt die DCCs stets vor die Pflicht, regelmäßig Wochenenddienste und Nachtschichten in der Klinik leisten zu müssen.
Regelmäßige Geschäftstermine nach 17 Uhr schloss berufstätige Väter aufgrund von Kinderbetreuungspflichten von der Teilnahme aus. Der Ausschluss führte zu einem Informationsdefizit und verhinderte die Möglichkeit, Entscheidungen mitzugestalten. Die fehlende familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsabläufe erschwert den Doppelkarrierepaaren die zufriedenstellende Ausführung der Erwerbstätigkeit und blockiert darüber hinaus die Karrierechancen. Demgegenüber werden die Möglichkeit von Team- und Projektarbeit sowie die Gestaltung von Arbeitsabläufen mittels eines Zeitmanagements als fruchtbar bewertet.
Die Terminfestlegungen richten sich nach den Arbeitszeiten der Vollzeitkräfte. Es besteht für Teilzeitkräfte keine Wahlmöglichkeit, Termine verlässlich am Vormittag durchführen zu können. Zwei Doppelkarrierepaare der Erhebung berichten, dass es häufig spontan zur Verschiebung von Terminen in die Abendstunden komme. Auch bewerteten DCCs Gespräche zur Verbesserung der Gestaltung der Arbeitsabläufe mit dem Vorgesetzten als schwierig bzw. ergebnislos.

Dass es für Erwerbsorganisationen von Vorteil ist, qualifizierte Paare mittels flexibler Arbeitsabläufe zu unterstützen, konnten zwei Doppelkarrierepaare berichten. Die Umorganisation der Arbeitsabläufe erhöhte den Informationsaustausch. Die kontinuierliche Teilnahme an Meetings und die Teamarbeit verbesserten die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsbereitschaft. Hoch qualifizierten Müttern ist es auf diese Weise möglich, anspruchsvolle Aufgaben weiterhin wahrzunehmen, ohne die Familie zu vernachlässigen.
Mithin wird die *Arbeitshypothese* formuliert, dass die volle zeitliche Präsenz in den Erwerbsorganisationen nicht entscheidend für die Leistungserbringung ist. Vielmehr sind es die personalpolitischen Rahmenbedingungen, die die persönliche Leistungsbereitschaft fördern und die persönlichen Karriereziele berücksichtigen, von denen Erwerbsorganisationen profitieren können.

- **Flexibler Arbeitsort**

Diese Maßnahme zielt auf die Verlagerung des Arbeitsortes zu einem gewissen Prozentsatz oder vollständig außerhalb der Erwerbsorganisation mit dem Ziel,Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerken-nung	Umvertei-lung	Chancen-gleicheit	Wahlmög-lichkeiten
315	Der nächste Karriereschritt ist mit einem Ortswechsel verbunden. Erwerbsorganisation bietet keinerlei Unterstützung (Heimarbeitsplatz oder Umzugsservice) an. (1)	-1			
267	Präsenzpflicht verhindert die Nutzung eines Home Office aufgrund von Nachteilen für das Tagesgeschäft und die Karriere. **(7)**			-2	
507	Im Krankheitsfall des Kindes besteht die Möglichkeit, Arbeiten von zu Hause zu erledigen. Mütter fühlen sich so mit dem Unternehmen verbunden. (4)	+1			
517	Mütter schätzen die Möglichkeit, im Mutterschutz/in der Elternzeit per E-Mail mit dem Unternehmen in Kontakt zu bleiben. (3)	+2			
509	Vorgesetzter gestattet kein Home Office, obwohl es in anderen Unternehmensbereichen der Erwerbsorganisation durchaus üblich ist. (4)				-2
5011	Selbstständigkeit aufgebaut, um die positiven Aspekte des Heimarbeitsplatzes zu nutzen, ohne Karrierenachteile befürchten zu müssen. (2)			+1	
506	Holländische Organisation mit Zweitniederlassung in Deutschland ermöglicht freie Wahl des Arbeitsortes; die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter steigt. (2)	+2			

Tab. 13: Auswertungstabelle flexibler Arbeitsort [Quelle: Eigene Darstellung]

Wenn Doppelkarrierepaaren das Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht wird, erhöht dass die Flexibilität und damit die Möglichkeit Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Leistungen fallweise von zu Hause aus erledigen zu können, wird auch von hoch qualifizierten Frauen sehr positiv bewertet und führt zu einer stärkeren Bindung an das Unternehmen. Durch das dezentrale Arbeiten während der Elternzeit können aufgrund des technischen Fortschritts der Kontakt mit dem Unternehmen sowie den Kollegen/-innen aufrechterhalten und so auch die beruflichen Aufstiegschancen bewahrt werden.

Auch im Krankheitsfall des Kindes stellt der Heimarbeitsplatz eine Erleichterung dar, da sich bestimmte Büroarbeiten von zu Hause erledigen lassen und deshalb nicht liegen bleiben. Das Home Office ermöglicht schließlich eine Verlagerung bestimmter Betätigungsfelder nach Hause. Darin sehen erwerbstätige Mütter die Möglichkeit, die eigene berufliche Selbstständigkeit aufzubauen, um damit bestehende organisatorische, karrierehemmende Strukturen zu vermeiden. Gleichwohl erscheint die Nutzungsmöglichkeit eines Heimarbeitsplatzes abhängig vom Vorgesetzten und der Unternehmenskultur zu sein. Es konnte festgestellt werden, dass innerhalb einer Organisation in einigen Fachabteilungen die Wahlmöglichkeit bestand, einen Heimarbeitsplatz in Anspruch zu nehmen, und in anderen Fachabteilungen nicht. Ferner offenbarte sich bei einer Vielzahl der Paare, dass aufgrund einer innerbetrieblichen Präsenzkultur die Wahlmöglichkeit des Arbeitsortes gar nicht gegeben war, denn die Erwerbsorganisationen befürchteten negative Konsequenzen für das laufende Tagesgeschäft. Auch die Karrierechancen wurden am Verfügbarkeitsrahmen festgemacht.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Doppelkarrierepaare dieser Erhebung die Möglichkeiten des technischen Fortschritts zur Gestaltung eines flexiblen

Arbeitsortes als einen beruflichen Mehrwert betrachten, der zu mehr sozialer Gerechtigkeit bei der Teilnahme am Erwerbsleben führt. Dennoch, so die *Arbeitshypothese*, kommt dieses personalpolitische Instrument bisher nicht ausreichend zur Anwendung – zu dominant sind die Anforderungen an die stetige Verfügbarkeit der Mitarbeiter/-innen. Der vom BMFSFJ 2013 veröffentlichte Unternehmensmonitor 2013 bestätigt dieses Bild. Als familienfreundliche Maßnahme rangiert der Heimarbeitsplatz im unteren Mittelfeld und hat sich in den vergangenen Jahren relativ stabil dort gehalten (vgl. BMFSFJ 2013e: 10). Gerade Vorgesetzten kommt bei der Inanspruchnahme dieses personalpolitischen Instruments eine besondere Stellung zu, da für sie die Mitarbeiterführung allein auf Vertrauensbasis eine besondere Herausforderung ist.

- **Arbeitsausfall im Krankheitsfall des Kindes**

Diese personalpolitische Regelung im Krankheitsfall des Kindes betrachtet die Absicherung des Arbeitnehmers im Krankheitsfall eines Kindes. Ziel ist es, dass es einem Elternteil gelingt, sich ohne berufliche Nachteile um das kranke Kind kümmern zu können.
Als angemessen werden pro Jahr und pro Kind rund fünf Ausfalltage bewertet, es sei denn, es existieren weitere Regelungen durch einen Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung.

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerkennung	Umverteilung	Chancengleicheit	Wahlmöglichkeiten
50	Die Anzahl der vertraglichen Freistellungstage bei Krankheit des Kindes muss erhöht werden. Fünf Tage pro Kind sind zu wenig. (3)	-1			
9	Notfallsituationen (Krankheit des Kindes) können von Notfallbetreuungseinrichtungen nur unzureichend abgefangen werden und gehen damit zulasten der Erwerbstätigkeit. (3)				-1
356	Krankheitsfälle können durch flexible Arbeitszeiten und ein Home Office abgefangen werden, Karrierechancen bleiben erhalten. (2)			+2	
363	Die Betreuung der Kinder erfolgt im Krankheitsfall durch die Großeltern pp. ansonsten Karrierenachteile durch Arbeitsausfall. (2)			-1	
365	Erwerbsorganisation sieht keine Freistellung bei Krankheit des Kindes vor ;es muss auf Web-Meetings oder Home Office ausgewichen werden. (4)				-2
286	Unter Kollegen/-innen wenig Verständnis für Krankheitsfälle. Die Rolle als Mutter im Kollegium nicht anerkannt. (1)	-1			
364	Erwerbsorganisation hat keine Regelungen für den Krankheitsfall eines Kindes, es wird je nach Vorgesetztem aktuell geregelt. (4)			-2	
358	Termine fallen aus, und nur eilige Fälle werden von Kollegen/-innen übernommen, bzw. die Arbeit bleibt liegen. (1)	+1			
359	Verständnis bei Erkrankung des Kindes von Mitarbeitern/-innen sowie Vorgesetzten vorhanden, Mutter fühlt sich der Organisation verbunden. (5)	+1			
249 286	Keine Vertretungsregelung im Krankheitsfall definiert. Keine offene Atmosphäre, um über die familiäre Situation sprechen zu können. (2)			-1	
360	Ausfall wegen Krankheit der Kinder führt zur Beeinträchtigung von Karrieremöglichkeiten. (1)			-1	

Tab. 14: Auswertungstabelle Krankheitsfall des Kindes [Quelle: Eigene Darstellung]

Aufgrund der Erhebung ergibt sich, dass die Auswirkungen der Betreuung im Krankheitsfall des Kindes vornehmlich von den Müttern wahrgenommen wurden (siehe dazu näher Abschnitt 2.4.1). Dies entspricht dem Typ „Doppelkarrierepaare mit traditionellem Rollenverständnis“ (siehe Abschnitt 2.2.1).

Die Akzeptanz der beruflichen Unterbrechung aufgrund eines Krankheitsfalls des Kindes durch die Kollegen/-innen und Vorgesetzten wird von den Frauen der DCCs ganz unterschiedlich wahrgenommen.
Bei einem Teil der Frauen wurde die Kollegialität im Umgang mit einem solchen Fall positiv formuliert. Dies führte zu einer stärkeren Identifikation mit der Organisation. Ein Großteil der Mütter dieser Erhebung stößt indes nicht auf einen verständnisvollen Umgang, was exemplarisch folgende Aussage belegt:

„Wenn mein Sohn krank ist, muss ich sehen, wie ich das irgendwie geregelt kriege. Das Verständnis im Unternehmen ist einfach nicht da, und eine Freistellung von der Arbeit gibt es nicht. Durch Web-Meetings, Telefonkonferenzen versuche ich, meine Abwesenheit zu kaschieren, oder Angehörige wie die Großeltern müssen mal einspringen“ (Auszug aus einem Interview).

Die Anzahl der Freistellungstage pro Kind und Jahr wird als nicht ausreichend empfunden. Die Studie des vom BMFSFJ veröffentlichten Unternehmensmonitors 2013 weist bei ihrer Erhebung eine andere Darstellung aus Arbeitgebersicht aus. So gab jedes zweite Unternehmen an, in Notfällen weit mehr Sonderurlaubstage als gesetzlich notwendig zu gewähren (vgl. BMFSFJ 2013e: 25).
Ferner wird deutlich, dass für manche Frauen der Doppelkarrierepaare der Krankheitsfall des Kindes als ein Dilemma wahrgenommen wird. Auf der einen Seite ist der Arbeitsausfall mit verminderten Karrierechancen in der Erwerbsorganisation verbunden, und auf der anderen Seite existieren keine ausreichenden Wahlmöglichkeiten staatlicher Rahmenbedingungen für solche Notfallbetreuungen.
Wie bereits bei den personalpolitischen Instrumenten „flexible Arbeitszeit“ und „flexibler Arbeitsort“ deutet sich auch bei der Vereinbarkeitsproblematik im Krankheitsfall des Kindes an, dass der Umgang und die Aufrechterhaltung der Karrierechancen vom Grad der Sensibilisierung des jeweiligen Vorgesetzten und der grundsätzlichen Unternehmensstruktur und -kultur abhängig sind.

- **Auswertung des Handlungsfeldes „Weiterbildungsmaßnahmen“**

Weiterbildungsmaßnahmen haben zum Ziel neue Qualifikationen zu vermitteln und vorhandene zu erhalten. Dies kann durch fachliche Fortbildungen aber auch durch Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung erfolgen, um die derzeitigen und die zukünftigen Aufgaben optimal erledigen zu können.

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerken-nung	Umvertei-lung	Chancen-gleicheit	Wahlmög-lichkeiten
261 268	Mitarbeiter/-innen in Teilzeit haben in der Erwerbsorganisation keinen Anspruch auf Weiterbildung und fühlen sich ungerecht behandelt. **(8)**			-2	
312	Weiterbildungsprogramme können von Teil- oder Vollzeitkräften in Anspruch genommen werden; dies führt zu starker Unternehmensbindung. (1)	+2			
489	Teilnahme an elektronischen Weiterbildungsmaßnahmen fördert den Ausbau bestehender Qualifikationen. (2)	+1			
502	Rückkehrende Mütter fühlen sich überfordert aufgrund von Veränderungen Neuerungen bei Softwarelösungen oder auch Fachwissen. Keine Reintegration bei Programmen von der Organisation vorgesehen. (4)			-2	
476	Für die Führungskräfte im Unternehmen erfolgt ein Führungskräftetraining. Teilzeitkräfte sind davon ausgeschlossen. (2)			-2	

Tab. 15: Auswertungstabelle Weiterbildungsmaßnahmen [Quelle: Eigene Darstellung]

Die Doppelkarrierepaare formulieren, dass sie die Teilnahme an elektronischen Weiterbildungsmaßnahmen zum Ausbau bestehender Qualifikationen als förderlich anerkennen und sich dadurch stärker mit der Unternehmung verbunden fühlen.
Indessen besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildung nicht für alle. Häufig erklären Teilzeitkräfte, dass sie aufgrund der reduzierten Stundenzahlen keine Chancen haben, an Fortbildungen teilzunehmen, obwohl § 10 TzBfG R bestimmt:

„Der Arbeitgeber hat unter anderem dafür Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können“ (BMFSFJ 2013f: 17).

Einige DCCs gaben hierzu an, dass bei Führungskräftetrainings eine Teilnahmebeschränkung für Teilzeitkräfte existiert. Aufgrund der reduzierten wöchentlichen Stundenzahl der Erwerbstätigen werden Weiterbildungsmaßnahmen nicht genehmigt. Demzufolge kommt es zu Nachteilen bei anstehenden Beförderungen.
In den Erwerbsorganisationen herrschen demzufolge, so die *Arbeitshypothese*, benachteiligende Strukturen für Teilzeitbeschäftigte, die sich zum größten Teil auf Frauen und Mütter auswirken.

Weiterhin wurde von einer größeren Anzahl der Mütter der DCCs bemerkt, dass keinerlei Reintegrationsprogramme der Organisationen vorgesehen sind. Obwohl sich gerade aus der Elternzeit zurückkehrende Mütter häufig beruflich überfordert fühlen wird keine Wiedereingliederungsmaßnahme angeboten. Es besteht seitens der Erwerbsorganisation die Erwartung dass verloren gegangenes oder überholtes Fachwissen von den Mitarbeiterinnen selbst erarbeitet werden muss.
Die Zufriedenheit und die Motivation der Rückkehrenden könnte mit Wiedereingliederungsmaßnahmen deutlich erhöht werden; auch der Zeitraum der Elternzeit ließe sich dadurch möglicherweise verkürzen, was sich zusätzlich positiv auf die Kosten für die Wiedereingliederung auswirken würde. Schließlich kehren in sechs von zehn Erwerbsorganisationen die Mütter nach der familienbedingten Auszeit an ihren Arbeitsplatz zurück, häufig allerdings in Teilzeit (vgl. BMFSFJ 2013e).

6.3.4 Auswertung des Handlungsfeldes „Information und Kommunikation“

Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf eine angemessene Informations- und Kommunikationspolitik in den Erwerbsorganisationen, womit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben erreicht werden kann. Mittels einer offenen Kommunikation im Unternehmen sowie eines adäquaten Angebots an Informationen hinsichtlich familienfreundlicher Maßnahmen kann eine gezielte Sensibilisierung auf allen Ebenen im Unternehmen erreicht werden. Nur so kann abteilungsübergreifend das personalpolitische Angebot tatsächlich genutzt und gelebt werden. Informations- und Kommunikationspolitik kann durch Definition eines festen Ansprechpartners, einen Intranetauftritt für familienfreundliche Angebote, einen Tag der offenen Tür, einen Familientag oder einen „Müttertag“ umgesetzt werden.
Die Auswertung des empirischen Materials ergab, dass in den Erwerbsorganisationen den Doppelkarrierepaaren größtenteils kein Informationsmaterial zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung stand. In einigen wenigen Unternehmen gab es einen Intranetauftritt oder Rundmails zum Thema „Familienfreundlichkeit“. Die Abstimmung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgte im Wesentlichen in einem informellen Gespräch mit dem Vorgesetzten oder in Ausnahmefällen mit der Personalabteilung.

Nr.	Reduzierte Interviewaussage	Anerkennung	Umverteilung	Chancengleicheit	Wahlmöglichkeiten
281	Ein Ansprechpartner in der Erwerbsorganisation fehlt, um Gestaltungs- und Änderungswünsche besprechen zu können. **(9)**	-2			
308	An Informationen zu gelangen, liegt in der Eigenverantwortung der Mitarbeiter/-innen. **(7)**	-2			
306, 271	Keine klare Kommunikation darüber, welche familienfreundlichen Maßnahmen existieren; dies führt zu einem Durcheinander. (3)			-2	
270	In der Erwerbsorganisation herrscht keine offene und vertrauenerweckende Informationspolitik, obwohl es Familientreffen gibt. (1)	-2			
253 303	Gestaltungsmöglichkeiten können mit dem Vorgesetzten besprochen werden, führen aber zu Karrierenachteilen. (2)			-2	
249	Vorgesetzter ist im Vergleich zu anderen Bereichen schlecht informiert und weist Mitarbeiterin zurück. (1)	-1			
286	Personalabteilung hält Informationen zurück, was Mitarbeiter/-innen frustriert. (3)			-1	

Tab. 16: Auswertungstabelle betriebliche Information und Kommunikation [Quelle: Eigene Darstellung]

Als sehr negativ wird von einer größeren Anzahl von DCCs der fehlende direkte Ansprechpartner empfunden. Gestaltungs- und Änderungswünsche können nicht besprochen werden. Auf diese Weise lassen sich keine vertrauenerweckenden Strukturen aufbauen und weiterentwickeln. Die Informationsbeschaffung ist hier häufig Aufgabe der Bedarfsträger.
Aufgrund dessen lässt sich als *Arbeitshypothese* festhalten, dass die Mehrheit der Erwerbsorganisationen über keine transparente familienfreundliche Informations- und Kommunikationspolitik verfügen. Demzufolge entsteht bei den Doppelkarrierepaaren ein unklares Bild darüber, wie Erwerbsorganisationen überhaupt mit dem Thema der Familienfreundlichkeit umgehen mit der Konsequenz, dass DCCs innerhalb der Organisation Ungleichbehandlungen wahrnehmen. Eine gezielte Informations- und Kommunikationspolitik würde den Lösungsprozess der Vereinbarkeitsproblematik bei Doppelkarrierepaaren unterstützen. Eine Studie des BMFSFJ aus dem Jahre 2009 zeigt, dass mehr als 92 Prozent der Eltern zwischen 25 und 39 Jahren für einen familienfreundlichen Arbeitgeber die Organisation wechseln. Außerdem ergab die Studie, dass die Vereinbarkeitsthematik ebenso bedeutsam ist wie das Gehalt (vgl. BMFSFJ 2009c).

6.3.5 Gerechtigkeitsmerkmale betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die veranschaulichten Auswertungstabellen zu den einzelnen familienpolitischen Maßnahmen sind in der nachfolgenden Auswertungsmatrix zusammengefasst. In einer ersten Analyse weist die Matrix erhebliche soziale Gerechtigkeitsdefizite auf. Insbesondere bezogen auf die Kriterien „Chancengleichheit“ und „Wahlmöglichkeiten“ wurden bei den betrieblichen Maßnahmen Ungleichheiten festgestellt.

		Anerkennung		Umverteilung	Chancengleichheit		Wahlmöglichkeiten	
Handlungsfelder/ Maßnahmen		+	-	-	+	-	+	-
Kultur und Führung	Kultur und Führung (45)	*Regelmäßiger Austausch mit Kollegen/-innen und Vorgesetzten* *Vertrauen in die Organisation*	*Männerdominierte Erwerbsstrukturen* *Mangelndes Verständnis*		*Vorgesetzter in gleicher Lebenssituation* *Unternehmensleitlinien*	*Geschlecht* *Karrierenachteile* *Verfügbarkeitsansprüche* *Traditionelle Kultur*		
Arbeitsplatzgestaltung	Flexible Arbeitszeit (65)	*Positive Wahrnehmung* *Unternehmenszugehörigkeit*	*Mangelhafte Umsetzung* *Fehlende Wertschätzung von Kollegen/-innen und Zugehörigkeit* *Fachliche Leistungen* *Motivationseinbruch*	*Gehaltseinstufung*		*Karrierenachteile* *Arbeitsvolumen* *Degradierung*		*Führungsaufgaben* *Teilzeitanspruch* *Arbeitszeit* *Teilzeitquote*
	Arbeitsorganisation (29)	*Motivation*	*Familienbedingte Freiräume*		*Teamarbeit* *Projektarbeit* *Zeitmanagement*	*Arbeitsweise* *Karrierechancen* *Informationsverlust*		*Arbeitsabläufe* *Abhängig vom Vorgesetzten*
	Flexibler Arbeitsort (22)	*Unternehmensbindung*			*Aufrechterhaltung Kontakt* *Selbstständikeit aufgebaut (1)* *Leistungsbereitschaft*	*Karrierenachteile*		*Abhängig vom Vorgesetzten* *Präsenzkultur*
	Arbeitsausfall im Krankheitsfall des Kindes (28)	*Unternehmenszugehörigkeit*	*Anzahl Tage* *Verständnis von Kollegen/-innen und Vorgesetzten*		*Home Office*	*Gleichstellung* *Karrierenachteile* *Regelung*		*Ausbau Einrichtungen für den Notfall* *Abhängig vom Vorgesetzten*
Serviceleistungen für Familien	Weiterbildungsmaßnahmen (15)	*Unternehmenszugehörigkeit* *Ausbau von Qualifikationen*				*Teilzeitkräfte ausgeschlossen* *Reintegration*		
Information und Kommunikation	Information und Kommunikation (22)		*Ansprechpartner* *Eigeninitiative* *Betriebsklima*			*Transparente Kommunikation* *Karrierenachteile*		

Tab. 17: Auswertungsmatrix der betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen [Quelle: Eigene Darstellung]

Aufgrund der Häufigkeit der Interviewaussagen bildet im Besonderen die flexible Arbeitszeit das Rückgrat einer familienfreundlichen Personalpolitik, gefolgt von der Unternehmenskultur und der Unternehmensführung – sowie mit etwas Abstand – die personalpolitischen Regelungen zur Arbeitsorganisation und dem Arbeitsausfall bei Krankheit des Kindes. Insoweit ist jedoch anzumerken, dass der Vorgesetzte bei der Anwendung und Handhabung einzelner betrieblicher Maßnahmen stets eine entscheidende Rolle spielt.
Wie bereits bei den sozialstaatlichen Rahmenbedingungen festzustellen war, wurden von den befragten Doppelkarrierepaaren nur wenige familienfreundliche Instrumente identifiziert. Dies könnte darauf hindeuten, dass bisher lediglich wenige Maßnahmen in den Organisationen bestehen und/oder gelebt werden.
Demgegenüber zeigen Befragungen der Arbeitgeber ein ganz anderes Bild. Es schätzen Erwerbsorganisationen ihr Angebot an familienfreundlichen Instrumenten signifikant umfangreicher ein, als dies ihre Beschäftigten tun. Denn 63 Prozent der Erwerbsorganisationen bewerten ihr eigenes familienfreundliches Angebot als umfangreich. Demgegenüber stehen die Aussagen der Beschäftigten, die das familienfreundliche Angebot mit nur 27 Prozent als eher schwach bewerten (vgl. BMFSFJ 2009c).
Gerade in den Handlungsfeldern der Serviceleistungen für Familien und der familienfreundlichen Informationspolitik wurden eher nur rudimentäre Ansätze gefunden. Auch der Gesichtspunkt „flexible Arbeitszeiten“ scheint sich vorwiegend auf die Maßnahme der Teilzeitarbeit zu beschränken.

- **Anerkennung**

Die organisatorischen Strukturen werden noch als traditionell und dementsprechend männerdominiert wahrgenommen. Es scheint nach wie vor bei vielen kein rechtes Verständnis für die Problematik vorhanden zu sein. Fachliche Leistungen werden von den Vorgesetzten nicht genügend anerkannt, und bei der Suche nach Lösungsmöglichkeiten bestehen keine festen Informations- und Kommunikationsstrukturen. Häufig sind die Beschäftigten selbst angehalten, nach Lösungsmöglichkeiten im Unternehmen zu suchen.
Allerdings geht aus der Matrix auch hervor, dass die von den Erwerbsorganisationen eingesetzten familienfreundlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von der Zielgruppe durchaus positiv gesehen und anerkannt werden.
Das Angebot erhöht bei den DCCs die Leistungsbereitschaft, die Motivation und das Zugehörigkeitsgefühl zu den Erwerbsorganisationen. Gerade der sich zurzeit abzeichnende Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung könnten die Wichtigkeit familienfreundlicher Maßnahmen in Zukunft erhöhen.

- **Chancengleichheit**

Es deutet sich an, dass bei einer fehlenden familienfreundlichen Unternehmenskultur die gesetzlich bestehenden Angebote gleichwohl nicht in Anspruch genommen werden. Außerdem bleibt sogar Spitzenkräften und Talenten die Inanspruchnahme bei einer bestehenden Präsenzpflichten verwehrt, wenn sie in Teilzeit arbeiten.
Doppelkarrierepaare erklären, dass das Fortkommen in der Organisation an die Vollzeiterwerbstätigkeit gebunden sei. Teilzeitbeschäftigte werden aufgrund der existierenden Verfügbarkeitsanforderungen bei der Wahrnehmung von Karrierechancen benachteiligt. Die Ausgrenzung bezieht sich bei dieser Erhebung ausschließlich auf die Frauen und beeinträchtigt die Chancengleichheit. Der Umfang der zeitlichen Präsenz scheint einen wesentlichen Maßstab für die Karriere zu sein.. Frauen, die schon leitende Positionen vor der Geburt eines Kindes erreicht haben, wird aufgrund der familiären Auszeit und der Reduzierung der Arbeitsstunden der Führungsstatus sogar wieder aberkannt.
Weiterhin spielt der direkte Vorgesetzte bei der Umsetzung von Chancengleichheit eine entscheidende Rolle. Vorgesetzte mit einer vergleichbaren Lebenssituation können sich mit der Problemlage ihre Mitarbeiter identifizieren. Es zeigt sich, dass eine solche persönliche Identifizierung zur Schaffung anderer Rahmenbedingungen führt, als wenn diese Identifizierung nicht gegeben ist. Dementsprechend werden innerhalb der Organisation unterschiedliche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelebt.

- **Wahlmöglichkeiten**

Die Erhebung hat ergeben, dass sich Erwerbsorganisationen nicht in ausreichendem Maße ihrer Möglichkeiten bewusst sind. Ein Mehr an Wahlmöglichkeiten und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation, Weiterbildungsmaßnahmen), die insbesondere DCCs nutzen können, um ihre Lebensentwürfe auch mit Kindern zu realisieren, führt zu einer Zunahme an Motivation und Identifikation mit dem Betrieb und damit durchaus auch zu betriebswirtschaftlichen Vorteilen. Es deutet sich, ähnlich wie bei der Chancengleichheit, eine subjektiv geprägte Ausgestaltung der Wahlmöglichkeiten am Arbeitsplatz aufgrund der persönlichen Prägungen des Vorgesetzten an. Heterogenität und Widersprüchlichkeiten subjektiven Handels werden deutlich. Der Einzelne gerät in einen Wiederspruch zwischen persönlichem Anspruch und kollektiver Gerechtigkeit innerhalb der Erwerbsorganisation.

7 Kritische Beleuchtung des Bezugsrahmens und Darstellung von möglichen Gestaltungsfeldern staatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Zunächst werden im Unterkapitel 7.1 die Gerechtigkeitsansätze des institutionellen Bewertungsrahmens kritisch beleuchtet. Im Rahmen dieses Kapitels werden dann in Unterkapitel 7.2 Barrieren in der Wirkungsweise von Vereinbarkeitsmaßnahmen dargestellt, um dann in Ziffer 7.3 und 7.4 mögliche Gestaltungsfelder für staatliche und betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen zu skizzieren.

7.1 Kritische Analyse des normativen Bezugsrahmens

Nach Frasers Modell (siehe näher dazu im Unterkapitel 4.1) ist die partizipatorische Parität erreicht, wenn jedes Gesellschaftsmitglied vollwertig und ebenbürtig am sozialen Leben teilnehmen kann (vgl. Fraser 2010). Fehlende gesellschaftliche und betriebliche Strukturen bedingen nach Fraser eine institutionalisierte Unterordnung in der Gesellschaft und damit gesellschaftliche Ungerechtigkeiten.

Dieses Gerechtigkeitspostulat kann durchaus in den sozialstaatlichen als auch organisatorischen Strukturen wiedergefunden werden. So ließen sich durchaus sozialstaatliche Anerkennungsdefizite im Bereich der Unterstützungsleistungen für DCCs identifizieren. Die mit der Erziehung von Kindern verbundenen Mehrausgaben werden von den bestehenden Unterstützungsleistungen nicht aufgefangen. Eine gleichwertige Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gegenüber kinderlosen Paaren ist kaum gegeben. Mit der Einführung des Elterngeldes wird laut Fraser Müttern im ersten Lebensjahr ihres Kindes eine vollwertige Teilnahme an der Gesellschaft ermöglicht. Jedoch ist diese verbunden mit einem Verlust der beruflichen Anerkennung. Nach der Rückkehr aus der Elternzeitphase fühlen sich Doppelkarrierepaare durch die bestehenden organisatorischen Strukturen vom Erwerbsleben und im Besonderen von Karrieremöglichkeiten ausgeschlossen. In der Anerkennungspolitik gibt es demzufolge Barrieren.

Nach Fraser ist die Anerkennung nur zu erreichen, wenn die Kindererziehung und die Erwerbstätigkeit zwischen den Partnern egalitär ausgerichtet sind. Gleichwohl wird nicht etwa die Dauer der Elternzeit für beide Elternteile verpflichtend angeglichen, sondern die Unterbringung der Kinder in Betreuungseinrichtungen unterstützt. So lassen sich traditionell bestehende geschlechterungleiche Strukturen vorerst nicht aufbrechen. Das Lebensmodell der Frauen, zumal der Mütter richtet sich immer noch an der herkömmlich männlich definierten Erwerbsarbeit aus.

Die Anerkennungspolitik geht laut Fraser aus der objektiven und gleichberechtigten Verteilung bzw. Umverteilung der materiellen Ressourcen und intersubjektiven Bedingungen der Anerkennung hervor. Die materielle Gleichverteilung der Ressourcen soll die

Unabhängigkeit durch gleiches gesellschaftliches „Stimmrecht“ gewährleisten. Wenngleich zu den Kriterien der Umverteilung von den DCCs kaum Aussagen getroffen wurden, sind materielle Ungleichheiten festzustellen. Das Einkommen in den Erwerbsorganisationen ist an den zeitlichen Arbeitsumfang und an die berufliche Position gebunden mit der Folge der gesellschaftlichen Ungleichbehandlung von Müttern, die aufgrund der Haus- und Betreuungsarbeit kein in gleicherweise anerkanntes Mitspracherecht wie ihre männlichen Kollegen besitzen.
Auch das Streben nach einem gleichwertigen „Stimmrecht“ kann aufgrund der existierenden organisatorischer Vergütungsstrukturen nicht erreicht werden. Von Männern geleistete Arbeit wird auf einer vergleichbaren Position durch ein höheres Einkommen anerkannt, als es Frauen erzielen. Mithin ist der Maßstab der betrieblichen Anerkennung an das männliche Geschlecht gebunden. Erreicht eine Mutter die materielle Gleichbehandlung, ist dies allerdings mit einer gesellschaftlichen Abwertung verbunden. Bei dieser Betrachtung deutet sich an, dass die Aussage von Honneth[133], wonach Umverteilung ein Teil der Anerkennung sei, richtig ist. Die Gleichstellung kann nur dann erreicht werden, wenn keine betrieblichen Geschlechterunterschiede bei der Einkommensverteilung mehr bestehen und zudem Betreuungs- und Hausarbeit mit finanziellen Ressourcen anerkannt werden. Eine gewisse gesellschaftliche Honorierung als Ersatz für das Erwerbseinkommen besitzt das in Deutschland kürzlich eingeführte Betreuungsgeld.
Das bestehende Elterngeld, als Einkommensersatzleistung für Betreuungsleistungen, müsste demzufolge unabhängig von der Erwerbsarbeit der Mütter anerkannt werden. Bisher richtet sich die Höhe des Elterngeldes jedoch nach den männlich ausgerichteten Erwerbsstrukturen.

Die Erhebung hat ergeben, dass sozialstaatliche und organisatorische Rahmenbedingungen nach Giddens Theorie der „Life Politics“ (siehe näher dazu Unterkapitel 4.2) für Doppelkarrierepaare nicht gleichberechtigt gestaltet sind. Für Giddens ist die soziale Gerechtigkeit erst dann erreicht, wenn alle Gesellschaftsmitglieder gleiche Lebenschancen (Chancengleichheit) besitzen. Diese Definition inkludiert insofern Frasers partizipatorische Parität, nach der erst die Anerkennung der gleichberechtigten Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben und der Väter an Betreuungs- und Hausarbeiten die Chancengleichheit beider Elternteile zur Folge hat. Demgemäß gab es bei den Bewertungen der reduzierten Interviewaussagen immer wieder Überscheidungen.

Bei den sozialstaatlichen und organisatorischen Vereinbarkeitsmaßnahmen konnten nach Giddens Theorie durchaus widersprüchliche Wirkungsweisen der Vereinbarkeitsmaßnahmen

[133] Die Annahmen von Honneth wurden im Unterkapitel 4.2 näher vorgestellt.

in der Chancengleichheit konstatiert werden. Die Vereinbarkeitsmaßnahmen sollen wirtschaftliche Unabhängigkeit schaffen. Klenner/Schmidt formulieren das wie folgt:

„Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern auf der Basis eines eigenen Einkommens ist auch das erste Ziel, das in der Strategie der Europäischen Union für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) formuliert wird (EU 2011)“ (Klenner/Schmidt 2012: 22).

Dieser Ansatz spiegelt sich auch im Modell des „Adult Worker“ wider, bei dem jeder Erwachsene in der Lage sein sollte, seinen eigenen Lebensunterhalt zu verdienen (vgl. Klenner/Schmidt 2012: 22 f.). Diesem Ziel soll auch das auf ein Jahr ausgelegte Elterngeld dienen, indem die frühe Rückkehr von Müttern in die Erwerbstätigkeit sozialstaatlich gefördert wird. Allerdings bestehen bisher für eine frühere Rückkehr keine finanziellen Anreize seitens des Staates; vielmehr deutet sich an, dass es durch das eine Jahr der Gewährung von Elterngeld zu einer „Traditionalisierungsfalle“ innerhalb der Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern kommt.

Auch der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen unterstützt das „Adult-Worker-Modell“. Durch das wesentlich erweiterte Angebot an Kinderbetreuungsplätzen konnte festgestellt werden, dass ein größeres Maß an Chancengleichheit durch die intensivere Teilnahme der Mütter am Erwerbsleben erreicht werden konnte. Gleichwohl sind die Anzahl der Betreuungsplätze, die Flexibilität der Öffnungszeiten und die bisherige Lösung des Problems der Schließtage nicht ausreichend, damit Mütter im erwünschten Umfang einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Des Weiteren entsprechen die Qualitätsstandards bei Weitem nicht den Bedürfnissen gerade der Doppelkarrierepaare.
Gleichstellungsaspekte zwischen den Geschlechtern beziehen sich nach Giddens namentlich auf die Möglichkeit für Eltern, zwischen außerhäuslicher Berufstätigkeit oder Kinderbetreuung wählen zu können (vgl. Ellingsaeter 2007: 50). Die fehlenden bzw. unzulänglichen Kinderbetreuungsstrukturen unterstützen nach Giddens, die traditionellen Geschlechterrollen, denn die Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern bezüglich Familie und Beruf seien deutlich eingeschränkt. Dieser Gesichtspunkt deutet darauf hin, dass die von Giddens gewählten Kriterien der Chancengleichheit und der Umverteilung zwei Seiten der gleichen Medaille bilden. Der qualitative Ausbau der Betreuungsstrukturen erhöht zum einen die Wahlmöglichkeit, zwischen Familie und Erwerbsleben entscheiden zu können, begünstigt und befördert zum anderen aber auch die Chancengleichheit der Mütter genauso wie die der Väter, am Erwerbsleben im gewünschten Umfang teilnehmen zu können.

Schließlich ergaben sich bei der Untersuchung des empirischen Materials auch Defizite hinsichtlich der Chancengleichheit und der Wahlmöglichkeiten der betrieblichen personalpolitischen Rahmenbedingungen. Dementsprechend bestehen häufig gar keine

organisatorischen Strukturen, die eine Wahlmöglichkeit zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten bzw. –Karrieren zulassen würden. Mütter haben lediglich die Wahl, sich dem Mechanismus der männlichen Erwerbsstrukturen anzupassen, oder es kommt zu einer Verringerung der beruflichen Perspektive. Eine entscheidende Rolle bei den Wahlmöglichkeiten spielt der jeweilige Vorgesetzte. Sein betriebliches Handeln scheint sich in erster Linie an der eigenen persönlichen, subjektiven Lebenssituation auszurichten. Je mehr sich ein Vorgesetzter mit den familiären Bedingungen der Beschäftigten identifizieren kann, umso größer scheinen die existierenden Wahlmöglichkeiten zu sein.
Krells Chancengleichheit der Personalpolitik (sieh dazu näher Unterkapitel 4.3) als normativer Bezugsrahmen ist im Vergleich zu den Theorien von Fraser und Giddens differenziert zu betrachten, handelt es sich doch hierbei um konkret ausgearbeitete Handlungsschritte, die zu mehr Chancengleichheit führen, also einen konkreten strategischen Fahrplan für Erwerbsorganisationen. Die Durchführung dieser Handlungsschritte erscheint durchaus fruchtbar, um bestehende Hürden bei der Erreichung der Chancengleichheit insbesondere auch für DCCs abzubauen. Die Erhebung ergab Hinweise darauf, dass die von Krell ausgearbeiteten Handlungsschritte noch ergänzt werden können. Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern scheint insoweit nur möglich zu sein, als die gesellschaftlichen Vereinbarkeitsregelungen mit denen der Erwerbsorganisation harmonieren. Das Ergebnis der Studie legt die Annahme nahe, dass es zu gesellschaftlich komplementären Wirkungsweisen kommt. Die Signalwirkung, die von den staatlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen ausgeht, sind für die Zielgruppe durchaus verwirrend gewesen (siehe nachstehenden Abschnitt).

7.2 Barrieren in der Wirkungsweise staatlicher und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Ein gemeinsames Vorgehen von sozialstaatlichen und betrieblichen Maßnahmen zur Lösung des Vereinbarkeitskonflikts von Familie und Erwerbsarbeit wäre wünschenswert. Gleichwohl stehen sich die familienfreundlichen Maßnahmen beider Institutionen zum Teil recht widersprüchlich gegenüber.

Die Regelung der Elternzeit als sozialstaatliche Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit verpflichtet Erwerbsorganisationen, in Elternzeit Teilzeitstellen anzubieten. Doch bei den befragten Müttern zeigte sich, dass diese Stellen nicht mit gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie vor der Geburt eines Kindes verbunden sind. Auch das Entgelt wurde nicht nur anteilig gemäß der Teilzeiterwerbstätigkeit gekürzt, sondern stärker reduziert.

Der sozialstaatliche Schutz der Mütter in Elternzeit scheint gerade für hoch qualifizierte Mütter mit einem Verzicht auf die gleiche berufliche Position verbunden zu sein und damit in eine berufliche Sachkasse zu führen.
Rahmenbedingungen, die es Frauen ermöglichen, durch flexible Arbeitsortregelungen oder entsprechende Arbeitsorganisationen verantwortliche Positionen in Teilzeit ausführen zu können, werden von den Erwerbsorganisationen dieser Erhebung kaum angeboten. Es scheint sogar so zu sein, dass Erwerbsorganisationen das Elternzeitgesetz als berufliche Absicherung der Mütter umgehen können, indem Rückkehrwilligen Aufhebungsverträge angeboten werden.

Die gesetzlichen Regelungen verpflichten die Erwerbsorganisationen, Weiterbildungsmaßnahmen auch für Teilzeitkräfte zur Verbesserung der Reintegration rückkehrender Mütter anzubieten. Dies konnte von den DCCs nicht wahrgenommen werden, da eine große Anzahl von Erwerbsorganisationen überhaupt keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbietet und wenn doch, diese an die Vollzeiterwerbstätigkeit gebunden waren. Es konnte festgestellt werden, dass dadurch Mütter überfordert waren, nach längerer beruflicher Auszeit ins Erwerbsleben zurück zu finden. Zudem formulierten die Befragten, von Führungsnachwuchsprogrammen ausgeschlossen zu sein.

Des Weiteren deuteten sich Barrieren bei der Zeitpolitik an. Bisher konnten keine ausreichenden Zeitregelungen zur Verbesserung der Zeitabläufe zwischen den verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen und den Anforderungen des Erwerbslebens in ausreichendem Maße hergestellt werden. Die hohen Anforderungen an die Verfügbarkeit seitens der Erwerbsorganisationen konnten bislang nicht mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen in Einklang gebracht werden. Mit der Übertragung der Verantwortlichkeit von Bundesebene an die Kommunen kam der Ausbau der Betreuungseinrichtungen zum Teil ins Stocken.
Die Kommunikations- und Informationspolitik wird von den Doppelkarrierepaaren als nicht genügend transparent wahrgenommen. Es bestehen Unklarheiten über das Angebot der Maßnahmen und die damit verbundenen gesetzlichen Regelungen, die auch gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden können.

7.3 Gestaltungsfelder staatlicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Der Grundsatz der Achtung der Gleichheit der Menschen und der Menschenwürde muss allen sozialstaatlichen Gesetzen und Regelungen zugrunde liegen. Darauf hat auch die Familienpolitik aufzubauen. Bislang existieren seitens der familienpolitischen Regelungen hinsichtlich einer verbesserten Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben durchaus

noch soziale Ungleichheiten, weil immer noch Geschlechterunterschiede bei der Wahrnehmung der Lebenschancen vorhanden sind.
Die folgenden Aspekte geben Ansatzpunkte, um soziale Ungleichheiten in den verschiedenen sozialstaatlichen Handlungsfeldern zu reduzieren. Die vor der Geburt eines Kindes durchaus häufig bestehenden egalitären Beziehungen der DCCs können auf diese Weise besser aufrechterhalten werden.

Im Handlungsfeld der monetären Leistungen kann die Ausgestaltung des Elterngeldes insofern verbessert werden, als dass Erziehungsleistungen der Väter vermehrt und intensiver gefördert werden. Der Zeitraum der beruflichen Auszeit der Mütter ließe sich so verkürzen und damit die Chancenungleichheit zwischen hoch qualifizierten Paaren verbessern.
Gesetzliche Regelungen könnten die Teilnahme an einer egalitären Kultur bezgl. der Aufteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit fördern, wie dies zum Beispiel bereits in Schweden praktiziert wird. Dieses Vorgehen würde der Theorie zum Ausbau der Wahlmöglichkeiten der DCCs nach Giddens entsprechen. Der „Traditionalisierungsfalle“ während des Elterngeldbezuges von Müttern könnte mit einer Verbesserung der Betreuungsleistungen für die Väter entgegengewirkt und so die Anerkennung einerseits der Kindererziehung und Kinderbetreuung und andererseits der beruflichen Leistungen verbessert werden.
Des Weiteren könnten steuerliche Unterstützungsleistungen, insbesondere für die Kinderbetreuung, ausgeweitet werden. Zudem könnten Familien mit mehr Kindern nach dem französischen Vorbild auch stärker finanziell unterstützt werden, um staatliche Anreize zur Geburtenratensteigerung zu schaffen.

Obwohl im Handlungsfeld der „Infrastrukturleistungen“ seit Mitte des Jahres 2013 ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für unter dreijährige Kinder besteht, fehlen zurzeit noch ausreichende und qualitativ angemessene Plätze.
Eine angestrebte Vollzeiterwerbstätigkeit der Mütter ist aufgrund mangelnder Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung kaum zu realisieren, zumal aufgrund tradierter gesellschaftlicher Kultur Frauen mit dem Stigma der „Rabenmutter“ diskriminiert werden. Die traditionellen Rollenverteilungen bleiben weiterhin als vorherrschendes Lebensmodell bestehen. Gerade hier hat der Staat Aufklärungsarbeit zu leisten, indem mittels einer umfassenden Kommunikationspolitik vorhandene Rollenbilder verändert werden.

Die Erhebung hat ergeben, dass die Regelungen zur Elternzeit im Handlungsfeld der Zeitpolitik mit dem gesetzlichen Anspruch der Teilzeiterwerbstätigkeit ausgeweitet werden müssten. Es kommt mit dem Anspruch der Teilzeiterwerbstätigkeit häufig zu einer

beruflichen Sackkasse hoch qualifizierter Frauen, weshalb Erwerbsorganisationen angehalten werden sollten, bestehende Entwicklungsperspektiven der Mutter nach der Geburt eines Kindes aufrechtzuerhalten.

Die Informations- und Kommunikationspolitik wird von den Doppelkarrierepaaren als unzureichend empfunden. Die vorhandenen Informations- und Kommunikationskanäle sollten aufgrund dessen ausgeweitet werden. Die DCCs sollten sich ohne bürokratische Hürden über existierende Maßnahmen zur Vereinbarkeit informieren können. Vorhandene Hemmschwellen, sozialstaatliche Servicestellen zu kontaktieren, müssten abgebaut werden.

7.4 Gestaltungsfelder betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen

Das Vermeiden sozialer Ungerechtigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte auch das Bestreben der Erwerbsorganisationen sein. Die Doppelkarrierepaare konnten bekunden, dass ein personalpolitisches Angebot an Vereinbarkeitsmaßnahmen auch zu mehr Leistung der Beschäftigten führt und demzufolge mit wirtschaftlichen Vorteilen verbunden ist.
Aus der Auswertungsmatrix ergeben sich unterschiedliche Ansatzpunkte. Generell bedarf es eines größeren Verständnisses für die Vereinbarkeitsthematik innerhalb der Erwerbsorganisationen und einer familienfreundlicheren Kultur mit mehr Akzeptanz der Unternehmen gegenüber Beschäftigten mit Familien. Die Integration familienfreundlicher Leitlinien in die Unternehmensphilosophie wäre eine Möglichkeit, eine Kultur zu schaffen, die sich mehr an Arbeitsergebnissen orientiert als an der zeitlichen Verfügbarkeit und die die Karrierechancen aufgrund der erbrachten Leistungen abbildet und mithin bestehende traditionelle Rollenbilder überwindet; schließlich eine Kultur die die Väter bei der Wahrnehmung von Elternzeit ohne Karrierenachteile unterstützt. Denn sowohl Mütter als auch Väter müssen die Möglichkeit haben, ohne persönliche Konsequenzen für die Karriere eine familiär bedingte Auszeit zu nehmen.
Führungskräfte sind diesbezüglich zu sensibilisieren. Das Leben einer familienfreundlichen Kultur hängt stark von den Führungskräften und deren Vorbildcharakter ab. Führungskräfte mit vergleichbaren familiären Lebenssituationen nehmen bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Rahmen der Untersuchung eine Schlüsselfunktion ein.

Im Handlungsfeld der Arbeitsplatzorganisationen sollte eine ausreichende Anzahl an Vereinbarkeitsmaßnahmen angeboten werden, die mehr Spielraum bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie bieten.
Eine flexible Arbeitszeit gestattet es, familiäre Interessen mit beruflichen zu verknüpfen. In Bezug auf flexible Arbeitszeiten könnten neue Schwerpunkte auf Vertrauensarbeitszeiten und auf die Lebensarbeitszeit gelegt werden, um bestehende Karriereperspektiven auch

nach der Geburt eines Kindes aufrechtzuerhalten; so könnten etwa Zeitkonten geführt werden, die auf einer fünf Jahres, zehn Jahres oder sogar auf der Lebensarbeitszeit aufbauen. Karriereplanungen ließen sich auf diese Weise mittel- bzw. langfristig auslegen mit dem Effekt einer starken Bindung hochqualifizierter und ehrgeiziger Mitarbeiter an das Unternehmen.

Der technische Fortschritt der die Flexibilisierung des Arbeitsortes ermöglicht, sollte genutzt werden und so die Verfügbarkeitsansprüche seitens der Erwerbsorganisationen reduzieren. Diese Form des flexiblen Arbeitsortes bietet die Möglichkeit, den Kontakt zum Unternehmen aufrechtzuerhalten. Dafür muss eine Kultur des Vertrauens geschaffen werden, die auf der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter/-innen beruht. Die Zunahme der Leistung und Motivation konnte bei der Auswertung der Wirkungsweise personalpolitischer Instrumente durchaus belegt werden. Die Gestaltung der Arbeitsabläufe sollte Informationsverluste verhindern, um die Teilnahme an Terminen trotz Arbeitszeitreduktion zu ermöglichen.
Erwerbsorganisationen könnten auch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen unterstützen, auch wenn hierfür in erster Linie öffentliche Träger verantwortlich bleiben sollten. Des Weiteren könnte im Rahmen der Serviceleistungen für Familien ein Mentorenprogramm eingeführt werden, das auf die Bedürfnisse und die Lebensphase der hoch qualifizierten Mütter zugeschnitten ist. Darüber hinaus sollten berufliche Fördermöglichkeiten gerade für hoch qualifizierte Mütter und Väter offeriert werden.
Im Handlungsfeld der „Kommunikations- und Informationspolitik“ könnten die Kommunikationswege ausgeweitet und verbessert werden. Eine Kultur der offenen Kommunikation könnte Vertrauen schaffen, das Thema überhaupt anzusprechen, bestehende Ängste zu verringern und das Entstehen neuer Unsicherheiten zu verhindern. Beispielsweise könnte ein fester Ansprechpartner bestimmt werden, mit dem individuelle Lösungen besprochen werden können, um die Abhängigkeit vom Wohlwollen des jeweiligen Vorgesetzten zu reduzieren. Der Ansprechpartner sollte regelmäßig Entwicklungsgespräche mit den hoch qualifizierten Beschäftigtenführen. Dabei dürfen das Geschlecht, die familiären Gegebenheiten und der Arbeitsumfang keine Rolle spielen. Daraus sollte ein ganzheitliches Bild des Beschäftigten erarbeitet werden, auf dem die weiteren Karrierepläne aufbauen könnten.

8 Schlussfolgerungen und Ausblick für die weitere Forschung

Im Folgenden werden an die zentralen Ergebnisse dieser Arbeit Anknüpfungspunkte für die weitere Forschung dargestellt. Im Zentrum dieser Untersuchung stand die Frage nach der Bewertung der Vereinbarkeitsmaßnahmen von Erwerbsarbeit und Familienleben durch die Zielgruppe der Doppelkarrierepaare, was anhand eines theoretischen Bezugsrahmens untersucht wurde. Dieser an Fraser und Giddens angelehnte normative Bezugsrahmen beruht auf den Kriterien sozialer Gerechtigkeit, namentlich der Anerkennung, der Chancengleichheit, der Wahlmöglichkeiten und der Umverteilung. Diese vier Aspekte haben sich hinsichtlich der Bewertung als sehr fruchtbar erwiesen, obgleich zwischen den Definitionen dieser Kriterien Überschneidungen festzustellen waren.
Es ließen sich mit dieser Analysetechnik zum einen Widersprüche und Brüche innerhalb der Vereinbarkeitsmaßnahmen und zwischen den staatlichen und betrieblichen Maßnahmen feststellen, die das Handeln der DCCs hinsichtlich der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf erschweren und einschränken. Zum anderen konnten auch positive Veränderungen der Vereinbarkeitsthematik durch die sozialstaatlichen und betrieblichen Instrumente festgestellt werden.
Es konnte ein direkter und indirekter Einfluss der Maßnahmen auf die Handlungsbedingungen und Handlungsstrategien der Doppelkarrierepaare herausgearbeitet werden, die allerdings immer noch häufig auf der Paarebene zu einer traditionellen Lebensstilentscheidung führen.
Besonders herauskristallisiert haben sich dabei die Infrastrukturleistungen für Kinderbetreuung und die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten. Die beiden Vereinbarkeitsmaßnahmen stehen häufig in Widerspruch zueinander. Doppelkarrierepaare können zu den geforderten und gewünschten Arbeitszeiten der Erwerbsorganisationen die Kinderbetreuung aufgrund mangelnder Flexibilität der Betreuungseinrichtungen hinsichtlich der Öffnungszeiten, zu vieler Schließtage oder fehlender Qualität nicht in ausreichendem Maße in Anspruch nehmen.

Bei der Analyse des empirischen Materials konnten verschiedene Arbeitshypothesen aus der Wahrnehmung der Wirkungsweise der familienfreundlichen Rahmenbedingungen des Staates und der Erwerbsorganisationen eruiert werden, die mögliche Ansatzpunkte für weitere Forschungsrichtungen geben können.
Für die *Demografieforschung* hat sich in dieser Erhebung gezeigt, dass den gesellschaftlichen Strukturen der beruflichen Anerkennung ein höherer gesellschaftlicher Stellenwert beimisst als vergleichsweise der Anerkennung der Kindererziehungsleistung.
In Schweden konnte festgestellt werden, dass mit steigender Realisierung der Berufstätigkeit der Frau durch den Ausbau von Krippenplätzen die Geburtenraten anstiegen (vgl. Krapf

2014), was als Anknüpfungspunkt für weitere Untersuchungen dienen könnte: gibt es erste Indizien in Deutschland, dass durch den voranschreitenden Krippenausbau und damit die Möglichkeit für Frauen, fachliche Anerkennung aus Berufstätigkeit zu erlangen, die Geburtenraten namentlich auch bei Doppelkarrierepaaren steigen?

Die Arbeitshypothese, dass verbunden mit höheren monatlichen Beiträgen privater Einrichtungen höherer Qualitätsstandards bei der Kinderbetreuung erreicht werden können zeigt auch eine ungleiche Verteilung der Chancen von Kindern; daraus könnten sich Anknüpfungspunkte für die *Wohlfahrtsforschung ergeben*.
Bestehende öffentliche Betreuungsstrukturen zur frühkindlichen Bildung, die insbesondere auch Kinder mit Migrationshintergrund fördern, sind anscheinend bisher unzureichend. Es stellt sich daher die Frage ob der Krippenausbau als ökonomisch rational zu erklären ist und ob sich das sozialstaatliche Handeln auf den Ausbau des Wirtschaftsstandortes Deutschland beschränkt, und ob schließlich bestimmte gesellschaftliche Gruppen von dieser Entwicklung ausgenommen sind.
Darüber hinaus konnten größere Defizite im Handlungsfeld der sozialstaatlichen Informations- und Kommunikationspolitik ausgemacht werden. Es scheint, dass gerade der Stellenwert der Kommunikationspolitik von den staatlichen Informationsstellen unterschätzt wird und aufgrund dessen bisher keine breite gesellschaftliche Akzeptanz für Familienfreundlichkeit gefunden wurde. Wie könnte eine adäquate verbesserte sozialstaatliche Informationspolitik aussehen? Wie könnten Hemmschwellen gegenüber sozialstaatlichen Informationsstellen abgebaut werden?

Für die *Geschlechterforschung* ergibt sich die Frage, wie groß tatsächlich die Gefahr von Karrierenachteilen in den Erwerbsorganisationen ist und DCCs dazu veranlasst Entscheidungen über die Intensivität der Berufstätigkeit entgegen ihren eigentlichen Wünschen und Zielen doch wieder auf der Grundlage überkommener Vorstellungen über die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern zu treffen?
Welcher Zeitraum wird den Vätern und Müttern zur Unterbrechung der Berufstätigkeit zugestanden? Lassen sich Branchenzusammenhänge erkennen, oder spielt die Alters-struktur innerhalb der Organisation eine Rolle? Wird in einer Partnerschaft die mögliche Gefahr eines Karrierenachteils als Kriterium zur Entscheidungsfindung herangezogen, weil es nach wie vor die gesellschaftliche und kulturelle Tradition gibt, die Frauen/Mütter dazu bewegen, die Kinderbetreuung zu übernehmen?

Für die *personalpolitische Forschung* hat sich im Rahmen dieser Arbeit gezeigt, dass sich die organisatorischen Strukturen weiterhin am traditionellen Rollenverständnis ausrichten. Fraglich ist ob familienfreundliche Instrumente einen Kulturwandel anregen können, oder ob

ein solcher Kulturwandel von der Unternehmensführung ausgehen müsste, damit familienfreundliche Maßnahmen von den Beschäftigten auch ohne nachteilige Konsequenzen genutzt werden können.

In der Untersuchung deutet sich an, dass Führungskräfte mit einer vergleichbaren Herausforderung, Familie und Beruf vereinbaren zu müssen, eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in den Erwerbsorganisationen einnehmen. Inwieweit kann eine Sensibilisierung der Führungskräfte zu einer Verbesserung der familienfreundlichen Unternehmenskultur beitragen, oder ist dies lediglich eine Generationenfrage?

Darüber hinaus ergeben sich Anknüpfungspunkte für die Untersuchung von Führungskarrieren. Gibt es gelungene Karriereverläufe auch in Teilzeit? Ist die Umsetzung für alle Berufsgruppen möglich? Wie viel Präsenz ist für Führungskräfte notwendig? Es deutet sich an, dass familienfreundliche Maßnahmen der individuellen Arbeitsplatzflexibilisierung wie Teilzeitarbeit oder Home Office nicht von Führungskräften genutzt werden können und dass der zeitliche Verfügbarkeitsrahmen entscheidend in Bezug auf die Karriere ist. Inwieweit wird die Präsenzkultur von den Beschäftigten getragen oder sogar unterstützt?

Literaturverzeichnis

Abraham, M./Schönholzer, T. (2012): Warum Pendeln nicht alle Probleme löst: Präferenzen für unterschiedliche Mobilitätsformen in „dual career“-Partnerschaften. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 24, H. 1, S. 27-45.

Acker, J. (1990): Gendering Organizational Theory. In: Mills A./Tancred, P. (Hrsg.): Gendering Organizational Analysis. Newbury Park/London/New Delhi, S. 139-158.

Acker, J. (1990): Hierachies, Jobs; Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Gender and Society, Jg. 4, H. 2, S. 139-158.

Ahrens, R./Schneider, A. K. (2013): Ich bin dann mal weg“ – warum sich eine familienbewusste Personalpolitik lohnt. In: Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP). Münster.

Allmendinger, J./Hackmann, J. R. (1994): Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionelle Organisationen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 46, H. 2, S. 238-258.

Allmendinger, J./Puschmann, C./Helbig, M. (2008): Frauen auf dem Sprung. Ergebnisse der BRIGITTE-Studie 2008. Hamburg.

Alvesson, M./Skölberg, K. (2009): Reflexive Methodology. New Vistas for Qualitative Research. 2. Auflage. London/Thousand Oaks.

Amoore, L. (2002): Globalisation contested: An international political economy of work. In: Manchester University Press. Manchester/NY.

Apolte, T./Funcke, A. (2008): Frühkindliche Bildung und Betreuung: Reformen aus ökonomischer, pädagogischer und psychologischer Perspektive. Baden-Baden.

Arnold, G./Krancioch, S. (2007): Best Agers – Best Targets? Neue Potenziale für Produzenten und Dienstleister. Berlin.

Arthur, M. B. (1994): The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. In: Journal of Organizational Behavior, Jg. 15, H. 4, S. 295-306.

Aulenbacher, B. (2005): Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen hat. In: Lohr, K./Nickel, H. M. (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster, S. 34-64.

Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobson, H./Völker, S. (Hrsg.) (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Wiesbaden.

Auth, D./Buchholz, E./Janczyk, S. (Hrsg.) (2010): Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik. Opladen/Farmington Hills.

Bach, S. /Buslei, H. (2003): Fiskalische Wirkungen einer Reform der Ehegattenbesteuerung. In: DIW Wochenbericht, Jg. 70, H. 22, S. 345-353.

Bartscher, T./Stöckl, J./Träger, T. (2012): Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. München.

Bauer, G./Jacob, M. (2011): Fertilitätsentscheidungen im Partnerschaftskontext. Eine Analyse der Bedeutung der Bildungskonstellation von Paaren für die Familiengründung anhand des Mikrozensus 1996-2004. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 62, H. 1, S. 31-60.

Bauerschmid, M. (2010): Karriereentwicklung des Chief Information Officers (CIO) aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive. Dissertation an der Universität Duisburg. Duisburg.

Bauman, Z. (2003): Flüchtige Moderne. 5. Auflage. Berlin.

Baumann, M. (2010): Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit. In: Europäische Hochschulschriften. Reihe VI. Psychologie. Band 763. Frankfurt a. M.

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a. M.

Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.) (1994): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt a. M.

Beck, U./Lau, C. (Hrsg.) (2004): Entgrenzung und Entscheidung. Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung? Frankfurt a. M.

Becker, G. S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In: Journal of Labor Economics, Jg.3, H. 1, S. 33-58.

Becker-Schmidt, R. (2001): Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomen sozialer Ungleichheit. In: Knapp, G./Wetterer, A. (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 91-131.

Behnke, C. (2010): „Sorry, das versteht kein Betrieb". Veränderungsprozesse in Unternehmen am Beispiel zweier Betriebsfallstudien. In: Bohnsack, R./Nentwig-Gesemann, I. (Hrsg.): Dokumentarische Evaluationsforschung. Theoretische Grundlagen und Beispiele aus der Praxis. Opladen/Farmington Hills, S. 267-282.

Behnke, C./Lengersdorf, D./Meuser, M. (2013): Egalitätsansprüche vs. Selbstverständlichkeiten: Unterschiedliche Rahmungen väterlichen Engagements bei Paaren aus den westlichen und östlichen Bundesländern. In: GENDER, Sonderheft 2, S. 192-209.

Behnke, C./Meuser, M. (2003a): Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 21, H. 4, S. 62-74.

Behnke, C./Meuser, M. (2003b): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In: Soziale Welt. Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, Jg. 54, H. 2, S. 163-174.

Behnke, C./Meuser, M. (2005): Vereinbarkeitsmanagement: Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarriere-Paaren. In: Soziale Welt, Jg. 54, H. 2, S. 123-140.

Behnke, C./Meuser, M. (2006): „Wenn zwei das Gleiche wollen". Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarrierepaaren. In: Vortrag AIM-Gender, 4. Tagung. Stuttgart/Hohenheim.

Behse-Bartels, G./Brand, H. (2009): Subjektivität in der qualitativen Forschung – Der Forschungsprozess als Reflexionsgegenstand. Einleitung. In: Behse-Bartels, G./Brand, H. (Hrsg.): Subjektivität in der qualitativen Forschung: Der Forschungsprozess als Reflexionsgegenstand. Opladen.

Beltz, J. (2013): Staatshilfe für Eltern: Brauchen wir das Betreuungsgeld? Weinheim.

Bennett, J. (2007): Kindergärten und Chancengleichheit. In: Kinder in Europa; Jg. 7, H. 13, S. 8-10.

Berger, P. L./Luckmann, T. (2003): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. 19. Auflage. Frankfurt a. M.

Berelson, B. (1971): Content Analysis in Communications Research. NY.

Bernasco, W. (1994): Coupled careers: the effect of spouse's resources on success at work. Amsterdam.

Bier-Fleiter, C. (2001): Familie und öffentliche Erziehung: Aufgaben, Abhängigkeiten und gegenseitige Ansprüche. Opladen.

Bittlingmayer, U. H. (2001): „Spätkapitalismus" oder „Wissensgesellschaft"? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitschrift Das Parlament, B 36, vom 31. August, S. 15-23.

Blahopoulou, J. (2012): Work-Life-Balance-Maßnahmen: Luxus oder Notwendigkeit? Organisationale Unterstützung und ihre Auswirkungen. Mering.

Blair, L. (2003): Competing Devotions: Career and Family among Women Executives. In: Harvard University Press. Cambridge.

Bleses, P./Rose, E. (1998): Deutungswandel der Sozialpolitik. Die Arbeitsmarkt- und Familienpolitik im parlamentarischen Diskurs. Frankfurt a. M./NY.

Bloom, N./Liang, J./Roberts, J./Ying, J. Z. (2013): Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. Stanford University. Verfügbar unter: http://www.stanford.edu/~nbloom/WFH.pdf (Zugriff: 06.03.2014).

Blossfeld, H.-P. (2006): Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderungen der Chancen der jungen Generationen in modernen Gesellschaften. Ausgewählte Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts. In: ARBEIT – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik; Jg. 1, H. 15, S. 151-166.

Blossfeld, H.-P./Drobnic, S. (2001): Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families. Oxford University Press. Oxford.

Blossfeld, H.-P./Timm, A. (Hrsg.) (2003): Who Marries Whom? Educational Systems as Marriage Markets in Modern Societies. In: European Studies of Popoulation. Dordrecht.

Bock-Famulla, K. (2009): Länderreport frühkindliche Bildungssysteme 2009. Gütersloh.

Boehnke, M. (2007): Männerwelten – Frauenwelten. Dual Career Couples im deutsch-deutschen Vergleich. Saarbrücken.

Bönisch, J. (2010): „Nutzt eure Chancen!". Heiratsmarkt Hochschule. In: Süddeutsche Zeitung vom 17. Mai 2010. Verfügbar unter: http://www.sueddeutsche.de/karriere.heiratsmarkt-hochschule-nutzt-eure-chancen-1.408655 (Zugriff: 15.08.2013).

Bonin, H./Clauss, M./Gerlach, I./Laß, I./Mancini, A. L./Nehrkorn-Ludwig, M.-A./Niepel, V./Schnabel, R./Stichnoth, H./Sutter, K. (2013): Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland. Endbericht. In Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung und dem Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. Mannheim.

Boll, C./Leppin J./Reich, N. (2012): Einfluss der Elternzeit von Vätern auf die familiale Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Hamburgerisches WeltWirtschafts Institut (HWWI); HWWI Policy Paper 59. Auszüge erschienen in BMFSFJ (Hrsg.), Familienreport 2011 – Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.

Bosch, G. (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI Mitteilungen, Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts, Jg. 23, H. 3, S. 163-176.

Bothfeld, S. (2005): Vom Erziehungsurlaub zur Elternzeit. Frankfurt a. M.

Brabandt, N. (2010): Die Rolle von Ethik und Werten im Personalmanagement: Ethik und Werteorientierung als Erfolgsfaktor. 2. Auflage. Berlin.

Brammer, S./Millington, A./Rayton, B. (2007): The contribution of corporation social responsibility to organizational commitment. In: International Journal of Human Resource Management, Jg. 18, H. 10, S. 1701-1719.

Brandl, S. (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Eine explorative Studie. Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Brenke, K. (2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. In: DIW Wochenbericht, Jg. 78, H. 42, S. 3-12.

Briscoe, J. P. /Hall, D. T. /DuMuth, R. L. F. (2006): Protean and boundaryless career. An empirical exploration. In: Journal of Vocational Behavior, Jg. 69, H. 1, S. 30-47.

Brosius-Gersdorf, F. (2011): Demografischer Wandel und Familienförderung. Tübingen.

Brüsemeister, T. (2008): Qualitative Forschung. Ein Überblick. 2. Auflage. Wiesbaden.

Bryant, C. G. A./Jary, D. (2001): The uses of structuration theory: a typology. In: Bryant, C. G. A./Jary, D. (Hrsg.): The contemporary Giddens: Social theory in a globalization age. Houndmills/NY, S. 43-61.

Buchebner-Ferstl, S. (2012): Hausarbeit in Partnerschaften – die Rolle von Präferenzstrukturen. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 23, H. 2, S. 241-259.

Buckesfeld, Y. (2012): Employer Branding: Strategien für die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in KMU. Hamburg.

Bürgisser, M. (2006): Egalitäre Rollenteilung: Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf. Zürich/Chur.

Bujard, M. (2011): Geld, Zeit und Infrastrukturleistungen der deutschen Familienpolitik. Expertise im Rahmen der interdisziplinären Akademiegruppe Zukunft mit Kindern – Fertilität und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin.

Bujard, M./Passet, J. (2013): Wirkungen des Elterngelds auf Einkommen und Fertilität. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 25, H. 2, S. 212-237.

Bundesärztekammer (2013): Gesamtzahl der Ärzte. Ärzte Statistik der Vorjahre. Verfügbar unter:http://www.bundesaerztekammer.de/page.asp?his=0.3.1667.11372.11374 (Zugriff: 04.08.2014).

Bundesfinanzministerium (BMF) (2008): Datensammlung der Steuerpolitik 2007. Neuauflage Juli 2008. Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013): Lernen im Lebenslauf. Verfügbar unter: http://www.bmbf.de/de/lebenslangeslernen.php (Zugriff: 12.11.2013).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2001): Gerechtigkeit für Familien. Zur Begründung und Weiterentwicklung des Familienlasten- und Familienleistungsausgleichs. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Zukunft: Familie. Ergebnisse aus dem 7. Familienbericht. Agenda Nachhaltige Familienpolitik. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006a): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006b): Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2007): Das neue Elterngeld. Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009a): Familienbewusste Personalpolitik. Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009b): Europäische Allianz für Familie. Wissenstransfer, Benchmarking, Monitoring. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 18. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009c): Familienfreundlichkeit zum Thema machen. Serviceangebot zur Kommunikation einer familienbewussten Unternehmensführung. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010a): Wohlfahrtsstaatliche Einflussfaktoren auf die Geburtenrate in europäischen Ländern. Evidenzen aus Schweden, Finnland, Norwegen und Frankreich. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010b): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010. In Zusammenarbeit mit der deutschen Wirtschaft Köln. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010c): Familienreport 2010. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.

Bundesfamilienministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (BMFSFJ) (2010d): Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Kurzfassung der Personalmarketingstudie 2010 – eine repräsentative Umfrage unter deutschen Arbeitgebern und Beschäftigten. In Zusammenarbeit mit dem Erfolgsfaktor Familie. Berlin.

Bundesfamilienministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (BMFSFJ) (2010e): Europäischer Unternehmensmonitor. Familienfreundlichkeit. Berlin.

Bundesfamilienministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012a): Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012b): Familienreport 2012. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012c): Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012d): Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann. 5. Auflage. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013a): Vierter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Bericht der Bundesregierung 2012 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2012. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013b): Ehe- und familienbezogene Leistungen insgesamt. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013c): Geschichte des Ministeriums. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013d): Leitfaden zum Mutterschutz. 9. Auflage. Wiesbaden.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013e): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013. In Zusammenarbeit mit der deutschen Wirtschaft Köln. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013f): Familienbewusste Arbeitszeiten. Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen – Zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig im Interview mit der Rheinischen Post. Verfügbar unter: http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=205268.html (Zugriff: 06.04.2014).

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2012): Erwerbstätigkeit von Eltern nach Alter der jüngsten Kindes. Berlin.

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2013a): Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und weltweit. Verfügbar unter: http://www.bpb.de/apuz/153138/bevoelkerungsentwicklung-in-deutschland-und-weltweit?p=all (Zugriff: 18.02.2014).

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2013b): Die soziale Situation in Deutschland. Teilzeitbeschäftigte. Berlin.

Burchard, U. (2000): Managerkarrieren. Eine empirische Untersuchung des Karriereerfolges in mittleren Führungsebenen deutscher Großunternehmen. Frankfurt a. M.

Burchell, B. J. (1994). Levels of pay regulation and managers and employees perceptions. Economies et Societes: les regulations economiques et sociales du Travail et de L'Emploi. In: Les decentralisations contemoraines, Jg. 18, S. 59-77.

Busch, A. (2013): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap". Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 65, H. 2, S. 301-338.

Butler, M./Paisley, W. (1980): Coordinated-Career Couples: Convergence and divergence. In: Pepitone-Rockwell, F. (Hrsg.): Dual-career couples. Beverly Hills, S. 207-228.

Butler, J. (1998): Merely Cultural. In: New Left Review, H. 227, S. 33-44.

Carlisle, W. (1994): Sharing Home Responsibilities. Women in Dual-Career-Marriages. In: Konek, C. W./Kitch, S. L. (Hrsg.): Women and Careers. Issues and Challenges. Thousand Oaks.

Clement, U./Clement, U. (2001): Doppelkarrieren. Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples. In: Familiendynamik, Jg. 26, H. 3, S. 253-274.

Cohen, E. (2010): CSR for HR: A necessary partnership for advancing responsible business practices. Sheffield/Greenleaf.

Cortini, M./Tanucci, G. /Morin, E. (2011): Boundaryless Careers and Occupational Well-Being. Hampshire.

Cornelißen, W./Rusconi, A./Becker R. (2010): Berufliche Karrieren von Frauen: Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden.

Corpina, P. (1996): Laufbahnentwicklung von Dual-Career Couples: Gestaltung partnerschaftsorientierter Laufbahnen. Dissertation an der Universität St. Gallen. St. Gallen.

Corpina, P. (1998): Laufbahnentwicklung für Dual-Career Couples. In: Hilb, M. (Hrsg.): Management der Human-Ressourcen. Neue Führungskonzepte im Praxistest. Neuwied/Kriftel, S. 131-160.

Cortina, K. S./Baumert, J./Leschinsky, A./Mayer, K. U./Trommer, L. (Hrsg.) (2003): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick, Reinbek bei Hamburg.

Croucher, R./Cotton, E. (2009): Global Unions. Global Business: Global Union Federations and International Business. London.

Dahrendorf, R. (2007): Auf der Suche nach einer neuen Ordnung. München.

DAK-Gesundheit (2011): 60 Prozent mehr Anträge von Vätern auf Krankengeld zur Nachwuchs-Pflege. In: DAK Mitgliedergemeinschaft e. V. Freudenberg.

Dalton, G. W./Thompson, P. H./Price, R. L. (1977): The Four Stages of Professional Careers. In: Organizational Dynamics, Jg. 6, H. 1, S. 19-42.

Daly, M. C./Lewis, J. (2000): The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States. In: British Journal of Sociology. Jg. 51, H. 2, S. 281-298.

Davis, S./Greenstein, T. (2004): Cross-National Variations in the Division of Household labor. In: Journal of Marriage and Family, Jg. 66, H. 5, S. 1260-1271.

Deppermann, A. (1999): Perspektiven zur Weiterentwicklung der konversationsanalytischen Methodologie. Band 24 des Forschungsschwerpunkts „Familien-, Jugend- und Kommunikationspsychologie. Johann-Wolfgang-Goethe-Universität. Frankfurt a. M.

Derrida, J./Lüdemann, S. (2005): Marx‘ Gespenster: Der verschuldete Staat, die Trauerarbeit und die neue Internationale. Berlin.

Derter, G (2003): Französische Familienpolitik. Funktion und Arbeitsweise der Caisse Familiale in Frankreich. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS)-AI, Jg. 7, H. 3, S. 76-126.

Dettmer, M./Hülsen, I./Müller, P./Neubacher, A./Sauga, M./Tietz, J. (2013): Der 200-Milliarden-Irrtum. In: DER SPIEGEL, H. 6, S. 22-26.

Dettmer, S./Hoff, E.-H. (2005): Berufs- und Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen. In: Solga H./Wimbauer C. (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“. Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 53-75.

Deutscher Städtetag (2013): Kreative Lösungen für Kinderbetreuung. Bund und Länder sind in der Verantwortung. Berlin.

Devereux, G. (1988): Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften. (Original: 1967). 2. Auflage. Frankfurt a. M.

DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (2013): Managerinnen-Barometer 2013: Frauenanteil in Spitzenpositionen deutscher Unternehmen steigt leicht. Pressemitteilung vom 16.01.2013. Berlin.

Diekmann, L.-C./Plünnecke, A. (2009): Familienfreundlichkeitsindex. Deutsche Familienpolitik im europäischen Vergleich. In: Forschungsbericht aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.). Köln.

Dienel, C. (2002): Familienpolitik. eine praxisorientierte Gesamtdarstellung der Handlungsfelder und Probleme. Weinheim.

Dietz, M./Walwei, U. (2007): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung, Flexibilisierung und soziale Risiken, S. 165-184.

Dietz, M./Walwei, U. (2008): Erwerbsarbeit heute. Auf neuen Spuren unterwegs. In: IAB-Forum 1/08. Nürnberg.

Dingeldey, I. (2004): Koordination zwischen Staat, Markt und Familie? – Kritik der selektiven Perspektiven in der vergleichenden Wohlfahrtsstaats- und Arbeitsmarktforschung. In: Lütz, S./Czada, R. (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat,Transformation und Perspektiven. Wiesbaden, S. 273-308.

Dingeldey, I./Rothgang H. (2009): Conclusion: The Governance of Welfare State Reform. In: Dingeldey, I./Rothgang H. (Hrsg.): Governance of Walfare State Reform. A. Cross National and Cross Sectoral Comparison of Policy and Politics. Cheltenham, S. 1-21.

Dinkel, R. H. (1989): Demographie, Band 1: Bevölkerungsdynamik, München.

Dittmar, N. (2009): Transkription. Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studenten, Forscher und Laien. 3. Auflage. Wiesbaden.

Domsch, M. E./Ladwig, A. (1997): Dual Career Couples (DCC’s). Einsichten und Aussichten für Karrierepaare und Unternehmen. In: Report Psychologie, Jg. 22, H. 4, S. 310-315.

Domsch, M. E./Ladwig, A. (1998): Dual Career Couples: Die unbekannte Zielgruppe. In: Gross, W. (Hrsg.): Karriere 2000. Hoffnung – Chancen – Perspektiven – Probleme – Risiken. Bonn, S. 126-143.

Domsch, M. E./Ladwig, A. (2002): Doppelkarrierepaare und neue Karrierekonzepte. Eine theoretische und empirische Ausschnittsuntersuchung. In: Peters, S./Bensel, N. (Hrsg.): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. Wiesbaden, S. 141-158.

Dorffmeister, L. (2010): Neun von zehn Firmen rechnen für 2020 mit einem Fachkräftemangel. Sonderumfrage unter den Teilnehmern der ifo Personalleiterbefragung. In: ifo Schnelldienst, Jg. 63, H. 24, S. 80-82.

Dubbert, M./Linde, R. (2000): Führungs- oder Fachlaufbahn?: Karriere als Frage der Kultur – Management or specialist career?: career as a question of culture. In: Personalführung, Jg. 33, H. 10, S. 34-41.

Ebenthal, S. (2008): Mexiko im Kontext der Globalisierung – Ergebnisse eines Globalisierungsindex für Entwicklungsländer. In: Berichte aus dem Weltwirtschaftlichen Colloquium der Universität Bremen, Nr. 111. Bremen.

Eby, L. T./DeMatteo, J. S./Russell, J. E. A (1997): Employment Assistance Needs of Accompanying Spouses following Relocation. In: Journal of Vocational Behavior, Jg. 50, H. 2, S. 291-307.

Ellingsaeter, A. L. (2007): 'Old' and 'new' politics of time to care: Three Norwegian reforms. In: Journal of European Social Policy, Jg. 17, H. 1, S. 49-60.

Ellingsaeter, A. L./Leira, A. (2009): Familienpolitische Reform in Skandinavien – Gleichberechtigung der Gesellschaft und Wahlfreiheit der Eltern. In: WSI Mitteilungen, Jg. 60, H. 10, S. 546-552.

Esping-Andersen, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. In: Princeton University Press. Princeton.

Esping-Andersen, G. (1999): Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford.

Esping-Andersen, G. (2002): A Child Centred Social Investment Strategy. In: Esping-Andersen, G. (Hrsg.): Why We Need a New Welfare State. Oxford, S. 26-67.

European Union. Europäische Plattform für Investition in Kinder (Hrsg.) (2014): Frankreich: Großzügige Unterstützung für Frauen und hohe finanzielle Zuwendungen. Verfügbar unter: http://europa.eu/epic/countries/france/index_de.htm (Zugriff: 09.04.2014).

Ezzy, D. (1993): Unemployment and mental health: A critical review. In: Social Science Medicine, Jg. 37, H. 1, S. 41-52.

Fagan, C./Smith, M./Anxo, D./Letablier, M.-T./Perraudin, C. (2007): Parental leave in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005. Studie im Auftrag der Eurofound. Dublin/Brüssel.

Faust, M./Jauch, P./Notz, P. (2008): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“. München/Mering.

Feather, N. (1982): Unemployment and its psychological correlates: A study of depressive symptoms, self-esteem, protestant ethic values, attributional style, and apathy. In: Australian Journal of Psychology, Jg. 34, H. 3, S. 309-323.

Feitner, P. (2010): Organisationales Lernen als partizipatives Gestaltungskonzept für kleine und mittlere Unternehmen. Karlsruhe.

Fitzenberger, B. (2012): Viele Mütter steigen freiwillig aus. In: Zeit Online. Verfügbar unter: http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-03/weidereinstieg-muetter-beruf (Zugriff: 14.02.2013).

Flüch, S./Stettes, O. (2013): Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013. In: IW-Trends aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 40, H. 3., S. 3-7.

Foucaults, M. (2012): Die Ordnung des Diskurses. 11. Auflage. Frankfurt a. M.

Fraser, N. (2000): Rethinking recognition. In: New Left Review, H. 3, S. 107-120.

Fraser, N. (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, N./Honneth, A. (Hrsg.): Umverteilung und Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a. M., S. 13-128.

Fraser, N. (2010): Scales of Justice. Reimaginning Plotitical Space in a Globalizing World. Cambridge/Maldan.

Fraunhofer (2012): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Unternehmenskulturelle Gründe für Karrierebrüche weiblicher Führungskräfte – Ergebnisse einer Untersuchung in neun großen Unternehmen. München.

Friebertshäuser, B. (1997): Handbuch. Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/München.

Friedli, V. (2008): Betriebliche Karriereplanung. In: Thom, N./Zaugg, R. J. (Hrsg.): Moderne Personalentwicklung – Mitarbeiterpotenziale erkennen, entwickeln und fördern,
S. 246-261.

Funk, J./Gramespacher, E./Rothäusler, I. (2010): Dual Career Couples in Theorie und Praxis. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Opladen.

Gajevic, M. (2013): Vier von zehn Frauen bereuen Elternzeit. In: Frankfurter Rundschau. Verfügbar unter: http://www.fr-online.de/politik/elternzeit-karriere-vier-von-zehn-frauen-bereuen-elternzeit-,1472596,22056588.html (Zugriff: 09.04.2014).

Galaktionow, B. (2013): Teuer und wirkungslos, aber gewollt. Studie zu Kindergeld und Kinderfreibetrag. Süddeutsche.de. Verfügbar unter: http://www.sueddeutsche.de/politik/studie-zu-kindergeld-und-kinderfreibetrag-teuerund-wirkungslos-aber-gewollt-1.1661149 (Zugriff: 04.03.2014).

Gallie, D./March, C./Vogler, C. (Hrsg.) (1994): Social change and the experience of unemployment. In: Oxford University Press. Oxford.

Gebauer, A./Groth, T./Simon, F. B. (2004): Aus Fehlern lernen. Das Scheitern als Chance. Denkanstöße zum lernförderlichen Umgang mit Fehlern und Misserfolgen in Unternehmen. In: Personalführung, Jg. 2004, H. 6, S. 72-78.

Geißler, R. (2008): Die Sozialstruktur Deutschlands: Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. 5. Auflage. Wiesbaden.

Gerlach, I. (2004): Kommunen als Akteure in der Familienpolitik. In: Robert, R./Kevenhörster, P. (Hrsg.): 2004: Kommunen in Not – Aufgaben- und Finanzverantwortung in Deutschland. Münster, S. 119-142.

Gerlach, I. (2010a): Familienpolitik. 2. Auflage. Wiesbaden.

Gerlach, I. (2010b): Bundesrepublik Deutschland: Entwicklung, Strukturen und Akteure eines politischen Systems. 3. Auflage. Wiesbaden.

Gerlach, I./Schneider, H./Schneider A. K./Quednau A. (2013): Ergebnisse der repräsentativen Unternehmensbefragung 2012 zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (ffp). Münster.

Geyer, J./Haan, P./Spieß, K./Wrohlich, K. (2013): Das Elterngeld und seine Wirkungen auf das Haushaltseinkommen junger Familien und die Erwerbstätigkeit von Müttern. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 25, H. 2, S. 193-211.

Giese, J. (2013): Work-Life-Balance in Unternehmen: Erfolgsfaktor für Arbeitgeber und Arbeitnehmer? Hamburg.

Giddens, A. (1984): Interpretative Soziologie. Eine kritische Einführung. Frankfurt a. M./NY

Giddens, A. (1991a): Consequences of Modernity. Cambridge.

Giddens, A. (1991b): Modernity and Self-Identity. Stanford.

Giddens, A. (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt a. M.

Giddens, A. (1997a): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. 3. Auflage. Frankfurt a. M./NY.

Giddens, A. (1997b): Jenseits von Links und Rechts: Die Zukunft radikaler Demokratie. 3. Auflage. Frankfurt a. M.

Giddens, A. (1999) Der dritte Weg. Die Erneuerung der sozialen Demokratie. Frankfurt a.M.

Giddens, A. (2001): Die Frage nach der sozialen Ungleichheit. Edition Zweite Moderne. Frankfurt a. M.

Giltin, T. (1995): The Twilight of Common Dreams: Why America is Wracked by Culture Wars. NY.

Gläser, J./Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden.

Glaser, B. G./Strauss, A. L. (1967): The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. Chicago.

Glaser, B. G./Strauss, A. L. (1996): Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim.

Glinka, H.-J. (2009): Das narrative Interview – eine Einführung für Sozialpädagogen. Weinheim/München.

Götze, S./Ruppe, K./Schreyer, F. (2013): Beruflicher Wiedereinstieg nach langer Unterbrechung: Neuanfang mit Hindernissen. In: IAB Forum, Nr. 1, S. 12-17.

Gottschall, K. (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuität und Brüche. Sackgasse und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen.

Gottschall, K./Voß, G. G. (Hrsg.) (2012): Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. 2. Auflage. München/Mering.

Gramespacher, E./Funk, J. (2011): Duale Karrieren in der Wissenschaft unterstützen. In Haase S. (Hrsg.): Muse Mythen Mentoring, S. 155-161.

Gramespacher, E./Funk, J./Rothäusler, I. (Hrsg.) (2010): Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Opladen.

Greven, T./Scherrer, C. (2005): Globalisierung gestalten. Weltökonomie und soziale Standards. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn.

Grunow, D./Aisenbrey, S./Evertsson, M. (2011): Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 63, H. 3, S. 397-430.

Habermas, J. (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Band I und II. Frankfurt a. M.

Hagemann, K./Jarausch, H. K./Allemann-Ghionda, C. (Hrsg.) (2011): Children, Families, and States. Time Policies of Childcare, Preschool, and Primary Education in Europe. Oxford/NY.

Haitzer, A. (2011): Bewerbermagnet: 365 inspirierende Ideen, wie IHR Unternehmen Top-Bewerber magnetisch anzieht. Neubeuern.

Hans-Böckler-Stiftung (2005): Familienfreundliche Personalpolitik. In: Netzwerk Mitbestimmte Personalarbeit. Düsseldorf.

Hardill, I./Wheatley, D. (2010): Dual Career Couples, Gender and Migration. In: Reuschke, D. (Hrsg.): Wohnen und Gender. Theoretische, politische, soziale und räumliche Aspekte. Wiesbaden, S. 239-259.

Heitkötter, M. (2004): Lokale Zeitpolitik. Lokale Bündnisse für die Familie. Fachlicher Informationsbaustein. In: Materialsammlung für die Praxis, Deutsches Jugendinstitut (DJI). München.

Hermanns, H. (2005): Interviewen als Tätigkeit. In: Flick, U./Kardorff, E. v./Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch . Reinbek, S. 360-372.

Henninger, A./Wimbauer, C./Dombrowski, R. (2008): Geschlechtergleichheit oder exklusive Emanzipation? Ungleichheitssoziologische Implikationen der aktuellen familienpolitischen Reformen. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 18, H. 1, S. 99-128.

Herbig, B. (2012): Bedeutung von Arbeit für Erwerb und Erhalt von Kompetenz und Leistungsfähigkeit. Dissertation an der Universität München. München.

Hertz, R. (1986): More Equal than Others: Women and Men in dual-career marriages. In: University of California Press. Berkeley.

Hildenbrand, B. (2007): Mediating Structure and Interaction in Grounded Theory. In: Bryant, A./Charmaz, K. (Hrsg.): The Sage Handbook of Grounded Theory, S. 539-564.

Hipp, L./Suth, S. (2013): Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 65, H. 1, S. 101-128.

Hitzler, R./Eberle, T. S. (2000): Phänomenologische Lebensweltanalyse. In: Flick, U./Kardorff, E. /Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung: Ein Handbuch. Reinbek, S. 109-118.

Hofbauer, J./Krell, G. (2011): Intersektionalität und Diversity mit Bourdieu betrachtet. In: Smykalla S./Vinz, D. (Hrsg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Münster, S. 76-92.

Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge. In: IAB-Kurzbericht Nr. 14. Nürnberg.

Hohner, H.-U. (2006): Laufbahnberatung – Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensentscheidung. Bern.

Hohner, H.-U./Grote, S./Hoff, E.-H./Dettmer, S. (2003): Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Ärztinnen und Ärzten. In: Abele, A.-E./Hoff, E.-H., Hohner, H.-U. (Hrsg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg, S. 43-56.

Holst, E. /Busch, A. /Kröger, L. (2012): Führungskräfte Monitor. Update 2001-2010. Im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin.

Holst, E./Kirsch, A. (2014): Managerinnen-Barometer 2014. In: DIW Wochenbericht, Jg. 74. H. 3, S. 21.

Holz, E. (2000): Zeitverwendung in Deutschland – Beruf, Familie, Freizeit, Band 13 der Schriftenreihe Spektrum Bundesstatistik. Stuttgart.

Honneth, A. (2003): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In: Fraser, N./Honneth, A. (Hrsg.): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch philosophische Kontroverse. Frankfurt a. M., S. 271-305.

Hopf, C./Weingarten, E. (1993): Qualitative Sozialforschung. 3. Auflage. Stuttgart.

Hradil, S. (1987): Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft – Von Klassen zu Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen.

Hülskamp, N./Seyda, S. (2004): Staatliche Familienpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Ökonomische Analyse und Bewertung familienpolitischer Maßnahmen. Beiträge zur Ordnungspolitik. In: Institut der deutschen Wissenschaft Köln, Nr. 11. Köln.

Hughes, E. C. (1937): Institutional office and the person. In: American Journal of Sociology, Jg. 43, H. 3, S. 404-413.

Huinink, J. J./Röhler, H. K. A.(2005): Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften. Wiesbaden.

Institut für Demoskopie Allensbach (Ifo) (Hrsg.) (2010): Monitor Familienleben 2010 Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien Ergebnisse einer Repräsentativbefragung – Berichtsband. Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach (Ifo) (Hrsg.) (2013): Monitor Familienleben 2013. Einstellungen der Bevölkerung zur Familienpolitik und zur Familie. Kernergebnisse. Allensbach.

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) (2010): ELTERN-INSM-Kindergartenmonitor Ergebnisse der Studie für das Kindergartenjahr 2009/2010. Berlin.

Jachmann, M. (2010): Familienbesteuerung kompakt. Stuttgart/München/Hannover.

Jäckel, U. (1980): Partnerwahl und Eheerfolg – Eine Analyse der Bedingungen und Prozesse ehelicher Sozialisation in einem rollentheoretischen Ansatz. Stuttgart.

Jahoda, M. (1995): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim.

Jahoda, M./Lazarsfeld, P./Zeizel, H. (1933): Marienthal: The Sociology of an Unemployed Community. London.

Jahoda, M./Rush, H. (1980): Work, employment and unemployment – an overview of ideas and research results in the social science literature. SPRU Occasional Paper Series Nr.12. University of Sussex. Brighton.

Jahoda, M./Lazarsfeld, P. F./Zeisel, H. (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Frankfurt a. M.

Jäger, W./Meyer, F. (2000): Giddens, A. Theorie der Strukturation. In: Reader SozialerWandel. Theorien zur Dynamik der Gesellschaft. Hagen, S. 142-160.

Jung, M. (2012): Entgrenzung und Begrenzung von Arbeit. Berlin/Münster.

Junge, M. (2006): Zygmunt Baumann: Soziologie zwischen Moderne und Flüchtiger Moderne. Eine Einführung. Wiesbaden.

Kaiser, S./Kozika, A. (2012): Ethik im Personalmanagement: Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen. München/Mering.

Kalicki, B. P./Peitz, G./Fthenakis, W. E. (2002): Subjektive Elternschaftskonzepte und faktische Rollenausübung: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde. In: Fthenakis, W. E./Textor, M. R. (Hrsg.): Mutterschaft, Vaterschaft. Weinheim, S. 158-171.

Kallus, W. K (2010): Erstellung von Fragebogen. Stuttgart.

Kardorff, E./Flick, U. (2012): Handbuch Qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 3. Auflage. Weinheim.

Kasper, H./Scheer, P. J./Schmidt, A. (2002): Managen und Lieben. Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben. Bielefeld.

Kaufmann, F.-X. (1995): Zukunft der Familie im vereinten Deutschland. Gesellschaftliche und politische Bedingungen. München.

Kaufmann, F-X. (2009a): Sozialpolitik und Sozialstaat. Soziologische Analysen. 3. Auflage. Opladen.

Kaufmann, F-X. (2009b): Humanvermögen. Eine neue Kategorie der Sozialstaatstheorie. In: Obinger, H./Rieger, E. (Hrsg.): Wohlfahrtsstaatlichkeit in entwickelten Demokratien. Herausforderungen, Reformen und Perspektiven. Frankfurt a.M., S. 95-118.

Keller, M./Haustein, T. (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Wiesbaden.

Kelleter, K .(2010): Selbstständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. In: Statistisches Bundesamt Wirtschaft und Statistik, Jg. 12. Wiesbaden.

Kels, P. (2009): Arbeitsvermögen und Berufsbiografie. Karriereentwicklung im Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und Subjektivierung. Wiesbaden.

Kienbaum Consultants International GmbH (2007): Worklife-Balance von Top Managern. In Kooperation mit dem Harvard Businessmanager. Gummersbach.

Kienbaum Consultants International GmbH (2013): Kienbaum-Studie zur Vergütung von Führungskräften und Spezialisten in Marketing und Vertrieb. Gummersbach.

Kirchhoff, S. (2010): Der Fragebogen: Datenbasis, Konstruktion und Auswertung. 5. Auflage. Wiesbaden.

Klenner, C./Schmidt, T. (2012): Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Model“. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung H. 1, S. 22-31.

Kölbl, S. (2008): Entwicklung eines Konzeptes für das Management hoch qualifizierter Humanressourcen am Beispiel der Dual Career Couples. Kassel.

Könekamp, B. (2007): Chancengleichheit in akademischen Berufen: Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaft und Technik. Wiesbaden.

König, S./Cesinger, B./Langhauser, M./Leicht, R. (2012): Erfolg ist, wenn beide Karriere machen. Ergebnisse aus dem Projekt durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere. Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzepte erfolgreicher Gründerinnen. In: Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim. Hohenheim.

Köster, G (2010): Kurskorrekturen: Ethik und Werte im Unternehmen. Bielefeld.

Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37, H. 1, S. 1-29.

Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2006): Grünbuch. Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. KOM (2006) 708. Brüssel, S. 5.

Koppetsch, C. (2006): Zwischen Disziplin und Expressivität. Zum Wandel beruflicher Identitäten im neuen Kapitalismus. Das Beispiel der Werbeberufe. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 16, H. 3, S. 155-172.

Kottwitz, A. (2009): Mehr Hausarbeit, weniger Verdienst. In: Wochenbericht des DIW, Jg. 76, H. 6, S. 103-109.

Krapf, S. (2014): Public Childcare Provision and Fertility Behavior: A Comparison of Sweden and Germany. Opladen.

Kratzer, N. (2013): Die Risiken einer flexiblen Arbeitswelt. In: MDKforum – Magazin der medizinischen Dienste der Krankenversicherung, Jg. 2013; H. 3, S. 9-10.

Kratzer, N./Boes, A./Marrs, K./Sauer, D. (2004): Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung. In: Beck, U./Lau, C. (Hrsg.): Entgrenzung und Entscheidung. Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung? Frankfurt a. M., S. 329-359.

Krause-Nicolai, D. (2010): Dual Career Couples – Handlungsbedarf und Nutzen aus der Sicht der Unternehmen. In: Gramespacher E./Funk J./Rothäuser I. (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Opladen, S. 89-98.

Krell, G. (2008) (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 6. Auflage. Wiesbaden.

Krell, G./Mückenberger, U./Tondorf, K. (2008): Gender Mainstreaming. Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Krell, G. (Hrsg.): Chancengleichheit in Personalpolitik. 5. Auflage. Wiesbaden, S. 95-114.

Kriegler, R. (2012): Praxishandbuch Employer Branding. Mit Arbeitshilfen. Freiburg i. Br.

Künzler, J. (1994): Familiale Arbeitsteilung. Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit. Bielefeld.

Kuckartz, U./Dresing, T./Rädiker, S./Stefer, C. (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden.

Kuckartz, U. (2009): Einführung in die Computergestützte Analyse qualitativer Daten. 3. Auflage. Wiesbaden.

Ladwig, B. (2011): Freiheit. In: Göhler, G./Iser, M./Kerner, I. (Hrsg.): Politische Theorie. 25 umkämpfte Begriffe zur Einführung. 2. Auflage. Wiesbaden, S. 79-93.

Lamla, J. (2003): Anthony Giddens. Frankfurt a. M.

Lamnek, S. (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage. Weinheim/Basel.

Lampert, H. (2002): Die Bedeutung der Familien und der Familienpolitik für die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft. Beitrag Nr. 219. Volkswirtschaftliche Diskussionsreihe. Institut der Volkswirtschaftslehre der Universität. Augsburg. Augsburg.

Lampert, H./Althammer, J. (2007): Lehrbuch der Sozialpolitik. 8. Auflage. Berlin/Heidelberg/NY.

Lange, A./Heitkötter, M. (2007): Familiale Lebensführung und Arbeitszeiten – Spannungsfelder und familienpolitische Gestaltungsaufgaben. In: WSI Mitteilung 4/2007. Berlin.

Lane, R. E. (1966): The decline of politics and ideology in a knowledgeable society. In: American Sociological Review, Jg. 31, H. 5, S. 649-662.

Lasswell, H. D. (1976): Power and Personality. NY.

Leugner, M. (2000): Grundlagen qualitativer Feldforschung: Methodologie – Organisierung – Materialanalyse. München.

Leitner, S./Ostner, I./Schratzenstaller, M. (Hrsg.) (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien. Wiesbaden.

Leitner, A./Wroblenski, A. (2005): Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen. Expertinneninterviews in der Arbeitsmarktevaluation. In: Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview. 2. Auflage. Wiesbaden, S. 241-256.

Lessenich, S. (2003): Wohlfahrtsstaatliche Grundbegriffe. Historische und aktuelle Diskurse. Frankfurt a. M./NY.

Lessenich, S. (2012a): „Aktivierender" Sozialstaat: eine politisch-soziologische Zwischenbilanz. In: Bispinck, R./Bosch, G./Hofemann, K./Naegele, G. (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Eine Festschrift für Gerhard Bäcker. Wiesbaden, S. 41-53.

Lessenich, S. (2012b): Das Anerkennungsdefizitsyndrom des Wohlfahrtsstaats. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37, H. 11, S. 99-115.

Lewis, J. (1992): Gender and the Developemt of Welfare Regimes. In: Journal of European Social Policy, Jg. 2, H. 4, S. 331-357.

Liebig, B. (2000): Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. In: Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterstudien, Jg. 18; H. 3; S. 47-66.

Liebsch, K. (2008): Identität und Habitus. In: Korte, H./Schäfers, B. (Hrsg.): Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. Wiesbaden, S. 69-86.

Lohr, F. (2014): Der Blick aus der Praxis: nachhaltiger Geschäftserfolg durch Diversitygerechte Gestaltung in Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung. In: Hochfeld, K./Kaiser, S./Schraudner, M. (Hrsg.): „Unternehmenskulturen verändern – Vielfalt erreichen". Stuttgart, S. 142-169.

Luhmann, N. (1982): Liebe als Passion – Zur Codierung von Intimität. Frankfurt a. M.

Macdonald, C./Merrill, D. (2002): It shouldn't have to be a trade: Recognition and redistribution in care work advocacy. In: Hypatia, journal of feminist philosophy, Jg. 17, H. 2, S. 67-83.

Mahler Walther, K. (2010): Jenseits traditioneller Familienmodelle: Zur Diversität von Doppelkarrierepaaren. In: Gramespacher E./Funk J./Rothäuser I. (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Opladen, S. 99-110.

Maihofer, A./Böhnisch T./Wolf, A. (2001): Wandel der Familie. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Arbeitspapier 48. Zukunft der Gesellschaft. Düsseldorf.

Malone, T. W. (2004): The future of work: how the new order of business will shape your organization, your management style and your life. In: Harvard Business School Publishing. Boston.

Marburger, F. (2011): Kindergeld und Kinderzuschlag. In: Arbeitskammer des Saarlandes. Saarbrücken.

Marshall, K. (2006): Converging gender roles. Perspectives on Labour and Income. In: Statistics Canada, Jg. 7, H. 7, S. 5-19.

Massarrat, M. (2008): Kapitalismus, Machtungleichheit, Nachhaltigkeit. Perspektiven zu revolutionären Reformen. Hamburg:

Mayrhofer, W./Meyer, M./Steyrer, J. (Hrsg.) (2005): Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien.

Mayring, P. (2008): Neuere Entwicklungen in der qualitativen Forschung und der Qualitativen Inhaltsanalyse. In: Mayring, P./Gläser-Zirkuda, M. (Hrsg.): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. 2. Auflage. Weinheim/Basel.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage. Weinheim/Basel.

Meyer, D. (2004): Die Entmachtung der Politik. Zur Frage der Überlebensfähigkeit demokratischer Nationalstaaten in einer globalisierten Weltwirtschaft. Helmut-Schmidt-Universität. Diskussionspapier Nr. 32. Hamburg.

Mitterauer, M. (2009): Sozialgeschichte der Familie: Kulturvergleich und Entwicklungsperspektive. Wien.

Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, H. 7, S. 415-434.

Mückenberger, U. (1989): Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken. In: Prokla, Jg. 64, H. 3, S. 31-45.

Mückenberger, U. (2010): Instrumente der lokalen Zeitpolitik, Zeitpolitik anstoßen. In: Zeitpolitisches Magazin der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP), Jg. 10, H. 22, S. 28.

Müller-Christ, G. (2011): Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit: Kompetenzen für Studierende und Führungskräfte. In: Umweltwirtschaftsforum (UWF), Jg. 19, H. 3/4, S. 277-283.

Müller, D./Sproß C. (2009): Gleichstellung in Europa: Andere Länder sind weiter als Deutschland. In: Zeitschrift IAB Forschung, 1 (2009), S. 30-37.

Münch, U. (1990): Familienpolitik in der Bundesrepublik Deutschland – Maßnahmen, Defizite, Organisation familienpolitischer Staatstätigkeit. Freiburg i. B.

Moen, P./Roehling, P. (2005): The Career Mystique. Cracks in the American Dream. Lanham.

Moosburger, J. (2008): Subjektivierung von Arbeit. Freiwillige Selbstausbeutung: Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten, 2. Auflage. Wiesbaden.

Multinational Time Use Study (MTUS) (2010): Versions World 5.52; 5.53; 5.58. Gershuny, J./Fisher, K./Altintas, E./Borkosky, A./Bortnik, A./Dosman, D./Fedick, C./Frederick, T./Gauthier, A.-H./Jones, S./Jun, J./Lai, A./Lin, Q./Lu, T./Lui, F./MacRae, L./Monna, B./Igna-cio Giménez, J./Monica Pauls, N./Pawlak, C./Shipley, A./Tinonin, C./Torres, N./Victorino, C./Yeung, O. (Hrsg.). In: Centre for Time Use Research. Oxford.

Nave-Herz, R. (2006): Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte theoretische Ansätze und empirische Befunde. Weinheim/München.

Nave-Herz, R. (2012): Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung. 5. Auflage. Darmstadt.

Neuberger, O. (1995): Mikropolitik: Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen. Stuttgart.

Nikisch, G./Müller-Christ, G. (2013). Sustainable Leadership: Was müssen Führungskräfte können, um nachhaltigere Entscheidungen zu treffen? In: Keuper, F./Neumann, F. (Hrsg.): Sustainability Management. Nachhaltige und Stakeholder-orientierte Wertsteigerung, S. 147-172.

Nienhaus, L. (2012): Rushhour des Lebens – Zwischen 30 und 40 muss alles passieren. In: Frankfurter Allgemeine. Verfügbar unter: http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/rushhour-des-lebens-zwischen-30-und-40-muss-alles-passieren-11899589.html (Zugriff: 09. 04. 2014).

Nölke, M. (2010): Management. Was Führungskräfte wissen müssen. 4. Auflage. Freiburg.

Noonan, M. C./Glass, J. L. (2012): The hard truth about telecommuting. In: Monthly Labor Review Online, Jg. 135, H. 6, S. 119-135.

Notz, P. (2004): Manager-Ehen. Zwischen Karriere und Familie. Konstanz.

Nyberg, A. (2012): Hintergründe zur Individualbesteuerung in Schweden oder warum das Ehegattensplitting in Schweden schon lange Geschichte ist. Studie in Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.).Berlin.

Ochsenfeld, F. (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 64, H. 3, S. 507-534.

OECD (2009): Towards a Framework for Assessing Family Policies in the EU. Social, Employment and Migration Working Paper Nr. 88, Paris.

OECD (2011): The OECD-Database: Tax/benefit systems in many OECD countries provide incentives towards a more equal sharing of paid work, but not in Germany. Paris.

OECD (2012): Gleichstellung der Geschlechter. Zeit zu Handeln. Deutsche Fassung der im Dezember 2012 erschienenen Publikation "Closing the Gender Gap: Act Now". Paris.

OECD (2013): Education at a Glance. Bildung auf einem Blick. OECD Indikators. Paris.

Oelgart, J. (2012): Flexible, internationale Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte als Antwort auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt. Hamburg.

Ohmacht, S./Thenner, M./Hametner, K. (2000): Kinderbetreuung: Geld- versus Dienstleistungen: Österreich im Vergleich mit Deutschland, Frankreich und Schweden. Band 8. Schriftenreihe Frauen in Wien. Wien.

Ortmann, G./Sydow, J./Windeler, A. (2000): Organisation als reflexive Strukturation. In: Ortmann, G./Sydow, J. /Türk, K. (Hrsg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. 2. Auflage. Opladen, S. 315-354.

Ostermann, M. (1990): „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, P. A./Hradil S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe; Lebensstile. Soziale Welt; Sonderband 7; Göttingen, S. 351-362.

Ostermann, A. (2002): Dual Career Couples unter betriebswirtschaftlich-systemtheoretischem Blickwinkel. Frankfurt a. M.

Ostermann, A./Domsch, M. E. (2005): Dual Career Couples: Die unerkannte Zielgruppe. In: Gross, W. (Hrsg.): Karriere(n) 2010. Chancen, seelische Kosten und Risiken des beruflichen Aufstiegs im neuen Jahrtausend. Bonn, S. 158-171.

Peuckert, R. (2012): Familienformen im sozialen Wandel. 8. Auflage. Wiesbaden.

Peters, P. (2011): Reputationsmanagement im Sozial Web. Risiken und Chancen von Social Media für Unternehmen, Reputation und Kommunikation. Norderstedt.

Pfahl, S./Reuyß, S. (2009): Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Eine Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Pfau-Effinger, B. (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen.

Platow, F./Krier, A. E./Lehmann, S. E. (2012): Banker, nutzt das feminine Potenzial!: Was Frauen von den Banken brauchen und Banken Frauen bieten sollten. Heidelberg.

Plünnecke, A. (2011): Deutsche Familienfreundlichkeit im internationalen Vergleich. In: Forschungsbericht aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.). Köln.

Plume, A.-M. (2013): Die Dominanz traditioneller Familienarrangements. Eine Analyse des geschlechterspezifischen Arbeitsangebotsverhaltens in Deutschland. Hamburg.

Pongratz, H. J./Voss, G. G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Arbeitspapier herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Rainer, H./Bauernschuster, S./Danzer, N./Hener, T./Holzner, C./Reinkowski, J. (2012): Kindergeld. In: Ifo Forschungsbericht (Hrsg.). München.

Rainer, H./Bauernschuster, S./Auer, W./Danzer, N./Hancioglu, M./Hartmann, B./Hener, T./Holzner, C./Notburga, O./Reinkowski, J./Werding, M. (2013): Kinderbetreuung. In: Ifo Forschungsbericht. Herausgegeben vom Institut für Wirtschaftsforschung (ifo). München.

Rani Sharma, M./Steiner, M. (2008): Dossier. Ausbau der Kinderbetreuung – Kosten, Nutzen, Finanzierung. Im Auftrag des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2. Auflage. Berlin.

Rapoport, R./Rapoport, N. (1969): The Dual Career Family. A Variant Pattern and Social Change. In: Human Relations, Jg. 22, H. 1, S. 3-30.

Riedmann, A./Bielenski, H./Szczurowska, T./Wagner, A. (2006): Working time and worklife balance in European companies. Im Auftrag des Eurofound. Dublin/Brüssel.

Riedmüller, B. (1988): Das Neue an der Frauenbewegung. Versuch einer Wirkungsanalyse der neuen Frauenbewegung. In: Gebhardt, U./Schütze, Y. (Hrsg.): Frauensituation, Veränderungen in den letzten zwanzig Jahren. Frankfurt a. M.

Ridder, H.-G. (2013): Personalwirtschaftslehre. 2. Auflage. Stuttgart.

Ridder, H.-G./Neumann, S. (2001): Personalwirtschaft im Umbruch? Empirische Ergebnisse und theoretische Erklärung. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 15, H. 3, S. 243-262.

Risman, B./Johnson-Sumerford, D. (1998): Doing It Fairly. A study of Postgender Marriages. In: Journal of Marriage and the Family, Jg. 60, H. 1; S. 23-40.

Röhler, H./Steinbach, A./Huinik, J. (2000): Hausarbeit in Partnerschaften. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 12, H. 2, S. 21-53.

Rollett, B./Werneck, H. (2002): Die Vaterrolle in der Kultur der Gegenwart und die väterliche Rollenentwicklung in der Familie. In: Walter, H. (Hrsg.): Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen, 323-343.

Rorty, R. (1999): Kontingenz, Ironie und Solidarität. 5. Auflage. Frankfurt a. M.

Rülling, A. (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen: Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt a. M./NY.

Rürup, B./Gruescu, S. (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Ruggie, J. G. (2002): Theory and Practice of Learning Networks, Corporate Social Responsibility and the Global Compact. In: Journal of Corporate Citizenship, Jg. 5, H. 1, S. 27-36.

Rump, J./Eilers, S. (2006): Managing Employability. In: Rump, J./Sattelberger, T./Fischer, H. (Hrsg.): Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven. Wiesbaden, S. 13-73.

Rusconi, A. (2002): "Dual Careers" – Insights from Social Research in Western Europe and Germany. In: Junge Akademie/Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik. Berlin.

Rusconi, A./Solga, H. (2007): Determinats of and Obstacles to Dual Careers in Germany. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 19, H. 3, S. 311-336.

Rusconi, A./Solga, H. (2008): Herausforderungen Doppelkarrierepaare. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. In: WZB Mitteilungen, H. 119, S. 15-18.

Rusconi, A./Solga, H. (Hrsg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familien in Akademikerpartnerschaften. Opladen/Berlin/Farmington Hills.

Sainsbury, D. (1994): Women's and Men's Social Rights: Gendering Dimension of Welfare States. In: Sainsbury, D. (Hrsg.): Gendering Welfare States. London/Oxford/New Dehli, S. 150-169.

Saleth, S./Grätz, M. (2009): Müttererwerbstätigkeit und Betreuung von Kindern unter 3 Jahren – ein deutsch-französischer Vergleich. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, Jg. 2009, H. 8, S. 15-18.

Sanger, J./Kroath, F. (1998): Der vollkommene Beobachter. Ein Leitfaden zur Beobachtung im Bildungs- und Sozialbereich. Innsbruck.

Schäfgen, K. (2006): Die Verdopplung der Ungleichheit. Soziale Struktur und Geschlechterverhältnisse in der Bundesrepublik und in der DDR. Berlin.

Schickhardt, I. (2013): Frühkindliche Bildung und Betreuung – eine volkswirtschaftliche Perspektive. Hamburg.

Schimany, P. (2003): Die Alterung der Gesellschaft. Ursachen und Folgen des demographischen Umbruchs. Frankfurt a. M.

Schneider, H. (2012): Betriebliches Familienbewusstsein aus Sicht von Führungskräften – Ergebnisse einer Pilotstudie. In: Gerlach, I./Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen und Effekte. Wiesbaden.

Schneider, H/Gerlach, I./Wieners, H./Heinze, J. (2008): Der berufundfamilie-Index – ein Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins. In: ffp (Hrsg.), Münster.

Schneider, N. F./Bujard, M./Henry-Huthmacher, C./Mayer, T./Possinger, J./Speich, M. (2013): Moderne Familien – neue Politik: Ziele, Strategien und Handlungsebenen einer nachhaltigen Familienpolitik. In: Impulspapier zur Familienpolitik im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung. Berlin.

Scholz, B. (2010): Doppelkarrierepaare im Europäischen Forschungsraum – von einer nationalen Thematik zu einer europäischen Standortfrage. In: Gramespacher, E./Funk J./Rothäuser, I. (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen, S. 173-184.

Schreyögg, A. (2013): Familie trotz Doppelkarriere. Vom Dual Career zum Dual Care Couple. Wiesbaden.

Schütze, F. (1976): Zur Hervorhebung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung. In: AG Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Kommunikative Sozialforschung. München, S. 159-260.

Schuhmacher, H. (1986): Stand und Aufgabe der germanistischen Valenzlexikographie. In: Wiegand H. (Hrsg.): Studien zur neuhochdeutschen Lexikographie VI. 1. Teilband. Hidelsheim/Zürich/NY/Olms, S. 327-389.

Schulte-Florian, G. (1999): Determinanten der Karriere: Eine theoretische Analyse unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Besonderheiten. München/Mering.

Schulte, J. (2002): Dual-career couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Opladen.

Schulte, J. (2005): Dual Career Couples und ihre Koordinierungsarragements aus der Sicht der Unternehmen. In: Solga, H./Wimbauer, C. (Hrsg.): „Wenn zwei das gleiche tun …" – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleicheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 241-261.

Schultz, U. (2012): Textsammlung zum Themenbereich Juristinnen. Der aufhaltsame Aufstieg der Juristinnen in Deutschland (2002). Verfügbar unter: http://www.fernuni-hagen.de/rechtundgender/downloads/Juristinnen_RechtundGender.pdf (Zugriff: 04.08.2014).

Schulz, F./Blossfeld, H.-P. (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? – Eine Längsschnittanalyse der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 58, H. 1, S. 23-49.

Schulz, F./Rost, H. (2012): Hausarbeitsteilung und Erwerbsunterbrechung von Müttern unter den Bedingungen des neuen Elterngeldgesetzes – Erste empirische Befunde aus Bayern. In: Zeitschrift für Familienforschung (ZfF), Jg. 24, H. 1, S. 27-45.

Schwarz-Wölzl, M. (2005): Der Vielfalt eine Chance geben. Wegweiser für Managing Diversity im Betrieb. Handbuch erstellt im Rahmen des EQUAL-Projekts. Managing Diversity-Empowerment durch Vielfalt. Wien.

Sekaran, U. (1982): An Investigation of the Career Salience of Men and Women in Dual-Career Families. In: Journal of Vocational Behavior, Jg. 20, H. 1, S. 111-119.

Selye, H. (1991): Stress beherrscht unser Leben. München.

Seyda, S./Stettes, O. (2011): Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit. Wie familienfreundlich sind Unternehmen in Europa? In: Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Köln.

Silberstein L. R. (1992): Dual-Career Marriage: A System in Transition. NY.

Silverman, D. (2010): Doing Qualitative Research. 3. Auflage. London/Thousand Oaks.

Solga, H./Wimbauer, C. (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun …“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen.

Stake, R. E. (1995): The art of case study research. Thousand Oaks.

Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010): Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2011): Demographischer Wandel in Deutschland. Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung in Bund und in den Ländern. Ausgabe 2011, H. 1. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012a): Geburten in Deutschland. Zahlen und Fakten zur Geburtenentwicklung 2012. Ausgabe 2012. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012b): Mikrozensus – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.1. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012c): Hochschule auf einem Blick. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012d): Arbeitsproduktivität in Deutschland seit 1991 um 22,7 % gestiegen. Pressemitteilung vom 30. April 2012 – 149/12. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012e): Teilzeitquote von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt. Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012f): Elterngeld. Immer mehr Eltern vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012g): Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012h): Kinderbetreuung regional 2012. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013a): Hochschule auf einen Blick. Broschüre mit ausgewählten Hochschuldaten. Ausgabe 2013. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013b): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013c): Elterngeld: Väterbeteiligung mit 27,3 % auf neuem Höchststand. Pressemitteilung Nr. 176 vom 27.05.2013. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013d): Atypische Beschäftigung sinkt 2012 bei insgesamt steigender Erwerbstätigkeit. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2014): Schule auf einen Blick. Broschüre mit ausgewählten Schuldaten. Ausgabe 2014. Wiesbaden.

Stiefel, E. C /Mecklenburg, F. (1991): Deutsche Juristen im amerikanischen Exil (1933-1955). Tübingen.

Stiegler, B. (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Expertisen zur Frauenforschung. Im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. Berlin.

Storey, J. (2001): Human Resource Management: A Critical Text. 2. Auflage. London.

Strauss, A./Corbin, J. M. (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim.

Strazdins, L./Clements, M. S./Korda, R./Broom, D. H./D´Souza, R. (2006): Unsociable Work? Nonstandrad Work Schedules, Family Relationships, and children's well-being. In: Journal Marriage and Family, Jg. 68, H. 6, S. 394-410.

Strohmeier, K. P./Schultz, A. (2005): Familienforschung für die Familienpolitik. Wandel der Familie und sozialer Wandel als politische Herausforderungen. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen. Bochum.

Strübing, J. (2013): Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung für Studierende. München.

Soborski, R. (2013): Ideology in a Global Age. Continuity and Change. Basingstoke/London/NY.

Taylor, A. S./Lounsbury, J. W. (1988): Dual-Career Couples and Geographic Transfer: Executives Reactions to Commuter Marriage and Attitude Toward the Move. In: Human Relations Jg. 41, H. 5, S. 407-424.

Tietze, W./Becker-Stoll, F./Bensel, J./Eckhardt, A. G./Haug-Schnabel, G./Kalicki, B./Keller, H./Leyendecker, B. (Hrsg.) (2013): Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBEK). Bochum.

Tölke, A. (2011): Erwerbsarrangements. Wie Paare und Familien ihre Erwerbsarbeit arrangieren. In: Rauschenbach, T./Walter, B. (Hrsg.): Aufwachsen in Deutschland. AID:A – Der neue DJI-Survey, S. 201-214.

Tonkiss, F. (2006): Contemporary Economic Sociology. Globalisation, Production, Inequality. London/NY.

Trappe, H. (2013): Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 25, H. 2, S. 238-264.

Turker, D. (2009): How corporate social responsibility influences organizational commitment. In: Journal of Business Ethics, Jg. 89, H. 2, S.189-204.

Vobruba, G. (2009): Die Gesellschaft der Leute. Kritik und Gestaltung der sozialen Verhältnisse. Wiesbaden.

Vogel, C. (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 42, H. 2, S. 170-181.

Wagner. A. (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Abschlussbericht. Im Auftrag der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.

Wagner, S. (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Eine Studie im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), H. 9. Nürnberg.

Wagner, M./Franzmann, G. (2000): Die Pluralisierung der Lebensformen – Pluralization of ways of life. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft: Demographie, Jg. 25, H. 1, S. 151-173.

Walgenbach, P. (2002): Giddens' Theorie der Strukturierung. In: Kieser, A. (Hrsg.): Organisationstheorien. Stuttgart, S. 335-375.

Warren, T. (2007): Conceptualizing breadwinning work. In: Work, employment and society, Jg. 21, H. 2, S. 317-336.

Washietl, E./Pfisterer, E. (2008): Arbeit – der Mensch zwischen Fremd- und Selbstbestimmung. Wien.

Watson, T. J. (2002): Organising and Managing Work: Organisational, Managerial and Straregic Behaviour in Theory and Practice. Harlow/FT Prentice Hall.

Watson, T. J. (2004): Human Resource Management and Critical Social Science Analysis. In: Journal of Management Studies, Jg. 41, H. 3, S. 447-467.

Weissenberger-Eibl, M./Kölbl, S. (2006): DCC-Wissen und Kompetenzen bündeln zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. In: Bendl, R. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Frauen- und Geschlechterforschung: Teil 1 Verortung geschlechterkonstituierender (Re-)Produktionsprozesse. Frankfurt a. M., S. 273-300.

West, C./Zimmermann, D. H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society, Jg. 1, H. 2, S. 125-152.

Wilensky, H. L. (1960): Work, Careers and Social Integration. In: International Social Science Journal, Jg. 12, H. 4, S. 543-560.

Willis, J./Inman, D./Valenti, R. (2010): Completing A Professional Practice Dissertation. A Guide for Doctoral Students and Faculty. Charlotte, North Carolina.

Wimbauer, C. (2012): Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit. Frankfurt a. M.

Wimbauer, C./Spura, A./Gottwald, M./Motakef M./Walther, K. (2010): Anerkennung (m), Anerkennung (w) Geschlechterungleichheit in Doppelkarriere-Paaren, Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe: Liebe, Arbeit, Anerkennung. Arbeitspapier 10. Berlin.

Wingen, M. (2003): Familien und Familienpolitik zwischen Kontinuität und Wandel – 50 Jahre Bundesfamilienministerium. Sankt Augustin.

Wirtschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (2013): Teilzeitchefs – in Europas Führungsetagen selten. Pressemitteilung vom 06.05.2013. Berlin.

Wippermann, C. (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Im Auftrag des Bundesfamilienministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (BMFSFJ). Berlin.

WSI Gender Daten Portal (2013): Erwerbstätigkeit: Frauen holen bei der Erwerbsbeteiligung auf. Eine Studie in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Wolter, A. (2011): Die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland: Von der postgradualen Weiterbildung zum lebenslangen Lernen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 33, H. 4, S. 8-35.

Wolf, G. (2013): Mitarbeiterbindung – mit Arbeitshilfen Online: Strategie und Umsetzung im Unternehmen. Freiburg.

Wolf, K./Grgic, M. (2009): Kindertagesbetreuung im europäischen Vergleich. Die Chancen von EU-SILC und die aktuellen Grenzen. Deutsches Jugendinstitut e. V. Abteilung Kinder und Kindertagesbetreuung (Hrsg.). München.

Young, I. M. (1997): Unruly Categories: A Critique of Nancy Fraser's Dual Systems Theory. In: New Left Review Nr. 222, S. 147-160.

Ziefle, A. (2004): Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. Eine europäische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg.56, H. 2, S. 213-231.

Zürn, M. (1998): Regieren jenseits des Nationalstaates. Globalisierung und Denationalisierung als Chance. Frankfurt a. M.

Zukunftsforum Familie (ZFF) (2013): Sonderinfo zur Bundestagswahl 2013. Berlin.

Einwilligungserklärung

Ich bin über das Vorgehen bei der Auswertung des mit mir geführten Interviews informiert worden, insbesondere darüber, dass die Abschrift nicht an die Öffentlichkeit gelangt und über die Anonymisierung bei Anfertigung der Abschrift,
über die Löschung des Aufzeichnungsbandes bzw. dessen Aushändigung an mich,
über das Löschen von Namen und Telefonnummer,
über die Aufbewahrung der Einwilligungserklärung nur im Zusammenhang mit dem Nachweis des Datenschutzes und nicht zusammenführbar mit dem Interview.

Ich bin damit einverstanden, dass einzelne von mir gemachte Äußerungen, die aus dem Zusammenhang genommen werden und damit nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, als Material für wissenschaftliche Zwecke und die Weiterentwicklung der Forschung genutzt werden.

Unter diesen Bedingungen erkläre ich mich bereit, das beabsichtigte Interview zu geben. Ich bin damit einverstanden, dass es auf Tonband aufgenommen, anonymisiert in Schriftform übertragen und ausgewertet wird.

Ort, Datum…… Unterschrift……

Standardisierter Fragebogen

Partnerschaft	***Frau***	***Mann***
Geburtsjahr:		
Familienstand:		
Seit wann ein Paar:		
Wohnort:		
Wohnsituation: – *Wochenendbeziehung* – *Pendlerbeziehung mit zwei getrennten Wohnsitzen* – *Kinder bei Mutter oder Vater*		
Anzahl Kinder:		
Alter der Kinder:		

Ausbildung

Schulische bzw. universitäre Ausbildung: – *Höchster allgemeiner Schulabschluss* – *Abgeschlossene Hochschul- und/oder Berufsausbildung*		

Erwerbstätigkeit

Aktuelle Erwerbstätigkeit (Beruf/Tätigkeit):		
Ort der Ausübung der Erwerbsarbeit:		
Berufliche Position: (z.B. Manager, Abteilungsleiter etc.)		
Reduzierung bzw. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit: – *Kinderbetreuung* – *Pflege Eltern* – *Auszeit* – *Sonstiges*		
Wöchentliche berufliche Arbeitszeit Std./Woche:		

Freizeit

Hobby Individuum:		
Gemeinsames Hobby:		
Häufigkeit:		

Leitfragebogen

Themenfelder des Leitfadens

1. Familiengründung/Kinder/Partnerschaft
2. Betreuungsarbeit/Hausarbeit
3. Staatliche Vereinbarkeitsmaßnahmen
4. Vereinbarkeitsmaßnahmen der Erwerbsorganisationen
5. Freizeit
6. Bilanzierungsteil

Jedes Themenfeld wird mit einer Erzählfrage eröffnet. Die in diesem Leitfragen aufgeführten Steuerungs- und Aufrechterhaltungsfragen sind innerhalb des Themenfeldes in einzelne Bereiche gruppiert. Die Reihenfolge innerhalb der Bereiche und der dazugehörigen Fragen hat keine Bedeutung. Die Formulierungen der Fragen dienen als Orientierung und werden bei Bedarf situationsbezogen im Rahmen des jeweiligen Interviews angepasst. Dabei ist zu beachten, dass auch diese Fragen erzählgenerierend formuliert werden, um dem Befragten möglichst viel Spielraum zu geben, eigene Schwerpunkte zu setzen.
Bei den Befragten handelt es sich, um „Dual Career Couples“ (Abk. DCC, Definition findet sich in der Tabelle der Entscheidungsschritte). Da Einzelinterviews vorgesehen sind, wird der Partner des Paares befragt, der den größten Teil der Haus- bzw. der Betreuungsarbeit leistet.

Zusammenfassung der Leitfragen

Familiengründung/Kinder/Partnerschaft

Beschreiben Sie mir, was sich nach der Gründung Ihrer Familie (Geburt des Kindes/der Kinder) in Ihrem Leben und dem Ihres Partners geändert hat?

Betreuungsarbeit/Hausarbeit

Beschreiben und bewerten Sie, wie bei Ihnen die Kinderbetreuung und die Arbeiten im Haushalt organisiert und aufgeteilt sind. Welche Faktoren haben diesen Findungsprozess beeinflusst?

Staatliche Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die Politik hat sich zum Ziel gesetzt, „Familien zu unterstützen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und dabei zu helfen, dass Lebensentwürfe mit Kindern realisiert werden können.“ Glauben Sie, dass der Staat dieser Rolle gerecht wird? Wie bewerten Sie den aktuellen Stand und was müsste nach Ihrer Meinung noch umgesetzt werden?

Vereinbarkeitsmaßnahmen der Erwerbsorganisationen

Fachkräftemangel, demographische Entwicklung und Gleichstellungsaspekte erfordern von den Erwerbsorganisationen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Schildern und bewerten Sie, welche Maßnahmen Ihre Arbeitgeber anbieten und was für Maßnahmen Ihrer Meinung nach darüber hinaus erforderlich wären.

Freizeit

Die veränderte Familiensituation (Kinder) hatte sicherlich Auswirkungen auf Ihre finanziellen und zeitlichen Ressourcen.

Wie hat sich der Stellenwert Ihrer Freizeit geändert und wie wirken sich die neuen Rahmenbedingungen auf Ihre Freizeitgestaltung aus?

zu 1. Familiengründung/Kinder/Partnerschaft

Beschreiben Sie mir, was sich nach der Gründung Ihrer Familie (Geburt des Kindes/der Kinder) in Ihrem Leben und dem Ihres Partners geändert hat.

Steuerungs- bzw. Aufrechterhaltungsfragen

Kinder

- Wollten Sie und Ihr Partner schon immer Kinder haben? Wünschen Sie sich noch weitere Kinder?
- Was war ausschlaggebend für den Zeitpunkt, den Kinderwunsch wahr werden zu lassen?
- Können Sie mir sagen, was Ihre Entscheidung über die Anzahl der Kinder beeinflusst hat?

Partnerschaft (Rollen/Aufgaben)

- Wie hat sich die veränderte Familiensituation auf die (Zweier-) Beziehung zu Ihrem Partner ausgewirkt? Was glauben Sie, wie das Ihr Partner beurteilen würde?
- Hat die veränderte Familiensituation eher zu mehr/weniger gemeinsamen Zielen/ Aufgaben geführt?
- Haben sich die Rolle und die damit einhergehenden Aufgaben innerhalb der Partnerschaft verändert, und welche Aspekte waren für diese Veränderung ausschlaggebend? (finanzielle Aspekte, gesellschaftliche Zwänge/Vorgaben und organisatorische Gründe)
- Bleibt für Sie auch noch genügend Zeit als Paar?

Räumliche Veränderungen

- Haben Sie sich seit der Gründung Ihrer Familie räumlich verändert (Umzug)?
  Filter: falls JA
- Was war ausschlaggebend für diese Veränderungen? Was wollten Sie mit dieser Veränderung erreichen? Wurde das Ziel erreicht? (Kundenbetreuung, Organisation)

Perspektive/Planung

- Gibt es eine feste/abgestimmte Familienplanung für die nächsten Jahre? (Auslandsaufenthalt, Veränderung im Job)
  Filter: falls JA
- Was sind die entscheidenden Faktoren, von denen diese Planung abhängt?

zu 2. Betreuungsarbeit/Hausarbeit

Beschreiben und bewerten Sie, wie bei Ihnen die Kinderbetreuung und die Arbeiten im Haushalt organisiert und aufgeteilt sind. Welche Faktoren haben diesen Findungsprozess beeinflusst?

Steuerungs- bzw. Aufrechterhaltungsfragen

Gestaltung der Kinderbetreuung

- Wie haben Sie die Kinderbetreuung zurzeit organisiert? (Großeltern, Kindertagesstätte, Kindergärten, Kinderfrau etc.) und wie sind Sie damit zufrieden?
- Wie wird in Ihrer Partnerschaft die Entscheidung über die Kinderbetreuung getroffen und von wem organisiert?
- Wie stark ist Ihr Partner in die Kinderbetreuung eingebunden?
- Wie sieht Ihrer Meinung nach eine ideale Kinderbetreuungsform aus?

- Wie flexibel ist Ihre Kinderbetreuung organisiert und wie kurzfristig kann Ersatzbetreuung gefunden werden? (Notfall)

Organisation der Hausarbeit

- Was hat sich nach der Geburt Ihres Kindes/Ihrer Kinder bei der Aufteilung der Hausarbeiten geändert?
  Filter: falls ja
- Was waren Gründe für diese „neue" Aufgabenaufteilung?
- Sind Sie und Ihr Partner mit dieser Verteilung zufrieden?
- Weiß Ihre Partner/in Ihre Arbeiten im Haushalt zu schätzen und woran würden Sie dies festmachen?
- Inwieweit hat Ihr Umfeld (Familie, Bekannte, Wohnsituation etc.) auf die Aufgabenverteilung im Haushalt Einfluss?

Finanzierung der Kinderbetreuung und des Haushalts

- Hat sich nach der Geburt des Kindes/der Kinder das verfügbare Einkommen maßgeblich verändert und auf welche Lebensbereiche wirken sich etwaige Einschränkungen aus?
- Was sind die Kriterien, mit denen Sie bemessen, welchen Anteil Ihres verfügbaren Einkommens Sie für Kinderbetreuung ausgeben?

zu 3. Staatliche Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die Politik hat sich zum Ziel gesetzt, „Familien zu unterstützen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und dabei zu helfen, dass Lebensentwürfe mit Kindern realisiert werden können." Glauben Sie, dass der Staat dieser Rolle gerecht wird? Wie bewerten Sie den aktuellen Stand und was müsste nach Ihrer Meinung noch umgesetzt werden?

Steuerungs- bzw. Aufrechterhaltungsfragen

Staatliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit

- Beschreiben Sie mir, welche staatlichen Maßnahmen wurden/werden von Ihnen in Anspruch genommen (z.B. Elternzeit, Kindergeld etc.)
- Fühlen Sie sich ausreichend vom Staat unterstützt? Was müsste/könnte nach ihrer Meinung noch geleistet werden?
- Welche Rolle spielte die Ausgestaltung der staatlichen Unterstützungsleistungen zu dem Zeitpunkt, als Sie eine Familie geplant haben (Geburt Kind)?

- Haben die neuen staatlichen Maßnahmen der letzten Jahre Ihre Situation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erkennbar verändert? Beschreiben Sie diese Veränderung?
- Staatliche Maßnahmen können als Zuwendungen direkt an die Familien geleistet werden oder in öffentliche Einrichtungen fließen (Kindertagesstätte, Kindergärten, Horte, Ganztagesschulen, etc.). Welches ist aus Ihrer Sicht der richtige Weg und woran würden Sie das festmachen?
- Sind die vom Staat angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit so ausgerichtet, dass Sie sich frei zwischen den Alternativen

  a) zu Hause zu bleiben und die Kinder zu betreuen

  b) der beruflichen Tätigkeit weiter nachzugehen und Betreuungsleistungen anzunehmen

  entscheiden können? Schafft der Staat ausreichend Rahmenbedingungen, um Beschäftigung in Teilzeit abbilden zu können? Ist dies Ihrer Meinung nach eine staatliche Aufgabe (Arbeitsmarkt, Gesellschaft etc.)? Werden vom Staat ausreichend Rahmenbedingungen geschaffen, um Betreuungsleistungen im privaten Bereich umsetzen zu können (steuerliche Betrachtung, Qualifizierungsmaßnahmen, Vermittlung etc.)?

Zugang zu Informationen zu Vereinbarkeitsmaßnahmen

- Wo haben Sie sich über staatliche Unterstützungsleistungen informiert?
- Bewerten Sie den Zugang zu den Informationen.
- Bewerten Sie den mit der Antragstellung verbundenen Aufwand.

Aktuelle politische Diskussionen

- Werden und wenn ja wie werden Ihre Planungen von der aktuellen politischen Diskussion zur Vereinbarkeitsthematik beeinflusst?
- Wie glaubwürdig empfinden Sie die Politik hinsichtlich der Vereinbarkeitsthematik?

zu 4. Vereinbarkeitsmaßnahmen der Erwerbsorganisationen

Fachkräftemangel, demographische Entwicklung und Gleichstellungsaspekte erfordern von den Erwerbsorganisationen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Schildern und bewerten Sie, welche Maßnahmen Ihre Arbeitgeber anbieten und was für Maßnahmen Ihrer Meinung nach darüber hinaus erforderlich wären.

Steuerungs- bzw. Aufrechterhaltungsfragen

Unterstützungsleistungen und Rahmenbedingungen innerhalb der Organisation

- Welche Leistungen werden in der Erwerbsorganisation, bei der Sie bzw. Ihr Partner beschäftigt sind, angeboten und welche Leistungen werden von Ihnen wahrgenommen? (Betriebskindergarten, Vermittlungsservice für Babysitter, etc.)
- Welche organisatorischen Regelungen gibt es in Ihrem Unternehmen und dem Ihres Partners, die die Vereinbarkeit unterstützen (z.B. keine Meetings nach 17:00 Uhr, etc.) und welche wären Ihrer Meinung nach erforderlich?
- Wie haben sich die Anforderungen an den Arbeitsplatz (Home-Office / Mobile Office) und an die Arbeitszeiten durch die veränderte Familiensituation geändert? Wie werden diese Anforderungen in Ihrem Unternehmen berücksichtigt/umgesetzt?
- Sind die Vereinbarkeitsmaßnahmen/Unterstützungsleistungen an die „Position“ oder ein anderes Kriterium in der Erwerbsorganisation gebunden?
- In wieweit helfen Ihnen diese Leistungen, die beruflichen Anforderungen in vollem/gefordertem Umfang wahrnehmen zu können?
- Gibt es Maßnahmen/Angebote, die nicht wahrgenommen werden, weil sie nicht zielgerichtet oder erforderlich sind? Was könnte Ihrer Meinung nach verbessert werden?
- Wie wird in Ihrem Unternehmen oder dem Ihres Partners mit „Notfallsituationen“ umgegangen? (Krankheit des Kindes, Ausfall der Betreuung, etc.)

  Filter: Situation beim Partner (falls nicht schon angesprochen)
- Was für Maßnahmen werden im Unternehmen des Partners angeboten?
- Welche dieser Maßnahmen sind für Ihre gegenwärtige Situation relevant?
- Was für (zusätzliche) vereinbarungsunterstützende Maßnahmen müsste es Ihrer Meinung nach für den „voll“ berufstätigen Partner geben?
- Hat das unterschiedliche Angebot an Vereinbarkeitsmaßnahmen der jeweiligen Unternehmen, die Entscheidung, wer die Betreuungsaufgaben übernimmt, beeinflusst?

Karrierechancen

Können Sie oder Ihr Partner Ihre früheren Aufgaben in Teilzeit überhaupt wahrnehmen (nur bei wahrgenommener Teilzeittätigkeit)?

Filter: falls NEIN

- Wurden Ihnen alternative Aufgabengebiete angeboten (gleichen Niveaus)?
- Wurden Umschulungen angeboten und durchgeführt?
- Konnten/können Sie nach der Teilzeitphase wieder Ihr „altes“ Aufgabengebiet übernehmen?

  Filter: falls JA

- Wie hat sich der Aufgaben- und Verantwortungsbereich durch die Teilzeitarbeit geändert?
- Hat Teilzeitarbeit einen anderen Stellenwert als Vollzeit, und wie äußert sich dies?
- Wie haben sich die Aufstiegschancen durch die Teilzeitarbeit geändert?
  Filter: bei längerer Auszeit
- Gibt es in der Erwerbsorganisation, in der Sie oder Ihr Partner tätig sind/waren Maßnahmen/Konzepte, die versuchen, die Karrierepfade auch unter diesen Umständen aufrecht zu erhalten?
- Wurden Sie während Ihrer Abwesenheit über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten? Wie erfolgte dies? Ist dies fest institutionalisiert oder ging es von Ihnen oder Ihren Kollegen aus?

Stellenwert der Vereinbarkeitsmaßnahmen im Unternehmen

- Welchen Stellenwert haben Vereinbarkeitsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen und dem Ihres Partners und welchen sollten sie haben?
- Sind solche Maßnahmen Teil der Unternehmensphilosophie oder nur ein untergeordneter organisatorischer Aufgabenbereich?
- Sind diese Maßnahmen primär auf den Arbeitnehmer ausgerichtet oder wird die Situation des Partners bzw. der Familie mit einbezogen?
- Haben die angebotenen Vereinbarkeitsmaßnahmen bzw. deren Stellenwert im Unternehmen eine Rolle bei der Entscheidung für das Unternehmen oder für den Verbleib im Unternehmen gespielt?

Zugang zu Informationen zu Vereinbarkeitsmaßnahmen

- Bewerten Sie die Informationspolitik bezüglich Leistungen und Gestaltungsmöglichkeiten der Vereinbarkeit in Ihrem Unternehmen. Gibt es Informationsportale, muss man die Infos persönlich einfordern?
- Kann offen über unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten gesprochen werden, ohne Benachteiligungen befürchten zu müssen?
- Wie wurden Sie oder Ihr Partner informiert, welche Rechte Ihnen von Gesetzes wegen zustehen, und welche Ihnen das Unternehmen darüber hinaus anbietet?

Einkommen

- Bewerten Sie, inwiefern das Vergütungssystem in Ihrem Unternehmen Teilzeit, Auszeit, Elternzeit berücksichtigt.

zu 5. Freizeit

Die veränderte Familiensituation (Kinder) hatte sicherlich Auswirkungen auf Ihre finanziellen und zeitlichen Ressourcen. Wie hat sich der Stellenwert Ihrer Freizeit geändert und wie wirken sich die neuen Rahmenbedingungen auf Ihre Freizeitgestaltung aus?

Steuerungs- bzw. Aufrechterhaltungsfragen

Stellenwert der Freizeit

- Wie hat sich der Stellenwert der Freizeit für Sie und Ihren Partner geändert? (Freizeit mit Kindern oder Freizeit als kinderlose Zeit, Freizeit als Paar oder als Individuum)
- Wer kümmert sich um die Gestaltung Ihrer gemeinsamen Zeit?

Veränderung der Freizeitgestaltung

- Beschreiben und bewerten Sie die Auswirkungen auf die Art der Freizeitaktivitäten
- Beschreiben und bewerten Sie die Auswirkungen auf die Häufigkeit der Freizeitaktivitäten
- Beschreiben und bewerten Sie die Auswirkungen auf die Urlaubsplanung und –gestaltung

zu 6. Bilanzierungsteil

Am Schluss des Interviews steht ein allgemeiner Bilanzierungsteil. Dieser Teil soll dem Befragten die Möglichkeit geben, auf einzelne Themenfelder einzugehen und diese noch einmal zusammen-zufassen.

- Wie fühlen Sie sich als Paar mit Kind/Kindern in der Gesellschaft wahrgenommen?
- Hat sich Ihre Wahrnehmung als Familie seit der Geburt Ihres Kindes/Ihrer Kinder verändert?
- Wie sehr sehen Sie und Ihr Partner den Staat in der Pflicht, die Vereinbarkeitsproblematik zu lösen? Ist Vereinbarkeit eine Herausforderung, die primär im privaten Umfeld zu lösen ist, da alle Lösungsansätze aus dem jeweiligen Unternehmen tendenziell karrierehinderlich sind?
- Worin liegt der Mehrwert für Ihr Unternehmen (Erwerbsorganisation), wenn es mehr in Vereinbarkeitsmaßnahmen investiert?
- Gibt es in den Erwerbsorganisationen Bereiche, in denen von Gesetzes wegen Veränderungen herbeigeführt werden sollten?
- Wo finden Sie Orientierungspunkte für Ihre neue Lebenssituation (Familie, Umfeld oder gesellschaftliche Leitbilder?